



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

Autor: Ana M^a Pérez Sabanza

Directora: Susana Torrente Gari.

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Año: 2015

1. ÍNDICE

2.	INTRODUCCIÓN.....	1
	a) Introducción y objeto del trabajo	1
	b) Metodología	2
	c) Estructura	2
3.	CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	4
	a) Marco histórico y conceptual:	4
	b) Cuestiones terminológicas:.....	7
	c) La importancia de la discapacidad en la sociedad	12
4.	MARCO CONSTITUCIONAL DE LA DISCAPACIDAD	15
	a) El artículo 49 de la Constitución Española.....	15
	b) Los artículos 14 Y 9	21
4.	EL DERECHO COMUNITARIO.....	31
5.	ESTRATEGIAS, PRINCIPIOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS QUE PADECEN DISCAPACIDAD.....	42
	a) Principios fundamentales.....	42
	b) Vida independiente.....	45
	c) Respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades.....	50
	d) La referencia a las mujeres y los hombres: doble discriminación.....	56
	e) Normalización y accesibilidad universal.....	58
	f) Participación y diálogo civil	65
	g) Consideraciones especiales sobre la acción positiva y en especial el trabajo de las personas que padecen discapacidad	67
6.	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.....	77

a) Generalidades	77
b) El contenido de la norma	80
7. CONCLUSIONES	86
8. BIBLIOGRAFIA	89
a) Bibliografía citada	89
b) Páginas web	93
c) Sentencias citadas	94

2. INTRODUCCIÓN

a) Introducción y objeto del trabajo

La aprobación, el 3 de diciembre de 2013 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, supuso refundir todas las modificaciones que han experimentado en estos años, así como un cambio del marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad. El texto, además de responder a la idea de refundición introduce algunas aclaraciones en algunas definiciones como resultado de los compromisos internacionales.

Por eso me pareció interesante abordar la situación de las personas con discapacidad a la vista de la nueva regulación. La idea era hacer un estudio de los principios y estrategias generales, ya que existen diversas cuestiones propias de esta causa de discriminación que interpretan aspectos generales de la desigualdad por cualquier razón y que elaboran nociones y aplicaciones especiales de la técnica de la acción positiva.

No es un trabajo que pretenda analizar las normas concretas, ni del Estado ni de las Comunidades Autónomas. Se trata de estudiar la discapacidad desde el punto de vista de su consideración social, desde la perspectiva constitucional y de los principios generales; es, por tanto, un examen de carácter general desde un enfoque de la igualdad y la no discriminación, aunque, evidentemente, en algunas ocasiones se hace mención de las Directivas y de las normas específicas que regulan aspectos concretos de la integración de las personas con discapacidad, pero solo se hace en la medida que es necesario para el objeto fundamental de estudio que es el marco general de regulación de las personas que padecen discapacidad y su integración y fundamentalmente cómo se recoge en la norma aprobada a finales de 2013. Además tampoco es un estudio sobre la dependencia ni sobre los tipos

diferentes de discapacidad. Lo que he hecho ha sido un examen de un marco general.

b) Metodología

La metodología que se ha seguido ha sido *fundamentalmente jurídica* ya que esa es la formación de la directora del trabajo fin de grado.

En algunos momentos se presentan algunos datos estadísticos pero se utilizan en la medida que apoyan las ideas que se presentan desde el enfoque jurídico.

Quiero decir, que aunque mi formación es también en otras materias, no pretendo poner de relieve cuestiones tales como el sufrimiento que padecen las personas con discapacidad ni cuestiones semejantes. Soy consciente de ello, por eso elegí este tema, pero lo que he buscado y analizado han sido las respuestas que el ordenamiento da a esta situación. *Me preocupaba saber cómo el Derecho atendía a la discriminación que sufrían las personas con diversidad funcional.*

Por ello escogí una directora que tenía formación jurídica y que había estudiado cuestiones de igualdad y no discriminación, eso era lo que a mí me interesaba del tema.

Atendiendo a sus indicaciones se acude a las siguientes fuentes principalmente:

- a) Los textos normativos.
- b) Las interpretaciones doctrinales.
- c) Las posturas de los pronunciamientos judiciales.

Con estos estudios se pretende analizar el Texto Refundido de 2013, pero como parte final, una vez que se han estudiado otras materias que afectan a esta norma.

c) Estructura

Aunque sea un estudio fundamentalmente jurídico hay cuestiones que no se pueden olvidar, como es la visión de la discapacidad o las cuestiones de la

terminología, por tanto, tras ver la nueva norma se ha elegido la siguiente estructura:

CONCEPTO DE DISCAPACIDAD: en el que se reflejan las diversas perspectivas de la discapacidad y su evolución, incluyendo el problema terminológico y los contenidos negativos de algunos términos

CONTEXTO CONSTITUCIONAL: Se examina la mención específica de la discapacidad del artículo 49 pero lo fundamental es el examen del artículo 14, derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, y el artículo 9, fundamento constitucional de la acción positiva

DERECHO COMUNITARIO: la importancia de las menciones en los tratados fundacionales y en las Directivas sobre todo el tema de igualdad y no discriminación han afectado al ordenamiento interno, aunque la parte más relevante es la propuesta de Directiva de 2008.

ESTRATEGIAS PROPIAS DE LA DISCAPACIDAD: El hecho de que la discapacidad sea una causa de discriminación hace posible que se utilicen aspectos de la lucha por la igualdad por otras razones como el sexo y el género, sin embargo tiene sus cuestiones específicas, y se analizan en este apartado: el acceso universal, la discriminación por equivalencia etc.

EXAMEN DEL TEXTO REFUNDIDO DE 2013: se pretende poner de relieve cuestiones propias de esta norma que no han sido tratadas con anterioridad y hacer un análisis más detallado de la norma.

CONCLUSIONES: finalmente y como resultado de todo lo estudiado se formulan unas conclusiones a la vista del trabajo realizado.

3. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

a) Marco histórico y conceptual:

Inicialmente la discapacidad se fundamenta en un "modelo asistencial o médico" tal y como expone Fernando Valdés Dal-Ré (2005) es la existencia de un problema de la persona de forma directa debido a su condición de salud o enfermedad que debe requerir tratamientos médicos bajo la supervisión de profesionales debido a sus características fisiológicas.

Su finalidad es buscar una cura o una mejor adaptación de la persona y un cambio de conducta¹.

Un claro ejemplo de la dominancia de este modelo puede verse reflejado en las declaraciones de la Asamblea General de la ONU de 1971 sobre los "Derechos del Retrasado Mental"².

Este modelo recoge la Resolución 2856 de 1971 que fue la primera resolución a nivel mundial en la que se reconocía los derechos de los discapacitados; en esta ocasión denominados "retrasados mentales". Posee una corriente asistencial puesto que sus artículos giran en torno a la asistencia médica y protección del "retrasado mental" en mayor medida.

En 1975-1976 se aprueba la Resolución 31/123, sobre los "Derechos de los Impedidos" cuyos objetivos básicos son:

- Ayudar a los impedidos en su adaptación plena en la sociedad tanto a un nivel físico como psicológico.
- Promover tanto a nivel nacional como internacional la participación de dicho colectivo en el trabajo así como la asistencia, orientación y atención necesarias.
- Estimular aquellas investigaciones y estudios para facilitar la participación de los "impedidos".

¹ AA. VV. *Aproximación al concepto de discapacidad*, CAI, Zaragoza, 2008, pp. 10 y ss.

² En este trabajo se utilizan los términos en masculino porque así vienen expresadas en los textos de referencia.

- Informar y concienciar a la sociedad sobre los derechos del colectivo.

Todo ello en base a la promoción de medidas para la prevención de la incapacidad y para la rehabilitación de los impedidos.

Es en 1976 cuando se produce un tránsito de un modelo asistencial a uno social en el que prima los derechos humanos, pasando a construir el modelo social. También ha sido denominado modelo "rehabilitador" (Ignacio Campoy Cervera, 146) en base a la integración de las personas con discapacidad en el marco social normalizado cuando hayan superado sus deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. La discapacidad es vista como un hecho social que determina la capacidad o incapacidad del individuo en el medio social por lo que tratan de integrar a todo este colectivo en la sociedad³.

*Con el surgimiento de estos dos modelos se crea el modelo "bio-psico-social"⁴ por el que se recoge la *perspectiva biológica, individual y social para poder establecer un plan de actuaciones y políticas con el fin de constituir un equilibrio sobre cada una de las perspectivas.**

Pero además de los modelos explicados anteriormente es importante citar el "modelo político-activista"⁵, ya que el modelo bio-psico-social incluye alguna de las premisas que éste defiende. Se centra en la defensa de los derechos de los discapacitados tales como el derecho a la educación, al empleo, el transporte, etc. Por lo que no se ve como objetivo fundamental centrarse en prestaciones, cuidados y atenciones médicas, va más allá.

En el modelo universal, la discapacidad es vista como un hecho que puede afectar a toda la sociedad, por lo que todas las iniciativas políticas deben dirigirse a toda la sociedad ya que todos están en riesgo de adquirir alguna discapacidad siendo considerada como una condición intrínseca del ser

³ AA. VV. "Aproximación....*cit.*", pp. 12.

⁴ AA. VV. "Aproximación....*cit.*", pp. 12.

⁵ AA. VV. "Aproximación....*cit.*", pp. 12.

humano.

La visión universalizada de discapacidad va más allá de los elementos estigmatizadores y discriminatorios por la que se caracterizaba promoviéndose así, en aquellos países más avanzados donde no se ha establecido una diferenciación de población discapacitada y no discapacitada.⁶

Conforme se van desarrollando dichos modelos, las Naciones Unidas aprueban resoluciones para facilitar su desarrollo.

En 1982 se aprueba "El Programa de Acción Mundial para los Impedidos" en la Resolución 37/52. Tiene como objetivos la "prevención y rehabilitación" principales en el modelo asistencial, la "equiparación de oportunidades" donde el sistema general de la sociedad (educación, vivienda, transporte, servicios sociales, educación, trabajo, etc) es accesible a todos. Define a la discapacidad como un concepto social ya que expone que principalmente el medio es lo que determina el efecto de una deficiencia o incapacidad sobre la vida diaria de las personas⁷.

Posteriormente, en 1993 la Resolución 48/96 "Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad" recoge el modelo social junto con los principios sobre el derecho a la igualdad de oportunidades.

En diciembre de 2001, la Asamblea General de Naciones Unidas muestra su satisfacción por la influencia positiva de la discapacidad tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, expone que todos los esfuerzos no han sido suficientes para promover una participación y oportunidades plenas y efectivas para la integración de los discapacitados en la vida económica, social, cultural y política.

Después de esta visión, se decide que en dicha resolución se establezca un comité abierto a la participación para que todos los Estados Miembros creen propuestas en base a proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo

⁶ AA. VV. "Aproximación....*cit.*", pp. 13.

⁷ VALDES DAL-RE, F. "Derechos en serio y personas con discapacidad", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2005, pp. 1.

Social (Resolución 56/168, de 19 de diciembre de 2001)⁸.

En esta resolución y en las aprobadas posteriormente se recogen los siguientes principios fundamentales:

- a) Se reconocen los derechos fundamentales de los discapacitados en igualdad de condiciones que el resto de la humanidad.
- b) La dignidad, la igualdad, la libertad y la solidaridad son pilares fundamentales en la regulación normativa de la discapacidad.
- c) El colectivo de discapacitados deben tener garantizado el ejercicio real y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos a través de la adopción de medidas oportunas para combatir toda forma de discriminación basada en la discapacidad promoviendo "la igualdad de trato" y tomando en consideración "la diferencia".

Es importante tener en cuenta la terminología empleada en los diferentes modelos que se han visto anteriormente, por eso se estudia a continuación.

Se insiste en el concepto de deficiencia como la ausencia o deficiencia de una parte del cuerpo u organismo.

La discapacidad en cambio, no es atribuida a una deficiencia del individuo en sí mismo sino que es atribuida por la sociedad contemporánea que no tiene en cuenta a personas con deficiencias físicas, excluyéndoles así de la participación en las actividades sociales⁹. Es aquí, cuando la idea de los derechos fundamentales se recoge junto con la no discriminación.

Aunque el concepto de discapacidad esté defendido desde un "modelo social" todavía no existe un concepto universal o internacional sobre tal¹⁰.

b) Cuestiones terminológicas:

⁸ VALDES DAL-RE, F. "Derechos en serio...*cit.*", pp. 2 y ss.

⁹ VEHMAS, S. "Análisis ético del concepto de discapacidad" (traduc. MARTA RODRIGUEZ LOPEZ), Revista española sobre Discapacidad Intelectual, vol. 35, nº 212, 2004, pp. 51 y ss.

¹⁰ VALDES DAL-RE, F. "Del modelo asistencial al modelo social de discapacidad", *Relaciones Laborales*, nº 10, 2005, pp. 115 y ss.

Existen numerosas interpretaciones acerca del concepto de discapacidad por lo que en 1980 la Organización Mundial de la Salud decide crear su definición a nivel mundial evitando así la discriminación entre dicho colectivo en la sociedad a través de etiquetas equivocadas para proporcionar un clima de igualitario.

La OMS decide diferenciar entre¹¹:

Deficiencia: cuando el individuo presenta una anomalía o ausencia de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, en la que puede verse afectado un órgano, miembro o tejido. Dicho estado puede ser de carácter permanente o temporal.

Minusvalía: situación en la que el ser humano puede verse limitado en la realización de sus funciones como consecuencia de su minusvalía o discapacidad. Dependiendo del entorno social en el que se rodea, el estatus que posee, la edad o el sexo.

La OIT (1968) y la ONU (1975) consideran *personas minusválidas aquellas que poseen algún tipo de dificultad o disminución de tipo físico o mental, entendiendo las dificultades que poseen las personas para adaptarse a la deficiencia.*

La Ley de Integración Social del Minusválido (Ley 13/1982, de 7 de abril, LISMI) manifiesta en su artículo 7 la inferioridad de las personas minusválidas en ámbito laboral, social o educacional frente al resto de la población debido a una deficiencia permanente, congénita o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La incapacidad existe cuando el individuo posee una deficiencia que se manifiesta externamente, imposibilitando a la persona realizar una actividad laboral¹². Suele calificarse como incapaz a través de una previa actividad laboral. La OIT entiende que es aquel individuo con unas mínimas

¹¹AA. VV. "El Libro Blanco de la dependencia", MTAS-IMSERSO, Madrid, 2005, Capítulo III, p 50 y ss.

¹²TORRENTE GARI, S. *El trastorno mental como enfermedad común en la protección de la incapacidad permanente*, BOMARZO, Albacete, 2007, pp. 37 y ss.

probabilidades de conservar un empleo como consecuencia de sus alteraciones físicas o mentales.

Invalidez: impide que el individuo pueda realizar funciones tanto laborales como educativas y sociales. En la actualidad el término invalidez se ha sustituido por el de "incapacidad", dada la connotación negativa que posee "invalidez" refiriéndose a la pérdida de valor mientras que la "incapacidad" es la falta de habilidad o aptitud¹³. (Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, Ley 24/1997, de 15 de julio)

Discapacidad: debido a una deficiencia, el ser humano no actúa como se espera a la hora de realizar cualquier actividad. La discapacidad es un concepto social.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada el 22 de mayo de 2001 por la Organización Mundial de la Salud señala que la discapacidad es un término que indica las dificultades que posee un individuo con características limitadas en interacción con los factores ambientales y personales. El CIF lo considera un término engloba el déficit, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación. Esta calificación es próxima a los derechos humanos, va más allá de la esfera médica a través de la intervención de los poderes públicos para la eliminación de las barreras y los obstáculos tanto técnicos como jurídicos que han sido creados socialmente¹⁴.

A la hora de establecer la discapacidad deberán tenerse en cuenta los siguientes factores:

- Las funciones y estructuras corporales del individuo que le permiten participar en la sociedad en mayor o en menor medida.

¹³ DESDENTADO BONETE, A. "La protección de la incapacidad permanente en la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social", *RMTAS*, nº 4, 1997, p. 72 y ss.

¹⁴ VALDES DAL-RE, F. "Del modelo asistencial...*cit.*", pp. 119.

- La actividad que va a poder desempeñar en su vida diaria en función de los factores ambientales que le rodean y de los factores individuales del propio individuo.

La Constitución española en su artículo 14, como derecho fundamental, promueve la igualdad ante la ley sin que pueda producirse ningún tipo de discriminación. También en su artículo 9 establece que los poderes públicos velarán por una sociedad igualitaria que permita una participación igualitaria en la vida política, social y cultural. Además en el artículo 49 se establece que: "los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestará la atención especializada que requieran y los amparará especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos", pero ninguna de estas menciones son aisladas, sino que van unidas a otros preceptos que completan la protección jurídica: la protección a la salud (art. 43), la extensión a todos los ciudadanos de la Seguridad Social (art. 43) etc.

Ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), recogía este concepto de la discapacidad pretendiendo eliminar cualquier forma de discriminación (directa o indirecta) en los discapacitados con el fin de promover una sociedad igualitaria en el ámbito político, social y económico.

Esta ley, elaboró el concepto de discapacitado como "*aquellas que presenten 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 los demás*". Son consideradas discapacitadas cuando se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En la actualidad ha sido derogada por la Disposición derogatoria única del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (TRLGDPD).

Esta norma, atiende a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención 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, y así lo recoge el artículo 1 estableciendo que el objeto de la Ley es (art. 1 a):

"Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España"

Además, en el art. 2 entre las definiciones establece que discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que impidan o limiten la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Finalmente se debe hacer alusión a la expresión "personas con diversidad funcional": es un término alternativo al de discapacidad, utilizado en España por iniciativa de los propios afectados. Se propuso en el Foro de Vida Independiente en enero de 2005 para sustituir términos peyorativos como

“discapacidad” o “minusvalía”, un cambio hacia una terminología no negativa, no rehabilitadora, sobre la diversidad funcional¹⁵.

c) La importancia de la discapacidad en la sociedad

Según un estudio elaborado en 1999 por “EDDES 99”¹⁶ la población mayor de 65 años con alguna discapacidad era mayor al 32% aunque ese porcentaje se reducía al 5% para aquellos menores de 65 años. Conforme aumenta la edad, el riesgo de padecer alguna discapacidad es mayor a partir de los 50 años¹⁷.

Además, la comparativa de la discapacidad por género estima que el número de mujeres con discapacidad es superior al de varones. Pero no en todos los grupos de edad existe el predominio de mujeres discapacitadas ya que el porcentaje de varones discapacitados en edades tempranas es superior. La diferencia entre ambos es menor a 45 años.

La discapacidad conlleva una situación de dependencia. El Consejo Europeo ha definido la dependencia como un “estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal» (libro blanco).

Como actos de la vida diaria pueden incluirse actividades como (*“Atención en situación de dependencia en España, Libro Blanco”*; Diciembre 2004):

- Levantarse, acostarse, permanecer de pie o sentado.
- Desplazarse dentro del hogar.
- Deambular sin medio de transporte.
- Asearse solo: lavarse y cuidarse de su aspecto.

¹⁵Palacios. A y Romañach.J: *“El Modelo de la Diversidad”*, 2007, IAS, Madrid, p. 32 y ss

¹⁶ Encuesta realizada por el INE sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999.

¹⁷Sigo lo expuesto en AA. VV. *El Libro Blanco....cit.*, p 50 y ss.

- Controlar las necesidades e ir solo al servicio.
- Vestirse, desvestirse y arreglarse.
- Comer y beber.
- Cuidarse de las compras y del control de los suministros y servicios.
- Cuidarse de las comidas.
- Cuidarse de la limpieza y planchado de la ropa.
- Cuidarse de la limpieza y mantenimiento de la casa.
- Cuidarse del bienestar de los demás miembros de la familia

Estas actividades determinó en un estudio la severidad de la discapacidad de las personas encuestadas por lo que se estableció una escala con el tipo de discapacidad de cada persona:

- a) Inexistente: la persona se desenvuelve sin ningún tipo de problema a la hora de realizar cualquier actividad.
- b) Moderada: si a la hora de realizar actividades existe algún tipo de dificultad.
- c) Severa: la dificultad con la que se encuentra a la hora de realizar actividades es calificada como grave.
- d) Total: el individuo no puede realizar ninguna actividad.

Esto puede relacionarse con la dependencia por lo que se establecen diferentes grados que el individuo discapacitado posee a la hora de realizar actividades cotidianas.

El grado 3 es la gran dependencia del discapacitado a la hora de realizar actividades, necesitando la ayuda continua de una tercera persona.

El grado 2 es una dependencia severa puesto que el individuo necesita la ayuda de un tercero pero con un periodo de dos o tres vez al día. No es necesaria la presencia del cuidador las 24 horas del día.

El grado 1 es la dependencia moderada, alrededor de una vez al día para realizar alguna actividad que por él mismo no pueda. Este grado puede subdividirse en dos apartados:

- a) Aquellas personas que no necesitan la ayuda de una persona diaria pero si para alguna actividad cotidiana.

b) Aquellas personas que necesitan algún tipo de ayuda para desplazarse fuera del hogar familiar o con alguna dificultad a la hora de realizar tareas domésticas pero que no poseen ninguna discapacidad.

Dicho estado de dependencia afecta casi exclusivamente al género femenino puesto que el apoyo informal que reciben los discapacitados procede de mujeres de su núcleo familiar. Esto hace pensar que pese al cambio que experimenta la sociedad en relación a la igualdad de sexos, las actividades siguen estando muy diferenciadas. Las mujeres son, quienes en general se ocupan del ámbito familiar mientras que los hombres son partícipes del ámbito laboral con actividades remuneradas y reconocidas socialmente.

Actualmente, el término "discapacidad" incluye la deficiencia, incapacidad y minusvalía. Tal y como señala el CIF¹⁸. Se cuantifica con las funciones y estructuras corporales así como con las actividades, participación y los factores ambientales.

Para interpretar las alteraciones de la salud durante la LIV Asamblea Mundial de la Salud realizada en el año 2001 se decidió establecer un mapa conceptual para explicar dichas alteraciones.

Se dirige a "déficit en el funcionamiento" para hablar de deficiencias. El individuo posee un déficit o anomalía en alguna función fisiológica o mental que impide realizar actividades como una persona sin anomalías.

El término minusvalía es calificado como "restricción en la participación" para hablar de aquellas situaciones en las que el individuo puede tener algún tipo de problema a la hora de realizar actividades vitales siempre comparando con aquellos otros que no poseen ningún tipo de discapacidad.

No siempre hace referencia a los problemas fisiológicos del individuo como causa de la discapacidad sino también aquellos problemas que están causados por el entorno en el que se rodea el discapacitado. Es decir, la falta de

¹⁸ Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada el 22 de mayo de 2001 por la Organización Mundial de la Salud.

servicios, sistemas y políticas hacen que una discapacidad en la persona se vea en situación de desigualdad social.

Algunos estudios han demostrado que la aparición de enfermedades crónicas provocan un mal estado de salud, conllevando a largo plazo a la aparición de la discapacidad debido a que el individuo se ve limitado a la hora de realizar actividades lo que provocará en último término a una necesidad de asistencia autocuidado.

En términos jurídicos se consideran personas con discapacidad aquellas personas a quienes se les reconoce legalmente un grado de minusvalía igual o superior al 33% según exponía LIONDAU. Incluidos aquellas personas que tengan reconocida la incapacidad total absoluta o gran invalidez y aquellos beneficiarios de pensiones de jubilación por incapacidad permanente. El artículo 4 del TRLGDPD recoge la misma referencia.

4. MARCO CONSTITUCIONAL DE LA DISCAPACIDAD

a) El artículo 49 de la Constitución Española

El artículo 49 tiene la finalidad de dar un nivel adecuado de subsistencia a aquel colectivo de discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales que puedan tener dificultades a la hora de realizar una vida normal.

*La Constitución española únicamente hace referencia a los derechos de los discapacitados a través del artículo 49 ya que en los demás artículos se les reconoce la misma titularidad que al resto de individuos de la sociedad. Por lo que no se puede decir que haya unos derechos específicos para los discapacitados.*¹⁹

¹⁹ Las personas con discapacidad tienen reconocidos los mismos derechos que cualquier ciudadano como puede mostrarse en la (STC 15/1993, de 18 de enero [RTC 1993, 15] , FJ 1 "Y dicho mandato debe conducir a impedir que se lleven a cabo actuaciones como la aquí descrita sobre personas afectadas de cualquier tipo de discapacidad , frente a cuyos derechos al honor y a la propia imagen no cabe oponer en este caso el amparo del derecho a la información; derecho que, recordémoslo, es un logro del Estado democrático, y se le otorga un superior valor en la medida en que "al contribuir a la formación de una opinión pública libre y

Como podemos observar, el artículo 49 se encuentra en el Título I de la Constitución Española donde quedan regulados los derechos y deberes de todos los ciudadanos españoles, si bien al margen de la garantías especiales de la sección primera del Título I estableciendo que *"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"*. Este artículo garantiza la igualdad de las personas con discapacidad en la sociedad teniendo las mismas oportunidades que el resto de los ciudadanos. Para ello, es fundamental que la sociedad comprenda que es responsable en gran medida de la dificultad que tienen las personas discapacitadas para alcanzar la autosuficiencia.

Autores como Campoy, ven este artículo constitucional como parte del "modelo rehabilitador" de los años sesenta-setenta al tener como finalidad "rehabilitación, cura y tratamiento", a través de exigir a los Poderes Públicos la adopción de medidas que permitan integrar a los discapacitados en la sociedad. Desde luego, la expresión "disminuidos" es más propia de ese modelo que de cualquiera de los que se han defendido posteriormente²⁰.

Este artículo puede ser considerado insuficiente para velar los derechos fundamentales de los discapacitados ya que únicamente promueve las buenas prácticas de forma muy genérica, sin especificar acciones que puedan favorecer al colectivo de discapacitados y que posteriormente puedan ser

plural, supone uno de los elementos esenciales del Estado de derecho y contribuye a la plena realización del conjunto de derechos fundamentales"), por lo que ese derecho resulta denigrado cuando es empleado torticeramente para amparar bajo su cobertura conductas como las aquí examinadas."

²⁰ En la práctica el tribunal Constitucional cuando se alegan discriminaciones por razón de discapacidad, utiliza casi siempre este término en lugar de "minusválido" por ejemplo Auto TC 387/2008"

exigidas²¹. Indica un objetivo a cumplir pero sin el apoyo y la fuerza suficiente de lo social y cultural²².

Además, al encontrarse dentro de los "principios rectores de la política social y económica", hay que acudir al artículo 53 para observar que constan diferentes niveles de garantías según dónde esté el artículo en la Constitución, y en el mismo, se reconoce como nivel de menor protección precisamente para los principios rectores del Capítulo III del Título I, en estos términos: "El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo III informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen".

En realidad no regulan auténticos derechos subjetivos que se puedan invocar ante los tribunales y estarían excluidos del recurso de amparo, por ello cuando el 49 establece "*amparo especial*", en este caso no tiene un contenido real al menos si se entiende jurisdiccionalmente. Pero, los principios rectores de la política social y económica se unen directamente a la fórmula del Estado social y democrático de Derecho del artículo 1.1 y le dan contenido bajo la forma de derechos sociales y económicos y, desde este punto de vista, participan de las cláusulas fundamentales de toda la Constitución²³.

Hay que plantear una nueva formulación del artículo 49 que permita dar una mayor claridad acerca de los derechos humanos de las personas que padecen discapacidad así como proporcionar acciones específicas de los poderes públicos²⁴. El hecho de que exprese: *los minusválidos estarán amparados para*

²¹CAMPOY CERVERA, I. "La discapacidad y su tratamiento conforme a la Constitución de 1978", Dykinson.SL, Madrid, 2007. p 145.

²²CASAS BAAMONDE, M.E, "Un nuevo paso en la protección jurídica de las personas con discapacidad" La Ley-actualidad, España, 2006, p 2.

²³ LUCAS VERDÚ, P. "Artículo 1º", *Comentarios a las leyes políticas*, Edersa, Madrid, 1983, Tomo I, p. 100.

²⁴ <http://semanal.cermi.es/noticia/discapacidad-reforma-Constitución>

el disfrute de los derechos que la misma Constitución "en ese Título" otorga a "todos los ciudadanos", no tiene ningún contenido ni se explica muy bien la razón de que deba garantizar los derechos de "todos" pues ciudadanos sí que son, por tanto ya los tienen aunque no se expresara en el texto. Un claro de ello puede verse en la sentencia 208/2013 de 16 de diciembre²⁵. No se puede entender que con ello se añada una garantía. Además, no dice nada de los "deberes" porque para el cumplimiento de algunos sí que podrían estar limitados, por ejemplo en el deber de "defender España" del artículo 30.

Olvidando los términos más de carácter ético como diversidad funcional, y se elige el de discapacidad hay que presuponer el concepto de discapacitado como aquella persona con una deficiencia, de nacimiento o sobrevenida que impida a la persona insertarse plenamente en la sociedad y en la vida laboral²⁶. La directiva 2000/78/CE expone que el *"concepto debe ser una interpretación autónoma y uniforme en toda la Comunidad teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objeto que la normativa pretende alcanzar por lo que se entiende que es toda aquella persona con una limitación debido a unas dolencias físicas, psíquicas o mentales que provoquen dificultades en la persona a la hora de participar en la vida laboral"*²⁷. En dichos textos se sigue insistiendo en el término "déficit" por lo que queda patente la visión negativa que existe, entiendo que han de llegar a la "normalidad". Siendo el derecho a la igualdad de oportunidades como seña de identidad de las personas con minusvalía.

²⁵ Aunque no se exprese en el texto constitucional, los disminuidos son beneficiarios de todos los derechos fundamentales. En dicha demanda se pretende hacer una especial protección a los minusválidos vinculando los derechos vulnerados (artículo 18.1 CE) con el artículo 49 CE.

²⁶ RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER. M. "Un nuevo paso en la protección jurídica de las personas con discapacidad" Relaciones Laborales, Nº 18, La Ley. p. 39.

²⁷ RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER. M. "Un nuevo paso en la protección jurídica de las personas con discapacidad"...cit. p.39

Del artículo 49 hay que destacar lo siguiente:

1.- El "amparo especial" se tiene que referir a que existirá una protección para garantizar el disfrute de los derechos; es decir una especial garantía, algo añadido que permita su integración.

2.- Hay un compromiso de los poderes públicos "realizarán" una política de *integración*. Es decir, se define la postura constitucional y para ello se realizará "una atención especializada". "Así, el artículo 49, sin reconocer derechos fundamentales, sí ordena a los Poderes públicos realizar una política de integración de los discapacitados" (STC 10/2014, de 27 de enero)²⁸.

Además, hay que intentar hacer una interpretación conjunta de toda la Constitución. Así hay que atender a otros preceptos que se relacionan con el 49 fundamentalmente:

- El derecho a la igualdad y no discriminación del artículo 14 (se examinará a continuación).
- El ya señalado compromiso de los poderes públicos ex artículo 9.2 para promover las condiciones necesarias para hacer efectiva la igualdad y remover los obstáculos que la impiden.
- La protección a la salud reconocida en el artículo 43.

²⁸ En esta sentencia se afirma: "como principio general que la educación debe ser inclusiva, es decir se debe promover la escolarización de los menores en un centro de educación ordinaria, proporcionándoseles los apoyos necesarios para su integración en el sistema educativo si padecen algún tipo de discapacidad. En definitiva, la Administración educativa debe tender a la escolarización inclusiva de las personas discapacitadas y tan sólo cuando los ajustes que deba realizar para dicha inclusión sean desproporcionados o no razonables, podrá disponer la escolarización de estos alumnos en centros de educación especial. En este último caso, por respeto a los derechos fundamentales y bienes jurídicos afectados, en los términos que hemos expuesto anteriormente, dicha Administración deberá exteriorizar los motivos por los que ha seguido esta opción, es decir por qué ha acordado la escolarización del alumno en un centro de educación especial por ser inviable la integración del menor discapacitado en un centro ordinario"(F. jco 4).

- La extensión de la Seguridad Social a todos los ciudadanos del artículo 41.

Y también, a través del texto constitucional se pretende propugnar valores como *la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político* aunque sin establecer una jerarquía entre ellos ya que se considera fundamental establecer una armonía y ponderación entre ellos.

También la *solidaridad* es considerada como valor superior de nuestro Ordenamiento Jurídico, a pesar de la omisión del artículo 1.1 de la Constitución pues aparece expresamente mencionada en otros artículos (DE LUCAS/VIDAL), pues los artículos 2 y 138 y las diversas exigencias de solidaridad implícitas en los artículos 30.1 y 30.4, 31, 25.2, 42, 49, 50, y 33 o en el propio preámbulo constitucional, son claves para considerar la importancia de este valor como criterio general tenido en cuenta que exige una actuación positiva de los poderes públicos para favorecer las condiciones que faciliten, o eliminar las que dificulten, la realización de la igualdad y la libertad²⁹. Entendida como corresponsabilidad y cooperación –y por tanto no solo como algo económico– permite dar una adecuada comprensión sobre cómo garantizar la libertad a las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades. La LIONDAU actualmente derogada muestra cómo se empezó a desarrollar el valor de solidaridad como igualmente recoge el TRLGDPD al abordar la atención integral (art. 13) o la vida independiente (capítulo V).

En la actualidad, ***el artículo 49 podría resultar insuficiente***, el CERMI³⁰

²⁹DE LUCAS, J. y VIDAL, E. "Una nota sobre interpretación constitucional en materia de derechos fundamentales", AA. VV. *Diez años de Régimen Constitucional*, Tecnos, Madrid, 1989, pp. 25 y ss.

³⁰ Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad. La discapacidad en la Constitución Española de 1978: materiales para una posible reforma, Madrid, 4 de marzo de 2013.

plantea un nuevo artículo 49 en el que se reconozca a las personas con discapacidad el derecho efectivo y real en iguales condiciones que al resto de la sociedad y superando la terminología propia del modelo médico. Proponen la existencia de dos apartados subdivididos: uno centrado en reiterar y reformular un principio de protección de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos y otro que formule y concrete la acción pública, que ofrezca una respuesta prestacional. Así:

49.1.1.- La Constitución garantiza a las personas con discapacidad el ejercicio real y efectivo de los derechos que reconoce a todos los ciudadanos.

49.1.2.- Se protegerá especialmente la dignidad, la igualdad de oportunidades, la acción positiva, la inclusión social, educativa y laboral, la vida independiente, la accesibilidad universal y la plena participación de las personas con discapacidad en el entorno comunitario, con arreglo a los principios y mandatos contenidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

49.2.1.- La acción pública a favor de las personas con discapacidad, que vinculará a todos los poderes y autoridades y que tendrá carácter transversal, prestará la atención especializada que aquellas requieran, a través de las políticas, apoyos y ayudas precisos para asegurar su bienestar, debiendo tener en cuenta su realidad social y las necesidades específicas en las iniciativas que se lleven a efecto.

49.2.2.- Las personas con discapacidad y sus familias participarán en las decisiones que les conciernan mediante el diálogo civil de las Administraciones Públicas con las organizaciones representativas o grupos en que aquellas se integran, las cuales recibirán el reconocimiento y respaldo público para promover y consolidar la cooperación de la sociedad civil organizada³¹.

b) Los artículos 14 Y 9

³¹ "La discapacidad en la Constitución Española de 1978: materiales para una posible reforma - Sesión de Trabajo-"

El principio de igualdad es propio del Estado de Derecho.

En nuestro ordenamiento jurídico aparece en el artículo 1.1 de la Constitución Española lo que hace que se sitúe dentro de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico. El principio de igualdad en nuestra Constitución puede atribuirse tres vertientes³²:

- a) Fundamentadora: sirve como pilar fundamental al conjunto de nuestro ordenamiento jurídico, entendiéndose que la interpretación de todas las disposiciones que lo integran deben entenderse desde el principio de igualdad.
- b) Orientadora: ya que es la aspiración de nuestro ordenamiento jurídico llegar a la máxima igualdad posible.
- c) Crítica: encargándose de medir la legitimidad de las diferentes manifestaciones del sistema legal.

Se consagra en el artículo 14 de la Constitución Española (CE) garantizando una doble función correspondiente a la igualdad, ser límite objetivo del poder y derecho fundamental de la persona. *"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."* A partir del cual se puede establecer dos vertientes del principio de igualdad:

- a) Igualdad formal: en el artículo 14 obliga que la ley sea igual para todos ya que es una norma de carácter general, traduciéndose la igualdad en la capacidad jurídica de todos los ciudadanos ante los Tribunales. No se debe realizar más diferenciaciones que las establecidas en la propia norma, solo aquellos tratamientos diferenciados que estén justificados. Marca un principio general de cómo deben de ser tratados los seres

³²APARISI MIRALLES, A. "Discriminación y derecho a la igualdad. Las vías para el acceso al reconocimiento de la igualdad", Anuario de filosofía del Derecho, Valencia, 1995, p. 277

humanos. Peces-Barba lo identifica con la seguridad jurídica sin que se pueda alcanzar la igualdad real³³.

b) Igualdad material: recogida en el artículo 9.2 de la Constitución Española en el que se establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.” Con ello, se pretende conseguir la equiparación a través de los hechos, lo que depende mayoritariamente de la sociedad al estar relacionada directamente con las relaciones sociales³⁴. La igualdad material por lo tanto varía en función del contexto histórico en el que nos encontremos. Actualmente por ejemplo, pese a existir una igualdad formal consolidada se sigue sin afianzar en nuestra sociedad la igualdad material, puesto que en periodos de crisis económica los derechos de los colectivos más vulnerables son evaporados.

Tal y como señala Peces-Barba, el valor superior de la igualdad será alcanzado cuando se conjuguen ambas vertientes, fundadas en la premisa común de la igualdad dignidad de los seres humanos³⁵.

Este artículo se ha aplicado fundamentalmente a las desigualdades producidas por sexo y género, mandato que incluye tanto a discriminaciones de manera directa como indirecta, por ello aunque la discriminación que se estudie es la que sufren las personas con discapacidad, debe analizarse la igualdad y no discriminación por razón de sexo y género pues se ha convertido en un modelo doctrinal importante.

³³ APARISI MIRALLES, A; Discriminación y derecho a la igualdad...cit. p.275

³⁴ APARISI MIRALLES, A; Discriminación y derecho a la igualdad...cit p.275

³⁵ PECES BARBA, G ; Curso de derechos fundamentales, Teoría general, BOE, 1995, p. 480.

El principio de igualdad se ve reforzado por el principio de no discriminación en el que se obliga al Estado a adoptar dos tipos de obligaciones:

- a) Obligaciones negativas: se prohíbe al Estado la adopción de medidas que provoquen una infravaloración de los derechos de determinados grupos.
- b) Obligaciones positivas: permitir que determinados grupos puedan disfrutar plenamente de sus derechos como ciudadanos a través de la adopción de medidas que eliminen prejuicios u obstáculos³⁶.

Este principio no solo debe cumplirse por el Estado sino que debe ser adoptado por toda la sociedad ya que es un derecho fundamental.

La no discriminación es entendida como la manifestación de exigencia de igualdad de trato, considerándose dicho principio una manifestación del mandato de igualdad³⁷. Solo podrá producirse un acto discriminatorio si las medidas para adoptarlo están justificadas por algún mandato constitucional³⁸. Resulta un poco contradictorio hablar de actos discriminatorios promovidos por el Estado cuando la palabra discriminación la asociamos mayoritariamente como algo negativo, en este caso no deja de ser algo negativo para el colectivo que no tiene este tipo de privilegios pero que si nos paramos a pensar son medidas que permiten que la sociedad sea igualitaria.

No hay que considerar el principio de igualdad como un principio rígido, en determinadas ocasiones es primordial otorgar un trato más favorable para un colectivo concreto permitiendo así equipararlos con el resto de la sociedad. Igualdad no significa uniformidad "el tratar [...] de manera igual relaciones jurídicas desiguales es tan injusto como tratar de modo desigual relaciones

³⁶COURTIS, C. "Dimensiones conceptuales de la protección legal contra la discriminación". Revista Derecho del Estado. N°24. 2010. p.3

³⁷APARISI MILLARES, A: "Discriminación y Derecho a la Igualdad: las vías para el acceso al reconocimiento de igualdad"; Anuario de filosofía del Derecho. N°12. 1995.

³⁸JIMÉNES LARA, A. y HUETE GARCÍA, A.; La discriminación por motivos de discapacidad, Análisis de las respuestas recibidas al cuestionario sobre discriminación por motivos de discapacidad.

jurídicas guales; ya que [...] el verdadero principio de igualdad no es el de a cada uno lo mismo, sino a cada cual lo suyo.³⁹.

No obstante, para que la igualdad se rompa hace falta una justificación objetiva y razonable para la adopción de estas medidas favorables. Debe existir una relación de proporcionalidad es decir, que haya adecuación entre el tratamiento legal diferenciado y la finalidad perseguida.

Discriminación: definición y tipos: Se entiende por discriminación cualquier situación que provoque una diferenciación de trato en la que se incluyan distinciones, limitaciones, preferencias y exclusiones hacia un individuo concreto con diferencias biológicas que se vean privados del ejercicio de sus derechos conforme a la ley. Todas las situaciones que son discriminatorias tienen unos elementos comunes⁴⁰:

- Diferenciación de trato que se le otorga al individuo con respecto a la norma estándar.
- Ha de establecerse un elemento comparativo para tomarlo como modelo de referencia
- Sólo es producida una discriminación cuando se da la privación del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.

Puede existir discriminación directa o indirecta siempre que se fundamente en base a lo que el artículo 14 CE expone.

La situación de discriminación debe ser objetiva es decir, que anule o reduzca los derechos del individuo.

Cuando se habla de discriminación, se incluye tanto aquellas situaciones de discriminación directa como indirecta.

Diferencias entre una y otra:

³⁹SORIANO TORRES, M: "La igualdad no como uniformidad de tratamiento jurídico sino como prohibición de discriminación". Anales de la Facultad de Derecho. Nº 19,2002. p.253-262.

⁴⁰ SORIANO TORRES, M. La igualdad no como...cit p.257.

- a) Discriminación directa: producida cuando dos individuos se encuentran en una misma situación con iguales características, uno de ellos recibe un tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable por razón de su sexo.
- b) Discriminación indirecta: una situación aparentemente neutra o considerada como no discriminatoria en la que un sexo recibe un tratamiento adverso al otro⁴¹.

Cuando hablamos de actos de discriminación no solo nos referimos a normas legales que puedan provocar este tipo de situaciones, sino también a los sujetos que forman parte de la sociedad y crean una infravaloración de determinados colectivos⁴².

Para que exista igualdad material se debe producir la no discriminación, definida por Viladrich como *"la expresa prohibición constitucional de cualquier acepción privilegiada, distinción, restricción o exclusión que tenga por objeto o por resultado la supresión o el menoscabo de la igualdad de titularidad y de ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas en el orden político, económico, social, cultural o en cualquier otro orden de la vida pública"*⁴³.

Aunque como ya se ha dicho anteriormente no estamos ante hecho discriminatorios si está amparado constitucionalmente. El principio de igualdad y no discriminación se considera una exigencia de lo que debe ser una sociedad justa. Es esa justicia la que obliga a establecer diferencias. Surge así la "acción positiva". La conexión existente entre el artículo 14 y el 9.2 C.E

⁴¹BUSTOS BOTTAI, R; " Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva". Universitas: revista de filosofía, derecho y política. Nº6,2007.

⁴² TORRENTE GARI S.(2013)"El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y género: Marco Normativo Nacional y de la Unión Europea. En Vallejo Dacosta,R. (Ed) Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial. Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza.

⁴³ BUSTOS BOTTAI, R; Discriminación por razón de sexo y acciones positivas...cit.p.127-147

impone a los poderes públicos, y también al legislador, la acción realizable y efectiva de la no discriminación, suprimiendo cualquier situación que resulte discriminatoria, es lo que la jurisprudencia compensadora denomina medidas de acción positiva.

Si analizamos detenidamente la Constitución se puede observar que es fomentada por el artículo 9.2 CE" *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".

Su carácter instrumental debe incluir al menos dos condiciones para justificarlas⁴⁴:

- a) Razonablemente adecuadas para alcanzar el fin que pretenden.
- b) Respetar los derechos de los individuos que pueden verse afectados.

*Sin embargo hay que establecer unas claras diferencias entre la acción positiva que procura la igualdad entre los individuos de la discriminación inversa que crea privilegios, resultando inoportuna y contraria a la Constitución*⁴⁵.

La acción positiva está muy ligada a la igualdad de oportunidades, resultando legítima si está unida a este concepto o, de lo contrario ilegítima.

Igualdad de oportunidades es un concepto basado en: una sociedad los individuos compiten por un bien en igualdad de condiciones. Por lo tanto si éstos no están equiparados lo que se pretende hacer con un mecanismo de acción positiva es dar un trato favorable a aquellos que están en unas condiciones inferiores. Debe tener la finalidad de combatir la subordinación estructural de algunos grupos como por el ejemplo, en el caso de las mujeres, consideradas como un grupo subordinado a comparación con los hombres. La acción positiva puede darse a través de cuotas, es un mecanismo dirigido

⁴⁴ALEMANY, M. "Las estrategias de la igualdad...cit. P. 24

⁴⁵TORRENTE GARI S.(2013)"El derecho a la igualdad y no discriminación...cit pp.33-80.

exclusivamente a la integración de un colectivo considerado como excluido o discriminado en ese ámbito. Por ejemplo: reservar determinados puestos de trabajo a mujeres en puestos directivos o de toma de decisión. Otro caso sería, reservar puestos de trabajo expresados en porcentajes o números enteros a personas con discapacidad⁴⁶.

Las cuotas son obligatorias porque contemplan el cumplimiento de una conducta concreta, diferente a otorgar un trato preferente a un determinado grupo en forma de subvenciones, premios o cualquier otra cosa que les permita estar en una posición más favorable. En este caso, no hay obligación de otorgarlos ya que se refieren a una conducta en abstracto, independientemente de que puedan ser expresados de forma concreta⁴⁷.

Una vez se ha aproximado a los contenidos constitucionales, hay que destacar, que se ha creado un modelo aproximado a la causa de género y sexo, con adaptación para suprimir cualquier otra circunstancia de discriminación.

En el caso de la discapacidad se incluiría en condiciones o circunstancias personales o sociales no mencionadas expresamente en el artículo 14 CE. Un carácter abierto reconocido por nuestra jurisprudencia constitucional, en relación al supuesto de discapacidad⁴⁸.

La STC 269/1994 ha afirmado que el elenco de factores diferenciadores vedados por vulnerar la dignidad humana en el artº 14 C.E. no es cerrado y que "es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación", y ha justificado el establecimiento de medidas de acción positiva para compensar-las condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social de estas personas, comprometiendo su propio

⁴⁶ BARRERE UNCETA M.A: "Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", Revista Vasca de Administración Pública, núm.9,2003. P. 25

⁴⁷TORRENTE GARI S.(2013)"El derecho a la igualdad y no discriminación...cit. (pp.33-80)

⁴⁸RODRIGUEZ PIÑERO, M. "Nuevas dimensiones de la igualdad, no discriminación y acción positiva", Rev. Persona y Derecho, Vol. 4, 2001.

*desarrollo personal*⁴⁹.

Hay que plantarse si las personas que padecen discapacidad deben tratarse de *forma igualitaria* en nuestra sociedad o de lo contrario debería tratarse de *manera diferente*, ello depende del concepto que se tenga de ellos y del lugar que ocupan en la sociedad. Puede que el principio de no discriminación sea insuficiente para lograr la dignidad humana del colectivo de discapacitados, es aquí donde se plantea la posibilidad de crear medidas favorecedoras que permitan la igualdad. Es lo que muchos autores denominan "acción positiva" o lo que Miguel Ángel Cabra de Luna denomina "igualdad como diferenciación". Consiste en tratar de manera desigual a quienes en una sociedad son desiguales, a través de políticas que permitan eliminar la situación de desventaja que sufren determinados colectivos con respecto al resto de los individuos que componen la sociedad⁵⁰. Gozarán de una igualdad de oportunidades meramente sustancial, no formal. Con estas políticas no estamos vulnerando en ningún momento el principio de igualdad ya que no podemos establecer las mismas políticas para todos si nos encontramos en desigualdad de condiciones. Algunos consideran que este tipo de medidas no tienen cabida en un marco igualitario y otros como Macario Alemany optan por otro tipo de medidas que tengan la misma finalidad pero menor contestación social⁵¹.

⁴⁹ RODRIGUEZ PIÑERO, M. "Nuevas dimensiones...cit., 240

⁵⁰CABRA DE LUNA, M.A: Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. P.21

⁵¹ALEMANY GARCIA, M. Las estrategias de igualdad la discriminación inversa como un medio de promover la igualdad.." Isonomía: revista de teoría y filosofía del derecho. Nº 11. 1999. P. 21.

Puede que el hecho de crear medidas compensadoras hagan perpetuar la actual diferenciación de roles familiares entre hombres y mujeres o en el caso de personas con discapacidad otorgarles un valor inferior en la sociedad.

Un claro ejemplo se produce ante la gran tasa de desempleo que sufren las personas con discapacidad, que siempre ha permitido un sistema de cuotas, pero a la vez apreciándose un incumplimiento generalizado del mismo, ante la pasividad de los gobiernos y de las autoridades.

Lo que significaría que el sistema de cuotas que se elaboró en torno al sexo y género no se haya aceptado con generalidad en esta causa pero sí en la discapacidad. Las cuotas como forma discriminatoria inversa, producen en un contexto de escasez a que algunos individuos se vean perjudicados respecto a otros⁵².

Además existen bonificaciones y reducciones en las cuotas de determinados contratos, consideradas como medidas de acción positivas de estímulo; los ordenamientos contemplan otro tipo de medidas en el empleo ordinario, además del empleo protegido. Las medidas, que luego se examinarán de forma más detallada, son las siguientes⁵³ :

- En empresas donde el número de trabajadores sea 50 o superior, el 2% de los puestos de trabajo serán destinados a personas con discapacidad (art. 42 TRLGDPD)⁵⁴.
- Los incentivos a la contratación consisten en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

⁵² BUSTOS BOTTAI, R. "Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad

efectiva, *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 6, julio 2007,, p. 134.

⁵³ Existen también beneficios para acceder a las pensiones o favorecer la jubilación, etc. Véase STS de 19 de marzo de 2014, Ar. 2256.

⁵⁴ El cumplimiento de la cuota de reserva se puede sustituir por acciones alternativas, que se regulan en el Real Decreto 364/2005.

- Destinadas a la financiación de proyectos empresariales, autoempleos y para todos aquellos trabajadores por cuenta propia que emprenden autoempleos.
- El sistema de "empleo con apoyo", consistente en dar apoyo a trabajadores con discapacidad que tienen series dificultades de insertarse en el ámbito laboral.
- Las fijadas para el empleo público. En este caso, la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas es del 7 por ciento. Esta cuota se establece en la Ley 7/2007y se regula para la Administración del Estado en el Real Decreto 2271/2004; de acuerdo con esta norma, en las pruebas selectivas de ingreso a la Administración, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempos y medios para su realización, así como la preferencia en la elección de plazas y la adaptación del puesto de trabajo⁵⁵.

Es decir, aun admitiendo las coincidencias con cualquier causa de discriminación, las diferencias son también notables⁵⁶. De ahí que, como se verá más adelante, hay conceptos específicos para superar el tratamiento discriminatorio.

⁵⁵ <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>

⁵⁶DE LORENZO.R:" El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión", *RMTAS*. Página 78.

4. EL DERECHO COMUNITARIO

Evolucionar hacia una perspectiva de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos implica considerar la dignidad humana como punto de partida. Esto, permite que se refuerce el papel que las personas discapacitadas tienen en la sociedad⁵⁷. La igualdad de oportunidades es fundamental para evitar la exclusión social de las personas con discapacidad por ello, existen numerosas normas para la información, sensibilización, acción política, y evaluación de los resultados.

La Convención Internacional De Personas con Discapacidad establece que la discriminación hacia este colectivo *queda terminantemente prohibida para aquellos Estados, en este caso en España, obstaculizar el disfrute y ejercicio de los derechos fundamentales en el ámbito político, social o cultural debido a que hay que tratarlos en igualdad de condiciones*⁵⁸.

A pesar de la existencia de estas normas para evitar la discriminación por discapacidad, en nuestro país sigue existiendo situaciones discriminatorias hacia los discapacitados. Concretamente 430.397 personas son discriminadas de las cuales 237.301 son mujeres⁵⁹. Esto, nos hace plantearnos que tal vez las normas establecidas no sean suficientes para paliar dicha situación o, que tal vez el problema resida fundamentalmente en las relaciones sociales. Por ello, un cambio de visión es la solución para paliar dichos hechos. Como hemos dicho anteriormente, el contexto histórico es fundamental para el análisis. Y actualmente, aunque siguen existiendo cifras elevadas se ha notado una evolución positiva, descendiendo su presencia notablemente.

⁵⁷ DE LORENZO, R. & PÉREZ BUENO, L.C. Tratado sobre la discapacidad. (2007)Ed. Aranzadi. Navarra. P.100

⁵⁸ PEREZ BUENO, L.C. 2003-2012: 10 Años de Legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España.

⁵⁹ PÉREZ BUENO, Luis Cayo. "2003-2012: 10 Años de Legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España".p.15

La Convención, obliga a nuestro país a través de su artículo 5.2 a reconocer la no discriminación por razón de discapacidad, aunque estaba recogido de manera implícita en el artículo 14 C.E. Permitiendo que no haya divagaciones. Los derechos fundamentales quedan incluidos en tratados constitucionales de los Estados miembros y en tratados internacionales a los que se adhieren en concreto el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)⁶⁰.

Durante los primeros 20 años, la Comunidad Europea apenas toma decisiones sobre la situación de las personas con discapacidad puesto que se considera un ámbito propio de los estados nacionales, de ahí que se encontrara con una política social marginal y residual⁶¹.

Entre 1950-1970 el cambio comienza a ser notable, se consolidan los sistemas de protección social y posteriormente se expanden. Pero no es hasta mitad de los años 70, cuando las políticas sociales en la Comunidad Europea empiezan a tener importancia. Siendo, las políticas de discapacidad influidas en mayor o menor medida por las medidas adoptadas internacionalmente.

Sí es verdad que se empiezan a adoptar medidas para las personas con discapacidad, en los años 60 *por las Naciones Unidas* ya habían mostrado su preocupación por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad, estando muy presente en los principios fundacionales como derechos fundamentales, libertades fundamentales y la igualdad de todos los seres humanos.

La Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales, muestran el derecho a ejercer

⁶⁰ Sigo en PÉREZ BUENO, Luis Cayo... cit. P.113.

⁶¹ BLANCO EGIDO.E: "El marco jurídico de la no discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea", AA. VV. *2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España*, Fundación Derecho y Discapacidad, Madrid, 2013, P. 97.

los derechos civiles, políticos, sociales y culturales de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos⁶².

Desde los años 60, el *Consejo de Europa* inicia una serie de investigaciones para la valorar a las personas con discapacidad en relación con la igualdad de oportunidad y poder establecer algunas guías que pudieran avanzar en ese objetivo.

Las primeras iniciativas hicieron que se asentaran notablemente a través de resoluciones, permitiendo finalmente garantizar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

A mediados de los años 70 es cuando las actividades en materia social son significativas al establecerse las políticas nacionales en base a lo que las leyes internacionales impusieran. Concretamente, en 1974 se adopta el *Primer Programa de Acción Social* de la Comisión Europea junto con medidas sobre la igualdad de oportunidades, seguridad y salud de los trabajadores, incluyéndose un *Programa de Actuación a favor de las personas con discapacidad, los pobres y para aquellas personas de edad avanzada*⁶³.

Aún con todo, para la Unión Europea hasta finales de la década no se llegan a adoptar iniciativas importantes de política social en relación con personas discapacitadas.

La *Resolución de 21 de diciembre de 1981* merece una especial atención, al invitar a los Estados miembros a promover las acciones para la integración de los minusválidos en la sociedad⁶⁴. Fue, en este mismo año cuando se proclama el *Año internacional de las personas con discapacidad gracias a la Asamblea General de las Naciones Unidas*.

Como resultado de la Recomendación de la integración de las personas con discapacidad, en 1988 se aprueba el *Programa de Acción HELIOS*, en el que se

⁶² E. BLANCO EGIDO y A.M. SANCHEZ SALCEDO, "El enfoque de la discapacidad en los organismos internacionales", *RMTAS*, nº 65, 2006, p.34.

⁶³ <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/eudisc.htm>.

⁶⁴ DO Nº C 77 de 6 Abril de 1981, p. 27

ponen en común diferentes actuaciones y políticas de diversos países. Y cuya financiación, procedía de Estados miembros de la Unión Europea, favoreciendo el proceso de integración de este colectivo⁶⁵. *Un nuevo Helios II entre 1993 y 1996* permite incluir temas novedosos como la accesibilidad, el transporte y las soluciones tecnológicas entre otros⁶⁶.

El 20 de diciembre de 1993, se logra adoptar *Normas Uniformes* (por las Naciones Unidas) para la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad, sirviendo de instrumento para formular políticas y de base para desarrollar acciones de cooperación técnica y económica, sin ningún tipo de obligación para los Estados⁶⁷.

El 30 de julio de 1996 se produce la Comunicación de la Comisión al Consejo sobre igualdad de oportunidades⁶⁸, y el 20 de diciembre de 1996 se aprobara *la Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros, basado en los derechos de Igualdad de Oportunidades para las personas con minusvalía⁶⁹*. En base a dicha comunicación, también se constituye un Grupo de alto nivel en materia de discapacidad formado por representantes de los Estados miembros, cuya finalidad es establecer un seguimiento a los progresos

⁶⁵ <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/eudisc.htm>.

⁶⁶ Una iniciativa de gran relevancia fue la *Iniciativa HORIZON*, aprobada por la Comisión el día 18 de diciembre de 1990. Dirigida a mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad y de otros grupos desfavorecidos, su período inicial de aplicación abarcó el cuatrienio 1990/1993, y para su realización se arbitró una dotación, con cargo a los Fondos Estructurales, de 180 millones de ecus <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/eudisc.htm>.

⁶⁷ E. BLANCO EGIDO y A.M. SANCHEZ SALCEDO, "El enfoque de la discapacidad...cit., p. 37.

⁶⁸ COM (96) 406.

⁶⁹ DIARIO OFICIAL C 12 13 enero 1997.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c11412_es.htm

políticos alcanzados en los Estados miembros para recabar información y experiencia.

Con esto, se produce la creación del nuevo *Foro Europeo de Personas con Discapacidad*. Tanto el Foro como la resolución, han sido dos instrumentos destacables para reconocer la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y garantizar el ejercicio de sus derechos⁷⁰.

Como se ha dicho anteriormente, a la vez el Consejo promueve unas políticas desarrolladas por los Estados miembros centradas en la eliminación de todos los obstáculos que se encuentran las personas con discapacidad para la participación plena de este colectivo junto con el trabajo de sensibilización a la opinión pública del potencial de las personas con discapacidad.

A finales de los años 90, en 1997, se adopta el *Tratado de Ámsterdam* no entrado en vigor hasta el 1 de mayo de 1999⁷¹. Gracias a este Tratado, se elabora un sistema eficaz para garantizar los derechos fundamentales en la Unión Europea. A partir de aquí, el Tribunal de Justicia establece control para respetar los derechos fundamentales tanto por parte de instituciones comunitarias como por parte de los Estados miembros, cuando actúan con arreglo al derecho comunitario⁷².

El Tribunal estima que los derechos fundamentales se encuentran dentro de los principios generales basados en dos fuentes:

- a) Tradiciones constitucionales de los Estados miembros
- b) Tratados internacionales a los que se han adherido el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH).

En el nuevo Tratado de la UE se reafirma respecto a los derechos humanos y libertades fundamentales a través de su artículo 6:

⁷⁰ Ver www.cermi.es

⁷¹http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_es.htm

⁷² BLANCO EGIDO, E. "El marco jurídico...cit, P. 100.

- "La Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros."
- Las acciones que deben llevarse a cabo cuando un Estado miembro cometa una infracción de los principios en los que se basa la Unión.
- Mecanismos de acción efectiva para combatir cualquier discriminación ya sea por sexo, raza, religión, discapacidad u orientación sexual.
- La introducción de nuevas disposiciones basadas en la igualdad de trato de hombres y mujeres.

En su nuevo artículo 13 recaba toda la información de los anteriores tratados y se establece que:

"Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual."

Dicho artículo fue reforzado con la declaración nº 22 en el Acta final, por lo que los E.M se ven obligados a respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales y establecer medidas para combatir cualquier acto que resulte discriminatorio. A partir de la aprobación del Tratado de Ámsterdam y, conforme a lo establecido en el nuevo *artículo 13*, *la Unión Europea tiene competencia para legislar en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los ámbitos*⁷³.

⁷³Desde la adopción en 1997 de *la Estrategia europea en favor del empleo*, los temas relacionados con la discapacidad aparecen cada año en las directrices del Consejo sobre el Empleo. Los planes nacionales de acción suelen recoger actuaciones orientadas a mejorar las perspectivas de trabajo y las cualificaciones de las personas con discapacidad. I. CAMPOY CERVERA *Los derechos de las personas con discapacidad perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, Dykinson, Madrid, 2004, p. 109 y ss.

A la vez, se adoptan *Directivas para aplicar el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en lo referido al acceso al empleo*, la formación y la promoción profesional y condiciones de trabajo tuvo lugar en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976⁷⁴, que ha sido derogada por la Directiva 2006/54/CE, de 15 de agosto 2008⁷⁵. Estas Directivas a pesar de ser creadas por necesidades del mercado de trabajo para la igualdad por razón de sexo, dentro de la U.E. fueron importantes para la lucha por la igualdad de oportunidades en general, porque establecen las discriminaciones directas e indirectas.

A partir del Tratado de Ámsterdam se aprueban las siguientes directivas⁷⁶:

- a) Directiva del Consejo 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000⁷⁷, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- b) Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 donde se desarrolla un marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁷⁸. Teniendo un impacto significativo en relación a la protección que ofrece a las personas con discapacidad en los E.M. pues permite establecer un marco general de garantía del principio de igualdad en la U.E sin importar su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u ocupación, la promoción y la formación profesional, las condiciones de empleo y de ocupación y la pertenencia a determinadas organizaciones.

⁷⁴ DO L 39 de 14.2.1976

⁷⁵ DO L 204 de 26.7.2006

⁷⁶Expuesto por E. BLANCO EGIDO y A.M. SANCHEZ SALCEDO, "El enfoque de la discapacidad...cit., p. 39

⁷⁷D.O núm. 180, de 19 de julio de 2000.

⁷⁸D. O. núm. 303, de 2 de diciembre de 2000

También se puso en marcha *la Agenda Social Renovada en el 2008*⁷⁹. Consistiendo en una propuesta desarrollada por el Consejo de la Unión Europea, para promover la igualdad de trato fuera del mercado de trabajo. Esto, ha permitido crear unas disposiciones comunes para todo tipo de casos discriminatorios y específicas para poder obtener una igualdad de trato real que contemplaba una nueva Directiva.

Es obligado referirse **a La Propuesta de Directiva del Consejo** de la Unión Europea por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual que continúa sin aprobarse⁸⁰.

El texto es importante para los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo tanto cinco tipos de discriminación hacia las personas con discapacidad:

1. *Discriminación directa*: la persona con discapacidad es tratada en una posición menos favorable que otra en una situación comparable por el simple hecho de ser discapacitada.
2. *Discriminación indirecta*: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros posicionan a una persona en una situación menos favorable con respecto a otra. No es discriminatorio siempre que los medios para conseguirlo sean considerados, adecuados y necesarios.
3. *Acoso*: comportamiento indeseable relacionado con la discapacidad, que vulnera la dignidad humana o sea intimidatoria, humillante u ofensiva.
4. *Denegación de ajustes razonables*: la negación a adoptar las correspondientes medidas para que la persona con discapacidad reciba un trato igualitario con respecto al resto.
5. *Orden de discriminar a personas con discapacidad*.

⁷⁹COM 2008 412.

⁸⁰ Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual {SEC(2008) 2180} {SEC(2008) 2181} COM/2008/0426 final.

Para garantizar la igualdad de trato para las personas con discapacidad, la Propuesta Directiva en su artículo 4 garantiza el requisito básico para evitar cualquier tipo de discriminación a través de la eliminación de obstáculos físicos, de comunicación o de cualquier otro tipo que impidan disfrutar de la igualdad de trato. *Por ello, propone medidas antidiscriminatorias y ajustes razonables.*

Permite acceder a las personas con discapacidad a un bien o servicio en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad. Para que se pueda llevar a cabo se supervisarán los obstáculos para actuar en consecuencia aunque también, con la planificación de un nuevo servicio se evitarán los nuevos obstáculos que puedan ocasionarse. Sin ser mención expresa, la mejor manera de llevar a cabo este tipo de medidas es a través de la *accesibilidad universal*, que se remite a las legislaciones de todos los países miembros de la U.E siendo objeto de análisis en los organismos de normalización tanto nacionales como europeos.

En su artículo 9 define los *ajustes razonables*: “Los ajustes razonables son cambios o adaptaciones que requieren determinadas personas para garantizarse algunos bienes y servicios que se establecen en la ley”.

Está contemplado en la Convención de Naciones Unidas en su artículo 13 pero se modifica por el Tratado de Niza para permitir adoptar medidas incentivadoras por mayoría cualificada del Consejo.

En diciembre de 2009 se reforzó las disposiciones de no discriminación recogidas en el Tratado de Ámsterdam por el Tratado de Lisboa a través de incitar a la Unión Europea para que luche contra todo tipo de acciones discriminatorias. En el artículo 10 da pie a que el Consejo adopte acciones adecuadas para luchar contra la discriminación⁸¹.

De este Tratado es fundamental que la Carta de Derechos Fundamentales resulte vinculante.

⁸¹ BLANCO EGIDO,E: “El marco jurídico...cit, p. 110.

Su plan de actuación está basado en aumentar la democracia en el territorio de la UE e incrementar su capacidad de actuación sin necesidad de centrarse en diferentes categorías distintas de personas es decir, tomando como base las necesidades humanas individuales.

Dicho enfoque tiene la denominación **mainstreaming**: no se trata de adoptar medidas específicas para las personas discapacitadas sino asegurarse de que todas las iniciativas políticas y sociales aprobadas para dicho colectivo tengan en cuenta las situaciones específicas de las mismas⁸². Es: "la inclusión sistemática de las prioridades y necesidades de las personas con discapacidad en todas las políticas y medidas generales, con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades de dichas personas al tener en cuenta de forma activa y abierta, en la etapa de elaboración, los efectos para ellas durante las fases de aplicación, supervisión y evaluación"⁸³.

En la actualidad *la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020*⁸⁴ sigue teniendo como principal objetivo insertar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral a través de la eliminación de barreras en la U.E. Garantizando a las personas con discapacidad disfruten del ejercicio de sus derechos como el resto de la sociedad, pretendiendo promocionar la accesibilidad a través de ayudas de Estado, la normalización o la creación de una futura legislación enfocada a la contratación pública, destinando los fondos europeos de manera delineada a conseguir estos objetivos. Las principales direcciones son *la accesibilidad, y la participación*; el objetivo aquí es garantizar que las personas

⁸² Ver "Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo", COM(2003)650.

⁸³ Dictamen del Comité Económico y Social sobre la Integración de las personas con discapacidad en la sociedad, de 17 de julio de 2002, (2002/C 241/17).

⁸⁴ COM (2010) 636 final, 15 de noviembre de 2010.

con discapacidad puedan ejercer sus derechos de ciudadanía de la Unión Europea en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos⁸⁵.

Todo ello sería más fácil si se creara un ámbito cooperativo entre los Estados miembro y la sociedad civil donde se pudiera coordinar políticas, intercambiar datos, o incluso transferir derechos como el de asistencia personalizada.

Se exige una sensibilización mayor en la población europea en referente a la accesibilidad y discapacidad, así como recabar de datos que permitan conocer y comparar todas las situaciones de las personas discapacitadas. Muchas de estas medidas se incluyen entre acciones previstas por la Estrategia para iniciarlas desde el 2015.

5. ESTRATEGIAS, PRINCIPIOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS QUE PADECEN DISCAPACIDAD.

a) Principios fundamentales

Como aquellos derechos fundamentales de los que las personas que padecen discapacidad son titulares ya se han analizado en el epígrafe anterior, se analizarán exclusivamente los específicos. Además, se hará referencia a algunas nociones y técnicas que no estando mencionadas en el artículo 2, aparecen definidas en el artículo 1 o bien se concluyen de la redacción del texto.

El TRLGDPD tiene como objeto promover el ejercicio real y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad para que estén en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. Para lograr esto es necesario *promover la autonomía personal, la accesibilidad universal, acceso al empleo, la inclusión en la comunidad y la vida independiente y la erradicación de toda*

⁸⁵Sigo en la exposición lo que dice L.C. PEREZ BUENO, Discapacidad, derecho y políticas de inclusión, Madrid, Cinca, 2010, en pp. 123 y ss.

forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. Y para asegurar su cumplimiento se ha establecido un régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El TRLGDPD recoge como definiciones:

- a) Discapacidad.
- b) Igualdad de oportunidades.
- c) Discriminación directa.
- d) Discriminación indirecta.
- e) Discriminación por asociación.
- f) Acoso.
- g) Medidas de acción positiva.
- h) Vida independiente.
- i) Normalización.
- j) Inclusión social.
- k) Accesibilidad universal.
- l) Diseño universal o diseño para todas las personas.
- m) Ajustes razonables.
- n) Diálogo civil.
- o) Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

Además, el TRLGDPD en su artículo 3 establece como principios fundamentales:

- El respeto de la *dignidad inherente, la autonomía individual*, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La *vida independiente*.

- *La no discriminación.* El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- *La igualdad de oportunidades.*
- *La igualdad entre mujeres y hombres.*
- *La normalización.*
- *La accesibilidad universal.*
- *Diseño universal* o diseño para todas las personas.
- *La participación* e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- *El diálogo civil.*
- El respeto al *desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad*, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- *La transversalidad* de las políticas en materia de discapacidad.

En la LIONDAU actualmente derogada, en su artículo 2 nombraba los principios inspiradores de la ley:

- La vida independiente.
- Normalización
- Accesibilidad universal
- Diseño para todos
- Diálogo civil
- Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

Al comparar ambos textos, se puede observar que en el TRLGDPD se han añadido de una manera concreta: la dignidad, la no discriminación, el respeto por la diferencia, igualdad, igualdad entre hombres y mujeres, la participación y el respeto al desarrollo de la personalidad. No queriendo decir con ello, que antes no aparecieran reflejados, sino que su alusión era de una manera demasiado genérica.

Algunos ya se han estudiado anteriormente, otros se van a examinar ahora.

El derecho a la dignidad va ligado a la igualdad, considerándose un elemento fundamental de ésta. En algunos textos no se recoge expresamente pero ello no significa que no esté presente. En la Convención internacional de los derechos de las personas con capacidad lo establece expresamente.

Al ser la dignidad un elemento presupuesto de igualdad de una sociedad justa cabe señalar la posición de desventaja de las personas con discapacidad en comparación con el resto de los miembros de la sociedad. Dicho colectivo no puede optar libremente por un proyecto de vida digno, o al menos no en condiciones igualitarias de allí que se planteen estrategias específicas⁸⁶.

Además, como una forma de tener presente la dignidad de las personas que padecen discapacidad hay que tener en cuenta la evolución en el modelo de la perspectiva de la discapacidad, visto desde un primer momento el *modelo médico de la misma en la cual eran tratados como personas a las que había que curar para que pudieran adaptarse a la sociedad, que ha evolucionado hasta considerarse las personas con discapacidad personas titulares de derechos fundamentales*. Y, por tanto, una de las cuestiones es conseguir garantizar el ejercicio de esos derechos, por ello la dignidad, la igualdad y otros derechos fundamentales van unidos a las cuestiones que se exponen a continuación.

b) Vida independiente

La vida independiente es uno de los principios recogidos en el artículo 1 del TRLGDPD dedicándole además todo el Capítulo V "Derecho a la vida independiente" del Título I "Derechos y obligaciones". Dentro de ese capítulo se distingue: la sección 1º "Disposiciones generales", en la que de los artículos 22 a 29 se aborda la "accesibilidad" como contenido de la vida independiente;

⁸⁶OSPINAZ RAMIREZ, M.A: "Discapacidad y sociedad democrática", *Revista de Derecho del Estado*, nº 24, 2010, p. 152.

y la Sección 2º en la que se recogen las “Medidas de acción positiva” referidas a los transportes, aparcamientos, viviendas etc.

El movimiento de vida independiente es una reacción en contra del modelo rehabilitador y paternalista predominante en la asistencia social de la dependencia. Las personas con discapacidad defienden la idea de autonomía, a ser tratados en igualdad de condiciones que el resto sin ser vistos como individuos a los que hay que cuidar por su enfermedad. Para que esto sea posible, se demandan toda clase de ayudas a la sociedad tratando así, de equiparar el entorno a sus necesidades y no lo contrario.

La filosofía de vida independiente, considera el derecho fundamental que tienen las personas a *controlar de la mayor forma posible sus vidas de forma independiente y basándose en la capacidad y oportunidad para tomar decisiones y llevar a cabo actividades de cada día*⁸⁷.

Es un modelo por el que se considera a la persona con discapacidad “ejerciente de su plena capacidad de elegir como ser humano y ciudadano con plenas condiciones, en libertad, de manera individual, controlando todos y cada uno de los aspectos de su vida para poder acceder a las mismas igualdades de derechos y deberes que sus conciudadanos sin discapacidad poseen”⁸⁸.

En el modelo de vida independiente, las personas con discapacidad deben representarse a sí mismas atendiendo a la discriminación que padecen. Por ello, este modelo recoge como principios básicos: *la autodeterminación de las personas para decidir su propio destino, la autoayuda, la participación en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural, y por consiguiente, la eliminación de las barreras físicas y sociales del entorno*⁸⁹.

IAÑEZ DOMINGUEZ, A: “Vida independiente y diversidad funcional: resultados de una investigación social aplicada a la ciudad de Sevilla”, *PORTULARIA*, Vol. IX, nº 1, 2009, p. 95

⁸⁸ J. MARAÑA: “*Vida independiente nuevos modelos organizativos*, Asociación iniciativas y Estudios sociales”, La Coruña, 2004, p. 21.

⁸⁹ J. MARAÑA: *Vida independiente cit.* P. 31

El concepto de vida independiente no se basa únicamente en la autonomía física que tiene una persona para realizar tareas por uno mismo. *Su objetivo es demostrar que pese a que una persona pueda necesitar de la ayuda de otra para realizar tareas de la vida cotidiana (autonomía funcional), tiene pleno control sobre su vida personal (autonomía moral)*⁹⁰.

Este modelo recoge como *principios básicos*⁹¹:

- Derechos humanos y civiles.
- Auto-determinación: habilidades, conocimientos y creencias que hacen posible que una persona con discapacidad realice una conducta autónoma, autorregulada y dirigida hacia un fin⁹².
- Auto-ayuda.
- Posibilidad para ejercer poder.
- Responsabilidad sobre la propia vida y acciones.
- Derecho a asumir riesgos.
- Vivir en comunidad.

Es la imagen activa de las personas con discapacidad frente a la imagen pasiva del modelo rehabilitador o médico.

El derecho a una vida independiente viene recogido en el TRLGDPD donde se promueve la adaptación de los espacios públicos, proceso, bienes y productos para hacer efectivo dicho derecho. La vida independiente está estrechamente relacionada con la accesibilidad universal

Uno de los elementos fundamentales para las personas con dependencia es la *asistencia personal*. Se trata de un mecanismo para aquellos que se

⁹⁰ IAÑEZ DOMÍNGUEZ, A: Vida independiente y diversidad funcional. Resultados de una investigación social aplicada a la provincia de Sevilla.

⁹¹ LÓPEZ PÉREZ.M Y RUIZ SEISDEDOS.S: Asistencia personal: herramienta para una vida independiente. Situación actual. Aposta, Nº 59. 2013.

⁹² LIESA ORÚS.M y VIVED CONTE.E: Discapacidad, edad adulta y vida independiente. Un estudio de casos. Educación y diversidad. Nº 4. 2010. P 105.

encuentren en este estado y no puedan realizar tareas de la vida cotidiana sean atendidos por una persona. Realiza las siguientes tareas⁹³:

- Personales tales como aseo, ayuda para comer, beber, levantarse.
- Tareas del hogar.
- Tareas de acompañamiento: acompañar a la persona con discapacidad a todas las actividades que requiera ayuda.
- Tareas de conducción: llevar y recoger a la persona dependiente.
- Tareas de comunicación: interpretación de los diferentes sistemas alternativos de comunicación.
- Tareas de coordinación: planificación del día a día.
- Tareas excepcionales: las provocadas por una crisis en la persona.
- Tareas especiales: referidas a las relaciones sexuales (acompañamiento, ayuda, preparación).
- Soluciones de apoyo personalizadas para que este colectivo logre integrarse en igualdad de condiciones en la sociedad. Reconocido en el TRLGDPD como una medida de acción positiva en su artículo 68.

No se trata solo de crear servicios específicos para las personas con discapacidad, lo primordial es planificar y crear servicios necesarios para el conjunto de la población que se adapten a las necesidades individuales de cada individuo (Exp. De Motivos). Puesto que la finalidad es que las personas con discapacidad realicen el papel más normalizado posible, la educación va a ser fundamental a través de los medios adecuados para ello. Educación para adquirir los conocimientos suficientes y educación dirigida al entorno para evitar que exista discriminación (art. 16).

También existen ayudas económicas para cubrir las necesidades que tiene la persona con discapacidad en función del grado de minusvalía. No se considera un dinero extra puesto que esta financiación no suele cubrir los gastos de la persona con discapacidad (art. 23.2 c).

⁹³ RODRÍGUEZ-PICAVEA MATILLA. A: Reflexiones en torno a la figura del asistente personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad). Zerbitzuan. Nº 41. 2007. P.118

Hay que destacar la *accesibilidad a las nuevas tecnologías* para las personas con discapacidad que puede ser fundamental a la hora de llevar una vida independiente es decir, un mayor grado de autonomía, mayores posibilidades de elección, flexibilidad horaria, modernización en la organización de tareas, comunicaciones más democráticas así como acceso más libres y menos limitados. Este hecho también es contemplado en el TRLGDPD en especial nombra *ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, braille, dispositivos multimedia de fácil acceso, sistemas de apoyos a la comunicación oral y lengua de signos, sistemas de comunicación táctil y otros dispositivos que permitan la comunicación.*

Para ello es fundamental que los ordenadores estén equipados y con la correspondiente configuración con ayudas técnicas, programas y dispositivos adecuados y adaptados a las capacidades funcionales y necesidades de cada usuario. Gracias a la introducción de nuevos protocolos que tienen en cuenta la accesibilidad, existen pantallas multimodales que permiten que el usuario acceda a la información a través de videos, imágenes o audios en función de la discapacidad. Un ejemplo claro es el auxiliar de voz para personas con ceguera o herramientas de lectura del Braille⁹⁴.

Otro elemento fundamental para la vida independiente es la *adaptación del entorno a las necesidades de cada individuo*. Recogido en el artículo 23 del que se hablará más adelante con la accesibilidad universal.

Si se realiza una comparativa de la vida independiente entre la LIONDAU y el TRLGDPD se puede llegar a la conclusión que esta primera apenas realiza medidas destinadas a promover la vida independiente de las personas con discapacidad. Puesto que incluye este principio con el de accesibilidad universal sin realizar una diferenciación entre ambos, también es cierto que

⁹⁴ VEGA FUENTE,A: Internet para todos: después del año europeo de la discapacidad; Revista científica iberoamericana de comunicación y educación, N°22, 2004.P. 148-150.

dichos principios están relacionados pero es fundamental establecer medidas positivas para la promoción de la vida independiente. Tales como las contempladas en el nuevo TRLGDPD: permitir el acceso a todos los lugares públicos a través de la adaptación a las necesidades individuales de cada individuo, servicios y productos, medios tecnológicos, ayudas económicas, etc.

c) Respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades aparece en las definiciones, principios y en el artículo 5, en el ámbito de aplicación de la "igualdad de oportunidades" (telecomunicaciones, transportes, administración, etc.) (art. 30); y, también, cuando se menciona la accesibilidad, o las obligaciones de los poderes públicos (art. 59).

Pues bien, El TRLGDPD lo denomina como *"la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva"* (art. 2).

En la Resolución 48/ 96 se aprobó las Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, un compromiso moral y político implícito para que todos los Estados adoptasen medidas para lograr la igualdad de oportunidades. Inspirado en tres principios⁹⁵:

⁹⁵ Sobre el tratamiento de la discriminación por discapacidad por el Tribunal Constitucional véanse, por todas, STC de 26 de mayo de 2008, Ar. 62 (sobre la discriminación por enfermedad); de 29 de junio de 2009, Ar. 158 (sobre imágenes en un centro de educación especial y derecho a la intimidad); de 13 de diciembre de 2012, Ar. 236 (sobre protección

- Igualdad de derechos fundamentales.
- Promover la igualdad, solidaridad, dignidad y libertad.
- Adopción de medidas oportunas para hacer efectivo la igualdad de trato⁹⁶.

Como ya se ha dicho, a igualdad de trato tiene dos vertientes⁹⁷:

- Igualdad formal: todos los ciudadanos tienen derecho a ser tratados en igualdad de condiciones sin que se produzcan actos discriminatorios.
- Igualdad sustancial: parte de las diferencias reales entre individuos para aplicar actos que permitan la igualdad entre ellos.

Un ejemplo de esto se da en el artículo 39 de TRLGDPD en el que promueve el empleo para el colectivo de discapacitados a través de otorgar subvenciones para su contratación o a través de la obligación del empresario a adoptar medidas que permitan que las personas con discapacidad ocupen ese puesto (Artículo 40). Son consideradas medidas de discriminación inversa, medidas que otorgan un trato preferente en función de la situación general de desventaja y cuyo objetivo es eliminar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, como luego se verá.

Especialmente el Título II se denomina "Igualdad de oportunidades y no discriminación" y el Capítulo I de este Título "Derecho a la Igualdad de oportunidades" (arts. 63 y ss.)

patrimonial); de 16 de diciembre de 2013, Ar. 208 (sobre la entrevista en "crónicas marcianas"); de 27 de enero de 2014, Ar. 10 (sobre la educación en centros ordinarios); Auto de 15 de diciembre de 2008, Ar 387 (sobre accesibilidad en braille para votar);

⁹⁶ VALDÉS DAL RÉ.F: Personas en serio...cit. P. 2-3.

⁹⁷ CABRA DE LUNA, M.A: *"Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social"* .Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº50.

El artículo 63 establece: Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades.

“Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, definidas en el artículo 4.1, cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, *se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas*”.

El artículo 64 habla de garantías, el 65 de las medidas, pero es el 66 el que recoge: contenido de las medidas contra la discriminación.

1.- Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por exigencias de accesibilidad los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas.

1. A efectos de determinar *si un ajuste es razonable, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.m), se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.*
2. A este fin, las administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas (...).

El 68 establece: *Contenido de las medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades.*

1. Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Las medidas de igualdad de oportunidades podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.

Dichas medidas tendrán naturaleza de mínimos, sin perjuicio de las medidas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

5. En particular, las administraciones públicas garantizarán que las ayudas y subvenciones públicas promuevan la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades (...)

El Capítulo I se corresponde básicamente con el Capítulo II de la LIONDAU: establece qué se entiende por vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades así como los mecanismos que garantizan ese derecho como son las medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva, en cuyo contenido se establece. Además en el artículo 64.2 del texto, conforme a lo previsto en el artículo 1.2 de la LIONDAU, realiza una aclaración sobre las medidas de *defensa, arbitraje y de carácter judicial por las que serán de aplicación independientemente de que exista un reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad* de acuerdo con la definición de personas con discapacidad de la Convención; el artículo 64.3 recoge la cláusula de *supletoriedad* de este Título II respecto a la normativa laboral, conforme a lo previsto en el último párrafo del artículo 3 de la LIONDAU.

Por otro lado, las "*medidas de fomento y defensa*" establecidas en el Capítulo II, con una estructura similar a la que se refiere la LIONDAU, se recogen un artículo común y dos secciones en las que la primera va dedicada a las medidas de fomento y la segunda a la defensa.

Por lo que respecta, a las medidas de fomento (Sección 1ª), considero que existe alguna diferencia respecto de la regulación de la LIONDAU:

- Por un lado, las medidas de sensibilización y formación de la LIONDAU incluidas entre las obligaciones de los poderes públicos.
- Por otro lado, la norma no considera como medida de fomento la participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias sino que se considera un derecho dentro del "Derecho de participación en los asuntos públicos" (artículo 54.2), no es una forma de participar.

Finalmente, el artículo 73 recoge la disposición adicional sexta de la LIONDAU relativa al Observatorio Estatal de la Discapacidad, en cuanto instrumento técnico de la Administración General del Estado, encargándose de la recopilación, sistematización, actualización, generación de información así como de la difusión relacionada con el ámbito de la discapacidad si bien ahora se expresa: "de acuerdo con datos estadísticos recopilados, con especial atención al género".

El Título III (artículos 78 a 105) integra el régimen de infracciones y sanciones sin que se adviertan apenas cambios respecto de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, con excepción de la modificación en los plazos de prescripción de las infracciones⁹⁸.

Específicamente, como forma de integración de las personas con diversidad funcional se establece ***el respeto a la diferencia***. Es el modelo social, el que considera que la discapacidad es fruto de las causas sociales, por lo que este colectivo puede contribuir a mejorar las necesidades de la sociedad en iguales condiciones que el resto. Parte de la autonomía de las personas con discapacidad, no discriminación, vida independiente, normalización del entorno, etc.

En un principio, la Convención Internacional Para los Derechos de las Personas con Discapacidad fue creada por el poco apoyo de los gobiernos que sufrían las

⁹⁸ Véase el Dictamen del Consejo de Estado de 14 de noviembre de 2013, N° 1183/2013

personas con discapacidad dentro del marco de los derechos humanos de la ONU al no tener una representación expresa dentro del Comité. Únicamente tenían una representación: las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las personas con discapacidad que a pesar de todo, seguía sin tener rango de norma jurídicamente vinculante. Consideró que la discapacidad era un concepto evolutivo fruto de la interacción de la persona con el medio en el que su capacidad para estar en igualdad de condiciones que el resto es a causa de las barreras existentes. Las denomina personas con discapacidad y no personas con capacidades especiales o con necesidades especiales y es que, el colectivo de discapacitados reclama que sean tratados como personas antes que como discapacitados por lo que se oponen a cualquier eufemismo que no reconozca que la discapacidad persiste hoy en día. Todos los Tratados Internacionales reconocen el derecho a la inclusión en la sociedad de las personas con discapacidad desde el ámbito laboral, social hasta el educacional pero para ello hay que atender a las diferencias que existen entre este colectivo.

Todavía hoy se sigue asociando la diferencia al concepto de "algo opuesto a la norma". El enfrentamiento al diferente, debe relacionarse con un consenso asumido por casi todos los ciudadanos⁹⁹, que no rechace la diferencia. Las Campañas, cuyo fin es hacer tolerante a la sociedad ante ese individuo que muestra actitudes, capacidades y culturas diferentes, todavía perjudican más¹⁰⁰.

No puede considerarse de la misma manera ser diferente por elección del propio individuo que por nacimiento. Aquellas personas con discapacidad son diferentes en cuanto a sus capacidades y/o limitaciones son toleradas porque su diferencia no depende de ellos mismos. Puede venir dada por nacimiento,

⁹⁹ ARGENTO NASSER, A: El reconocimiento a las personas con discapacidad: posibilidad de acceso a los bienes culturales, *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*; Vol.4, 2010. P.101-112.

¹⁰⁰ <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/7/jarribas.htm>

enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia no elegida por uno mismo. Pero la respuesta de la sociedad es dar protección, afecto, pensiones, formación o trabajo especial para colectivos especialmente vulnerables. Hoy en día, la diferencia debería integrarse desde una visión activa, para que esa diferencia no sea una marginación.

Respetar al diferente es relacionarse con el partiendo de que la diferencia es un valor intrínseco, de no ser como yo y por lo tanto no saber lo que yo sé. Tener certeza de que a pesar de sus diferencias siempre tiene algo nuevo y útil.

Cuando la norma reconoce como principio el respeto a la diferencia recogido en su artículo 3. Se trata de que se acepten uno de los modelos vistos al principio y no pretender que aquellos que padezcan diversidad funcional no deban ser suplidos en sus diferencias para ser "normales" es decir, respetar los derechos de la diversidad.

d) La referencia a las mujeres y los hombres: doble discriminación

Estamos ante un sistema en el que los roles entre hombres y mujeres siguen estando muy diferenciados pesa a la existencia de leyes que promueven la igualdad. En el caso de las personas con discapacidad existe todavía esta separación es más grave.

Mientras que a los hombres discapacitados son promovidos por roles tradicionales de "masculinidad", las mujeres con discapacidad son vistas como personas improductivas en sus roles tradicionales de amas de casa y de reproducción. En este caso hay una doble discriminación: por género y discapacidad manifestados en salarios inferiores, dificultad para acceder al empleo, mayores carencias educativas¹⁰¹, etc¹⁰².

¹⁰¹ El estudio realizado por IMSERSO en el año 2004 demostró que las mujeres con discapacidad el 74,79% carece de estudios o únicamente tiene estudios primarios.

En el caso de acceso al empleo, el número de personas discapacitadas en situación de desempleo suele ser superior al promedio de la sociedad. La causa principal suele ser por discriminación hacia la discapacidad ya que la mayoría de los empresarios desconocen este colectivo o una vez que acceden al empleo no se les facilita los medios adecuados para la inclusión social, es el caso de las personas con una discapacidad sensorial severa¹⁰³. En cualquier caso sigue existiendo diferencias notables entre ambos sexos, el 70% de los contratos son realizados por varones frente al 30% de mujeres. En los únicos contratos en los que las mujeres superan a los hombres son los de interinidad. A pesar de la existencia de subvenciones para fomentar el empleo de este colectivo los varones son quienes más se benefician¹⁰⁴.

En relación con las prestaciones, los varones suelen hacer uso en mayor medida de ayudas económicas y apoyo para el empleo mientras que las mujeres se emplean más en actividades domésticas y únicamente solicitan ayudas de cara a la edad de jubilación¹⁰⁵.

Las mujeres con discapacidad también sufren desigualdades en la contratación, las tasas de ascensos, la remuneración por igual al trabajo, el acceso a actividades de capacitación y reciclaje profesional, el crédito y otros recursos productivos, y rara vez participan en los procesos de toma de decisiones económicas¹⁰⁶.

¹⁰² MOYA MAYA, A: "La sexualidad en mujeres con discapacidad. Perfil de su doble discriminación." Revista Feminismo/s 13, 2009. P.135-139.

¹⁰³ VILLANUEVA FLORES, M: "La discriminación interna de las personas con discapacidad: el desarrollo de carreras profesionales" Escuela universitaria de estudios Jurídicos y Económicos

¹⁰⁴ Estudio IMSERSO. p. 139.

¹⁰⁵ GIMÉNEZ LÓPEZ.D y RAMOS LORENTE.MA: "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 45.

¹⁰⁶ GIMÉNEZ LÓPEZ.D y RAMOS LORENTE.MA: "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España". p 46

Las mujeres y las niñas con discapacidad experimentan una discriminación por partida doble, lo que hace que estén más expuestas a la violencia por motivos de género, los abusos sexuales, el abandono, los malos tratos y la explotación¹⁰⁷. Por ello se recoge expresamente como uno de los principios en el artículo 3 (letra f) atendiendo a esta situación que viven las mujeres con discapacidad.

e) Normalización y accesibilidad universal

En una sociedad democrática es fundamental que todos sus miembros participen en igualdad de condiciones en todos los aspectos de la vida. Existen algunas limitaciones por las que un individuo se ve limitado a la hora de participar, un ejemplo claro puede ser la discapacidad. Pero dichas limitaciones pueden ser compensadas con ayudas técnicas, accesibilidad universal, diseño para todos en todos los ámbitos, así como con ajustes razonables¹⁰⁸; tal y como se preveía en la LIONDAU, ya derogada, y hoy está regulado por TRLGDPD.

Toda discapacidad limita a la persona desarrollar sus aptitudes en la vida privada y pública, lo que conlleva un especial tratamiento a la hora de llevar una vida meramente "normal".

Por ello, la CE parte del principio de igualdad y no discriminación tanto en su artículo 9.2 como en el 14, eliminando todo tipo de barreras que dificulten a este colectivo ejercer sus derechos y libertades en igualdad de condiciones, como ya se ha visto. *Y el objetivo de la plena integración activa lo pretende el TRLGDPD, cuyas estrategias están enfocadas a que las personas con*

¹⁰⁷<http://www.parigual.org/genero-y-discapacidad-la-doble-discriminacion/>

¹⁰⁸J.M.CORRALES: "Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas". Una guía sobre accesibilidad integral. Revista de biomecánica. P44

*discapacidad puedan vivir con plenitud o ejercer sus derechos como cualquier ciudadano*¹⁰⁹.

La lucha contra la discriminación es promovida por un grupo de minorías que pretenden ejercer sus derechos como cualquier otro ciudadano y, que por determinados motivos no los tienen reconocidos. EL TRLGDPD promueve medidas antidiscriminatorias suprimiendo cualquier tipo de conductas discriminatorias y de acoso, a través de la exigencia de la accesibilidad y de eliminación de obstáculos o realizando ajustes razonables. (Artículo 66).

Las personas con discapacidad son valoradas desde el punto de vista de sujetos activos que tienen el derecho a tomar decisiones sobre sí mismos y que al poseer determinadas características que les impiden realizar determinadas acciones necesitan de apoyos personales y modificaciones en los entornos obstaculizados¹¹⁰.

La accesibilidad es un concepto que abarca desde la consecución de la igualdad de oportunidades hasta la optimización del diseño de un entorno, producto o servicio. El TRLGDPD lo define como: *“ la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.”*

En definitiva, un modelo que combine las estrategias de supresión de barreras y diseño para todos mediante la conjugación de actuaciones coherentes y coordinadas¹¹¹.

¹⁰⁹ MARTÍNEZ, M.C. Personas con discapacidad intelectual: Igualdad jurídica..

¹¹⁰ MARTÍNEZ. M.A: Personas con discapacidad intelectual: igualdad jurídica, protección asistencial y asistencia sanitaria. Foro, Nueva época, núm. 11-12/2010: 293-318. P297

¹¹¹ ALONSO, F.: Algo más que suprimir barreras: conceptos y argumentos para una accesibilidad universal, Trans. Revista de Traductología, nº 11, 2007, Barcelona.

Toda la sociedad debe intervenir, eliminando barreras actuales junto con las de nueva creación.

No solo es vista de manera beneficiosa desde el aspecto de igualdad sino que puede verse también de forma económica¹¹²:

- Menores costes en mantenimiento al existir centros especializados.
- Reducción de ayudas públicas en adaptar las viviendas a los discapacitados.
- Reducción de asistencia sanitaria en atención a domicilio.

En el artículo 22 TRLGDPD, se proyectará en entornos, procesos, bienes, productos y servicios, transportes, tecnologías de la información, incluidos los medios de comunicación social y cualquier otro servicio de índole pública.

La ausencia de la accesibilidad impide al ciudadano discapacitado ejercer sus derechos en igualdad de condiciones produciéndose así un atentado hacia la igualdad, que debe ser erradicada¹¹³. Surge con ello, el propósito y la obligación normativa de crear un sistema de accesibilidad universal extendido a todos los entornos como expone el TRLGDPD, permitiendo así que las personas con discapacidad tengan derecho a una vida independiente.

Unido a este término se haya el del diseño para todas las personas, donde el entorno debe estar adaptado a las necesidades de cada individuo, proporcionando así un servicio que sea disfrutado por el mayor número de ciudadanos. Erigiéndose en eficacia de la accesibilidad universal¹¹⁴. TRLGDPD establece que *todos los espacios y servicios públicos deben estar desde su*

¹¹² ALONSO, F.: Algo más que suprimir barreras: conceptos y argumentos para una accesibilidad universal, Trans. Revista de Traductología, nº 11, 2007, Barcelona.

¹¹³ PÉREZ BUENO.L.C: 2003-2012: "10 años de legislación sobre la no discriminación de personas con discapacidad en España. P.181

¹¹⁴ Véanse las SSTs 18 de diciembre de 2008, Ar. 157 (acuerdo de comunidad de propietarios por mayoría para instalar un ascensor en un edificio donde viven discapacitados); en el mismo sentido STS de 8 de noviembre de 2011 (Ar. 1370); de 10 de octubre de 2013, Ar 7804 (silla grúa para acceso a piscina).

origen adaptados a las necesidades de cada persona de forma que les resulten comprensibles y accesibles. Teniendo en cuenta las capacidades físicas, sensoriales o cognitivas de cada individuo desde un enfoque del diseño global sin que pueda darse un caso de discriminación por no poder utilizar un espacio o servicio en igualdad de condiciones¹¹⁵. Un sistema de señalización multicanal en el que pueda ser percibido por todos los sentidos llevando a una fácil y eficaz comprensión de la información¹¹⁶.

En el caso de los entornos urbanos se deberá cumplir los siguientes requerimientos¹¹⁷:

- Integración del entorno urbano con los entornos arquitectónicos y de transporte: facilitando el acceso a todos los edificios y transportes públicos.
- Minimizar los recorridos que deba realizar el peatón siempre con la máxima seguridad.
- Desarrollo de soluciones integradas y normalizadas: incluyéndolas en el diseño global para que cualquier persona independientemente de sus características pueda acceder.
- Organización clara y fácilmente interpretable de los diferentes flujos circulatorios, delimitando cada uno de ellos de la mejor forma posible y atendiendo especialmente a los cruces entre ellos.
- Consideración del mobiliario urbano en su diseño y ubicación.

Esto permitiría que los individuos accedieran a determinadas áreas a las que tienen derecho a acceder según la legislación¹¹⁸:

¹¹⁵ HERNÁNDEZ GALÁN. F: Accesibilidad universal y diseño para todos, Arquitectura y urbanismo, Artes Gráficas Palarmo, 2011. P.59.

¹¹⁶ HERNÁNDEZ GALÁN. F: Accesibilidad universal y diseño...cit. P.35

¹¹⁷ HERNÁNDEZ GALÁN. F: Accesibilidad universal y diseño...cit. P.62.

¹¹⁸ CABRA DE LUNA, M.A: Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias.

- Acceso a medios de transporte públicos que facilite el desplazamiento del individuo. En el caso de utilizar un transporte privado, se deberá reservar plazas de aparcamiento ubicadas lo más próxima posible a los puntos de cruce, facilitando la autonomía y seguridad del individuo¹¹⁹.
- Acceso a centros comerciales.
- Acceso a restaurantes y bares.
- Acceso a cines, teatros, salas de concierto.
- Acceso a terminales telefónicas.
- Acceso a organismos públicos.
- Acceso a la vivienda.
- Acceso al empleo.
- Acceso a telecomunicaciones.
- En general, acceso a bienes y servicios ofertados al público.

En el caso de las viviendas protegidas o de cualquier otro tipo, que sean promovidas por las Administraciones Públicas, en las que se programa que el 4% tengan unas características constructivas y de diseño adecuadas a las personas con discapacidad.(Artículo 32 del TRLGDPD).

El acceso a la asistencia sanitaria en muchos casos no está promovido por la accesibilidad universal al no existir una correlación entre la demanda y las prestaciones que se proporcionan a las personas con discapacidad, son únicamente prestaciones uniformes y globalizadas. Tener en cuenta los problemas de salud de las personas discapacitadas es fundamental para llevar a cabo una política de igualdad a través del establecimiento de programas de salud que posibiliten acceder al sistema sanitario, ello conllevaría una vida independiente y normalizada. El TRLGDPD en su artículo 10 reconoce el

Algunas consideraciones en materia de protección social. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N°50.P 27.

¹¹⁹ HERNÁNDEZ GALÁN. F: Accesibilidad universal y diseño para todos...cit. P 66.

derecho a la protección de la salud incluyendo la prevención de la enfermedad, promoción y recuperación, prestando una especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad conforme a la legislación sanitaria general y sectorial vigente. Para ello, se crearán medidas para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a los servicios y prestaciones relacionadas con su salud en igualdad de condiciones que el resto.

Cuando se menciona a la a accesibilidad universal, se entiende que se refiere a “*entornos para todos*” y a espacios arquitectónicos, etc.

En caso de que la accesibilidad universal y el diseño no puedan hacer frente a las situaciones particulares de las personas con discapacidad, *los ajustes razonables garantizarán el derecho a la igualdad de este colectivo*¹²⁰. Dichos ajustes se dan cuando no se ha extendido jurídicamente a todos los ámbitos con la misma fuerza o bien, porque no se ha previsto todo tipo de situaciones en los que las personas con discapacidad pueden estar¹²¹. Se trata de una conducta positiva en la que el sujeto obligado actúa impuesto por una norma para la realización de determinadas actuaciones de modificación adaptación del entorno teniendo en cuenta las necesidades individuales de las personas con discapacidad, permitiendo así disfrutar del libre ejercicio de sus derechos¹²².

No son obligatorios, puesto que únicamente se contemplan aquellos impuestos por ley a pesar de que su restricción limite los derechos del colectivo¹²³.

Ejemplos de ajustes razonables son los que establece TRLGDPD para las personas con discapacidad:

¹²⁰ PÉREZ BUENO,L.C: 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España. P 186

¹²¹ Sigo con Pérez Bueno, L.C P 183.

¹²² PÉREZ BUENO, L.C. 2003-2012: Diez años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España P 188

¹²³ Sigo con Pérez... p 184

- En el ámbito educacional a través de una atención especial en el aprendizaje o la inclusión de quienes padecen algún tipo de discapacidad y que solo se llevarán a centros especiales cuando en los centros educativos no puedan atender las necesidades en el marco de la atención de las medidas a la diversidad. (Artículo 18.3).
- Creación de normas internas en empresas que estimulen la igualdad (Artículo 23.2d)).Esto permite que las personas con discapacidad accedan al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.
- Productos, servicios y entornos adaptados a cada grado y tipo de discapacidad. (Artículo 23)
- Productos y servicios existentes el 4 de diciembre de 2009 susceptibles de ajustes razonables. (Disposición adicional tercera 1.a)
- Infraestructura y material de transporte existentes el 4 de diciembre de 2010. (Disposición Adicional Tercera 1 c).
- Bienes y servicios cuando sean de titularidad pública (Disposición Adicional Tercera 2).
- Espacios y edificaciones (D.A Tercera.2)

En caso de que los costes para la realización de los *ajustes razonables* obligados sean elevados, las Administraciones Públicas llevarán a cabo un régimen de ayudas públicas para contribuir su financiación. (Artículo 66).

Hay que señalar que TRLGDPD Título III, sobre "Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad".

Sin embargo, me gustaría destacar las necesidades de apoyo para poder llevar a cabo la autonomía personal de las personas discapacitadas, a veces vienen dadas por otras vías. Algunas de las medidas que se han propuesto son las siguientes:

a) Cuidados no profesionales: para permitir que la persona que sufre algún grado de dependencia esté atendida.

b) Cuidados profesionales: entidades públicas o privadas que proporcionan cuidados a personas dependientes.

Ambos incluidos en el artículo 57 donde establece que *los poderes públicos garantizarán los cuidados médicos y psicológicos, los apoyos adecuados, la educación, la orientación, la inclusión social y laboral, el acceso a la cultura y al ocio, la garantía de unos derechos económicos, sociales y de protección jurídica mínimos y la Seguridad Social.*

c) Asistencia personal: mediante su colaboración, fomenta la vida independiente, promueve y potencia la autonomía personal del individuo. Promovida por el artículo 68 del TRLGDPD.

f) Participación y diálogo civil

Por otro lado, es fundamental un diálogo civil y el principio de transversalidad:

- Diálogo civil: *el TRLGDPD lo define como el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad, las cuales garantizarán, en todo caso, el derecho de los niños y las niñas con discapacidad a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.*

Algunos autores consideran que las políticas no serán acertadas si no se escucha a la población es decir, sin una participación activa.

Sus actores son fundaciones, asociaciones, foros, redes, incluso movimientos sociales cuyas funciones son: defender a los consumidores y usuarios, cooperación internacional, protección medioambiental, acción social, lucha contra las diferentes formas de discriminación y en especial por razón de género, discapacidad u orientación sexual. No existe un modo que defina la manera de actuar de todos aquellos que participan en el diálogo civil: unos complementan las actividades públicas mientras que otros realizan actividades puramente reivindicativas.

Si se establecieran de manera estructurada, con una base legal en los Tratados, se podría reforzar el sistema político de la U.E¹²⁴.

En el caso de las personas con discapacidad, ante la situación de exclusión en la que se encuentran se agrupan junto con familiares en organizaciones para ejercer presión y defender sus derechos ante los poderes públicos. En este caso, están dispuestos a actuar políticamente y ser tenidos en cuenta en las decisiones públicas. Pueden generar políticas en aquellos ámbitos donde no haya regulación o reforzar aquellas que se consideren insuficientes.

En la nueva regulación Título I, tras el referido artículo 7, se divide en nueve capítulos. El Capítulo I contiene la regulación del Sistema Especial de Prestaciones Sociales y Económicas de la LISMI, a cuyo acceso o pervivencia en su percepción tienen derecho todas aquellas personas que reúnan los requisitos establecidos, complementándose con el contenido de la disposición transitoria única. Los Capítulos II a VIII regulan el derecho a la protección de la salud, a la atención integral, a la educación, a la vida independiente, al trabajo, a la protección social y el derecho de participación en los asuntos públicos. Finalmente, *el Capítulo IX establece las obligaciones de los poderes públicos para garantizar la efectividad de los derechos.*

El Capítulo VIII regula el *derecho a participar en los asuntos públicos.*

¹²⁴ PÉREZ BUENO, L.C: "La ciudadanía organizada como actor político directo: democracia participativa y diálogo civil

g) Consideraciones especiales sobre la acción positiva y en especial el trabajo de las personas que padecen discapacidad

El artículo 2.g del TRLGDPD define como medidas de *acción positiva*:

“Aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad”.

En la sección 2ª del Capítulo V se establecen como medidas de acción positiva algunas que pretenden estimular (art. 31), y otras de discriminación inversa (art. 32) de hecho el artículo 68 señala que:

“Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables” dando cabida a cualquier tipo de acción afirmativa”

Entre las medidas que enumera aparecen las siguientes:

Artículo 30. Medidas para facilitar el estacionamiento de vehículos.

Artículo 31. Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.

Artículo 32. Reserva de viviendas para personas con discapacidad y condiciones de accesibilidad¹²⁵

¹²⁵1. En los proyectos de viviendas protegidas, se programará un mínimo de un cuatro por ciento con las características constructivas y de diseño adecuadas que garanticen el acceso y desenvolvimiento cómodo y seguro de las personas con discapacidad.

Las viviendas objeto de la reserva prevista en este artículo destinadas al alquiler, podrán adjudicarse a personas con discapacidad individualmente consideradas, unidades familiares con alguna persona con discapacidad o a entidades sin ánimo de lucro del sector de la discapacidad, siempre que en este último supuesto se destinen por esas entidades a la promoción de la inclusión social de las personas con discapacidad y de la vida autónoma, como viviendas asistidas, viviendas compartidas, viviendas de apoyo o a proyectos de vida independiente de personas con discapacidad”.

Artículo 33. Concepto de rehabilitación de la vivienda (a efectos de subvenciones para que resulten accesibles).

Artículo 34. Otras medidas públicas de accesibilidad (adaptaciones de inmuebles financiadas y la consideración de las mismas en los planes de urbanismo, etc.).

Sin embargo, en un capítulo diferente (VI) se regula el *derecho al trabajo* (art. 35) en condiciones que garanticen “la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación” (art. 17 ET), estableciendo definiciones específicas para la discriminación directa e indirecta en el caso del empleo.

Aunque el artículo 3 de la LISMI mencionaba el derecho a la *integración laboral*, ni la LIONDAU ni el TRLGDPD se refieren a esa “integración” sino que defienden la igualdad y no discriminación en el empleo, partiendo del derecho a la igualdad del artículo 7 TR, y por ello *no se reconoce como una forma de acción positiva específica, ya que las medidas previstas parecen necesarias para ese derecho a la igualdad, como unas condiciones de ejercicio, no unos beneficios especiales.*

El artículo 37 recoge los tipos de empleo que ya han sido tradicionalmente establecidos, con específica mención al empleo autónomo:

- a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- c) Empleo autónomo.

La cuota de reserva de empleo ordinario, ya se ha dicho, continúa siendo una 2% con referencia a una plantilla de 50 trabajadores o más.

Pues bien, *las medidas de fomento del empleo de las personas discapacitadas y su inserción laboral en el mercado de trabajo* son posibles gracias a los incentivos para la contratación de hombres y mujeres con diversidad funcional, la reserva de cuotas de empleo en el sector público y en las empresas privadas, fomento del trabajo autónomo y el apoyo a los emprendedores, así como los planes y programas de integración, como la

*Estrategia Española Sobre Discapacidad 2012-2020*¹²⁶ y otras propuestas de las CC. AA¹²⁷, pero aún hoy siguen existiendo obstáculos para acceder al mercado de trabajo, considerándose por colectivos protegidos, por ejemplo, en la *Estrategia Española de Empleo 2012-2014*¹²⁸.

Así, una de las medidas más practicadas han sido *las bonificaciones de Seguridad Social a favor de la contratación de empleados con discapacidad*¹²⁹, y, además, *la Ley 3/2012, de 6 de julio, confirma el apoyo legal al mantenimiento y fomento del empleo de personas con discapacidad* al prever “un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad” (D.F.12) y “un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad” (D.F. 16). Se tiene en cuenta especialidades en materia de contratación en el empleo ordinario tanto en art 37. 2 a) TRLGDPD como en el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre referidas tanto a los contratos temporales como a los indefinidos (también en centros especiales de empleo y enclaves), y particularidades en los contratos formativos (art. 11 ET).

Pero en la práctica dichas medidas no resultan efectivas. Respecto a *la cuota de reserva* el art. 42.2 (TRLGDPD) establece:

“De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar *exentas de esta obligación*, de forma parcial o total, bien a través de *acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el*

126 Publicación: Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2011.

127 Del tipo de la Orden de 3 de diciembre de 2010, de la Consejera de Educación, Cultura y Deporte e Aragón, por la que se convocan subvenciones para el desarrollo de programas de cualificación profesional inicial, a iniciar durante el año 2010, y se aprueban las bases reguladoras para su concesión.

128 Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre

129 También de tipo fiscal y tanto en el trabajo por cuenta ajena como en el autónomo.

artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”.

De hecho, el R.D. 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* establece en el art 1.2 la excepcionalidad en los siguientes casos:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada *se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias* para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

b) *Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.* Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

Las empresas señaladas en el apartado 1 deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas reguladas en este real decreto.

Efectivamente y a continuación se regulan unas medidas alternativas que pueden ser (art. 2.1 RD 364/2005):

- Contratos mercantiles o civiles con los Centros Especiales de Empleo (CEE) o con autónomos discapacitados para que le suministren bienes (materias primas, maquinaria, bienes de equipo, etc.) y/o para que le presten servicios ajenos y accesorios a su actividad empresarial normal.
- Donaciones y acciones de patrocinio a Fundaciones o Asociaciones de utilidad pública, para que dentro de su objetivo social desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, conforme a lo establecido Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

Además, *la negociación colectiva tiene un papel importante en cupos de empleo para las personas con discapacidad*, y (art. 42.1 TRLGDPD) para permitir que la empresa no cumpla esta obligación¹³⁰, aunque en general se recogen medidas de integración¹³¹.

Estas medidas se completan con otras como el *Programa de Empleo con apoyo* (R.D. 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo) consistiendo en un conjunto de actividades orientadas que prestan en el propio puesto de trabajo para aquellos trabajadores con discapacidad que poseen especiales dificultades de inserción laboral que realizan un actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares que el resto de los

¹³⁰ Véase ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Trabajo y protección social de los discapacitados*, Bomarzo, Albacete, 2003, p 37 y ss.

¹³¹ MENENDEZ CALVO, R: "Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma del 2012", *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá V* (2012), p. 230.

trabajadores que desempeñan puestos similares, que dejan de tomar la medida del 33% de discapacidad está destinada a demandantes de empleo o empleados que se hallen en los siguientes supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Al lado de este tipo de acciones en el empleo ordinario existen *CEE*: definidos en el art. 43 TRLGDPD continúan regulados por RD 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros especiales de empleo de minusválidos¹³². El trabajo realizado por el trabajador discapacitado en los CEE deberá ser productivo y remunerado, capacitado para las características individuales de la persona discapacitada, con la finalidad de favorecer su adaptación personal y social y, en suma, facilitar integración laboral en el mercado ordinario¹³³.

El Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se desarrolla *la relación laboral de carácter especial de los minusválidos* que trabajan en los CEE, establece en el Art. 12, 1, c) que "Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el *contrato a bajo rendimiento*, entendiendo como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 %, siempre que tal circunstancia la

¹³² La constitución del centro podrá ser por iniciativa pública o ser creados por personas privadas, tanto físicas como jurídicas. Y las personas que se incorporen al CEE suscribirán un contrato de trabajo –ajustado a cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral– que se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (art. 2.1.g ET), y por el ET Los contratos laborales podrán ser temporales o de duración indefinida, pudiendo concertarse un periodo de prueba, cuya duración deberá establecerse por la negociación colectiva, no debiendo superar en ningún caso los seis meses. La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un periodo de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

¹³³ MENENDEZ CALVO, R: "Integración laboral...*cit.*, p. 239.

haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado”

Igualmente el art. 52 TRLGDPD regula los *Centros ocupacionales*.

“1. Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad con el objeto de lograr su máximo desarrollo personal y, en los casos en los que fuera posible, facilitar su capacitación y preparación para el acceso al empleo. Igualmente prestarán estos servicios a aquellos trabajadores con discapacidad que habiendo desarrollado una actividad laboral específica no hayan conseguido una adaptación satisfactoria o hayan sufrido un empeoramiento en su situación que haga aconsejable su integración en un centro ocupacional”.

Por último, hay que mencionar a los *enclaves laborales*. El R.D. 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Es un tipo de subcontratación entre un CEE y una empresa ordinaria garantizando la protección a un colectivo que se contrata, para realizar obras y servicios relacionados de forma directa con la actividad normal de aquella. Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el CEE. Implica el desplazamiento de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad al centro de trabajo de la colaboradora (art. 1.2 RD 290/2004), posibilitando así que ésta cumpla con la cuota de reserva.

Todas las personas así contratadas deben tener una discapacidad igual o superior al 33% y, al menos un 60% de los trabajadores deben presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo. A estos efectos, eso supondría: parálisis cerebral, enfermedad mental, o discapacidad (intelectual, física o sensorial) con un grado superior al 65%. El número de personas así contratadas será como mínimo de cinco en empresas de 50 ó más

personas en plantilla, y de tres en las empresas con menos de 50 trabajadores¹³⁴.

Una vez definidas todas las formas de integración laboral habría que plantearse si deberían incluirse, o no, entre las acciones positivas. El art. 2 letra g TRLGDPD define estas medidas como ya se ha visto. Además, el art. 68 establece como contenido de las medidas de acción positiva y medidas de igualdad de oportunidades: "Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Las medidas de igualdad de oportunidades podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación" de forma que no parece que incluya las medidas referidas al trabajo. Tampoco son mencionadas dentro de las enumeraciones de los artículos 30 y ss.

Sin embargo, en las formas voluntarias como por ejemplo las subvenciones, es evidente la situación de ventaja que producen, necesaria pero ventaja. Y desde luego, el sistema de cuotas se considera el caso más claro de discriminación inversa de nuestro ordenamiento¹³⁵.

h) La discriminación por asociación

En el TRLGDPD no se establece como principio sino como definición en el artículo 2: *Discriminación por asociación*¹³⁶: existe cuando una persona o

¹³⁴ VILLA FERNÁNDEZ, N., La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006), MTAS, Madrid, 2007.

¹³⁵STC 296/94, de 3 de octubre: La reserva porcentual de plazas en una oferta de empleo, destinadas a un colectivo con graves problemas de acceso al trabajo, aplicada en este caso por la CCAA de Canarias, no vulnera el artículo 14 CE (Principio de igualdad), siendo por tanto perfectamente legítimo desde la perspectiva que ahora interesa, y que además constituye un cumplimiento del mandato contenido en el art. 9.2 CE, en consonancia con el carácter social y democrático del Estado (art. 1.1 CE).

¹³⁶ Un claro ejemplo de discriminación por asociación puede verse STC 1393/2014 de 21 de febrero, puesto que el trabajador se ve afectado por una reducción de jornada solicitada para

grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

Es una noción específica de la causa de la discapacidad. Con origen en el Asunto Coleman (Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 de julio de 2008, Coleman y otros, C-303/06), se define esta noción.

La *Sra. Coleman* trabajaba como secretaria jurídica en un despacho de abogados en Londres desde 2001. Un año después de estar trabajando tuvo a *su primer hijo que por razones de discapacidad le dedicaba la mayor parte de sus cuidados*. A raíz de esto, la *Sra. Coleman* aseguró sufrir acoso por parte de su empleador viéndose obligada a dejar su trabajo. Además aseguró el trato diferenciado que la empresa otorgaba a sus empleados en función de padres de hijos no discapacitados. Argumenta la negativa que obtuvo cuando finalizó el permiso de maternidad y se quiso reincorporar a su antiguo puesto de trabajo al igual que la negativa a concederle flexibilidad horaria incluyendo comentarios insultantes y fuera de lugar hacia ella y su hijo.

El Tribunal de Justicia británico plantea cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas para pedirle que justifique si la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación debe interpretarse *en el sentido de que únicamente prohíbe la discriminación directa por motivo de discapacidad y el acoso relacionado con esta última cuando el propio trabajador es la persona discapacitada, o si se aplica también cuando el trabajador no es la persona discapacitada, pero sí la víctima de un trato desfavorable por motivo de la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien*

el cuidado de su progenitor siendo necesario según lo establecido por ley1) Que el trabajador necesite encargarse del cuidado directo de un familiar; 2) Que la persona a cuidar tenga parentesco con el trabajador hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad; 3) Que dicho familiar no pueda valerse por sí mismo , por razones de edad, accidente o enfermedad; y 4) Que el familiar no realice actividad retribuida.. (F.jco 3)

*dicho trabajador dedica la mayor parte de los cuidados que su estado requiere*¹³⁷.

La trascendencia del fallo comunitario se encuentra en *que extiende la tutela antidiscriminatoria prevista en la Directiva 2000/78/CE, a los cuidadores de las personas discapacitadas*. Para Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas deberá aplicarse desde aquellas personas que sufren discapacidad hasta a aquellas que sin ser discapacitadas sufran discriminación o acoso en el ámbito del empleo y la ocupación por estar vinculadas a una persona discapacitada.

Esta nueva forma de discriminar– tutelada por el Derecho Comunitario a partir del Caso Coleman– se *denomina discriminación por transferencia*¹³⁸. La protección forma parte de la defensa de la persona con discapacidad y de aquellos que forman parte de su entorno y que pueden vincularse con el motivo de la discriminación. Señala el Tribunal Comunitario que de las disposiciones de la Directiva 2000/78 *no se desprende que el principio de igualdad de trato que ésta pretende garantizar se circunscriba a las personas que padezcan ellas mismas una discapacidad en el sentido de dicha Directiva* que tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad. Por ello, se considera que el principio de igualdad se aplica en función de los motivos aplicados en el artículo 1 de la misma.

¹³⁷ RODRIGUEZ PIÑERO.M: “Novedades sobre la discriminación por discapacidad en la Unión Europea” *Relaciones Laborales*, nº 21, 2008, p 83 y ss.

¹³⁸MUÑOZ RUIZ A.B, “Discriminación y relación laboral el caso coleman: un paso más en la construcción del modelo social de discapacidad de la unión europea y su extensión a los cuidadores” , *Temas laborales*, nº 1, 2009, p. 321 y ss.

6. 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

a) Generalidades

Sin hacer un estudio histórico detallado que escapa a la idea de analizar el marco actual sí que hay que hacer alguna referencia a la LIONDAU

La LIONDAU se aprobó por 2 razones fundamentales¹³⁹

- 1.-La existencia en la sociedad de desigualdades, pese a las inequívocas proclamaciones constitucionales y el desarrollo por la LISMI y otras normas
- 2.- Los cambios operados en la manera de entender el fenómeno de la "discapacidad" y la aparición de nuevos enfoques y estrategias desde la perspectiva de los obstáculos y condiciones de la sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de estos ciudadanos.

Tenía, como ahora, la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100. En todo caso, se consideran afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 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 inutilidad¹⁴⁰.

¹³⁹ Exposición de Motivos.

¹⁴⁰Sobre esta ley véase Cristobal Molina Navarrete y Monereo Pérez, José Luis El derecho a la protección de las personas con minusvalías Comentario a la Constitución socio-económica de España Albolote, Comares, 2002. P. 1755-1801.

Respecto a la aprobación del TRLGDPD aprobado 3 de diciembre de 2013, fecha en la que se celebra el Día Internacional de las Personas con discapacidad la propia exposición de motivos explica:

“La labor de refundición, regularizando, aclarando y armonizando las tres leyes citadas, que es mandato de la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, en la redacción dada por la disposición final quinta de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios, resulta necesaria dadas las modificaciones que han experimentado en estos años, así como el sustancial cambio del marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad. Esta tarea ha tenido como referente principal la mencionada Convención Internacional. Por ello, además de revisar los principios que informan la ley conforme a lo previsto en la Convención, en su estructura se dedica un título específico a determinados derechos de las personas con discapacidad. También se reconoce expresamente que el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad se realizará de acuerdo con el principio de libertad en la toma de decisiones”.

(...) Las referencias normativas efectuadas en otras disposiciones a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, a la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, o a la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se entenderán efectuadas a los preceptos correspondientes del texto refundido que se aprueba”.

Se deroga:

por integrarse en dicho texto refundido:

a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) 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.

La articulación del TRLGDPD sigue la ordenación y esquema de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en nuestro ordenamiento jurídico conforme Ley 26/2011 LACPEDI, con:

- Título preliminar (disposiciones generales)
- Título I (derechos y obligaciones),
- Título II (Igualdad de oportunidades y no discriminación) y
- Título III (Infracciones y sanciones).
- En lo referido a los principios, y en consonancia con la Convención, se reconoce a las personas discapacitadas como titulares de derechos como ya se ha dicho

Sin embargo, no refunde todas las normas que inciden en la discapacidad

En lo relativo al derecho al trabajo, el TRLGDPD reproduce en su art. 35 el contenido del art. 37 de la LISMI (en la redacción dada por la Ley 62/2003). La novedad es la introducción (art. 35.6 y 7 del TRLGDPD) de dos previsiones contenidas en el Directiva 2000/78 CE:

- El acoso por razón de la discapacidad
- La tipificación como acto discriminatorio la orden genérica de discriminar por razón de la discapacidad.

Así a las definiciones de todos los tipos de discriminación que ya se han visto se añades::

Discriminación por acoso, antes situaciones en la empresa que buscan atentar contra la dignidad de una persona con discapacidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante

Discriminación múltiple, para garantizar los derechos de quienes pueden estar en esta situación de acusada vulnerabilidad. En este sentido, se protegerá de manera singular a las niñas, niños y mujeres con discapacidad.

b) El contenido de la norma

Ya que se han analizado previamente muchas cuestiones sobre el contenido de esta norma solo destacar lo siguiente¹⁴¹:

Consta de ciento cinco artículos, estructurados en un título preliminar y tres títulos más, once disposiciones adicionales, una disposición transitoria y tres disposiciones finales, incorpora la totalidad del contenido de las leyes refundidas.

- Se procede a revisar los **principios** que informan la Ley conforme a lo previsto en la Convención. Así, la Ley se rige por los principios de respeto a la dignidad, a la vida independiente, la no discriminación, el respeto a la diferencia y la diversidad, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad universal, la normalización, el diseño universal, la participación e inclusión plenas y efectivas, el diálogo civil, el respeto a la personalidad y la transversalidad de las políticas.

- Se recoge un Capítulo específico, **reforzar la protección de las personas con discapacidad, dedicado a sus derechos**, en todo ámbito: salud, atención integral, educación, vida independiente y accesibilidad, trabajo y empleo, protección social y participación en los asuntos públicos.

- Se regula una **definición de la discapacidad** acorde con la Convención, que configura la titularidad de los derechos (art. 2) y que, además, asimila a todos los efectos el reconocimiento del grado de discapacidad con el de la pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, la pensión de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad (art. 4.2).

¹⁴¹ Sigo en esta parte CERMI: INFORME SOBRE CONTENIDOS MÁS NOVEDOSOS DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL, 2013, disponible en www.cermi.es

- Se incluye de una forma muy amplia el concepto de **discriminación, conforme a las normas más avanzadas del mudo** (discriminación por asociación).
- En el ámbito de la **protección de la salud** se establecerán principios y normas de coordinación de las distintas actuaciones públicas para la prevención de la discapacidad. Además, las Administraciones tendrán que desarrollar las actuaciones necesarias para llevar a cabo una atención sociosanitaria, de forma efectiva y eficiente (art. 10 y ss.).
- Respecto del derecho a la **educación**, se asegura un sistema educativo *inclusivo*, prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con discapacidad, mediante la regulación de los apoyos y ajustes correspondientes y la gratuidad (art. 18 y ss)
- En materia de **trabajo y empleo**, la Ley regula por primera vez y de forma sistemática los tipos de empleo incluido el empleo autónomo.
- Derecho a la **vida independiente y accesibilidad**: Se ordenan y regulan las condiciones de accesibilidad que deben reunir los distintos ámbitos protegidos por la Ley para garantizar unos mismos niveles de igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con discapacidad,
El Gobierno, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley, aprobará un **plan nacional de accesibilidad** para un periodo de nueve años. El plan se desarrollará a través de fases de actuación trienal, con la participación del CERMI (D. A. 4ª).
- El Gobierno, en el ámbito de sus respectivas competencias, elaborará cuatrienalmente un **plan nacional de prevención de deficiencias y de intensificación de discapacidades**. El plan se presentará a las Cortes Generales para su conocimiento, y se les informará anualmente de su desarrollo y grado de cumplimiento (D.A. 6ª).
- En cuanto a los equipos **multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad**, además de valorar las limitaciones y barreras a las que se enfrentan a las personas con discapacidad, valorarán también sus capacidades y habilidades (art. 12).

También, hay que recordar que la D.T. única reconoce la **efectividad del reconocimiento de las situaciones vigentes del subsidio de garantía de ingresos mínimos y por ayuda de tercera persona**, suprimidos por legislación posterior a la LISMI.

De este contenido me gustaría destacar:

-Los artículos 13 y ss *atención integral*: reproduce prácticamente el contenido del artículo 18 de la LISMI. Únicamente, se sustituye el concepto de rehabilitación utilizado por la LISMI, por el de "atención integral", lo que no se objeta pues es más adecuado a la nueva terminología empleada por la propia Convención. También son objeto de revisión terminológica los programas que pueden comprender la atención integral: (i) *Habilitación o rehabilitación médico-funcional*, en lugar de *rehabilitación médico-funcional*, en línea con lo previsto en la Convención. (ii) *Atención, tratamiento y orientación psicológica*, en vez de *tratamiento y orientación psicológica*. (iii) *Educación*, sin hacer la antigua distinción discriminatoria entre educación general y especial. (iv) *Apoyo para la actividad profesional*, en lugar de *recuperación profesional*.

Estos programas de atención que se enumeran en el artículo 13.2 del se desarrollan seguidamente en los artículos 14 a 17, respectivamente, respetando el contenido sustancial de los artículos 18 a 22 y 32 a 35 de la LISMI. En lo relativo al artículo 16 "La educación *inclusiva* formará parte del proceso de atención integral de las personas con discapacidad y será impartida mediante los apoyos y ajustes que se reconocen en el capítulo IV de este título y en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación"¹⁴².

-Los artículos 18 y siguientes *derecho a la educación*. El Capítulo IV (artículos 18 a 21) se refiere al derecho a la educación: "La escolarización de este alumnado se llevará a cabo en centros ordinarios, como ya se ha indicado correspondiendo a las administraciones públicas educativas asegurar un sistema educativo inclusivo en todos los niveles educativos "prestando atención a la diversidad de necesidades educativas del alumnado con

¹⁴² Véase INFORME DEL CONSEJO DE ESTADO...cit

discapacidad mediante la regulación de apoyos y ajustes" y sólo cuando excepcionalmente sus necesidades no puedan ser atendidas se llevará a cabo la escolarización en centros de educación especial o unidades sustitutorias que se restringe a supuestos de excepcionalidad en los que se tomará en consideración la voluntad de los padres o tutores.

-Los artículos 48 y siguientes derecho a la *protección social* El Capítulo VII ("Derecho a la protección social") tampoco sufre apenas modificaciones respecto de la estructura originaria de la LISMI. Los artículos que lo integran, 48 a 52, vienen a reproducir el contenido de los artículos 49 a 53 de la LISMI con pocos cambios que son acordes con la función armonizadora como, por ejemplo, la rúbrica del artículo 52 ("Centros ocupacionales") frente a la del artículo 53 de la LISMI ("Finalidad, condiciones y creación y sometimiento de centros ocupacionales"), pero sin más importancia.

-Las consideraciones en general sobre las medidas de *acción positiva*: Los artículos 30 y siguientes de la Sección 2ª recogen una serie de medidas de acción positiva dirigidas a apoyar el ejercicio del derecho a la vida independiente. Todas ellas estaban ya contempladas en la LISMI y ya se han señalado.

El Capítulo I se corresponde básicamente con el Capítulo II de la LIONDAU: fija qué se entiende por vulneración del derecho de igualdad de oportunidades y de qué manera se va a garantizar este derecho a través de medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva, como ya se ha visto.

Respecto a esto, considero que las medidas de adaptación de las viviendas o edificios públicos, no debería responder a lo que se ha dicho que era acción positiva, ya que , parece que sean medidas imprescindibles para el ejercicio d elos derechos, no "beneficios o ayudas" que permitan alcanzar la igualdad real.

-El "ajuste razonable": la letra m del artículo 2 lo define como "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 (...)”¹⁴³. El artículo 18 lo configura como obligación de la Administración educativa. El artículo 23 lo establece como diseños de los entornos en función de los diferentes tipos y grados de discapacidad y el 63 lo considera que se incumple el derecho a la igualdad de oportunidades cuando no se realizan este tipo de ajustes, y de hecho el artículo 80 este incumplimiento lo define como una infracción. *El problema es que el que sean “razonables” viene determinado de que no sea “algo desproporcionado”.*

Es decir, este término entiende que un momento la persona discapacitada se tendrá que sacrificar porque el ajuste “no resulta razonable”, lo que parece difícil de entender si son garantía de la igualdad y no discriminación, además siempre el que sean razonables se ha referido a que no supusieran “una carga excesiva” de tipo económico, como recoge el artículo 40 al mencionar “las subvenciones públicas” para asumir esos ajustes.

El TÍTULO III regula el régimen de **infracciones y sanciones** que garantizan las condiciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

En materia de responsabilidad se establecen los **siguientes principios**:

- 1.- Serán **responsables** de la infracción las **personas físicas o jurídicas que incurran en las acciones u omisiones** determinadas como infracción en la propia ley y en la legislación autonómica correspondiente.
- 2.- La **responsabilidad será solidaria** cuando sean varios los responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción.
- 3.- Las **personas físicas y jurídicas** privadas serán responsables, subsidiarios o solidarios, según los casos, por el incumplimiento de las

¹⁴³ Artículo 5 Directiva 2000/78 de 27 de noviembre. Véase Ley 8/2013, de 26 de junio, de rehabilitación, regeneración y renovación urbanas

obligaciones que conlleven el deber de prevenir la infracción administrativa cometida por otros.

En materia de **infracciones**, se establecen las siguientes reglas:

1.- Se clasifican en leves, graves o muy graves.

2.- Las infracciones calificadas como **leves prescribirán al año**, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

3.- Las **infracciones** serán sancionadas con **multas** que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.

4.- Las sanciones se aplicarán en **grado mínimo, medio y máximo** con arreglo a) Intencionalidad del infractor. b) Negligencia del infractor. c) Fraude o connivencia. d) Incumplimiento de advertencias previas. e) Cifra de negocios o ingresos de la empresa o entidad. f) Número de personas afectadas. g) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción. h) Reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme. i) Alteración social producida por la realización de conductas discriminatorias y de acoso, la inobservancia o el incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de las exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables. j) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.

5.- Tendrán la consideración de **interesados** en estos procedimientos las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones representativas y asociaciones en las que se integran.

6.- Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa **instrucción del oportuno expediente**, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia

7.- La **competencia** en materia sancionadora corresponderá a la **Administración General del Estado** cuando las conductas infractoras se proyecten en un **ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma**.

7. CONCLUSIONES

PRIMERA: Son muchos, los estudios que reflejan los riesgos que padece la sociedad de aumentar las posibilidades de poseer alguna discapacidad a partir de los 50 años, siendo más posible en mujeres que hombres. Por ello, se debe proponer un cambio en la visión de las personas con discapacidad, comenzando por denominarlas personas con diversidad funcional tal y como exige dicho colectivo hasta adjudicarles todos sus derechos como ciudadanos que son. Desde el principio, han sido tratados desde un punto de vista médico-rehabilitador, con ello me refiero a que no son vistos con los mismos derechos y libertades que el resto de ciudadanos sino como un colectivo que, por sus diferencias fisiológicas, no han sido tratados en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos.

SEGUNDA: El artículo 49 de la Constitución ha sido creado desde el punto de vista médico-rehabilitador muy lejos de un modelo social que se ajuste a las exigencias de la sociedad actual. Por ello considero que merece un cambio, una nueva visión de las personas con discapacidad cuya perspectiva no se base en la rehabilitación, tratamiento o cura sino que vaya más allá, que proporcione acciones específicas que deben llevar a cabo los Poderes Públicos, asegurar los derechos del colectivo, permitir participar a las personas con discapacidad en decisiones que les conciernan a través del diálogo civil; y, además, que desaparezca el término "disminuidos".

TERCERA: Además el artículo 14 CE recoge el principio de igualdad tanto en su vertiente formal, la cual obliga a que todas las normas jurídicas velen por dicho principio, como en su vertiente material que varía en función del contexto histórico. De manera generalizada dicho artículo ha sido utilizado fundamentalmente para aquellas situaciones en las que las diferencias eran producidas por razón de sexo o género pero junto con el derecho a la no discriminación, la cual puede ser directa o indirecta, se ha podido demostrar las obligaciones que debe asumir el Estado para lograr la igualdad. Las técnicas que se han utilizado para resolver las diferencias por razón de sexo o género pueden servir para otras causas de discriminación. Es aquí cuando se habla tanto de obligaciones en un sentido negativo, donde se impide cualquier tipo de medidas que sitúen a un colectivo por debajo de otro, como obligaciones positivas. En este sentido podemos observar que el principio de no discriminación es flexible ya que en ocasiones hay que dar prioridad a un colectivo que se encuentra en una situación de desventaja con respecto a otro. Hablamos de

acciones positivas como por ejemplo el sistema de cuotas cuya finalidad es reservar determinados puestos para personas con discapacidad, expresados en números enteros o en porcentajes. Gracias a este tipo de medidas, el número de contratos que realiza dicho colectivo es superior a si no lo estuviera.

CUARTA: Hoy se sigue discriminando a la persona discapacitada por sus diferencias fisiológicas y por razón de sexo y género, por lo que existe una doble discriminación. Destacando que no solo es el género femenino quien menos contratos realiza sino que superan en cifras los contratos temporales con respecto al género masculino. Esto puede achacarse a una política tardía y de carácter marginal que no se puso en funcionamiento hasta que se cambió la visión de las personas con discapacidad por parte de todos los Estados Miembros de la Unión Europea, todavía hoy se sigue luchando para hacer posible la igualdad y por superar la marginación de este colectivo.

QUINTA: En nuestro país se ha producido un gran avance con el nuevo TRLGDPD 1/2013 de 29 de noviembre, puesto que realiza una visión más amplia y específica de lo que antes recogía la Ley 51/2003. En ambos textos, cuando se nombra la vida independiente se pretende hacer alusión a la autonomía de las personas con discapacidad para vivir sin la predominancia de un modelo paternalista, reclamando todo tipo de ayudas a la sociedad a la que pertenecen para equiparar el entorno a sus necesidades. Con ello me refiero a la adaptación de transportes, aparcamientos especiales para las personas con movilidad reducida, viviendas especiales, servicios necesarios para el conjunto de la sociedad adaptadas a las necesidades de cada individuo. Este *modelo de vida independiente* no solo se refiere a la adaptación del individuo con el medio, sino a considerar a la persona con discapacidad alguien que se encuentra en plenitud de derechos, que posee libertades, alguien individual, que controla todos y cada uno de los aspectos de su vida que permitan a la persona acceder a las mismas igualdades que el resto de ciudadanos sin este tipo de limitaciones.

SEXTA: Me gustaría insistir en que considero que *es fundamental partir de una educación* que logre dar a las personas con discapacidad los conocimientos necesarios para obtener un trabajo remunerado así como al resto de la sociedad para cambiar la visión sobre este colectivo. No hay que confundir la autonomía funcional que pueda

necesitar una persona con discapacidad para realizar tareas de la vida cotidiana de la autonomía moral para decidir libremente sobre su vida personal, autonomía que en muchas ocasiones se pasa por alto por el simple hecho de las diferencias fisiológicas. En definitiva, se trata de que exista un nuevo modelo en el que se acepten las diferencias fisiológicas de cada individuo, se promueva la accesibilidad universal permitiendo el acceso a todos los ciudadanos a todos los bienes, productos y servicios, se cambie la visión de las personas con discapacidad así como la perspectiva de diferencias por sexo y género que todavía hoy siguen perdurando y más en el colectivo de las personas con discapacidad.

SEPTIMA: Con este trabajo he querido demostrar que pese a la existencia de numerosas normas tanto de carácter comunitario, creadas para exigir los derechos de todas las personas con discapacidad por cuyas diferencias se veían excluidas de nuestra sociedad, como aquellas de carácter nacional como las nombradas en dicho trabajo; todavía hoy siguen existiendo numerosos casos de discriminación directa o indirecta hacia este colectivo. Me gustaría insistir, en que el cambio depende de nosotras y nosotros, de la sociedad. Entender que las personas diferentes son ciudadanos y ciudadanas activos y forman parte de ese colectivo social, es muy diferente que simplemente "aceptar" que entren a formar parte de ella. Somos todos y todas igual de importantes para convivir, pero hay personas que necesitan que la misma sociedad cambie y se haga "accesible" a sus diferencias.

8. BIBLIOGRAFIA

a) *Bibliografía citada*

- ALEMANY, M. "Las estrategias de la igualdad: la discriminación inversa como un medio de promover la igualdad." *Isonomía: revista de teoría y filosofía del derecho*. Nº 11. 1999.
- ALONSO, F.: Algo más que suprimir barreras: conceptos y argumentos para una accesibilidad universal, *Trans. Revista de Traductología*, nº 11, 2007, Barcelona.
- APARISI MILLARES.A: "Discriminación y Derecho a la Igualdad: las vías para el acceso al reconocimiento de igualdad"; *Anuario de filosofía del Derecho*. Nº12. 1995.
- ARGENTO NASSER, A: El reconocimiento a las personas con discapacidad: posibilidad de acceso a los bienes culturales, *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*; Vol.4, 2010.
- AA. VV. Aproximación al concepto de discapacidad, CAI, Zaragoza, 2008.
- AA. VV. "El Libro Blanco de la dependencia", MTAS-IMSERSO, Madrid, 2005, Capítulo III.
- BARRERE UNCETA M.A: "Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", *Revista Vasca de Administración Pública*, núm.9,2003.
- BLANCO EGIDO.E: "El marco jurídico de la no discriminación de las personas con discapacidad en la Unión Europea", AA. VV. 2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España, *Fundación Derecho y Discapacidad*, Madrid, 2013.
- BLANCO EGIDO.E y A.M. SANCHEZ SALCEDO, "El enfoque de la discapacidad en los organismos internacionales", *RMTAS*, nº 65, 2006.
- BUSTOS BOTTAI, R; Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva. *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y política*, Nº6,2007.

- CABRA DE LUNA, M.A: Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº50
- CAMPOY CERVERA, I." La discapacidad y su tratamiento conforme a la Constitución de 1978", Dykinson.SL, Madrid, 2007.
- CAMPOY CERVERA,I: "Los derechos de las personas con discapacidad perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas", Dykinson, Madrid, 2004.
- CASAS BAAMONDE, M.E, "Un nuevo paso en la protección jurídica de las personas con discapacidad" La Ley-actualidad, España, 2006.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), aprobada el 22 de mayo de 2001 por la Organización Mundial de la Salud.
- COURTIS, C. "Dimensiones conceptuales de la protección legal contra la discriminación". Revista Derecho del Estado.Nº24. 2010.
- DE LORENZO, R & PÉREZ BUENO, L.C. Tratado sobre la discapacidad. (2007)Ed. Aranzadi. Navarra.
- DE LORENZO, R:" El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- DESDENTADO BONETE, A. "La protección de la incapacidad permanente en la Ley de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social", RMTAS, nº 4, 1997.
- Dictamen del Comité Económico y Social sobre la Integración de las personas con discapacidad en la sociedad, de 17 de julio de 2002, (2002/C 241/17).
- Dictamen del Consejo de Estado de 14 de noviembre de 2013, Nº 1183/2013.
- Encuesta realizada por el INE sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999.

- GIMÉNEZ LÓPEZ.D y RAMOS LORENTE.MA: "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 45.
- HERNÁNDEZ GALÁN. F: Accesibilidad universal y diseño para todos, Arquitectura y urbanismo, Artes Gráficas Palarmo, 2011.
- IAÑEZ DOMINGUEZ, A: "Vida independiente y diversidad funcional: resultados de una investigación social aplicada a la ciudad de Sevilla", PORTULARIA, Vol. IX, nº 1, 2009.
- JIMÉNES LARA, A. y HUETE GARCÍA, A.; La discriminación por motivos de discapacidad, Análisis de las respuestas recibidas al cuestionario sobre discriminación por motivos de discapacidad promovido por el CERMI Estatal, Madrid, CERMI, 2002.
- J.MARAÑA:"Vida independiente nuevos modelos organizativos, Asociación iniciativas y Estudios sociales", La Coruña, 2004.
- J.M.CORRALES: "Pregúntame sobre accesibilidad y ayudas técnicas". Una guía sobre accesibilidad integral. Revista de biomecánica.
- LIESA ORÚS.M y VIVED CONTE.E: Discapacidad, edad adulta y vida independiente. Un estudio de casos. Educación y diversidad. Nº 4. 2010.
- LÓPEZ PÉREZ.M Y RUIZ SEISDEDOS.S: Asistencia personal: herramienta para una vida independiente. Situación actual. Aposta, Nº 59. 2013.
- LUCAS VERDÚ, P. "Artículo 1º", Comentarios a las leyes políticas, Edersa, Madrid, 1983, Tomo I.
- MARTÍNEZ. M.A: Personas con discapacidad intelectual: igualdad jurídica, protección asistencial y asistencia sanitaria. Foro, Nueva época, núm. 11-12/2010: 293-318.
- MENENDEZ CALVO, R: "Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma del 2012", Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá V (2012), p. 230.
- MOLINA NAVARRETE.C y MONEREO PÉREZ, J.L:"El derecho a la protección de las personas con minusvalías Comentario a la Constitución socio-económica de España" Albolote, Comares, 2002.

- MOYA MAYA, A: "La sexualidad en mujeres con discapacidad. Perfil de su doble discriminación." Revista Feminismo/s 13, 2009. P.135-139.
- MUÑOZ RUIZ A.B, "Discriminación y relación laboral el caso coleman: un paso más en la construcción del modelo social de discapacidad de la unión europea y su extensión a los cuidadores", Temas laborales, nº 1, 2009, p. 321 y ss.
- OSPINAZ RAMIREZ, M.A: "Discapacidad y sociedad democrática", Revista de Derecho del Estado, nº 24, 2010.
- PALACIOS. A y ROMANACH.J: "El Modelo de la Diversidad", 2007, IAS, Madrid.
- PECES BARBA, G; Curso de derechos fundamentales, Teoría general, BOE, 1995, p. 480.
- PÉREZ BUENO, L.C. 2003-2012: 10 Años de Legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España.CERMI, Nº 55, 2012.
- PÉREZ BUENO, L.C: "La ciudadanía organizada como actor político directo: democracia participativa y diálogo civil" Publicación: Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2011.
- RODRÍGUEZ-PICAVEA MATILLA. A: Reflexiones en torno a la figura del asistente personal para la vida independiente y la promoción de la autonomía de las personas con diversidad funcional (discapacidad). Zerbitzuan. Nº 41. 2007.
- RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER. M. "Un nuevo paso en la protección jurídica de las personas con discapacidad" Relaciones Laborales, Nº 18, La Ley.
- RODRIGUEZ PIÑERO, M. "Nuevas dimensiones de la igualdad, no discriminación y acción positiva", Rev. Persona y Derecho, Vol. 4, 2001.
- RODRIGUEZ PIÑERO.M: "O vedades sobre la discriminación por discapacidad en la Unión Europea" Relaciones Laborales, nº 21, 2008.
- ROMERO RÓDENAS, M.J.: Trabajo y protección social de los discapacitados, Bomarzo, Albacete, 2003.

- SORIANO TORRES, M. La igualdad no como uniformidad de tratamiento jurídico sino como prohibición de discriminación. Anales de la Facultad de Derecho. Nº 19,2002.
- TORRENTE GARI, S. El trastorno mental como enfermedad común en la protección de la incapacidad permanente, BOMARZO, Albacete, 2007.
- TORRENTE GARI S. El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y género: Marco Normativo Nacional y de la Unión Europea. En Vallejo Dacosta,R. (Ed) Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial. Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza. 2013.
- VEHMAS, S. "Análisis ético del concepto de discapacidad" (traduc. MARTA RODRIGUEZ LOPEZ), Revista española sobre Discapacidad Intelectual, vol. 35, nº 212, 2004.
- VALDES DAL-RE, F. "Derechos en serio y personas con discapacidad", Relaciones Laborales, nº 12, 2005.
- VALDES DAL-RE, F. "Del modelo asistencial al modelo social de discapacidad", Relaciones Laborales, nº 10, 2005.
- VEGA FUENTE, A: Internet para todos: después del año europeo de la discapacidad; Revista científica iberoamericana de comunicación y educación, Nº22, 2004.
- VILLA FERNÁNDEZ, N., La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006), MTAS, Madrid, 2007.
- VILLANUEVA FLORES, M: "La discriminación interna de las personas con discapacidad: el desarrollo de carreras profesionales" Escuela universitaria de estudios Jurídicos y Económicos.

b) Páginas web

- <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>
- <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/eudisc.htm>.

- http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/disability_and_old_age/c11412_es.htm
- www.cermi.es
- http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/index_es.htm
- <http://www.parigual.org/genero-y-discapacidad-la-doble-discriminacion/>
- <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/7/jarribas.htm>
- <http://semanal.cermi.es/noticia/discapacidad-reforma-Constitu...>

c) Sentencias citadas

- STC de 15/1993, de 18 de enero de 1993 Aranzadi.
- STC de 296/94, de 3 de octubre de 1994, Aranzadi.
- STC de 26 de mayo de 2008, Aranzadi.
- STC de 29 de junio de 2009, Aranzadi.
- STC de 13 de diciembre de 2012, Aranzadi.
- STC de 16 de diciembre de 2013, Aranzadi.
- STC de 27 de enero de 2014, Aranzadi.
- STS de 18 de diciembre de 2008, Aranzadi.
- STS de 8 de noviembre de 2011, Aranzadi.
- STS de 10 de octubre de 2013, Aranzadi.
- Auto de 15 de diciembre de 2008, Aranzadi.
- STJ 1393/2014 de 21 de febrero, Aranzadi.

