



FACULTAD DE DERECHO

# EL EMPLEO Y LA DISCAPACIDAD: DIFICULTADES Y RETOS

Autor: LUIS MUÑOZ PORRAS

4º E-1 BL

FILOSOFÍA DEL DERECHO

Tutora: MARÍA ÁNGELES BENGOCHEA GIL

Madrid  
Junio 2018



# SUMARIO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>2. CONCEPTOS PRELIMINARES</b> .....	7
2.1. Derecho Fundamental al Trabajo.....	7
2.1.1. <i>Derechos Fundamentales como Libertades y Derechos Fundamentales como Prestaciones</i> .....	7
2.1.2. <i>Derechos como Prestaciones: Las Generaciones de Derechos Fundamentales</i> .....	10
2.2. El Desarrollo Jurídico-Positivo actual del Derecho al Trabajo.....	14
2.3. El Problema de la Discapacidad.....	18
2.3.1. <i>Concepto</i> .....	18
2.3.2. <i>Clases de Discapacidad</i> .....	19
<b>3. PANORAMA ACTUAL DEL MERCADO LABORAL CON RESPECTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	19
<b>4. CONCIENCIACIÓN A TRAVÉS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ONU</b> .....	22
4.1. El Derecho a la Accesibilidad Universal .....	26
4.2. El Derecho a la Vida Independiente y a Ser Incluido en la Comunidad.....	29
<b>5. EL MODELO SOCIAL</b> .....	30
5.1. El Concepto de Modelo Social.....	30
5.2. Las Críticas al Modelo Social .....	31
5.3. Las Carencias del Modelo Social.....	39
<b>6. DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b> .....	44
6.1. Planteamiento de la cuestión de fondo.....	44
6.2. Aprovechar las oportunidades del cambio al acceso laboral.....	47
<b>7. EL EMPLEO COMO FUENTE DETERMINANTE PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA SOCIEDAD</b> .....	48
7.1. Introducción .....	48
7.2. Fórmulas de Inserción.....	49

7.2.1. <i>La transición al empleo ordinario: fórmulas innovadoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad</i> .....	49
7.2.2. <i>El Empleo Protegido</i> .....	50
7.2.3. <i>El Sistema de Cuotas</i> .....	52
7.2.4. <i>El Empleo Autónomo</i> .....	53
7.2.5. <i>El Empleo con Apoyo</i> .....	53
7.2.6. <i>El empleo en o desde el sector público</i> .....	54
7.2.7. <i>La función de los agentes sociales</i> .....	55
7.2.8. <i>La nueva dimensión de la no discriminación en el empleo</i> .....	56
7.3. <i>Futuro</i> .....	57
<b>8. CONCLUSIONES</b> .....	58
<b>9. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	61



## **1. INTRODUCCIÓN**

La historia nos ha demostrado que una causa principal de la evolución y progreso de la sociedad es la aspiración individual del ser humano a una vida plena motivada por la necesidad de realización personal. Sin embargo, nos encontramos con que esta aspiración es más idílica que real debido a la restricción de los derechos a la libertad, igualdad y dignidad. Bien es cierto que no se puede negar que a nivel social se han conseguido enormes progresos que hace décadas ni siquiera se tenían en consideración, pero, la realidad apunta a que una cantidad considerable de personas no pueden participar o acceder a entornos o servicios generales porque el acceso a los mismos no se ha tenido en cuenta ni a la hora de su creación.

Que la discapacidad está presente en el día a día de nuestra sociedad es una realidad que encuentra su razón de ser en el cuantioso número de personas que padecen algún tipo de discapacidad y que se ven en reales condiciones de exclusión debido a la forma en que la sociedad funciona y queda estructurada. Esta realidad ha supuesto que actualmente, los derechos y libertades básicas, conocidos y debidamente recogidos por las diferentes legislaciones de distintos países, se hayan visto restringidos, con la consecuencia directa en forma de obstáculo para el desarrollo personal y disfrute de los recursos y servicios que están a disposición de la población, así como de la posibilidad de contribuir al progreso de la sociedad con sus capacidades.

Se desprende, pues, que las personas con discapacidad se ven privadas del pleno ejercicio de sus derechos por un conglomerado de impedimentos sociales, y no precisamente propios de la discapacidad que padecen. El consiguiente resultado se materializa en su exclusión social; situación inexcusablemente afrontada por los poderes públicos. Constitucionalmente, se reconoce la integración social como derecho de las personas con discapacidad, y son los poderes públicos los encargados de llevar a cabo las políticas que acaben con los impedimentos o dificultades. Su plena integración pasa por incorporar al mercado laboral a este colectivo. Y como derecho constitucional que es, corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen las barreras que impidan o dificulten su cumplimiento. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración social.

De todos es bien sabido que los derechos humanos tienen carácter universal. Ello implica que pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo, evidentemente, a las

personas con discapacidad. En los últimos años, se ha progresado notablemente en la promulgación de los derechos de estas personas, estableciendo como objetivo, la instauración de un cambio en la sociedad que ponga de manifiesto su completa inclusión en la sociedad. Sin embargo, la participación activa de las mismas está en entredicho.

A lo largo del trabajo, se incidirá en las dificultades de diversa índole a las que este colectivo se ha visto históricamente obligado a hacer frente. A su vez, se explicarán los diversos escenarios en los que este grupo de personas experimenta una limitación notoriamente acrecentada de sus posibilidades para afrontar su día a día, teniendo como principal causa promotora, la inactividad laboral.

En lo que a la estructura del Trabajo se refiere, este comenzará con un apartado extenso en que se explicará distintos conceptos íntimamente relacionados con el tema a tratar y que son imprescindibles para comprender el sentido y significado del Trabajo. De esta forma, se expondrá la evolución que ha sufrido el Derecho al Trabajo desde su concepción de derecho fundamental como libertad, a derecho fundamental como prestación. De esta última concepción, se explicarán las distintas generaciones de derechos fundamentales que han ido surgiendo a lo largo de historia. A continuación, se expondrá el desarrollo jurídico-positivo del Derecho al Trabajo junto con la diversidad de etapas que ha sufrido el contrato de trabajo y cómo a lo largo de las mismas, la consideración del colectivo de personas discapacitadas en la configuración del contrato laboral apenas se ha tenido en cuenta. Como último apartado de la concepción preliminar del Trabajo, se analizará la discapacidad desde una perspectiva más objetiva en tanto que se hará mención a su concepto y tipología.

Posteriormente, se expondrá la situación en que vive el mercado laboral de las personas discapacitadas en base a los datos aportados por diferentes fuentes estadísticas procedentes del Instituto Nacional de Estadística o del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Más adelante, se podrá comprobar cómo la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha sido determinante para concienciar a varios Estados, entre los que se encuentra España, de la necesidad de asegurar la efectiva puesta a disposición de facilidades para el colectivo de personas con discapacidad y, sobre todo, la imprescindible necesidad de garantizar el cumplimiento de sus derechos fundamentales a través de distintos instrumentos político-legislativos. Por ello, se hará

hincapié en la urgencia de garantizar derechos fundamentales ya constituidos antes que crear nuevos derechos.

El quinto apartado de mi Trabajo de Fin de Grado trata fundamentalmente del modelo social, cuya implantación en el Estado español está más que arraigada. Así se explicará lo que la mayor parte de la doctrina entiende por modelo social y se plasmarán las críticas que recibe por parte de diferentes autores. Finalizará el epígrafe reflejando cómo las debilidades del modelo social son una causa fundamental de su escaso éxito.

El Trabajo continuará con la puesta en conocimiento de las vicisitudes que se encuentran las personas discapacitadas en su día a día y cómo la sociedad debe contribuir a solventar este extenso conglomerado de problemas diarios que son tan innecesarios.

En el apartado que sigue, penúltimo en el conjunto del Trabajo, se pondrán de manifiesto dos cuestiones. En primer lugar, la importancia que tiene el empleo para la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad y cómo yerra esta al no aprovechar el gran potencial de este colectivo de personas a través de diferentes fórmulas de inserción. En segundo lugar, se expondrán diferentes estrategias y caminos a seguir para que efectivamente las personas con discapacidad desempeñen en nuestra sociedad el papel tan fundamental que merecen.

Finalmente, se concluirá el Trabajo de Fin de Grado a través de una reflexión personal trayendo a colación tanto la esencia del Trabajo como todo el aprendizaje que ha conllevado la elaboración de este.

## **2. CONCEPTOS PRELIMINARES**

### **2.1. Derecho Fundamental al Trabajo**

#### **2.1.1. *Derechos Fundamentales como Libertades y Derechos Fundamentales como Prestaciones***

Originalmente, los derechos humanos fueron producto de una potente corriente jurídica y de pensamiento en general que se suele denominar Derecho Natural Racionalista. Formada en los siglos XVII y XVIII fundamentalmente, esta corriente alcanza en la Ilustración su momento de máximo esplendor e influencia: en concreto, la aparición de los derechos humanos.

El vínculo entre los derechos humanos, como derechos naturales de la razón, y el período histórico correspondiente al Iluminismo es de gran interés, porque explica el sentido emancipador que tienen estos derechos, como principio de mismos, pero también como fin al que apuntan.

En efecto, estos derechos aparecen a primera vista como libertades, esto es, como la consagración de espacios de libertad que posee todo ser humano en cuanto tal, en su individualidad. Y al mismo tiempo, se encuentran protegidos frente a cualquier injerencia por parte del poder político, sea un monarca, el Estado, o más particularmente, los grandes señores, ya que estos derechos aparecen ante todo para liberar a los antiguos siervos de su dependencia a la tierra impuesta por los señores feudales. Por ello, es una parte del cambio de período histórico que, superando la Edad Media, nos sitúa ya en la Modernidad.

En este sentido, las libertades se configuran como derechos fundamentales de la persona, propios del sujeto, que no son concedidos por ningún poder, sino que se encuentran formando parte de la esencia misma de cada ser humano, independientemente de su raza, sexo, religión, etc., puesto que dependen de la dignidad del hombre, de todo hombre individualmente considerado. Y no por consideración a su pertenencia a un grupo o clase social o política. Esta esencia, esta dignidad, es algo a lo que el hombre no puede renunciar ni enajenar ni vender: son, pues, irrenunciables e inajenables.

Por este motivo, estos derechos que originalmente son naturales aparecen inmediatamente como derechos del hombre y, a continuación, como derechos fundamentales. Técnicamente, responderán a la categoría de los derechos subjetivos, muy pronto teorizada como “derechos públicos subjetivos”.

Históricamente, por lo tanto, la aparición e implantación de los derechos fundamentales se encuentra en íntima conexión con la estructura del Estado liberal burgués, entrando a formar parte de las exigencias de un tipo de organización política como es el Estado de Derecho. En esta línea, los derechos fundamentales integran el mismo plantel de principios que, junto con el imperio de la ley o la división de poderes, entre otros, caracterizan dicho modelo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> PECES-BARBA, G., *Derechos fundamentales. I. Teoría General*, Biblioteca Guadiana, Madrid, 1973, p. 78.

Aunque es posible rastrear la manifestación de derechos así concebidos en documentos muy anteriores, como las cartas pactadas (como la de Juan Sin Tierra), Actas de Tolerancia (como la de Maryland de 1649), *Bills* de distinto tipo (como el *Bill of Rights* de 1688) o declaraciones (comenzando por la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de 1776), la formulación más acabada y sistemática de estos derechos se encuentra en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, en el marco de la Revolución francesa<sup>2</sup>.

En este texto, que los representantes del pueblo redactan para sí mismos y publican para toda la nación, se exponen, según sus propias palabras, “*los derechos naturales, inalienables y sagrados del hombre*”, con el objeto de que sean respetados por los poderes públicos (legislativo y ejecutivo) y con el fin de poder fundar las reclamaciones de los ciudadanos<sup>3</sup>.

Como libertades, por consiguiente, el texto incluye las que hoy pueden considerarse ya clásicas, acompañadas de sus correspondientes garantías: libre comunicación de pensamientos y opiniones (art. 12), libertad religiosa (art. 10), presunción de inocencia (art. 9), o derecho de propiedad (art. 17, de la que, dice, “*nadie puede ser privado salvo por necesidad pública legalmente constatada*”).

Queda claro, por lo tanto, que se trata de derechos entendidos como “tener derecho a cierta acción”, lo que implica la existencia de algún tipo de garantía o protección a la correspondiente conducta. Por ejemplo, la “libertad de circulación” supone el derecho de una persona a desplazarse físicamente sin ningún tipo de impedimentos provenientes, principalmente, de las instituciones estatales, pero también de cualquier instancia privada. Así se cumplirá con la garantía consistente en el deber del poder público de remover cualquier obstáculo que se oponga a ello.

Por consiguiente, hablar de derechos como libertades es hablar, por un lado, de ausencia de prohibición, y por otro, de protección (o garantía) del efectivo ejercicio del derecho, caso de que su titular, que es el hombre, decida poner en práctica el comportamiento de que se trata. Puede resultar más fácil ahora entender por qué a estos derechos como libertades se les llame también *derechos negativos*, en cuanto niegan, en

---

<sup>2</sup> PECES-BARBA, G. y HIERRO, L., *Textos Básicos sobre Derechos Humanos*, Aranzadi, Madrid, 1973, p., 85.

<sup>3</sup> PECES-BARBA, G. y HIERRO, L., *Textos Básicos sobre Derechos Humanos*, Aranzadi, Madrid, 1973, p., 87.

principio, la acción prohibitiva del Estado exigiendo al mismo una actitud negativa. En efecto, son derechos que están a disposición del hombre y/o del ciudadano. En cuanto a su ejercicio, el poder sólo puede mantener una actitud de abstención, en el sentido de que únicamente cuando aparezca alguna dificultad en su acción práctica deberá poner en marcha su maquinaria con el objeto de protegerlo. No obstante, también está obligado a crear un ambiente propicio para su ejercicio, lo que se integra dentro del cumplimiento de las exigencias del Estado de Derecho antes mencionadas.

Por este motivo, en su configuración inicial estos derechos son garantías, en cuanto que el Estado, o el poder organizado públicamente, se limita, es decir, se reduce a esperar que el titular ejercite o no su libertad de actuar. Y una vez asegurada su posibilidad de ejercicio debe esperar al resultado de este para actuar, en su caso, tras la reclamación del sujeto afectado (que tiene obligación de atender).

En definitiva, se trata de derechos que están en la línea del principio liberal burgués del “*dejar hacer – dejar pasar*”, que tiene en las relaciones económicas un campo de aplicación muy amplio.

### **2.1.2. *Derechos como Prestaciones: Las Generaciones de Derechos Fundamentales***

Históricamente se advirtió muy pronto que estas libertades no podían ser ejercitadas por igual por todos los hombres. Que el poder público garantizara su ejercicio no implicaba su efectividad: ciertas personas se veían alejadas de la posibilidad de ponerlos en práctica por encontrarse en situaciones de salida desfavorables por diversos motivos: poder económico, género, inferioridad racial, etc. Dichas personas, aun siendo ciudadanos, no se encontraban por sí mismos en el nivel de los demás, lo que ponía de manifiesto la contraposición entre una igualdad formal (consagrada en los documentos y constituciones de las revoluciones liberales burguesas) y la igualdad real.

Esta ruptura del principio de igualdad, básico junto con el de la libertad, a cuya misma altura se encuentra, suponía una dificultad que era preciso abordar<sup>4</sup>. En concreto, era necesario eliminar, al menos, las diferencias de salida (no así los resultados); dicho con otras palabras, debía romperse el “perímetro protector” de que gozaba cada hombre

---

<sup>4</sup> NINO, C. S., *Ética y derechos humanos*, Ariel, Barcelona, 1989, p. 25 y ss.

por ser desigual e insuficiente para todos. Para ello, en lugar de exigir la abstención estatal, lo que se solicita es su intervención; y por ello, en lugar de hablar de derechos como libertades se habla de derechos como prestaciones, ya que ahora el Estado debe, no tanto mantener una actitud pasiva (negativa) de vigilancia y protección de los derechos, como actuar positivamente para compensar o suplir mediante su acción lo que en la práctica no puede el hombre – ciudadano, por razones de sexo, discapacidad, etc., anteriormente indicadas.

A lo largo de la historia, esta concepción de los derechos en cuanto prestaciones aparece también de forma temprana en la propia Revolución francesa, concretamente, en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1793. En ella, junto a las clásicas libertades (opinión, manifestación, reunión... recogidas en su artículo 7), se señalan otros derechos que no pueden ejercerse si no se da una actividad positiva por parte del poder público, como los relativos a la instrucción (artículo 22), o el derecho al trabajo (artículo 21), en cuya disposición se advierte además que “*la sociedad debe asegurar la subsistencia de los ciudadanos desgraciados, sea proporcionándoles trabajo, sea garantizando medios de subsistencia*”, siendo la propia sociedad, añade, la que debe “*colocar la instrucción y el trabajo al alcance de todos los ciudadanos*”<sup>5</sup>.

A pesar de todo, hay que poner de manifiesto, que esta referencia de 1793 fue un caso muy temprano, probablemente explicable por la influencia de los jacobinos (y las teorías de ROUSSEAU) en dicho texto, que permaneció, sin embargo, asilado durante años. De hecho, la Declaración a la que se alude y su correspondiente Constitución no llegaron a entrar en vigor propiamente. Así, la implantación y posterior difusión de esta concepción de los derechos fundamentales fue una tarea ardua que se prolongó a lo largo del tiempo. A pesar de las exigencias y del clamor popular en orden a su reconocimiento, hay que esperar prácticamente al siglo XX para ver a estos derechos recogidos en textos legales.

Con todo, es fácilmente constatable el giro que se opera a partir de estas circunstancias sobre el concepto mismo de “*derecho fundamental*”, que pasa de ser negativo a ser positivo, al requerir la acción positiva de los poderes públicos (lo que la Declaración últimamente citada llama “*la sociedad*”). Igualmente, resulta ahora

---

<sup>5</sup> PECES-BARBA, G. y HIERRO, L., *Textos Básicos sobre Derechos Humanos*, Aranzadi, Madrid, 1973, p., 25.

comprensible el giro que se opera en el modelo político, que pasa de configurarse como Estado liberal, a configurarse como Estado social.

Junto con otros derechos, como la educación (o instrucción) o la sanidad, el derecho al trabajo aparece a partir de ese momento como un derecho de prestación, rodeado de otros derechos de contenido social complementarios del mismo: como los derechos a un salario justo, al descanso, a vacaciones remuneradas... Pero, como se ha dicho, ese momento tarda en producirse. Hay que esperar a los primeros decenios del siglo XX para encontrar estos derechos, ahora integrados en un tipo diferente de documento jurídico: concretamente, las constituciones. Probablemente sea la Constitución de México de 1917 una de las pioneras en este sentido, al contener todo un capítulo, concretamente el IV, cuyo título es “Del trabajo y la previsión social”, dedicado a la materia.

En esa lucha convulsa y ocasionalmente violenta por el reconocimiento de estos derechos, entre los que ocupa un lugar preeminente el derecho al trabajo, un segundo momento está constituido por lo globalmente conocido como la internacionalización de los derechos fundamentales en general, esto es, bien de las libertades, bien de las prestaciones. Como documentos internacionales que avalan y promueven dicha pretensión, cabe señalar en este punto: la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 de la Organización de las Naciones Unidas y la Carta Social Europea de 1961 del Consejo de Europa.

Por este motivo, la historia del reconocimiento de los derechos fundamentales se entiende como un proceso que ha atravesado tres fases bien definidas: primera, la de las grandes Declaraciones, de carácter revolucionario muchas de ellas; segunda, la fase de constitucionalización, precedida y acompañada de importantes movimientos sociales; y, por último, la fase de internacionalización, que acaba de recogerse.

Sin embargo, no puede ocultarse que, en el caso concreto de los derechos como prestaciones, su aparición y difusión se encuentra plagada de dificultades teóricas y relativas a su fundamentación, e incluso prácticas, ya que, en definitiva, son derechos del hombre, pero su constitución depende de la intervención del Estado en la vida de los sujetos individuales. A este respecto, muchos estudiosos han dedicado importantes consideraciones a lo que pueden denominarse los “límites de la interferencia estatal”, que debe dejar a salvo, en todo caso, la autonomía y la inviolabilidad de la persona, e incluso,

su dignidad y sus libertades básicas. En este sentido, NINO rechaza tanto la justificación perfeccionista de la intervención estatal, según la cual es misión del Estado hacer que los individuos acepten y realicen ideales de virtud, de modo que tenga que adoptar medidas para que ajusten su vida a tales ideales, como la justificación paternalista de la injerencia estatal, en la que, más que imponer ideales que los individuos no han elegido, se impone un modelo de sociedad que materializa opciones puestas por el propio Estado; en este sentido, por ejemplo, si bien es aceptable el derecho a la educación o al descanso, sería inaceptable por paternalista imponer un tipo de educación o una forma de descanso que se considere significativa<sup>6</sup>.

Más adelante se volverá sobre esta idea señalada de las dificultades del Estado social y las políticas sociales en la actualidad.

Como cierre de este apartado, es preciso remarcar un punto que puede ser de gran interés. Así como el reconocimiento e incorporación de los derechos fundamentales a los documentos jurídicos ha sufrido un proceso como el que se ha indicado anteriormente sumergido en las tres fases, también puede hablarse de un proceso de sucesiva ampliación del concepto de estos derechos. Como puede apreciarse, han sido objeto de una expansión en círculos concéntricos en la que, a partir de un núcleo básico, como el de las libertades, se ha pasado a otro círculo, como el de las prestaciones económicas, culturales... Pues bien, esta dinámica ha seguido operando en este sentido expansivo, ya en la segunda mitad del siglo XX, en donde se da un tercer círculo de derechos como exigencias que no tienen como sujeto al individuo, ni se refieren al Estado, sino que apuntan a toda la humanidad; desde principios como la solidaridad, también han hecho acto de presencia derechos como el derecho al medio ambiente, a la calidad de vida, derechos de los animales... que afectan a bienes de todo el género humano y el mundo.

Podría hablarse de una cuarta fase de universalización, pero los especialistas, con VASAK<sup>7</sup> a la cabeza, prefieren hablar, a este respecto, de sucesivas “*generaciones de derecho fundamentales*”. Habría, pues, tres generaciones de derechos, aunque se habla también de una cuarta generación, como la que se refiere a la protección frente a las amenazas tecnológicas, en especial las genéticas, e incluso de una quinta. No obstante,

---

<sup>6</sup> NINO, C. S., *Ética y derechos humanos*, Ariel, Barcelona, 1989, p. 418.

<sup>7</sup> VASAK, K., *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Serbal, Barcelona, 1984.

hay que advertir que, si bien el problema teórico y conceptual que plantean estas generaciones es muy agudo<sup>8</sup>, en el sentido de por qué situar un derecho determinado en un círculo o generación concretos, también es cierto que, a veces, un mismo derecho aparece, dentro de la tercera generación, según unos autores, o dentro de una cuarta generación, según otros.

## 2.2. El Desarrollo Jurídico-Positivo actual del Derecho al Trabajo

Previamente a la exposición del concepto de contrato de trabajo, considero que resulta conveniente hacer mención a la evolución que ha sufrido el mismo según MARTÍN VALVERDE<sup>9</sup>. La primera etapa está datada en el primer tercio del siglo XX, y en ella nace el contrato de trabajo abarcando únicamente aquellos contratos de carácter civil y mercantil. La segunda etapa, hasta 1980, se caracteriza principalmente porque en ella tiene lugar la aprobación del Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup> y la ampliación del territorio de aplicación legal del contrato de trabajo. En la tercera etapa, iniciada a mediados de la década de los años 80, se delimitan y se estabilizan los límites del ámbito de aplicación del contrato de trabajo. Asimismo, según MOLERO<sup>11</sup>, existe una última etapa que se inicia a mitad de los años 90, en que se extiende el ámbito legal y jurisprudencial del ordenamiento jurídico-laboral ya que aparecen nuevas figuras como sujetos y entidades que son protagonistas de las relaciones labores.

Se puede apreciar una tendencia de los Tribunales a abarcar la mayor extensión posible del ámbito del ordenamiento jurídico-laboral a pesar de que la seguridad jurídica y los criterios aplicables se desvaloricen. Por ejemplo, el Tribunal Supremo, en una de sus sentencias, declaró el carácter laboral de la actividad que desarrollaban los reporteros gráficos, los peritos tasadores, etc.<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> PÉREZ LUÑO, A. E., “La evolución del Estado social y la transformación de los derechos fundamentales”, en OLIVAS, E., Problemas de legitimación del Estado social, Trotta, Madrid, 1991, pp. 173-260.

<sup>9</sup> MARTÍN VALVERDE, A., “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 38, 2002, pp. 38-50.

<sup>10</sup> El Estatuto de los Trabajadores se publicó en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980 a través de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Actualmente, tras ser objeto de varias modificaciones, está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>11</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 98.

<sup>12</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm 2869/2001, de 19 de julio de 2002, RJ 2002/9518.

Ahora sí, y en atención a MOLERO, se entiende por contrato de trabajo “*aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajeneidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial*”<sup>13</sup>. De esta definición, se desprenden como notas configuradoras de la relación laboral, la ajeneidad y dependencia.

Paralelamente a la línea de pensamiento de MOLERO, estimo relevante mencionar que varios autores se han pronunciado sobre el concepto de ajeneidad. Según SALA<sup>14</sup> y LÓPEZ MORA<sup>15</sup>, son seis las teorías que se han promulgado sobre el concepto de ajeneidad, y únicamente tres se han afianzado mayoritariamente<sup>16</sup>. En primer lugar, la teoría de BAYÓN<sup>17</sup> que la asimilaba a la irrelevancia de riesgos para el trabajador. En segundo lugar, la de ALONSO OLEA<sup>18</sup> que sitúa la aparición de ajeneidad cuando la titularidad inicial de los frutos del trabajo pasa del empleado al empleador. Y, en último lugar, la teoría de ALARCÓN CARACUEL<sup>19</sup> que aboga por la ajeneidad cuando a efectos jurídicos, el productor directo es ajeno a los consumidores de sus productos, con independencia de que sean bienes o servicios.

Siguiendo a MOLERO<sup>20</sup>, se entiende por ajeneidad, “*la ausencia de una utilidad económica vinculada exclusivamente al resultado de una actividad profesional, entendiéndose por tal la empresarial, agrícola, liberal o de cualquier otro tipo*”.

En cuanto al concepto de dependencia, este también ha sido objeto de distintas teorías promulgadas por distintos autores. A modo de breve mención, BAYÓN<sup>21</sup> la entendió como una fusión de un elemento moral, un elemento técnico, un elemento económico y un elemento jurídico. RODRÍGUEZ-PIÑERO<sup>22</sup>, habla de puesta a

---

<sup>13</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 97.

<sup>14</sup> SALA FRANCO, T., “Una nueva relación laboral de los empleados públicos”, *Actualidad Laboral*, núm. 20, 2007, pp. 2404-2419.

<sup>15</sup> LÓPEZ MORA, F. V., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Ediciones Deusto, Barcelona, 1990.

<sup>16</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, 2016, Madrid.

<sup>17</sup> BAYÓN CHACÓN, G., “La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el Derecho Histórico Español”, en ÁLVAREZ DE MIRANDA, J. M., *Anuario de Derecho Civil*, Tecnos, núm. 4, Madrid, 1955, pp. 1359-1369.

<sup>18</sup> ALONSO OLEA, M., *De la servidumbre al contrato de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1979.

<sup>19</sup> ALARCÓN CARACUEL, M., “La doctrina en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas, Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 28, 1986, pp. 495-544.

<sup>20</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 98.

<sup>21</sup> BAYÓN CHACÓN, G., “La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el Derecho Histórico Español”, en ÁLVAREZ DE MIRANDA, J. M., *Anuario de Derecho Civil*, Tecnos, núm. 4, Madrid, 1955, pp. 1359-1369.

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M., La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo, *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966.

disposición del empleador de la fuerza del trabajo. El Tribunal Supremo<sup>23</sup>, alude al sometimiento del empleado a la disciplina del empleador. Y, el Estatuto de los Trabajadores<sup>24</sup>, incluye al trabajador dentro de la organización y de la dirección del empresario. En definitiva, MOLERO define la dependencia como “*la exclusión de la capacidad de iniciativa, real y efectiva, sobre la estructuración de los elementos inherentes a la actividad y sobre los criterios de su aplicación, en particular en lo referente a la propia aportación personal.*”<sup>25</sup>

Además, conviene hacer especial referencia al artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores<sup>26</sup>, referido a la forma del contrato de trabajo, según el cual, se establece la presunción de laboralidad para aquel que presta un servicio por cuenta ajena y dentro de la organización de otro a cambio de una retribución que recibe por parte del otro.

Por su parte, en el artículo 1 del Estatuto<sup>27</sup>, se afirma que la presente ley será de aplicación para todos aquellos trabajadores que de forma voluntaria presten servicios por cuenta ajena y dentro de la organización de otro a cambio de recibir una retribución. Ante este concepto de sujeto de contrato de trabajo, podemos afirmar que los requisitos para considerarlos como tal son, fundamentalmente, dos: ser persona física y contar con capacidad jurídica para al efecto<sup>28</sup>.

De esta forma, se pueden extraer las siguientes conclusiones<sup>29</sup>. En primer lugar, el trabajador debe ser persona física. Ante la posibilidad de admitir a la persona jurídica como trabajador, la jurisprudencia acabó decantándose únicamente por la persona física como capaz de gozar de capacidad jurídica. En segundo lugar, una vez constatada la

---

<sup>23</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 871/2011, de 17 de mayo de 2012, RJ 2012\6679.

<sup>24</sup> El Estatuto de los Trabajadores determina su ámbito de aplicación en su artículo primero: “*1.1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

<sup>25</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 171.

<sup>26</sup> La redacción literal del artículo 8.1 ET es la siguiente: “*1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.*”

<sup>27</sup> El apartado primero del artículo 1 ET afirma lo siguiente: “*1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*”

<sup>28</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 171.

<sup>29</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 171.

exigencia de que sea persona física, es indiferente el sexo, la religión, la nacionalidad, la afiliación política o la edad salvo unas exigencias mínimas que afectan a la capacidad. En tercer lugar, el sujeto del contrato de trabajo solo puede ser una persona física, no colectivos. Y, en cuarto lugar, debe gozar de capacidad jurídica al efecto, o por lo menos de capacidad suficiente con plena intencionalidad.

MOLERO<sup>30</sup> ahonda más en esta última cuestión afirmando la carencia de sentido a la hora de establecer una distinción entre la capacidad de obrar y la capacidad jurídica debido a la conexión que une a la titularidad y al ejercicio. Para más inri, considera que únicamente tendría sentido referirse a la capacidad para suscribir el contrato laboral por sí mismo o mediante asistencias legales necesarias y la capacidad para cobrar o no, pero en ningún caso, tiene sentido hablar de la distinción para prestar los servicios. Actualmente, en España únicamente se contemplan tres factores que pueden afectar a la capacidad: la edad, la nacionalidad y las circunstancias generales limitativas de la capacidad contempladas por el Código Civil. MENÉNDEZ SEBASTIÁN<sup>31</sup>, basándose en nuestro Código Civil<sup>32</sup>, sostiene que, aunque los incapaces absolutos no pueden ser trabajadores, las personas con capacidad limitada sí pueden serlo, teniendo en cuenta el artículo 1302 CC<sup>33</sup> por el que el empresario no puede extinguir el contrato de trabajo alegando falta de capacidad salvo que probase que la desconocía<sup>34</sup>.

Haciendo un inciso, me gustaría recordar que las circunstancias modificativas de la capacidad<sup>35</sup> aparecen en el artículo 200 CC<sup>36</sup>. A parte de la minoría de edad, son: en primer lugar, la declaración judicial de incapacitación con base en enfermedades o deficiencias persistentes que impiden a la persona gobernarse a sí misma; y, en segundo

---

<sup>30</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 176.

<sup>31</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.

<sup>32</sup> La capacidad de la persona individual se puede concretar en la capacidad jurídica y en la capacidad de obrar. La capacidad jurídica se presenta como la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas y acompaña a la persona desde su nacimiento hasta su muerte, por lo que se pierde con esta. Por su parte, la capacidad de obrar se define como la aptitud para ejercitar relaciones jurídicas y carece de ella el recién nacido, la tiene limitada el menor emancipado y la disfruta plenamente el mayor de edad.

<sup>33</sup> Concretamente en el artículo 1302: “*Pueden ejercitar la acción de nulidad de los contratos los obligados principal o subsidiariamente en virtud de ellos. Las personas capaces no podrán, sin embargo, alegar la incapacidad de aquellos con quienes contrataron; ni los que causaron la intimidación o violencia, o emplearon el dolo o produjeron el error, podrán fundar su acción en estos vicios del contrato.*”

<sup>34</sup> NAVARRO MENDIZÁBAL, I. A., *Derecho de obligaciones y contratos*, Civitas, Navarra, 2013, p. 408.

<sup>35</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Comentarios a las sentencias de unificación de doctrina: civil y mercantil*, Dykinson, Madrid, 2008.

<sup>36</sup> Según el artículo 200 de nuestro Código Civil: “*Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma.*”

lugar, la prodigalidad<sup>37</sup> que puede llevar consigo su sometimiento a la curatela, tal y como se contempla en el artículo 286 de nuestro Código Civil<sup>38</sup>. De esta forma, la demencia, sordomudez e imbecilidad se encuadran en el tipo general de enfermedad o deficiencia persistente<sup>39</sup>.

Finalmente, y como conclusión de este apartado, el Estatuto de los Trabajadores contempla la existencia de relaciones laborales de carácter especial<sup>40</sup>. Entre ellas, se encuentra la perfeccionada por los minusválidos en centros especiales de empleo, cuya regulación queda sujeta al reglamento<sup>41</sup> que la regula en conexión con el Estatuto de los Trabajadores.

## 2.3. El Problema de la Discapacidad

### 2.3.1. Concepto

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la discapacidad afirmando que la comprensión del concepto hace especial referencia a la comparación establecida entre el sujeto humano y el entorno social circundante. *“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones*

---

<sup>37</sup> RUIZ DE HUIDOBRO DE CARLOS, J. M. y CORRIPIO GIL-DELGADO, M. R., *Manual de Derecho Civil - Parte General*, Dykinson, Madrid, 2015.

<sup>38</sup> El artículo 286 CC afirma que están sujetos a curatela: *“1. Los emancipados cuyos padres fallecieron o quedaran impedidos para el ejercicio de la asistencia prevenida por la Ley. 2. Los que obtuvieron el beneficio de la mayor edad. 3. Los declarados pródigos.”*

<sup>39</sup> MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 174.

<sup>40</sup> En el apartado primero del artículo 2 ET se recogen las relaciones laborales de carácter especial: *“a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). b) La del servicio del hogar familiar. c) La de los penados en las instituciones penitenciarias. d) La de los deportistas profesionales. e) La de los artistas en espectáculos públicos. f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas. g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo. h) (Derogada). i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal. j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. k) La de los abogados que presten servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.”*

<sup>41</sup> Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.”<sup>42</sup>

### **2.3.2. Clases de Discapacidad**

En cuanto a la tipología de la discapacidad, en términos generales, existen cuatro tipos<sup>43</sup>. En primer lugar, la *discapacidad física o motora*. Hace referencia a la disminución o carencia de las funciones cinéticas de una zona específica de la anatomía, dificultando la realización de las tareas a un nivel normo típico.

En segundo lugar, la *discapacidad psíquica*. Se refiere a las anomalías que interfieren en el funcionamiento intelectual y a la alteración en la capacidad de aprendizaje y del comportamiento.

En tercer lugar, la *discapacidad intelectual o mental*. Se identifica con la limitación de las habilidades cognitivas y a la debilitación de la capacidad de adaptación. El funcionamiento intelectual de dichos sujetos debe ser inferior a la media, y debe detectarse previamente a alcanzar la mayoría de edad legal.

La discapacidad intelectual distingue cuatro tipos en función del grado de gravedad: la discapacidad intelectual leve, la discapacidad intelectual moderada, la discapacidad intelectual grave y la discapacidad intelectual profunda.

Por último, la *discapacidad sensorial*. Este tipo de discapacidad hace referencia a la disminución o ausencia de la capacidad visual o auditiva. La incompetencia que inevitablemente genera la privación, parcial o total, de los órganos visuales o auditivos, produce una dificultad en la comunicación.

## **3. PANORAMA ACTUAL DEL MERCADO LABORAL CON RESPECTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Para obtener una perspectiva global<sup>44</sup> de cómo está la situación de los discapacitados en el mercado laboral, es necesario hacer uso de distintas fuentes estadísticas. En primer lugar, cabe mencionar la labor desempeñada por los organismos

---

<sup>42</sup> Informe sobre la Discapacidad y la Salud, Organización Mundial de la Salud, (disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>).

<sup>43</sup> AMATE, A. E. y VÁSQUEZ, A., “Discapacidad. Todo lo que debemos saber”, Publicación Científica y Técnica, núm. 616.

<sup>44</sup> MALO OCAÑA, M. Á., “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, núm. 46, 2003, pp. 99-126.

dependientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales<sup>45</sup> cuya función principal es la expedición de certificados de minusvalías y los datos recogidos en el Anuario de Estadísticas y de Asuntos Sociales<sup>46</sup>.

En España, contamos con el Instituto de Mayores y Servicios Sociales, también conocido como IMSERSO<sup>47</sup>. Dicho organismo, perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad<sup>48</sup>, es una Entidad Gestora de la Seguridad Social que se encarga de gestionar servicios sociales complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de invalidez y de la jubilación, así como del ejercicio de las competencias de la Administración General del Estado en materia de personas mayores y en materia de personas en situación de dependencia. Además, ostenta la facultad para expedir un certificado de minusvalía, siempre que se cuente con los informes médicos requeridos.

Debido al carácter imprescindible de este documento para poder hacer uso del derecho a obtener las prestaciones económicas y sociales que surgen de la incapacidad de las personas cuya deficiencia puede obstaculizar su vida laboral, estas personas deberán someterse a exámenes médicos diseñados por el equipo de trabajo de IMERSO. La disyuntiva surge cuando las personas que, aun padeciendo algún tipo de discapacidad, son activas y no se han registrado en los servicios sociales. Ello consigue que su cómputo sea inexistente y que, por lo tanto, el registro únicamente proporcione información estadística de las personas que padecen algún tipo de discapacidad que les imposibilita para trabajar.

El motivo fundamental por el cual esta fuente administrativa no goza de absoluta fidelidad para analizar la conexión existente entre la discapacidad y el empleo es el error inmediato en el que incurre al relacionar la discapacidad con la incapacidad para trabajar.

---

<sup>45</sup> Página web oficial de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (disponible en: <http://www.msssi.gob.es/>).

<sup>46</sup> CAZALLAS ALCAIDE, C., “La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico”, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, núm. 6, 2005, pp. 147-167.

<sup>47</sup> El Instituto Nacional de Servicios Sociales se creó a partir del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social. Posteriormente, con motivo de la inclusión de la inmigración entre sus competencias, se cambió su denominación gracias al Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, pasando a denominarse Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Por último, el último cambio que recibe hasta otorgarle su actual denominación como Instituto de Mayores y Servicios Sociales fue a partir del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, el cual desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>48</sup> Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

La segunda fuente estadística que nos proporciona información detallada sobre la situación de los discapacitados en el ámbito laboral es la Encuesta<sup>49</sup> sobre Discapacidades, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia<sup>50</sup>.

Las Encuestas sobre discapacidades<sup>51</sup> son operaciones estadísticas en forma de macroencuestas que proporcionan información que tanto las Administraciones Públicas como las organizaciones no gubernamentales demandan. Estas encuestas dan respuesta a interrogantes sobre la discapacidad, la dependencia, el envejecimiento de la población y el estado de salud de la población residente en España. Para estas Encuestas, el concepto de discapacidad engloba, por un lado, toda aquella limitación grave que afecte de forma duradera al que la padece y cuyo origen es una deficiencia, y, por otro lado, aquellas limitaciones degenerativas donde la edad desempeña un factor influyente. Como apunte final en lo que a estas Encuestas se refiere, conviene hacer mención del sistema que siguen para graduar, como grave, la limitación a la que esté sometida la actividad, sirviéndose de la consideración que el propio encuestado otorgue a la misma.

El tercer instrumento al que se puede acudir para realizar un análisis de la relación que existe entre el empleo y la discapacidad es la Encuesta de Empleo de las Personas con Discapacidad<sup>52</sup> desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística<sup>53</sup>. Concretamente, la operación contempla la investigación del empleo de las personas entre

---

<sup>49</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Actividad, ocupación y paro en el mercado laboral*, (disponible en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)).

<sup>50</sup> La Encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia del 2008 es la tercera de las tres macroencuestas que se han realizado en materia de discapacidad y empleo. Las dos anteriores son la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías (1986) y la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (1999).

<sup>51</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personas y situaciones de dependencia*, (disponible en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175)).

<sup>52</sup> Tal y como apunta el Instituto Nacional de Estadística en su página web: “*La operación es fruto de un convenio de colaboración entre INE, el IMSERSO, la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE. En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de población activa (EPA) con datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD). Incorpora además datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)*”.

<sup>53</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personas y situaciones de dependencia*, (disponible en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175)).

los 16 y 64 años que, corroborado a través de un certificado médico expedido, padecen algún tipo de discapacidad.

La última encuesta de esta naturaleza está datada con fecha del 1 de diciembre del 2017, la cual analiza el Empleo de las Personas con Discapacidad a lo largo del año 2016. Antes de entrar en detalle de los datos más reseñables proporcionados por la Encuesta, conviene tener en consideración lo que el Instituto Nacional de Estadística entiende por personas con discapacidad: “*Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados.*”<sup>54</sup> Los principales resultados<sup>55</sup> que acontecieron fueron los siguientes: en primer lugar, 1.840.700 personas atendiendo a baremo de personas entre 16 y 64 años con discapacidad certificadamente reconocida en 2016 que residen en hogares familiares representan el 6,1% de la población española en edad laboral. En segundo lugar, el 35,2% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran trabajadores activos. Supuso un incremento de 1,3 puntos con respecto al año 2015. En tercer lugar, del colectivo de personas con discapacidad, un 28,6% estaban en el paro que, con respecto al año anterior, hubo un descenso de 2,4 puntos. Sin embargo, la tasa de paro de la población sin discapacidad era 9,1 puntos inferior. En cuarto lugar, la tasa de empleo de la población con discapacidad ascendió al 25,1%, 1,7 puntos superior con respecto al año anterior. De los ocupados, el 76,2% de los ocupados asalariados, que representaban el 88%, estaban sujetos a contrato indefinido. Finalmente, y en lo que a las cotizaciones de la Seguridad Social se refiere, solo el 28,9% de la población ocupada con discapacidad disfrutó de algún tipo de reducción o bonificación en sus cotizaciones.

#### **4. CONCIENCIACIÓN A TRAVÉS DE LA CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA ONU**

Estableciendo una simetría con el objetivo<sup>56</sup> que se propone la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el reto que se deberían marcar los poderes públicos de nuestro sistema debería consistir en adaptar los derechos existentes sobre la discapacidad a la realidad social actual, teniendo como

---

<sup>54</sup> Se basa en la definición plasmada en el texto 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.

<sup>55</sup> Instituto Nacional de Estadística, *Nota de Prensa: El empleo de las Personas con Discapacidad año 2016*, (disponible en: [http://www.ine.es/prensa/epd\\_2016.pdf](http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf)).

<sup>56</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 173.

premisa clave asegurar su funcionalidad y eficacia plena<sup>57</sup>. Por ello, concebir la necesidad de promulgar nuevos derechos sobre esta materia carece de sentido mientras los derechos ya promulgados no se hayan visto puestos en práctica.

Atendiendo a la tesis de PALACIOS, existen una serie de dudas en relación con unos derechos que ya existían<sup>58</sup>, pero de cuya plasmación por escrito en el marco del Derecho Internacional no se tiene verdadera constancia. Concretamente, se suscitan dudas sobre el derecho a la accesibilidad universal, el derecho a la movilidad personal<sup>59</sup> y el derecho a la habilitación y rehabilitación.<sup>60</sup> Asimismo, en opinión de la autora CUENCA GÓMEZ, la duda se extiende más allá de las fronteras de los recientemente derechos mencionados, llegando incluso a dos derechos que también quedan recogidos de forma

---

<sup>57</sup> Vid. en este sentido el informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas, en donde se expresa que «la Convención no crea ningún derecho nuevo; más bien aclara las obligaciones de los Estados en relación con los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales ya existentes», A/HRC/4/75, párr. 19.

<sup>58</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, p. 271.

<sup>59</sup> Respecto a la movilidad personal el artículo 20 de la Convención afirma: “*Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas: a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible; b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible; c) Ofrecer a las personas con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad; d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.*”

<sup>10</sup> Acerca de este derecho la Convención afirma lo siguiente: “*1. Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, de forma que esos servicios y programas: a) Comiencen en la etapa más temprana posible y se basen en una evaluación multidisciplinar de las necesidades y capacidades de la persona; b) Apoyen la participación e inclusión en la comunidad y en todos los aspectos de la sociedad, sean voluntarios y estén a disposición de las personas con discapacidad lo más cerca posible de su propia comunidad, incluso en las zonas rurales. 2. Los Estados Partes promoverán el desarrollo de formación inicial y continua para los profesionales y el personal que trabajen en los servicios de habilitación y rehabilitación. 3. Los Estados Partes promoverán la disponibilidad, el conocimiento y el uso de tecnologías de apoyo y dispositivos destinados a las personas con discapacidad, a efectos de habilitación y rehabilitación.*”

unitaria en el texto de la Convención: el derecho a la vida independiente<sup>61</sup> y a ser incluido en la comunidad.<sup>62</sup>

Siguiendo con la línea de pensamiento de CUENCA GÓMEZ, la Convención no cataloga los tres primeros derechos como derechos expresamente dichos<sup>63</sup>. Por ello, se pueden establecer dos interpretaciones posibles sobre los primeros derechos referidos en el párrafo anterior. La primera de las interpretaciones va a tener como base de fundamentación lo que la Convención, según PALACIOS, entiende de estos derechos como instrumentos de vital relevancia “*para el goce y ejercicio del resto de los derechos*”<sup>64</sup>. Por el contrario, está la interpretación que considera a los tres derechos referidos como verdaderos derechos. Siguiendo con esta línea de interpretación, se admite como posibilidad que la Convención sí reconozca la accesibilidad universal, la movilidad personal, la habilitación y rehabilitación y el derecho a la vida independiente y a ser incluido en la comunidad, como nuevos derechos debido a su inexistente reconocimiento en anteriores tratados sobre derechos humanos.<sup>65</sup>

Bien es cierto que estos cuatro derechos no son nuevos en cuanto a que no son creados por primera vez, es decir, no son auténticos. Si bien, podemos afirmar que en la Convención se han visto formulados por primera vez debido a que anteriormente no figuraban en ningún instrumento internacional en la materia<sup>66</sup>. En opinión de RODRÍGUEZ PALOP son derechos propios de la cotidianidad social cuya finalidad

---

<sup>61</sup> La Convención recoge en su artículo 19 este derecho afirmando lo siguiente: “*Los Estados Partes en la presente Convención reconocen el derecho en igualdad de condiciones de todas las personas con discapacidad a vivir en la comunidad, con opciones iguales a las de las demás, y adoptarán medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad, asegurando en especial que: a) Las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir su lugar de residencia y dónde y con quién vivir, en igualdad de condiciones con las demás, y no se vean obligadas a vivir con arreglo a un sistema de vida específico; b) Las personas con discapacidad tengan acceso a una variedad de servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su existencia y su inclusión en la comunidad y para evitar su aislamiento o separación de ésta; c) Las instalaciones y los servicios comunitarios para la población en general estén a disposición, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad y tengan en cuenta sus necesidades.*”

<sup>62</sup> De cualquier modo, y como advierte MEGRET, F., “*The disabilities Convention: Human Rights of Persons with Disabilities or Disability Rights?*”, p. 498, es cierto que la cuestión acerca de si la Convención crea, o no, nuevos derechos, no están simple, ni puede tener una respuesta tan obvia a la luz de una lectura de conjunto.

<sup>63</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 174.

<sup>64</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, p. 272.

<sup>65</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 175.

<sup>66</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 175.

principal es “poner en funcionamiento a los que ya han sido reconocidos en el Ordenamiento jurídico como derechos humanos y/o están consolidados como tales en nuestro sistema político”<sup>67</sup>.

La pretensión del derecho a la movilidad personal es garantizar la movilidad suficiente para que las personas con discapacidad disfruten del mismo grado de independencia, o en su caso, de uno estrechamente similar al del resto de personas, lo que en palabras PALACIOS constituye “un elemento fundamental encaminado a asegurar el ejercicio de su libertad y autonomía”<sup>68</sup>. Resulta plausible la postura que toman los autores BLÁZQUEZ MARTÍN y CUENCA GÓMEZ al entender que el derecho a la movilidad personal se haya implícito en el derecho a la libertad personal que la Constitución española reconoce en su artículo 17<sup>69</sup>, en conexión con el apartado segundo de su artículo 9 y artículo 49, participando de la configuración positiva de la libertad de movimiento<sup>70</sup>.

En cuanto al derecho a la habilitación y rehabilitación, en palabras de PALACIOS, abriga que “las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y profesional”<sup>71</sup>. A su vez, tal y como ocurre con el derecho a la movilidad personal, lo podemos entender como una derivación del derecho recogido en el artículo 49 CE y de los derechos a la salud y a la educación recogidos en los artículos 43 y 27 de nuestra Constitución, respectivamente.

Cabe resaltar que el ordenamiento jurídico español ya se ocupó de regular el derecho a la rehabilitación en la Ley de Integración Social del Minusválido<sup>72</sup>. Concretamente, le dedica el Título VI de su texto legal, y en su artículo 18 la define como “el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo

---

<sup>67</sup> RODRÍGUEZ PALOP, M.E., *La nueva generación de derechos humanos*, Dykinson, Madrid, 2011, p. 35.

<sup>68</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, p. 297. Insiste en esta relación MEGRET, F., “The disabilities Convention: Human Rights of Persons with Disabilities or Disability Rights?”, p. 511.

<sup>69</sup> La Constitución española reconoce el derecho a la libertad y a la seguridad de las personas: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, sino con la observancia de lo establecido en este artículo y en los casos y en la forma previstos en la ley”.

<sup>70</sup> Vid. sobre la regulación de la libertad en la CIDPD y su impacto en la legislación española BLÁZQUEZ MARTÍN, D., “La garantía en igualdad de la libertad y la seguridad de las personas con discapacidad tras la ratificación de la Convención” en CUENCA GÓMEZ, P., *Estudios sobre el impacto de la Convención*, p. 155-188.

<sup>71</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, p. 297. Insiste en esta relación MEGRET, F., “The disabilities Convention: Human Rights of Persons with Disabilities or Disability Rights?”, p. 511.

<sup>72</sup> La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, también conocida como LISMI, que fue posteriormente derogada por 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.

*personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado*". Asimismo, en la misma, el derecho a la rehabilitación se engloba en cuatro secciones: en primer lugar, la rehabilitación médico-funcional; en segundo lugar, el tratamiento y orientación psicológica; en tercer lugar, la educación general y especial; y, en cuarto lugar, la recuperación profesional. De esta forma, se prevé una protección especial para las personas discapacitadas y se fomenta su integración al mundo profesional.

En lo que se refiere al derecho a la accesibilidad universal y al derecho a la vida independiente y a ser incluido en la comunidad serán analizados de forma más extensa y separada en tanto en cuanto la constitucionalidad de ambos derechos ya ha sido, con anterioridad, objeto de regulación por el legislador español.

#### **4.1. El Derecho a la Accesibilidad Universal**

Como se ha apuntado anteriormente, este derecho ha sido recogido por primera vez de forma explícita en el artículo 9 del texto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y pretende que las mismas vean su autonomía más reforzada para desempeñar las actividades que están presentes en la cotidianidad de las personas que no sufren una discapacidad<sup>73</sup>.

Hay quien justifica su ausencia manifiesta de nuestro conjunto básico de normas, basándose en que el mismo se entiende implícitamente comprendido en el principio constitucional de igualdad<sup>74</sup> y en el artículo 49 CE<sup>75</sup>. La accesibilidad universal<sup>76</sup> constituye una referencia de obligatoria consideración en todo lo relativo a las personas con discapacidad gracias a su funcionamiento como límite y guía de los poderes públicos

---

<sup>73</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos "Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, p.106.

<sup>74</sup> La Constitución española, a través del apartado segundo de su artículo 9, se pronuncia sobre el principio de la igualdad, de la siguiente manera: "2. *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.*"

<sup>75</sup> Artículo 49 CE reza de la siguiente manera: "*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.*"

<sup>76</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos "Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, p. 106.

y a su proyección sobre el conjunto de los derechos reconocidos en los textos de la Convención y Constitución española.

Son tres las construcciones que se han formado en torno a la accesibilidad universal y su conexión con los derechos fundamentales<sup>77</sup>. En primer lugar, y similarmente a la doctrina del Tribunal Constitucional, se apoya en la accesibilidad universal como una *conditio sine qua non* para ejercer de forma plena los derechos fundamentales<sup>78</sup>, “*lo que permite considerarla como un rasgo de su contenido esencial*”<sup>79</sup>. Conviene mencionar la percepción de este derecho como una garantía esencial que hará concebir a las personas discapacitadas en igualdad de condiciones para con el resto de las demás personas. El Preámbulo de la Convención se decanta por esta primera proyección de la accesibilidad universal en lo relativo a los derechos fundamentales proclamando la importancia que este derecho tiene para un ejercicio igualitario de los derechos<sup>80</sup>.

En segundo lugar, nos encontramos con la construcción que entiende que la accesibilidad universal se encuentra implícita en el derecho a la igualdad y a no ser discriminado recogido en la Constitución española<sup>81</sup>. La Convención se aproxima a este entender en tanto que constituye una violación del artículo 14 CE<sup>82</sup>, cualquier impedimento, limitación o restricción que sufra una persona con discapacidad, en igualdad de condiciones que el resto para ejercer sus derechos, y que haya sido ocasionada por la ausencia de accesibilidad. Por ello, se puede sintetizar esta postura afirmando que no se tendrá en cuenta el derecho afectado para entender categóricamente como

---

<sup>77</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 178.

<sup>78</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, (Pleno), núm. 5/1981, de 13 de febrero de 1981, RTC 1981\5) y Sentencia del Tribunal Constitucional, (Pleno), núm. 11/1981, de 8 de abril de 1981, RTC 1981\11).

<sup>79</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos “Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, pp. 25-49; 106. El Tribunal Constitucional reconoce en sus sentencias 5/1981 y 11/1981 que el contenido esencial de un derecho con los rasgos que lo identifican y cuya ausencia provocaría la desaparición del derecho en cuestión, con aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como perteneciente al tipo descrito.

<sup>80</sup> “v) Reconociendo la importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

<sup>81</sup> La Constitución recoge este derecho en su artículo 14: “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.”.

<sup>82</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos “Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, pp. 25-49; 106.

discriminación<sup>83</sup> la falta de accesibilidad<sup>84</sup>. Para facilitar la comprensión de esta segunda construcción, me voy a servir de un ejemplo que la autora CUENCA GÓMEZ introduce en su libro: *“por ejemplo, si a una persona con movilidad reducida, se le limitara, restringiera o impidiera el ejercicio de los derechos laborales o del derecho al ocio (o de cualquier otro derecho) en igualdad de condiciones que a las personas sin discapacidad, a través de barreras arquitectónicas... se estaría vulnerando el artículo 14 de la Constitución a través de una discriminación”*<sup>85</sup>. Añade, que esta situación da motivos a la Constitución para aplicar, a través de su artículo 53.2<sup>86</sup>, la protección especial que se contiene en su texto legal.

La última proyección de la accesibilidad universal en lo que a derechos fundamentales se refiere, aboga por el carácter autónomo y fundamental<sup>87</sup> de este derecho. Trayendo a colación las consideraciones que se han vertido en relación con esta dimensión, una de ellas se basa en el carácter legal<sup>88</sup> de los derechos autónomos de accesibilidad en base a que el artículo 10 de la derogada Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal (LIONDAU)<sup>89</sup> y las exigencias que se contienen en el mismo son objeto de expresa recogida por parte de la legislación nacional y autonómica<sup>90</sup>.

---

<sup>83</sup> PALACIOS RIZZO, A. y BARIFFI, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Ediciones Cinca, Madrid, 2007, p. 84.

<sup>84</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 179.

<sup>85</sup> PALACIOS RIZZO, A. y BARIFFI, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Ediciones Cinca, Madrid, 2007, p. 84.

<sup>86</sup> “2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.”

<sup>87</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos “Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, p. 107.

<sup>88</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos “Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, p. 113.

<sup>89</sup> El artículo 10 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, está titulado como las Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.

<sup>90</sup> 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.

Siguiendo con la tesis de la autora CUENCA GÓMEZ<sup>91</sup>, esta atribuye la constitucionalidad del derecho a la accesibilidad universal<sup>92</sup> a partir de concretos artículos de nuestra Constitución<sup>93</sup> que, si son interpretados conforme a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se podrá comprobar que, además de proporcionarles una protección constitucional reforzada, el mismo funciona perfectamente como instrumento de protección efectiva de la dignidad de las personas con discapacidad<sup>94</sup>.

#### **4.2. El Derecho a la Vida Independiente y a Ser Incluido en la Comunidad**

En este caso, la Convención sí reconoce de forma explícita el derecho a la vida independiente y a ser incluido en la comunidad en su artículo 19, tal y como se ha apuntado anteriormente.

La intención de este derecho es la promoción de la autonomía y el acercamiento a la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad<sup>95</sup>, lo que conlleva, la posibilidad de elección que ostentan, en igualdad de condiciones a las demás personas, tanto de su lugar de residencia como de las personas con las que desean convivir sin necesidad de estar sometidas a un régimen vital concreto, así como el acceso a los servicios generales y específicos y la obligación de asegurar la accesibilidad a las instalaciones y servicios que la comunidad disponga. Podemos concretar la voluntad real de este derecho en que su titular debe poder elegir su modo de vida y acceder a toda prestación que considere una potenciación de su autonomía a fin de conseguir una plena integración en la sociedad<sup>96</sup>.

---

<sup>91</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 180.

<sup>92</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., *Sobre la accesibilidad universal en el Derecho*, Cuadernos “Bartolomé de las Casas, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, p. 114 y ss.

<sup>93</sup> Concretamente, el apartado primero del artículo 1, el apartado segundo del artículo 9, el apartado primero del artículo 10 y los artículos 14 y 49 en su conjunto.

<sup>94</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 180.

<sup>95</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, p. 296. Vid. Informe sobre el Impacto de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Ley 39/2006 de 14 de diciembre, (disponible en:

[https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Informe\\_sobre\\_impacto\\_de\\_la\\_Convencion\\_en\\_la\\_Ley\\_39.pdf](https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Informe_sobre_impacto_de_la_Convencion_en_la_Ley_39.pdf)

<sup>96</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA GIL, M. Á., “Derecho a la igualdad y a la diferencia: análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva”, *Tratado sobre Discapacidad*, Aranzadi, Madrid, 2007, pp. 115-141.

La opinión de CUENCA GÓMEZ<sup>97</sup> hacia el derecho a la vida independiente es de su novedosa inclusión a la lista de derechos constitucionales debido a su estrecha conexión con parte del articulado de nuestra Constitución<sup>98</sup>.

## 5. EL MODELO SOCIAL

### 5.1. El Concepto de Modelo Social

Gracias al modelo social<sup>99</sup> la sociedad ha evolucionado considerablemente en los últimos años. A partir de su forma de esgrimir las características de la normalización y de la discriminación, podemos comprender el planteamiento propio de este modelo. En este sentido, contrario a otras doctrinas, la discapacidad es una situación que no deriva de los rasgos personales, sino que su daño proviene de las consecuencias que la sociedad<sup>100</sup> atribuye a la discapacidad. De esta forma, y trayendo a colación a ASÍS ROIG, las políticas y actuaciones en materia de discapacidad deberían seguir, como forma adecuada de paliar este problema presente en la sociedad, normalizando a la sociedad acerca de la existencia de la discapacidad y luchando, de verdad, por la implantación real de los derechos humanos.

Se puede definir genéricamente<sup>101</sup> el modelo social a partir de las siguientes premisas. En primer lugar, los derechos humanos configuran la visión adecuada desde la cual se debe abordar la discapacidad. En segundo lugar, como se ha apuntado anteriormente, la discapacidad no es un rasgo identificativo de las personas que la padecen, sino que es una situación en la se encuentran. En tercer lugar, es la sociedad la que debe figurar como destinatario principal de las medidas que se pongan a disposición para asegurar los derechos de los discapacitados ya que el origen de esta es social. En cuarto lugar, en relación con la política normativa en la esfera de los derechos de las

---

<sup>97</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 181.

<sup>98</sup> Concretamente, hace referencia a los artículos 1.1., 9.2., 10.1., 14., 49 y no de forma preeminente los artículos 41, 43.2. y 50.

<sup>99</sup> Sobre la repercusión de la introducción del modelo social Vid.; OLIVER, M., *The Politics of Disablement*, Macmillan Press, Hong Kong, 1990; OLIVER, M., *Understanding Disability. From theory*, Palgrave, Malasia, 1996; BARNES, C., OLIVER, M. y BARTON, L., *Disability Studies Today*, Polity Press, Oxford, 2002.

<sup>100</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 16.

<sup>101</sup> Para una caracterización más completa vid. PALACIOS, A., *El modelo social de la discapacidad*, Colección CERMI, Madrid, 2008, p. 103 y ss.

personas con discapacidad, esta debe promocionarse en el ámbito de la generalización dentro del plano de la igualdad, y no en la discriminación.

La concepción de discapacidad para el modelo social ha servido para que la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad la integre dentro del Preámbulo de su texto legal, afirmando que “(...) *la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*” Asimismo, la Convención afirma que la discapacidad se extiende a la siguiente parte de la población: “*Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*”<sup>102</sup>

El conjunto de los derechos de las personas discapacitadas constituye, evidentemente, el mismo que para cualquier persona. Por ello, los argumentos que justifican esta realidad no atienden a los rasgos individualizadores o de identidad de un colectivo<sup>103</sup>.

## **5.2. Las Críticas al Modelo Social**

La elaboración y consiguiente exposición de este apartado ha tenido como base fundamental la línea de pensamiento de ASÍS ROIG, el cual plasma en su obra<sup>104</sup> las carencias del modelo social instaurado y la argumentación que prueba las dificultades con las que se encuentran los discapacitados para progresar y poder disfrutar de una vida plena con las mismas posibilidades que las demás personas; incluyendo, por ende, disfrutar de las mismas oportunidades para acceder a un puesto de trabajo con vistas a permanecer en él de forma indefinida y poder promocionarse profesionalmente dentro o fuera de la empresa.

La argumentación se clasificará en dos grandes bloques. El primero de ellos se valdrá de dos argumentos principalmente, ya que su naturaleza es más social que jurídica.

---

<sup>102</sup> Constituye la segunda parte del artículo primero de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, (disponible en <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>).

<sup>103</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 17.

<sup>104</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 18.

Por el contrario, el segundo bloque se valdrá de cinco argumentos reivindicadores de derechos humanos.

Como antesala, el autor hace referencia a un argumento cuya naturaleza genérica le impide encuadrarse en alguno de los dos bloques previamente mencionados. Se trata del argumento que él denomina *argumento de la torre de marfil*<sup>105</sup>. La intención de esta crítica es poner de manifiesto la gran diferencia que existe entre la teoría y la práctica. Es decir, la puesta en práctica de las pretensiones que tiene el modelo social no es tan fácil debido a que las sociedades ni son iguales, ni todas disponen de medidas similares para afrontar el problema social, ni llevan a cabo las mismas políticas sociales, etc. Por no mencionar que, a nivel individual, hay una extensa variedad de discapacidades que no afectan por igual a las personas que las padecen. Esto es, las medidas de ayuda que necesita el colectivo de personas que sufren una discapacidad física no son las mismas que las requieren las personas que sufren una discapacidad mental. Por ello, el *argumento de la torre de marfil* critica las consecuencias del modelo social, no las previsiones teóricas del modelo social.

El primer bloque de críticas se sirve de dos argumentos: el *argumento asistencial* y el *argumento del temor*. El *argumento asistencial*<sup>106</sup> concibe la discapacidad desde el modelo médico o rehabilitador<sup>107</sup>. Este modelo de tratamiento ha desaparecido del plano normativo, pero se encuentra muy arraigado en la sociedad. Tiene su origen en el fin de la Primera Guerra Mundial como consecuencia de la cantidad de personas que perdieron órganos o miembros en combate. Personas que la sociedad les debía lo que habían perdido. Sin embargo, socialmente, la discapacidad se comenzó a percibir como una deficiencia que necesitaba de servicios sociales. Posteriormente, esta percepción de la discapacidad se extrapoló más allá de los heridos de guerra. Por ello, el modelo médico o rehabilitador clasifica a las personas discapacitadas según lo que pueden o no hacer<sup>108</sup>, estableciendo una tendencia a la sobreprotección<sup>109</sup>. Este enfoque subestima las capacidades de estas personas e infravalora sus aptitudes generales, inclinándose a

<sup>105</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 18.

<sup>106</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 19.

<sup>107</sup> Sobre los modelos de tratamiento de la discapacidad vid. AA. VV., *The New Disability History. American Perspectives*, LONGMORE, P. y UMANSKY, L., New York University Press, Nueva York, 2001.

<sup>108</sup> COURTIS, C., “Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos prácticos. Algunos comentarios a partir de la Ley 51/2003”, *Revista Jueces para la Democracia*, núm. 51, 2004, pp. 7-14, p.8.

<sup>109</sup> CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, p. 31.

menudo por considerarlas como personas con deficiencias<sup>110</sup> que necesitan de ayuda exterior. Todo ello constituye un conjunto de prejuicios que motiva que el colectivo de personas discapacitadas sea etiquetado como necesariamente dependiente<sup>111</sup>.

Se puede justificar que uno de los motivos por los que nivel nacional e internacional los discapacitados se hayan visto apartados de la sociedad y desprovistos de derechos, es debido a que el modelo médico o rehabilitador considera a los discapacitados como seres de valor inferior que únicamente tendrán el mismo valor que las demás personas si saben adaptarse a la sociedad. PALACIOS identifica perfectamente la percepción de una persona discapacitada desde el punto de vista de este modelo afirmando que se trata de una persona “*que necesita ser rehabilitado (re-habilitado) a los efectos de recuperar su dignidad, una dignidad que se entiende lesionada o perdida*”<sup>112</sup>. Además, se puede comprobar que el discurso parte de una posición poco consistente ya que las pretensiones son más de asistencia que de derechos.

Por su parte, el *argumento del temor*<sup>113</sup> manifiesta la postura que toman las personas más allegadas que rodean el entorno de la persona con discapacidad, es decir, tanto la persona que la sufre como sus familiares. Se encuentra íntimamente ligado al modelo médico en tanto en cuanto una mayor autonomía, a raíz del modelo social, provoca una reducción de los mecanismos de protección que se han diseñado para las personas discapacitadas. Este argumento entiende la normalidad del día a día de una persona sin discapacidad como un riesgo para una persona discapacitada.

Coincidiendo con el *argumento asistencial*, el *argumento del temor* tiene en consideración a las personas discapacitadas desde una perspectiva de seres inferiores necesitados de una mayor protección y carentes de capacidad para autogestionarse. Debido a la incertidumbre sobre sus capacidades y a la sobreprotección que les rodea, el *argumento del temor* atiende al colectivo de personas discapacitadas como personas que no solo carecen de autonomía e independencia, sino que no pueden llegar a ser titulares de estas en términos de responsabilidad. Básicamente, decide apartar de las personas con

---

<sup>110</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, cit., p. 67.

<sup>111</sup> Como señala BARTON, L., «Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos» en BARTON L., (comp.), *Discapacidad y sociedad*, cit., pp. 19-33, p.24 este modelo al destacar la pérdida o las deficiencias personales «contribuye al modelo de la dependencia de la discapacidad».

<sup>112</sup> PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad*, p. 471.

<sup>113</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 20.

discapacidad facetas que siempre han estado unidas a las esferas de la dignidad y vida humanas como; por ejemplo, la posibilidad de decisión, elección y equivocación.

Dentro del segundo bloque de argumentos reivindicadores de derechos, el primer argumento que ASÍS ROIG nos muestra es el *argumento de la excepción*<sup>114</sup>. Esta tesis aduce que el carácter excepcional de la discapacidad imposibilita la creación de derechos desde lo excepcional. Es decir, la excepcionalidad no es la base sobre la que se deben formar y desarrollar derechos cuyo objetivo es proteger a las personas con independencia de si son o no discapacitadas. Por ello, resulta remarcable el papel que desempeña la universalidad a la hora de construir un conglomerado de derechos y normas cuyos destinatarios y titulares van a ser seres humanos inicialmente universales que pueden sufrir alteraciones por diversas situaciones anómalas como, por ejemplo, la discapacidad. Por tanto, la pretensión del *argumento de la excepción* es el rechazo a la construcción de un modelo social cuya columna vertebral esté sometida principalmente a la excepcionalidad y no a la universalidad.

Resulta llamativa la radicalidad de esta línea de pensamiento teniendo en cuenta que se maneja una concepción obtusa de persona discapacitada, corriendo el riesgo de discriminar a estas personas ya que una de las causas distintivas de las personas entre sí es la posesión de distintas capacidades. Por ello, la discapacidad no es una excepción. Sin embargo, el *argumento de la excepción* se ve reflejado en el momento en que se cuestiona la posibilidad del apoyo a la toma de decisiones de deficientes intelectuales o mentales y el rechazo de todo procedimiento donde la voluntad de estas personas ligeramente alterada. La respuesta que recibe la crítica a las situaciones donde la sustitución de la voluntad, además de necesaria, es inminente, y que por tanto estos procedimientos no pueden ser rechazados, proviene del modelo social alegando el carácter excepcional de esta situación y la imposibilidad de concebir teorías desde este plano.

ASÍS ROIG identifica el segundo argumento del segundo bloque de críticas como el *argumento de la proyección parcial*<sup>115</sup>. Se trata de un argumento que no es plenamente válido para el conjunto de todas las situaciones particulares que engloba la discapacidad. Concretamente, el modelo social establece la forma en que la discapacidad física o la discapacidad sensorial deben ser acometidas. Si bien, se siembra la duda acerca

---

<sup>114</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 21.

<sup>115</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 22.

de la validez del modelo social a la hora de tratar la discapacidad intelectual o la discapacidad mental. Es decir, mientras la discapacidad física o sensorial se ve caracterizada por las deficiencias personales adheridas a un ser humano donde el elemento social apenas es relevante, la discapacidad intelectual o mental requiere la intervención de políticas sanitarias e instrumentos de rehabilitación.

Para paliar la discapacidad, este argumento acierta al demandar la necesidad de compaginar un discurso reivindicativo de derechos y un discurso de corte asistencial. Por el contrario, yerra al establecer un nexo causal entre la discriminación social de las personas discapacitadas y sus rasgos personales, y rechazar un discurso de derechos. Es innegable el origen social de algunas situaciones de discapacidad mental y la discriminación de la percepción social de las mismas.

Gran parte de la argumentación anterior tiene la misma perspectiva al considerar la visión de la discapacidad del modelo médico. Sin embargo, otro de los motivos por los que se siembra la duda en el éxito del modelo social implantado son las reflexiones identitarias o las reflexiones que realzan el valor de la diversidad humana (que se verá más detalladamente en el siguiente argumento) desde una perspectiva liberal<sup>116</sup>. Por un lado, la demanda social por parte de la Comunidad Sorda constituye un caso ejemplificativo de una reflexión identitaria. Por otro lado, un ejemplo del segundo tipo de reflexiones es el *argumento de la diversidad* que se explicará posteriormente.

Conviene detenerse en este hecho social controvertido ya que son dos las reivindicaciones del colectivo de personas sordas. En primer lugar, el derecho al uso y conocimiento de lenguaje de signos<sup>117</sup>. En segundo lugar, el derecho a recibir medidas de apoyo a la comunicación oral.

El derecho al uso y aprendizaje del lenguaje de signos se considera como una demanda identitaria que obstaculizará la construcción del modelo social, incluso enfrentándose a este, originando el argumento que posteriormente se explicará y que se conoce como *argumento de la identidad*. Contrario a lo que mucha gente opina, y que es un error muy común, se trata de un lenguaje no universal. El lenguaje de signos es distinto en cada país. De hecho, en España contamos con dos sistemas: la Lengua de Signos

---

<sup>116</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 23.

<sup>117</sup> Informe sobre el Empleo con Apoyo de Asociación Española de Empleo con Apoyo, (disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>).

Española (LSE)<sup>118</sup> y la Lengua de Signos de Cataluña (LSC)<sup>119</sup>. Una de las demandas principales de la Comunidad Sorda a nivel internacional es la creación de un lenguaje de signos universalmente conocido con su consiguiente impulso y desarrollo por todos los países para así gozar de un sistema unitario que proporcione seguridad y protección a estas personas<sup>120</sup>.

Por su parte, el derecho a recibir medidas de apoyo a la comunicación oral está conectado con el modelo social. Junto con la forma de comunicación implantada en nuestra sociedad, los rasgos definitorios de las personas con discapacidad auditiva son la causa por la que la Comunidad Sorda se encuentra discriminada.

Continuando con el segundo bloque de argumentos, el tercer argumento lo constituye el *argumento de la diversidad*<sup>121</sup>. Este argumento<sup>122</sup> se ha visto plasmado parcialmente en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Apuesta por el valor que tiene la diversidad representada por las personas discapacitadas y el efecto enriquecedor que tiene sobre la sociedad debido a que su existencia supone un claro ejemplo de diversidad humana. Como contraposición al razonamiento comunitarista desarrollado por la Comunidad Sorda, el Foro de la Vida Independiente reflexiona desde un punto de vista liberal<sup>123</sup>.

En palabras de ROMANACH, *“la diversidad funcional se ve como una realidad incontestable que, por otro lado, aporta riqueza a una sociedad formada por personas que, sin reflexionar en profundidad, no se dan cuenta de que ellas son también funcionalmente diversas a lo largo de una vida”*<sup>124</sup>. La disertación primordial del *argumento de la diversidad* desde la perspectiva del valor social de las personas

---

<sup>118</sup> Memoria de la CNSE, Confederación Nacional de los Sordos en España, (disponible en: [http://www.cnse.es/memorias.php?id\\_seccion=2](http://www.cnse.es/memorias.php?id_seccion=2)).

<sup>119</sup> Plan de Empleo para personas sordas, Confederación Nacional de los Sordos en España (disponible en: [http://www.cnse.es/prensa.php?id\\_seccion=9](http://www.cnse.es/prensa.php?id_seccion=9)).

<sup>120</sup> MORENO RODRÍGUEZ, ANA. *La Comunidad Sorda: aspectos psicológicos y sociológicos*, Confederación Nacional de Sordos de España, 2000.

<sup>121</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 23.

<sup>122</sup> Surge en el marco del Foro de Vida Independiente español cuyo eje principal es el principio de “vida independiente”. A su vez, este movimiento se inspira en el Movimiento de Vida Independiente nacido en Estados Unidos en los años sesenta. Vid: DEJONG, G. *The Movement for Independent Living: Origins, Ideology and Implications for Disability Research*, East Lansing: Michigan State University Press, 1979; SHAPIRO, Joseph, *No Pity. People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*, Times Brooks, Random House, New York, 1994; GARCÍA ALONSO, J. V. *El movimiento de la vida independiente. Experiencias Internacionales*, Fundación Luis Vives, Madrid, 2003.

<sup>123</sup> Para la distinción entre planteamientos liberales y comunitaristas vid. PÉREZ DE LA FUENTE, O., *La polémica liberal comunitarista. Paisajes después de la batalla*, Dykinson, Madrid, 2005.

<sup>124</sup> ROMANACH, J., *Bioética al otro lado del espejo*, Diversitas, Santiago de Compostela 2009, p. 31.

discapacitadas consiste en el derecho de todas las personas a una vida digna y, por consiguiente, la necesidad de gozar de autonomía<sup>125</sup> e independencia para alcanzarla<sup>126</sup>.

El cuarto lugar, encontramos el *argumento de la identidad*<sup>127</sup>. Promovido principalmente por la Comunidad Sorda, la pretensión de este discurso coincide parcialmente con el anterior argumento en tanto en cuanto se realza el valor de las personas discapacitadas, pero, desde una perspectiva en que este colectivo requiere que sus principios y valores gocen de protección, garantía y sean impulsados por la sociedad. De esta forma, resulta imprescindible que la protección de sus valores sea a través de la elaboración y desarrollo de políticas que garanticen la permanencia en el tiempo de esa protección. En este sentido, aun siendo dos posturas contrapuestas, el punto de inflexión y coincidencia de ambas es la crítica al modelo social y la omisión que la diversidad<sup>128</sup> recibe por su parte.

ASÍS ROIG denomina al último argumento como *argumento de la identidad encubierta*<sup>129</sup>. El modelo social pone en circulación un concepto de discapacidad identitario ya que en parte se centra en los rasgos de las personas. Este argumento pone de manifiesto que la normalidad estandarizada con la que se refiere a la discapacidad tiene como principal consecuencia la posible discriminación de las personas con discapacidad. Se proyecta una comparativa ejemplificativa en que el modelo igualitario universal sobre la mujer donde no se tenga en consideración su identidad. Es decir, este modelo de normalidad constituye una forma de cuestionar la identidad que aparta la diversidad<sup>130</sup>.

Esa es la razón por la que el modelo social tenga que enfrentarse con la justificación de esta construcción de las personas y uso de un modelo universal. Sin embargo, conviene tener presente que los argumentos identitarios tratan de otorgar

<sup>125</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 16 de diciembre de 2006).

<sup>126</sup> Vid. ROMANACH, J. y PALACIOS, A., *El modelo de la diversidad*, Diversitas-AIES, Madrid, 2006. Vid. También ROMANACH, J., *Bioética al otro lado del espejo*, p. 28 y ss.

<sup>127</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 25.

<sup>128</sup> Dentro del mismo modelo social, hay quienes destacan la necesidad de atender más profundamente al hecho de la diversidad y apelan a profundizar en la perspectiva de la identidad. Vid. en este sentido, MORRIS, J., *Pride against prejudice. A Personal Politics of Disability*, Women's Press Ltd., Londres, 1991, pp. 15 y ss. También PALACIOS, A., *El modelo social de la discapacidad*, pp. 182 y ss.

<sup>129</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 25.

<sup>130</sup> El modelo de la diversidad critica al modelo social en mantener la estructura ética del discurso y seguir utilizando la idea de las capacidades. Vid. ROMANACH, J., *Bioética al otro lado del espejo*, pp. 34 y 35.

universalidad. Se plantea como reto de los derechos humanos el tratamiento de la discapacidad desde la combinación del discurso universal y discurso particular<sup>131</sup>.

Nos encontramos ante una cualidad general en el discurso de los derechos humanos. El hecho de que dentro de la argumentación de los derechos humanos existan argumentos universales y argumentos particulares que se contrapongan de forma continuada, tiene como principal repercusión que se produzcan debates doctrinales dentro de reflexiones, por ejemplo, relativas al concepto y fundamento de los derechos o en la reflexión acerca de la justificación o no de los derechos colectivos<sup>132</sup>.

En el ámbito de la discapacidad aparece un dilema acerca del transcurso que debería tomar la contraposición entre el modelo social y el modelo de la diversidad en el supuesto de que se tuviesen ambas referencias conjuntamente. La diferenciación entre estos dos modelos reside primordialmente en dos aspectos. En primer lugar, lo abstracto del modelo social; y, en segundo lugar, la presencia del ser humano en este modelo. Por el contrario, el modelo de la diversidad realza el valor que proporciona la diversidad a la sociedad desde una perspectiva de la crítica al patrón de ser humano.

Si bien es cierto que la situación sería realmente distinta a la que se daría si entrase como nueva referencia a las dos anteriores, el modelo de la identidad. La razón de ello es el enfoque desde el cual la cuestión, implicando necesariamente soluciones diferentes gracias a la utilización de estrategias contrapuestas al modelo social y al modelo de la diversidad. Pongamos por caso la educación que se plantea para los menores que tienen discapacidad auditiva. En contraposición al carácter segregado que lleva adherido según el modelo de la identidad, para el modelo social, se trata de una educación inclusiva. Sin embargo, defensores de la doctrina que respalda el modelo social consideran que el problema carece de importancia si la sordera empieza a ser vista como una minoría lingüística, en lugar de discapacidad. A pesar de ello, el verdadero problema ante el que se enfrentaría el modelo social es el tipo de educación.

---

<sup>131</sup> Vid. DE ASÍS, R., «Las situaciones de dependencia desde un enfoque de derechos humanos», en RAMIRO, M.A., y CUENCA, P. (eds.), *Los derechos humanos: la utopía de los excluidos*, Debates del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, núm. 11, Dykinson, Madrid, 2010, pp.163 y ss.

<sup>132</sup> Vid. ANSUÁTEGUI, F.J., *Una discusión sobre los derechos colectivos*, Debates del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, núm. 1, Dykinson, Madrid, 2001.

### 5.3. Las Carencias del Modelo Social

La primera razón por la que el modelo social fracasa es la visión que sigue recibiendo una persona con discapacidad. Es decir, como una persona inferior que no es tan válida como las personas normales<sup>133</sup>. Las personas discapacitadas se encuentran tan desplazadas de la sociedad, que la discapacidad en sí misma, se contempla como una desgracia<sup>134</sup> que hace que las personas que la sufren violenten con su presencia diferentes situaciones en diversos ámbitos<sup>135</sup>.

Como ya se ha plasmado en los apartados anteriores, el modelo médico-asistencial es el que predomina en nuestra sociedad. La persona discapacitada posee una deficiencia, considerada como una enfermedad<sup>136</sup>, que le provoca una minusvalía social. Por esta razón se debe redireccionar el tratamiento de la discapacidad a la curación de estas personas a fin de poner solución a las consecuencias de su minusvalía.

Desgraciadamente, esta es la concepción que se tiene sobre la discapacidad en las instituciones públicas y en la mayor parte de los agentes sociales<sup>137</sup>. Tampoco la cuestión ha recibido suficiente tratamiento ni en la Administración Pública ni en el mundo jurídico. De hecho, desde el plano jurídico, únicamente nos referimos a la discapacidad para demandar la protección especial que merecen en tanto en cuanto no son capaces de decidir por sí mismos. En cuanto a la política, no me gustaría que pasase por inadvertida la despreocupación que los discapacitados reciben por parte de los dirigentes de nuestro país. Solo hace falta aludir a que una gran parte del colectivo de personas discapacitadas<sup>138</sup> tiene negado el derecho de participación política<sup>139</sup>.

---

<sup>133</sup> P. SINGER señala que la discapacidad intelectual o mental es una situación de anormalidad que concebimos como una desgracia. Según este autor, en general, la sociedad entiende que la vida de una persona con discapacidad merece menos la pena que la de una persona sin discapacidad. Vid: SINGER, P., *Ética práctica*, ed., de R. HERRERA BONET, Cambridge University Press, 1995, p.233.

<sup>134</sup> Vid. DWORKIN, R., *El dominio de la vida*, trad. de R. CARACCILO y V. FERRERES, Ariel, Barcelona, 1994.

<sup>135</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 29.

<sup>136</sup> Socialmente se confunde enfermedad con discapacidad, al igual que también se confunde autonomía moral con autonomía física o funcional. Vid. ROMANACH, J. *Bioética al otro lado del espejo*, pp. 30 y 31.

<sup>137</sup> Se podrá comprobar en el apartado 7.2.7. *La función de los agentes sociales* también queda reflejada la necesidad de que las instituciones públicas cambien su forma de tratar a la discapacidad y destinen más esfuerzos a erradicar la situación de desigualdad en que se encuentran.

<sup>138</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero de 2000).

<sup>139</sup> Atendiendo al artículo 5 de la Ley Orgánica 5/1985, del Régimen Electoral General, se desprende que los declarados incapaces carecen del derecho de sufragio, siempre que la sentencia expresamente lo declare. Del mismo modo se les priva a los internados en un hospital psiquiátrico con autorización judicial, que el

Esta reacción<sup>140</sup> judicial ante el problema de la discapacidad nos conduce a pensar que los jueces hayan convertido la privación del derecho de participación política en una regla, y no en una excepción.

Nuestra Ley Electoral restringe a alrededor de cien mil personas este derecho fundamental. Cien mil personas a las que, como se dijo en sede parlamentaria, es necesario y obligatorio “*devolver la dignidad arrebatada*” debido a la sutil franja entre poder o no ejercer el derecho a voto. Aparte de la clara imprecisión de este criterio es evidente que la privación de este derecho fundamental provoca un sentimiento de dolor e injusticia para las familias y personas que sufren una discapacidad y son conscientes de que este derecho se les ha arrebatado gracias a que la excepcionalidad se ha convertido en la regla.

Incluso el Tribunal Europeo de Derechos Humanos critica la dualidad y automatismo de la “*declaración de incapacidad-privación del derecho de voto*” ya que no estamos ante un postulado filosófico de la Ley Causa y Efecto de Aristóteles. Refleja en su sentencia del Asunto Alajos Kiss contra Hungría<sup>141</sup> la necesidad de evitar ser arbitrarios y la privación en masa de un derecho fundamental a un colectivo tan importante para la sociedad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tal y como se ha venido argumentando en los anteriores epígrafes del Trabajo, tiene como objetivo implantar el derecho de igualdad, en toda su extensión. Del mismo modo que ocurre en el caso de las personas que no tienen ninguna discapacidad, las personas que sí la tienen deben gozar conjuntamente de una capacidad jurídica y una capacidad de obrar inseparables. En atención a la Convención, las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás en “*todos los aspectos de la vida*”<sup>142</sup>y, además, los Estados velarán para que las personas discapacitadas tengan garantizada y protegida su emisión de voto y candidatura en elecciones<sup>143</sup>. De todo ello

---

artículo 763 de la Ley de Enjuiciamiento Civil conoce como *internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico*.

<sup>140</sup> CORERA IZU, M., “Discapacidad y Derecho a voto”, *El Español*, 4 de enero de 2018, (disponible en: [https://www.elspanol.com/opinion/tribunas/20180104/discapacidad-derecho-voto/274592539\\_12.html](https://www.elspanol.com/opinion/tribunas/20180104/discapacidad-derecho-voto/274592539_12.html)).

<sup>141</sup> Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, (Sección 2ª), de 20 de mayo de 2010, JUR 2010\160970.

<sup>142</sup> Artículo 12.2 de la CDPD: “2. *Los Estados Partes reconocerán que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida.*”

<sup>143</sup> El artículo 29 de la CDPD sobre la participación en la vida política y pública reza: “*Los Estados Partes garantizarán a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en*

se desprende que los Estados que son parte en la Convención están obligados a adoptar las medidas necesarias de índole legislativa, e incluso judicial, para el cumplimiento efectivo de este derecho.

Antes de concluir este inciso sobre el derecho fundamental de sufragio, me gustaría reincidir nuevamente en la imposibilidad de sustraerlo a las personas por razón de enfermedad mental. A su vez, tampoco un juez tiene la potestad normativa ni moral para exigir unas capacidades cognitivas o intelectuales superiores a las que sean exigibles a cualquier ciudadano. Es decir, no es legítimo establecer una limitación de sufragio activo en base a unos estándares mínimos ya que se incurre en una discriminación colectiva para esas personas que no los cumplan.

La restricción del derecho al voto debe producirse en casos excepcionales y concretos. Aprovechando que hay una pretensión de reformar la Ley Electoral, el camino correcto a seguir consistiría es la teoría del “traje a medida”<sup>144</sup>. Esta teoría consiste en conocer la situación de la persona en concreto, el desarrollo de su vida ordinaria, si se puede cuidar de sí misma y el tipo de ayuda que necesita.

Finalmente, no todo lo que rodea al derecho de sufragio del colectivo de personas discapacitadas es una catástrofe. El legislador ha contribuido a ir progresando en la materia a través de diversas formas. En primer lugar, facilitar a las personas con discapacidad visual<sup>145</sup> o auditiva<sup>146</sup> el ejercicio del derecho de sufragio. En segundo lugar, la injusta discriminación que impide a las personas con discapacidad formar parte de un

---

*igualdad de condiciones con las demás y se comprometerán a: a) Asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás, directamente o a través de representantes libremente elegidos, incluidos el derecho y la posibilidad de las personas con discapacidad a votar y ser elegidas, entre otras formas mediante (...)*<sup>144</sup>.

<sup>144</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Civil, Sección 1ª), núm. 341/2014, de 1 julio de 2014, RJ 2014\451.

<sup>145</sup> Real Decreto 1612/2007, de 7 de diciembre, por el que se regula un procedimiento de voto accesible que facilita a las personas con discapacidad visual el ejercicio del derecho de sufragio (BOE de 8 de diciembre de 2007).

<sup>146</sup> Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas (BOE de 24 de octubre de 2007).

jurado<sup>147</sup> como la protección patrimonial de las personas con discapacidad<sup>148</sup>. Y, en tercer lugar, favorecer la celebración del matrimonio de las personas con discapacidad<sup>149</sup>.

Continuando con la exposición de las carencias del modelo social, otro ejemplo de su escaso éxito son los casos tan aislados de acceso al mundo laboral y la especialidad en la que se accede. Bien es cierto que existen excepciones defensoras del modelo social implantado que ejercen en el ámbito de la Administración, Derecho o Política. ASÍS ROIG<sup>150</sup> confirma que la discapacidad está a la orden del día en grandes debates sobre la justicia de los que surgen teorías sobre la discapacidad dispares a las presentes en el modelo social. RAWLS<sup>151</sup> excluye de la discusión moral a gran parte del colectivo de personas con discapacidad. DWORKIN<sup>152</sup> y NUSSBAUM<sup>153</sup> apuestan por el tratamiento de la discapacidad desde el enfoque médico-asistencial; SEN<sup>154</sup> abarca la discapacidad desde una perspectiva negativa pero muy diferente de la mantenida por SINGER. Los rasgos definatorios del modelo social únicamente quedan reflejados en obras que directamente abordan la cuestión de la discapacidad<sup>155</sup>.

La aspiración que debemos tener como sociedad es la normalización de la discapacidad, debiendo pasar por la “*naturalización*” de la discapacidad en la educación, ámbito donde nuevamente la discapacidad es ajena al discurso del modelo social. La exigencia de una educación inclusiva en conexión con los derechos humanos no se ha visto debidamente reflejada en el ámbito de la instrucción. De hecho, cuesta asumir el principio de educación inclusiva en la educación pública; en el caso de la educación privada, surge el principio de la autonomía privada, que se pretende anteponer a todos los demás principios<sup>156</sup>.

<sup>147</sup> Art. 8.5 Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado (BOE de 23 de mayo de 1995).

<sup>148</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre de 2013).

<sup>149</sup> Ley 4/2017, de 28 de junio, de modificación de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria (BOE de 29 de junio de 2017).

<sup>150</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 29.

<sup>151</sup> Vid. RAWLS, J., *El liberalismo político*, trad., de A. DOMENECH, Crítica, Barcelona 1996, p. 105.

<sup>152</sup> Vid. DWORKIN, R., *Virtud Soberana*, trad. de M. J. BERTOMEU y F. AGUIAR, Paidós, Barcelona 2003, pp. 309 y ss.

<sup>153</sup> Vid. NUSSBAUM, M., *Las fronteras de la justicia*, trad. de R. VILA y A. SANTOS., Paidós, Barcelona 2007, pp. 196 y ss.

<sup>154</sup> Vid. SEN, A., *La idea de la justicia*, trad. de H. VALENCIA, Taurus, Madrid 2010, pp. 288 y ss.

<sup>155</sup> Vid. por ejemplo, ABBERLEY, P., «The concept of oppression and the development of a social theory of disability», *Disability, Handicap and Society*, vol. 2, núm. 1, 1995; STEIN, M., «Disability Human Rights», *California Law Review*, vol. 95, núm. 1, 2007, pp. 75 y ss.

<sup>156</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 31.

Resulta llamativo que la idea de excelencia en el mundo educativo se enfrenta a la discapacidad ya que la excelencia que se pretende tiene como pilares fundamentales aptitudes y habilidades que no tienen nada que ver con la capacidad de reflexión o síntesis. La inexistencia de discapacidad en la universidad, tanto en el estudio que se le debería dedicar para estudiarla más a fondo desde perspectivas objetivas y sociales, como en presencia de personas que la tengan, fomentan la visión del modelo médico-rehabilitador que se tiene sobre la misma. Es decir, la situación no cambia. De esta forma, el claustro de profesores universitarios que fueron alumnos en su etapa académica, salvo contadas excepciones, tratan de enseñarles con su forma de pensar. Esta misma situación se produce en el mundo laboral. Es por ello que el origen del problema reside en el cambio de mentalidad tan urgente sobre la percepción de la discapacidad.

Como vengo afirmando a lo largo del Trabajo, es necesario cambiar la mentalidad en nuestra sociedad. El adagio de origen polaco<sup>157</sup> “*Nihil de nobis, sine nobis*”<sup>158</sup> debería finalizar con un “con vosotros”<sup>159</sup>. Se conoce que desde los años 90, esta máxima ha sido utilizada para luchar contra la discriminación del colectivo de personas discapacitadas. Su traducción al inglés, “*Nothing about us without us*” también se ha visto involucrada en la lucha de los sudafricanos por los derechos de los discapacitados<sup>160</sup>. El planteamiento que se extrae de este ideal es la incoherencia de no exigir la participación de las personas con discapacidad y la consideración de sus opiniones y demandas para determinar medidas de las que ellos vayan a ser los destinatarios principales. Por ello, es necesario que el problema deje de afectar solo a los que de forma directa o indirecta estén en el radar de la discapacidad bien porque o la sufren, o son familiares, o están en conexión con las organizaciones y movimientos asociativos defensores de la misma. La discapacidad nos concierne a todos, con independencia de cuán de cerca nos hallemos a la misma<sup>161</sup>.

<sup>157</sup> DE SWEZEMERE, B., *Hungary from 1848 to 1860*, trad. R. BENTLEY, Londres, 1877.

<sup>158</sup> “*Nihil de nobis, sine nobis*” es una expresión que significa “Nada sobre nosotros sin nosotros”, cuyo origen se localiza como piedra angular en la política polaca a mediados del siglo XIX. Alude a la imposibilidad de formar una política lícita si no se ha contado con una participación completa y directa de los destinatarios de dicha política. Se extrapola el concepto de destinatario a naciones, grupos étnicos, modelo social de la discapacidad, etc. Es decir, aquellos que vean apartadas sus oportunidades y derechos económicos, políticos y sociales.

<sup>159</sup> ASÍS en ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 32.

<sup>160</sup> Vid. CHARLTON, J. I., *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*, University of California Press, Berkeley, 1998.

<sup>161</sup> «La contemplación de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos no solo reclama modificaciones sustanciales en el Derecho, sino que también supone un reto y requiere una revisión

Según ASÍS ROIG<sup>162</sup>, el discurso de la discapacidad está sumergido en una serie de exigencias e intereses legítimos que son innegociables<sup>163</sup>. En primer lugar, la consideración de las exigencias como fundamentos de la política pública o privada. En segundo lugar, la determinación del titular del derecho humano exigible jurídicamente. En tercer lugar, la determinación de la titularidad universal o particular de las obligaciones que tengan conexión con este derecho no restringidas únicamente al ámbito del poder público. En cuarto lugar, la exigencia de responsabilidades jurídicas por la insatisfacción de los derechos. En quinto lugar, la exigencia de rendición de cuentas de los Estados en lo relativo a satisfacer los derechos. En último lugar, la exigencia de la universalización de la discapacidad.

## 6. DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 6.1. Planteamiento de la cuestión de fondo

La Organización Internacional del Trabajo<sup>164</sup>, en lo sucesivo OIT, estima que por lo menos 785 millones de personas en edad laboral tienen algún tipo de discapacidad. Con independencia de los últimos avances, las personas con discapacidades siguen siendo objeto de discriminación en el ámbito laboral. Desde la OIT se promueve la implantación real de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades mediante actividades de formación y desarrollo de la iniciativa empresarial para mejorar su empleabilidad. Se trata de un colectivo de personas que dispone de potencial necesario y voluntad para contribuir con su aportación al desarrollo de sus países como trabajadores.

Gobiernos de distintos países ya se han dado cuenta de la situación, y para fomentar la creación de empleo e incentivar las posibilidades de empleabilidad de estas personas, han promulgado leyes y desarrollado políticas y programas que tengan estos fines, así como mantener el empleo de las personas con discapacidad que ya dispongan de uno y facilitar la incorporación laboral de aquellas personas que con motivo de su

---

profunda en el plano de la teoría moral». CUENCA, P., «Sobre la discapacidad en la teoría de los derechos humanos», en *Revista de Estudios Políticos*, núm. 158, 2012, p. 104.

<sup>162</sup> ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Editorial Dykinson, Madrid 2013, p. 33.

<sup>163</sup> Puede consultarse, entre otros, la publicación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos titulada Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo, Nueva York y Ginebra 2006.

<sup>164</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La OIT en acción. Resultados de desarrollo 2010-2011*, (disponible en:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---xrel/documents/publication/wcms\\_180907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---xrel/documents/publication/wcms_180907.pdf)).

discapacidad lo hayan perdido. Sin embargo, son muchos los gobiernos que no han iniciado acciones que resuelvan el problema del desempleo de las personas con discapacidad. Por ello, han tenido que ser las organizaciones que representan los intereses de las personas discapacitadas las que han asumido la labor de promocionar su integración al mundo laboral.

No es de extrañar que la tasa de desempleo de estas personas es mucho mayor que la de las personas que no sufren discapacidades, llegando incluso a alcanzar el 80%<sup>165</sup> en América Latina, de acuerdo con los datos<sup>166</sup> aportados por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS)<sup>167</sup>. Además, las personas con discapacidad se encuentran contra injusticia con respecto a las personas sin discapacidad en lo que a diferencia salarial se refiere ya que no solo cobran mucho menos, sino que apenas tienen posibilidades para promocionarse profesionalmente. La consecuencia directa de esta situación es la pobreza que rodea a esta parte de la población y a sus familias y la desacertada estrategia de no contar con su contribución de talento humano al desarrollo del país y del mundo, en términos globales.

WOLINSKY<sup>168</sup> afirma que “*la situación relativa al empleo de las personas con discapacidad es bastante sombría*”<sup>169</sup> debido a una combinación de varios factores. No hace una mención exhaustiva debido a que no es un *numerus clausus* de causas. Sin embargo, compara los niveles de formación entre las personas con discapacidad y sin discapacidad, y resalta que los de las personas con discapacidad son generalmente muy inferiores. A este factor se le añade el espectro de prejuicios que rodea a este colectivo en lo relativo a su capacidad para trabajar y hacerlo de forma satisfactoria. Se suma, además, que la duda que sobrevuela a este colectivo hace que los puestos de trabajo no son de

---

<sup>165</sup> Organización de las Naciones Unidas, División de la Política Social y Desarrollo Discapacidad, Algunos datos sobre las personas con discapacidad, (disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>).

<sup>166</sup> EFE, “Desempleo de personas con discapacidad en América Latina es alarmante”, *Portafolio*, 10 de marzo de 2016, (disponible en: <http://www.portafolio.co/internacional/desempleo-personas-discapacidad-america-latina-alarmando-492273>).

<sup>167</sup> Página web oficial de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, (disponible en: <http://www.oiss.org/>).

<sup>168</sup> WOLINSKY, S., “Advancing equal rights for people with all types of disabilities nationwide”, Disability Rights Advocates, California, Estados Unidos.

<sup>169</sup> WOLINSKY, S., “Advancing equal rights for people with all types of disabilities nationwide”, Disability Rights Advocates, California, Estados Unidos.

poca especialización y su retribución económica es muy inferior en comparación con el del resto de personas.

Asimismo, el empleo de las personas con discapacidad es una actividad marginal debido a que, a los factores previamente mencionados, se les añade una combinación de medios inaccesibles de transporte público, de barreras arquitectónicas, de un desempleo crónico y de recursos insuficientes que contribuyan a mejorar la situación de estas personas. Sin embargo, el obstáculo que realmente hace mella en este colectivo es la falta de comprensión generalizada de las plenas capacidades laborales de las personas con discapacidad por parte de la sociedad en su conjunto, incluyendo a las propias personas discapacitadas, manifestada en la carencia de modelos de trabajo para esta parte de la población.

En muchos países los empresarios están sujetos legalmente a contratar a personas con discapacidad en base a distintos parámetros como, por ejemplo, su volumen de negocio o al número de trabajadores en su plantilla, etc. Incluso, en nuestro caso, los empresarios gozan de incentivos fiscales por cada trabajador discapacitado que contraten. El problema surge cuando, en varios países, la sanción que se les impone a los empresarios que no cumplen con esta exigencia legal es tan insignificante que hace que estas leyes carezcan de eficacia. Incluso, las empresas multinacionales no cumplen con esta exigencia en cada país en el que operan.

Generalmente, los motivos que llevan a los empleadores a tomar esta actitud son varios. En primer lugar, la creencia que tienen acerca de la preparación de las personas con discapacidad para desarrollar su puesto de trabajo en tanto en cuanto es muy inferior en comparación del resto de personas. En segundo lugar, el tardío o ausente acceso a la educación y a la formación profesional. En tercer lugar, la indisponibilidad de los servicios de ayuda que necesitan. En cuarto lugar, la ausencia de políticas sociales que contribuyan a la incorporación de estas personas al mercado laboral. En quinto lugar, la inaccesibilidad o la falta de medios que faciliten el acceso a los edificios o al transporte público. El último motivo se identifica directamente con la condición humana en tanto en cuanto se ha generado en muchas personas con discapacidad una actitud de pasividad nacida de las circunstancias que les rodean. Ello, los ha llevado a considerarse como seres humanos desprovistos de un potencial laboral que les convierte en personas dependientes económicamente de las políticas asistenciales.

## 6.2. Aprovechar las oportunidades del cambio al acceso laboral

Las políticas de empleo han experimentado un cambio importante en relación con la discapacidad<sup>170</sup>. Son tres factores los que han contribuido al mismo. En primer lugar, el movimiento asociativo. En los últimos años estamos siendo testigos de un mayor acceso de las personas discapacitadas al ámbito laboral ordinario y protegido<sup>171</sup>. La creación de estas oportunidades es gracias al colectivo y entorno de personas discapacitadas que, a través de sus organizaciones, defienden la inserción laboral y luchan por su posterior mantenimiento y promoción. En segundo lugar, la estructura y organización del trabajo que se debe desempeñar es el verdadero obstáculo que se debe superar ya que, de no existir esos impedimentos de forma, los discapacitados estarían perfectamente capacitados para llevarlo a cabo. El tercer factor de ese cambio es la comprensión y convencimiento, por parte de la autoridad pública, de que la situación marginal de las personas discapacitadas lleva consigo un derroche económico del cual la sociedad no es cabalmente consciente, ya que, en caso de serlo, no se toleraría porque habría una mayor implicación social.

Muchos países cuentan distintos instrumentos y fórmulas de reinserción laboral para estas personas. El coste de las políticas pasivas es muy elevado. Se debe aspirar a un reequilibrio respecto de las políticas activas en la asignación del gasto social<sup>172</sup> en lugar de suprimir o reducir radicalmente esas políticas prestacionales pasivas.

En virtud de lo expuesto, conviene traer a colación las palabras que dedica MURRAY, especialista principal en la readaptación profesional de la Organización Internacional del Trabajo<sup>173</sup>: *“Los costes de las prestaciones sustitutivas de ingresos para las personas con discapacidad en edad de trabajar son altos en los países que disfrutan de este tipo de subsidios. Los costes de estas subvenciones calculados en los últimos años ascienden al 6% del PIB en Países Bajos, al 3,5% del PIB en Alemania y al 2,5% del PIB en Francia. En Estados Unidos, la Seguridad Social paga alrededor de 1.000 millones*

<sup>170</sup> DE LORENZO GARCÍA, 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, núm. 50, 2004, pp. 73-90.

<sup>171</sup> Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 16 de diciembre de 2006).

<sup>172</sup> Organización Internacional del Trabajo, Hoja de Datos realizada por MURRAY, B., “Un breve perfil de las Personas con discapacidad”, (disponible en: [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_141381/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_141381/lang--es/index.htm)).

<sup>173</sup> MURRAY, B. Y HERON, R., *La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo*, Organización Internacional del Trabajo, 2003.

*de dólares estadounidenses anualmente a las personas con discapacidad*". Junto con el gasto excesivo que supone pagar las prestaciones al colectivo de las personas discapacitadas, según un estudio que realizó el Banco Mundial en base a un estudio previo que se llevó a cabo por HEALTH CANADÁ<sup>174</sup>, "(...) existe un gasto importante para la economía nacional, derivado del hecho de que mucha gente que puede trabajar está excluida del mercado laboral".

Si bien, es cierto que, gracias al progreso, hemos ido teniendo en cuenta las habilidades y potencial de las personas discapacitadas. Aunque no es suficiente ya que queda mucho por cambiar y muchas barreras que erradicar, hemos podido disfrutar de pequeños éxitos sociales antes impensables. Dentro del nicho de personas con discapacidad, existía la creencia de que sus discapacidades les limitaban para disfrutar de una vida plena igual de digna que la del resto de personas. Es una realidad que, con una formación adecuada, un entorno favorable y una organización que respalde los intereses, se puede aprovechar el potencial de este colectivo de personas.

Inevitablemente, repercute favorablemente en tanto que el modelo de integración y cooperación humana pone a disposición de muchas personas discapacitadas, oportunidades para que desarrollen su puesto de trabajo de forma digna teniendo en cuenta su limitación. Además de las evidentes consecuencias satisfactorias que las personas discapacitadas asumirán en términos de ganancia de autonomía, independencia, autoestima y convivencia familiar, supondrá, una ganancia efectiva para la sociedad en términos sociales, políticos y económicos.

## **7. EL EMPLEO COMO FUENTE DETERMINANTE PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA SOCIEDAD**

### **7.1. Introducción**

A modo de introducción, el empleo constituye una fuente de la que, además de emanar relaciones profesionales y relaciones sociales, también surgen sentimientos de autorrealización personal que se manifiestan en el aumento de la autoestima, motivación personal y afán de superación.

---

<sup>174</sup> Página web oficial de la Agencia del Gobierno de Canadá Health Canadá, (disponible en: <https://www.canada.ca/en/health-canada.html>).

A continuación, se procede a demostrar cómo el empleo es una pieza clave a tener en cuenta para progresar en la inclusión del colectivo de personas discapacitadas en la sociedad. A su vez, se plasmarán multitud de fórmulas de inserción laboral y se concluirán los caminos a seguir en el futuro.

## **7.2. Fórmulas de Inserción**

Existe un amplio abanico de fórmulas para conseguir el objetivo de emplear al mayor número de personas discapacitadas en un puesto de trabajo de la mayor calidad posible. No existe una predilección por una en particular ya que la puesta en funcionamiento de cada una de ellas para cada situación tendrá como variables dependientes, en otras, los antecedentes históricos, la importancia de la intervención pública, el sistema de organización a nivel nacional, local, etc. A su vez, estas fórmulas son complementarias entre sí, es decir, no hay contraposición entre ellas ya que se deberían implantar todas ellas.

Muchas de estas fórmulas formaban parte de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020<sup>175</sup> de la Comisión Europea<sup>176</sup> en base a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y al Plan de Acción en materia de Discapacidad de la Comisión<sup>177</sup>.

### ***7.2.1. La transición al empleo ordinario: fórmulas innovadoras para la inserción laboral de las personas con discapacidad***

La integración de las personas discapacitadas en el mercado ordinario es un objetivo factible a través de fórmulas de promoción de empleo<sup>178</sup>. Un pilar fundamental para lograrlo consiste en la promoción de iniciativas empresariales a fin de terminar con la exclusión social a través de la creación de empleo. En primer lugar, habrá que poner

---

<sup>175</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “*Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*”, núm. COM (2010) 636, de 15 de noviembre de 2010.

<sup>176</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “*European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe Initial plan to implement the European Disability Strategy 2010-2020 List of Actions 2010-2015*”, núm. SEC (2010) 1324, de 15 de noviembre de 2010.

<sup>177</sup> Comunicación de la Comisión, “Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo”, núm. COM (2003) 630, de 30 de octubre de 2003.

<sup>178</sup> Informe sobre el Empleo con Apoyo, *El Empleo con Apoyo*, Asociación Española de Empleo con Apoyo, (disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>).

en funcionamiento fórmulas similares a los enclaves de empleo<sup>179</sup> o al empleo de apoyo<sup>180</sup>, que como se verá más adelante, sirven para comprometer a los agentes sociales de forma más diligente<sup>181</sup>. En segundo lugar, la subcontratación como llave para fomentar la externalización de una parte de la producción y servicios periféricos. En tercer lugar, convendría transponer medidas de fomento de empleo extranjeras. En muchos países, las empresas están obligadas a cubrir determinadas cuotas de reserva a favor de los trabajadores discapacitados o de pagar una contribución a un fondo especial, o la contratación de servicios con un taller protegido o la aportación económica a fundaciones de utilidad pública que lleven a cabo programas de empleo o formación. En cuarto lugar, como la adaptación de los trabajadores con discapacidad no resulta satisfactoria en muchas ocasiones, muchas de estas personas han encontrado como solución fórmulas de economía social y empresas de autoayuda e inserción.

### **7.2.2. El Empleo Protegido**

La lucha por la igualdad entre las personas tiene que estar en el orden del día de la sociedad, pero hay que tener en cuenta que, dado su carácter social, es una realidad que, al igual que la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, ambas son luchas a largo plazo.

El Empleo Protegido<sup>182</sup> es aquel que ha sido diseñado para personas discapacitadas en empresas ordinarias con una serie de características orientadas a

---

<sup>179</sup> El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, recoge la definición de enclave de empleo en su artículo 2. Reza de la siguiente manera: “2. *Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.*”

<sup>180</sup> Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, en empresas del mercado ordinario de trabajo y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

<sup>181</sup> Informe del Servicio Público Empleo Estatal, *Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/empleo\\_personas\\_discapacidad/empleo\\_con\\_apoyo.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/empleo_con_apoyo.html)).

<sup>182</sup> Informe sobre la Empresa y la Discapacidad, *Notas e ideas sobre la gestión de la discapacidad en la empresa. Involucrar a empleados, palanca de la RSE*, Asociación de Usuarios y Ayudas Técnicas, (disponible en: <https://empresaydiscapacidad.wordpress.com/>).

facilitar la incorporación de trabajadores con discapacidad al mercado laboral<sup>183</sup>. El Empleo Protegido es una vía de inserción laboral que resulta muy necesaria para los trabajadores discapacitados, pero sobre todo, para aquellos que sufren una discapacidad más exigente o mental.

En España, los Centros Especiales de Empleo, también conocidos como CEE, se encargan de generar el Empleo Protegido. Se les denomina de esa forma porque cumplen con dos requisitos: en primer lugar, su calificación como Centro Especial de Empleo deberá ser posterior a su inscripción en el registro correspondiente; y, en segundo lugar, como mínimo, el 70% de su plantilla deben sufrir algún tipo de discapacidad.

Los Centros Especiales de Empleo ayudan a la sociedad y al colectivo de personas discapacidad en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, indudablemente constituyen un instrumento eficaz alternativo para generar empleo a las personas discapacitadas y evitar su exclusión social gracias a la formación que les proporcionan. En segundo lugar, sirve, fundamentalmente en los casos de deficientes mentales, para comprobar las habilidades que tienen y que hay que potenciar, así como asignarles un tipo de trabajo que concuerde con ellos donde poder adquirir experiencia.

En España, únicamente existía el Empleo Protegido como instrumento alternativo destinado a generar empleo. Fue a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006<sup>184</sup> cuando se empezaron a considerar vías de inserción laboral para colectivos en riesgo de exclusión social. Sin embargo, actualmente no gozan del reconocimiento social y legal de los Centros Especiales de Empleo.

No hay que confundir el Empleo Protegido, generado por los Centros Especiales de Empleo, con el empleo que generan los Centros Ocupacionales, ya que las plazas generadas por los segundos no tienen la consideración de puestos de trabajo porque prioriza el motivo y criterios terapéuticos a los criterios de productividad y rentabilidad económica. La finalidad de los Centros Ocupacionales es ofrecer terapia ocupacional de ajuste personal y social para las personas con discapacidad cuando, por el grado de

---

<sup>183</sup> Definición proporcionada en Informe sobre la Empresa y la Discapacidad, *Notas e ideas sobre la gestión de la discapacidad en la empresa. Involucrar a empleados, palanca de la RSE*, Asociación de Usuarios y Ayudas Técnicas, (disponible en: <https://empresaydiscapacidad.wordpress.com/>).

<sup>184</sup> Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 10 de junio de 2006).

afección de su discapacidad, su integración en una empresa ordinaria o en un Centro Especial de Empleo no es ni posible ni conveniente.

### **7.2.3. El Sistema de Cuotas**

Aunque la Unión Europea promueve este sistema para promocionar la contratación de personas discapacitadas<sup>185</sup>, este sistema se encuentra más arraigado en países asiáticos. Básicamente, consiste en la introducción de un sistema de cuotas que obliga a los empresarios a reservar un porcentaje de los puestos de trabajo en su empresa para trabajadores con discapacidad. En caso de no cumplir con esta obligación, se les impondrá una sanción pecuniaria o en forma de contribución dineraria a un fondo destinado a financiar acciones de rehabilitación profesional y promoción de empleo.

En los países donde está establecido este sistema, la inobservancia y no exigencia de cumplimiento consigue que su incumplimiento sea generalizado. Ello puede parecer que este instrumento de inserción laboral es un fracaso, sin embargo, lo cierto es que a veces resulta efectivo cuando la demanda social exige fervientemente el fomento del empleo a través de esta medida. De hecho, en aquellos países donde está implantada esta medida, las organizaciones de las personas con discapacidad defienden su implantación si con ello se consiguen crear puestos de trabajo para estas personas.

En cuanto a la forma de calcular la cuota de reserva, hay que tener en cuenta que difiere dependiendo del criterio que se utilice. Por un lado, generalmente, varía entre 2% y el 6%, y ocasionalmente, se calcula atendiendo al número de trabajadores que conforman la empresa independientemente de si cuenta con varios centros de trabajo ya que también se puede someter cada uno de ellos a esa misma fórmula. Por otro lado, no todas las empresas están sujetas a esta obligación legal. Únicamente están destinadas las medianas y grandes empresas, es decir, concretamente aquellas cuyo rango de trabajadores oscila entre 25 y 50.

Normalmente, en los países que cuentan con esta herramienta de inserción laboral, existe una creencia social que consiste en que la obligación y compromiso moral de contratar a personas discapacitadas está mayormente perpetrada en el el sector público

---

<sup>185</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras”, núm. COM (2010) 636, de 15 de noviembre de 2010.

que en el sector privado. Y por ello, la obligación de reserva suele ser menor en el empleo privado.

#### **7.2.4. El Empleo Autónomo**

Representa una gran ayuda al colectivo de personas discapacitadas que se ha visto de alguna forma incrementado gracias al desarrollo de la tecnología. Sin embargo, no ha sido tenido en cuenta últimamente. Por ello, muchos países, tratan de minorizar este problema a través de ayudas económicas.

En España, contamos con el Servicio Público de Empleo Estatal,<sup>186</sup> que se encarga de la administración y gestión de las ayudas económicas para aquellas personas discapacitadas que deseen trabajar por cuenta propia. Indudablemente, la formación técnica es importante para poder desarrollar un negocio, pero hay que formarse en habilidades como la gerencia, la llevanza de la contabilidad, etc. Los servicios de empleo pueden proporcionarles algún tipo de ayuda en estas materias.

#### **7.2.5. El Empleo con Apoyo**

Anteriormente, las opciones que tenía una persona discapacitada para acceder al mercado ordinario laboral eran prácticamente inexistentes. Si bien, es cierto que, gracias a los programas de formación proporcionados por los Centros Especiales de Empleo, se han dado casos de personas discapacitadas que ejercen las funciones laborales en un puesto de trabajo ordinario.

Recientemente, ha surgido el Empleo con Apoyo. En sus orígenes, estaba destinado para proporcionar ayuda a las personas que padecían una discapacidad intelectual, pero se ha valorado favorablemente la decisión de utilizar este mecanismo con personas que sufren una discapacidad física o sensorial.

La finalidad del Empleo con Apoyo es la prestación de ayuda y apoyo a las personas discapacitadas realizando un acompañamiento y seguimiento para mantener su puesto de trabajo y promocionarse en él. Sin duda, allana el camino para que la transición de trabajar en un centro especial a un lugar más ordinario menos complicado.

---

<sup>186</sup> Informe del Servicio Público Empleo Estatal, *Personas con discapacidad*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, (disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona\\_con\\_discapacidad.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona_con_discapacidad.html)).

Tal y como afirma la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) en su página web, “*son personas con especiales dificultades aquellas que necesitan un apoyo intermitente en el desarrollo de su actividad laboral*”<sup>187</sup> para así conseguir promocionarse profesionalmente. Además, sentirse cómodo en un puesto de trabajo en el mercado laboral y promocionarse en él, tiene como consecuencia la mejora de la calidad de vida.

### **7.2.6. El empleo en o desde el sector público**

Como se apuntaba anteriormente en el apartado “*Sistema de Cuotas*”, el sector público debe ser el que tome la iniciativa para integrar a las personas discapacitadas en el mercado laboral. Por ello, al gozar de esa autoridad y dimensión a nivel estatal, autonómico y local, deberían promover la creación directa de puestos de trabajo para estas personas en el ámbito interno de sus instituciones y organismos.

En contraposición, es en la creación de empleo de forma indirecta donde existe una mayor probabilidad de éxito a largo plazo ya que experimentaríamos un gran avance a nivel social y económico. Existen diferentes recursos para promover indirectamente la creación de empleo. Pongamos por caso las políticas de subvenciones públicas, los incentivos fiscales en términos de deducciones<sup>188</sup> del Impuesto de Sociedades y de la Responsabilidad Social Corporativa<sup>189</sup>, etc.

De hecho, y en relación con la Responsabilidad Social Corporativa<sup>190</sup> y su inclusión en cualquier sector de trabajo, ha habido un gran avance aunque sigue siendo insuficiente. ILUNION, una empresa con reconocido prestigio en materia de contratación

---

<sup>187</sup> Informe sobre el Empleo con Apoyo, *El Empleo con Apoyo*, Asociación Española de Empleo con Apoyo, (disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>).

<sup>188</sup> Según el artículo 38 Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades: “*Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de: a) 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior. b) 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior*”.

<sup>189</sup> Existen diferentes definiciones del concepto de Responsabilidad Social Corporativa. Una de las más extendidas es la que aparece en el Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” publicado por la Comisión Europea en 2001, como consecuencia del mandato realizado en el Consejo Europeo de Lisboa celebrado en marzo del 2000. Se define la Responsabilidad Social Corporativa como “*la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores*”.

<sup>190</sup> SERVER IZQUIERDO, R. Y VILLALONGA GRAÑANA, I., “La Responsabilidad Social Corporativa RSC y su gestión integrada”, CIRIEC, núm. 53, 3005, pp. 137-161.

de personas discapacitadas, anima a las empresas a contribuir a la causa ya que fomenta la diversidad de la empresa abriéndose a un mercado extenso. Otorga a la misma, según ella, un “*enfoque de innovación social a gestión de la RSE en la empresa*”<sup>191</sup>.

### 7.2.7. La función de los agentes sociales

En España, los agentes sociales desempeñan una función tan crucial que hasta se tuvieron en cuenta en la redacción de la Constitución Española de 1978<sup>192</sup>. Sin embargo, la lucha de los sindicatos y organizaciones empresariales, ya no solo por la promoción profesional del colectivo de personas discapacitadas, sino también por su integración laboral, ha sido prácticamente inexistente. La presencia de los agentes sociales es lo suficientemente notoria en la regulación del mercado de trabajo<sup>193</sup> a través de la negociación colectiva<sup>194</sup> o el diálogo<sup>195</sup> social<sup>196</sup>.

Es una realidad que las personas con discapacidad en la mayor parte de ámbitos, incluyendo el laboral, han pasado inadvertidos. La respuesta que han tenido las

<sup>191</sup> Página web oficial de ILUNION, (disponible en: <https://www.ilunion.com/es/reputacion-empresarial/rse-y-discapacidad>).

<sup>192</sup> El artículo 7 CE recoge la figura de los agentes sociales y afirma lo siguiente acerca de su mandato en la sociedad: “*Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*”

<sup>193</sup> Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, núm. 98, de 1 de julio de 1949). Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la negociación colectiva, núm. 154, de 3 de junio de 1981).

<sup>194</sup> La negociación colectiva no solo se comprende en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores. Ya se comprendía desde 1949 en el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y posteriormente en el Convenio 154 de la misma. A los efectos de este último Convenio, “*la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*”

<sup>195</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Governance and Tripartism Department 2016-2017*, (disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS\\_438917/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_438917/lang--en/index.htm)).

<sup>196</sup> Según la OIT, el diálogo social abarca todo tipo de negociaciones y consultas, incluyendo el intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, acerca de asuntos de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno.

Su principal objetivo es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social exitosos cuentan con la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

organizaciones de personas discapacitadas ha sido la de participar con argumentos sólidos en la erradicación de este problema cuyo origen está en la conciencia social. Se demanda una mayor involucración por parte de los agentes sociales en la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad, así como en velar el cumplimiento de las normas y disposiciones vigentes. Cada vez es más necesario un entendimiento entre los agentes sociales y las entidades defensoras de las personas discapacitadas.

### ***7.2.8. La nueva dimensión de la no discriminación en el empleo***

Estados y organizaciones supranacionales han decidido incorporar a sus instrumentos de lucha contra la discriminación por razón de discapacidad distintas medidas de carácter normativo.

Consisten en diferentes vías, implantadas posteriormente a los instrumentos de reinserción laboral ya explicados anteriormente, cuya pretensión se basa en la falta de oportunidades laborales de estas personas fruto de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación de todo ser humano<sup>197</sup>. Las personas discapacitadas y el entorno que les rodea, es decir, sus representantes legales y organizaciones defensoras, podrán hacer uso de mecanismos jurisdiccionales o administrativos para exigir la tutela de su derecho a la igualdad y a la no discriminación<sup>198</sup> por razón de discapacidad por parte de la autoridad pública.

Son indudables los resultados favorables que se están dando en distintos países gracias a esta iniciativa. Sin embargo, tal y como se ha mencionado con anterioridad, cada medida, de forma individualizada, no es suficiente para resolver el problema que plantea la discapacidad.

---

<sup>197</sup> Nuestra Constitución española recoge este derecho en su artículo 14 afirmando que “*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*”. Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce concretamente el derecho al trabajo y salario en condiciones equitativas en su artículo 23: “*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (...)*”.

<sup>198</sup> ASÍS ROIG, R. y BENGOCHEA, GIL, M. Á., “Derecho a la igualdad y a la diferencia: análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva”, *Tratado sobre Discapacidad*, Aranzadi, Madrid, 2007, pp. 115-141.

### 7.3. Futuro

Aspirar a vivir en una sociedad solidaria donde las pretensiones e intereses de las personas discapacitadas se ven atendidas, debe llevar de la mano la extinción del dualismo formado por las oportunidades de empleo y la desconfianza hacia la capacidad y potencial de las personas discapacitadas. Posponer la atención, y solución, de este problema social no hace más que perjudicarnos a corto, medio y largo plazo. Durante la historia, hemos sido testigos de que eludir un problema muy arraigado en nuestra sociedad acarrea peores consecuencias que de haberlo solucionado previamente.

Cada vez la sociedad es más consciente de los problemas de discriminación y desigualdad que amenazan al colectivo de personas discapacitadas y el riesgo que implica para nuestra sociedad. Progresivamente, se ha formado un convencimiento social de un cambio, que se mantenga en el tiempo, y que respalde a este colectivo que está desprotegido y desatendido teniendo en cuenta que sus intereses y necesidades no están satisfechas. A esta situación se le ha sumado el proceso de estancamiento que los discapacitados han vivido en sus múltiples intentos de avanzar y que los distintos instrumentos y acciones propuestas por los poderes públicos no han sido adecuadas por su escasa efectividad. Además, el progreso legislativo, con carácter general, no se ha involucrado de lleno en condenar los hábitos de exclusión y discriminación social. De esta forma, el entorno de las personas con discapacidad, en comparación con el de hace 30 años, no difiere mucho en cuanto que la discriminación, rechazo y visión de la discapacidad sigue estando latente en numerosos ámbitos sociales que son determinantes para progresar y superar estas barreras sociales.

Actualmente, y como vengo repitiendo a lo largo del Trabajo, la atención de la discriminación es un asunto que está a la orden del día a nivel mundial, aunque se desconoce en qué posición. Gracias a la preocupación general que se cierne sobre este problema, se preservan valores y principios comunes relativos a la discapacidad y a la diversidad social. Sin embargo, surgen dudas acerca de la táctica de intervención y organización de los métodos destinados a progresar debido a que no hay un consenso mundial en que los Estados sigan una misma línea de actuación para abarcar el problema. De hecho, la situación de las personas discapacitadas parece que desembocará en la misma que están viviendo. La realidad es que la educación, el empleo, el acceso al medio físico, etc. sigue siendo desigual e injusto. Ello es debido a que desde hace décadas los

gobiernos consideran la discapacidad como una tarea pendiente. La sociedad de hace veinte años no tiene nada que ver con la de hoy en día, evoluciona a ritmos insospechados. La discapacidad, por su parte, a pesar de los avances que ha sufrido, sigue necesitando una actualización considerable que la sitúe como un asunto prioritario a resolver. Y este es, dentro del apartado de la discapacidad, uno de los verdaderos conflictos que no se presta atención: poner solución a viejos problemas. Por tanto, lo que hay que comprobar antes de iniciar una estrategia, es analizar en qué punto se encuentra la sociedad, su contextualización y puntos fuertes que pueden ayudar a mejorar en este aspecto. Así, la efectividad de las estrategias diseñadas gozará de una efectividad mucho más certera.

En la comunidad internacional, son tres los objetivos que se pretenden. En primer lugar, prevenir y reducir la discapacidad y sus consecuencias. En segundo lugar, garantizar la participación plena y activa en la sociedad. En tercer lugar, conseguir una vida autónoma teniendo como base la libertad de elección. Teniendo en cuenta que nuestros objetivos, como sociedad, para implantar la igualdad de todas las personas sin vulnerar la dignidad humana, es necesario tener siempre presente que debemos garantizar la erradicación de la discriminación<sup>199</sup> en su forma directa o indirecta a través de acciones positivas<sup>200</sup>. Esta forma de actuación formada por la no discriminación y la acción positiva debe ser la actitud que deben seguir los poderes, instituciones y gobiernos estatales que rigen nuestra sociedad, y a su vez, deben fomentar en las personas esta actitud igualmente.

## 8. CONCLUSIONES

A lo largo de mi Trabajo de Fin de Grado, he tratado de plasmar que, históricamente, la discapacidad está perjudicada no solo por la enfermedad o deficiencia fisiológica en cuestión, sino también por la soledad en la que se ve en vuelta gracias a una sociedad que hace oídos sordos de muchas reivindicaciones sociales. Tan obsesionada por seguir evolucionando y progresando en aspectos banales, la sociedad no presta atención a problemas sociales que sí urgen de actualización. En los últimos años hemos adquirido una mentalidad tan cortoplacista que nos impide ver que el verdadero progreso pasa por avanzar todos juntos sin dejar a nadie atrás. Es relativamente “comprensible”

---

<sup>199</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007).

<sup>200</sup> Las acciones positivas son medidas temporales destinadas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados que buscan suprimir y compensar las desventajas existentes.

que en la Edad de los Metales reinase la ley del más fuerte y, dada la inexistente educación formativa de aquellos individuos, los discapacitados de esa época se viesan apartados de la civilización. Pero, en pleno siglo XXI, me cuesta comprender que a pesar de todos los estudios que respaldan el papel tan crucial que desempeñan los discapacitados en la sociedad, en términos sociales y económicos, no seamos capaces de ponernos manos a la obra porque los resultados de esta ardua labor no sean inmediatos.

Para solventar este problema tenemos que darnos cuenta de la importancia que tiene el empleo y la repercusión que provoca en la esfera personal y emocional de cualquier persona. Tal y como he expuesto con anterioridad, son varios los impedimentos que complican la integración laboral de este colectivo. Y son varias las prácticas discriminatorias de las que son víctimas. Por otro lado, urge un reciclaje moral ya que es uno de los ámbitos donde existen una gran mayoría de prejuicios infundados objetivamente asentados en la sociedad y en la mentalidad de los empresarios. La formación es importante pero no es suficiente para lograr la integración laboral de las personas discapacitadas ya que la discriminación cuenta con mucha mayor presencia en el terreno de contratación de estas personas.

Acceder al mercado laboral tiene una importancia decisiva en el proceso vital y de madurez de las personas. Por ello, gozan de especial relevancia los servicios de empleo diseñados por iniciativas gubernamentales que proporcionan una atención específica y que promocionan servicios de colocación expertos que, basados en la orientación profesional, cuenten con proyectos formativos. Asimismo, deberán contar con actividades preformativas que garanticen las habilidades sociales mínimamente básicas.

El modelo pretendido debe ser el empleo ordinario, mientras que el empleo protegido debe ser la alternativa al anterior. La integración laboral deber llevarse a cabo con la exigencia de conseguir el objetivo de facilitar la plena incorporación posible de las personas con discapacidad a la sociedad gracias a un empleo ordinario. Sin embargo, también es cierto que no todas las personas discapacitadas están capacitadas para cumplir con las exigencias del mercado ordinario ni han podido realizar las experiencias profesionales que la empresa demanda. Por ello, el empleo protegido para estas personas debe ser apoyado por los gobiernos, como apoyo a la realización de experiencias y ocupaciones que facilitan posteriormente la incorporación al empleo ordinario, y como

fórmula empresarial alternativa para enfrentar las dificultades reales que para la incorporación al empleo ordinario tienen las personas discapacitadas.

En el mercado del empleo protegido, los poderes públicos deben ensayar y regular fórmulas novedosas de organización del trabajo y de la producción de acuerdo con la realidad social y laboral de cada país para la incorporación de las personas con discapacidad al empleo a través de mecanismos como los enclaves ocupacionales, programas de empleo con apoyo, etc., siempre que no se distorsione ni a la organización de la empresa ni se pongan en riesgo sus reglas de funcionamiento.

Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento real de las normas de promoción de empleo. La cuota de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado, ha demostrado su eficacia, a pesar de los insuficientes niveles. Los poderes públicos deben progresar en esta regulación y en el logro de un respeto formal y real de las cuotas de empleo. A su vez, en caso de hipotético incumplimiento por parte de las organizaciones obligadas a cumplirlas, deberán demostrar argumentos de su no viabilidad y deberán promover la existencia de sistemas alternativos que sustituyan esta obligación por otras dirigidas a redireccionar el empleo en los centros protegidos destinados a la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad. Los incentivos fiscales a las empresas que emplean a discapacitados también contribuyen a facilitar la colocación y a promover la adaptabilidad razonable de los puestos de trabajo a las dificultades de acceso que estos pueden tener en el centro de trabajo.

No vale cualquier empleo. Es necesario incorporarse a un empleo de mayor calidad, donde la dignidad humana, la autonomía personal y las posibilidades de promoción personal se vean garantizadas. Anteriormente, he señalado que frente al riesgo de la exclusión en el empleo que afecta a muchos colectivos, especialmente a las personas discapacitadas, hoy estamos ante nuevos riesgos relacionados con la mayor o menor calidad de los empleos que se obtienen. Los trabajos precarios o de baja calidad suelen ser ocupados por los sectores más débiles por su baja cualificación inicial y su necesidad de aceptar cualquier empleo que se le presente.

Ya es hora de trabajar juntos para devolverles la dignidad arrebatada.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### 9.1. Obras Doctrinales

- ALONSO OLEA, M., *De la servidumbre al contrato de trabajo*, Tecnos, Madrid, 1979.
- ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013, pp. 16-34, 82-101.
- BARNES, C., OLIVER, M. Y BARTON, L., *Disability Studies Today*, Polity Press, Oxford, 2002.
- CHARLTON, J. I., *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*, University of California Press, Berkeley, 1998.
- CUENCA GÓMEZ, P., *Estudios sobre el impacto de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, Madrid, 2010, pp. 155-188.
- CUENCA GÓMEZ, P., *Los derechos de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid, 2012, pp. 25-182.
- DE SWEZEMERE, B., *Hungary from 1848 to 1860*, trad. R. BENTLEY, Londres, 1877.
- DWORKIN, R., *El dominio de la vida. Una discusión acerca del aborto, la eutanasia y la libertad individual*, trad. R. CARACCILO y V. FERRERES, Ariel, Barcelona, 1994.
- DWORKIN, R., *Virtud Soberana*, trad. M. J. BERTOMEU y F. AGUIAR, Paidós, Barcelona, 2003, pp. 309 y ss.
- GARCÍA ALONSO, J. V., *El movimiento de la vida independiente. Experiencias Internacionales*, Fundación Luis Vives, Madrid, 2003.
- LONGMORE, P. Y UMANSKY, L., *The New Disability History. American Perspectives*, New York University Press, Nueva York, 2001.
- LÓPEZ MORA, F. V., *El contrato de trabajo a tiempo parcial*, Ediciones Deusto, Barcelona, 1990.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., *Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.
- MOLERO MANGLANO, C., *Manual del Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 97.
- MORRIS, J., *Pride against prejudice. A Personal Politics of Disability*, Women's Press Ltd., Londres, 1991, pp. 15 y ss.

- MURRAY, B. Y HERON, R., *La vinculación laboral de las personas discapacitadas que buscan empleo. Elementos para un servicio efectivo*, Organización Internacional del Trabajo, 2003.
- NAVARRO MENDIZÁBAL, I. A., *Derecho de obligaciones y contratos*, Civitas, Navarra, 2013, p. 408.
- NINO, C. S., *Ética y derechos humanos*, Ariel, Barcelona, 1989, pp. 25 y ss.; 418
- NUSSBAUM, M., *Las fronteras de la justicia*, trad. R. VILA y A. SANTOS, Paidós, Barcelona 2007, pp. 196 y ss.
- OLIVER, M. Y BARNES, C., *The Politics of Disablement*, Macmillan Education, Hong Kong, 1990.
- OLIVER, M., *Understanding Disability. From Theory to Practice*, Palgrave, Malasia, 1996.
- PALACIOS RIZZO, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Colección CERMI, Madrid, 2008, pp. 103 y ss.
- PALACIOS RIZZO, A. Y BARIFFI, F., *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, Ediciones Cinca, Madrid, 2007, p. 84.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., *Derechos fundamentales. I. Teoría General*, Biblioteca Universitaria Guadiana, Madrid, 1973, p. 78.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. Y HIERRO SÁNCHEZ, L., *Textos Básicos sobre Derechos Humanos*, Aranzadi, Madrid, 1973, pp. 25, 85-87.
- PÉREZ DE LA FUENTE, O., *La polémica liberal de comunitarista. Paisajes después de la batalla*, Cuadernos “Bartolomé de las Casas”, núm. 35, Dykinson, Madrid, 2005.
- RAWLS, J., *El liberalismo político*, trad. A. DOMÈNECH, Crítica, Barcelona 1996, p. 105.
- RODRÍGUEZ PALOP, M. E., *La nueva generación de derechos humanos: origen y justificación*, Dykinson, Madrid, 2011, p. 35.
- RUIZ DE HUIDOBRO DE CARLOS, J. M. Y CORRIPIO GIL-DELGADO M. R., *Manual de Derecho Civil - Parte General*, Dykinson, Madrid, 2015.
- ROMAÑACH CABRERO, J., *Bioética al otro lado del espejo: la visión de las personas con diversidad funcional y el respeto a los derechos humanos*, Diversitas, Santiago de Compostela, 2009, pp. 31-35.

- ROMAÑACH CABRERO, J. Y PALACIOS RIZZO, A., *El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad)*, Diversitas-AIES, Madrid, 2006.
- SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Madrid, 2016.
- SEN, A., *La idea de la justicia*, trad. H. Valencia, Taurus, Madrid, 2010, pp. 288 y ss.
- SHAPIRO, J., *No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement*, Times Books/Random House, Nueva York, 1994.
- SINGER, P., *Ética Práctica*, trad. R. HERRERA BONET, Cambridge University Press, 1995, p. 233.
- VASAK, K., *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*, Serbal, Barcelona, 1984.
- YZQUIERDO TOLSADA, M., *Comentarios a las sentencias de unificación de doctrina: civil y mercantil*, Dykinson, Madrid, 2008.

## 9.2. Capítulos de Obras Doctrinales

- ASÍS ROIG, R., “Las situaciones de dependencia desde un enfoque de derechos humanos”, en RAMIRO, M. A., Y CUENCA, P. (coords.), *Los derechos humanos: la utopía de los excluidos*, Debates del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, núm. 11, Dykinson, Madrid, 2010, pp.163 y ss.
- ASÍS ROIG, R. Y BENGOCHEA, GIL, M. Á., “Derecho a la igualdad y a la diferencia: análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva”, *Tratado sobre Discapacidad*, Aranzadi, Madrid, 2007, pp. 115-141.
- BARTON, L., “Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos”, en BARTON, L., *Discapacidad y sociedad*, Morata, pp. 19-33.
- BLÁZQUEZ MARTÍN, D., “La garantía en igualdad de la libertad y la seguridad de las personas con discapacidad tras la ratificación de la Convención”, en CUENCA GÓMEZ, P., *Estudios sobre el impacto de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el ordenamiento jurídico español*, Dykinson, 2010, pp. 155-188.
- BAYÓN CHACÓN, G., “La autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo. Limitaciones a la libertad contractual en el Derecho Histórico Español”, ÁLVAREZ DE MIRANDA, J. M., *Anuario de Derecho Civil*, Tecnos, núm. 4, Madrid, 1955, pp. 1359-1369.

PÉREZ LUÑO, A. E., “La evolución del Estado social y la transformación de los derechos fundamentales”, en OLIVAS, E., *Problemas de legitimación del Estado social*, Trotta, Madrid, 1991, pp. 173-260.

### 9.3. Artículos de Revistas Especializadas

ABBERLEY, P., “The concept of oppression and the development of a social theory of disability”, *Disability, Handicap and Society*, vol. 2, núm. 1, 1995.

ALARCÓN CARACUEL, M., “La doctrina en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas, Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 28, 1986, pp. 495-544.

AMATE, A. E. Y VÁSQUEZ, A., “Discapacidad. Todo lo que debemos saber”, *Publicación Científica y Técnica*, núm. 616, 2006.

ANSUÁTEGUI, F. J., “Una discusión sobre los derechos colectivos”, *Debates del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas*, núm. 1, Dykinson, Madrid, 2001.

ASÍS ROIG, R. Y BENGOCHEA GIL, M. Á., “Sobre la accesibilidad universal en el Derecho”, *Cuadernos “Bartolomé de las Casas*, núm. 42, Dykinson, Madrid, 2007, pp. 25-49; 106.

CAZALLAS ALCAIDE, C., “La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 6, 2005, pp. 147-167.

COURTIS, C., “Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos prácticos. Algunos comentarios a partir de la Ley 51/2003”, *Revista Jueces para la Democracia*, núm. 51, 2004, pp. 7-14.

DE LORENZO GARCÍA, 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*, núm. 50, 2004, pp. 73-90.

DEJONG, G., “The Movement for Independent Living: Origins, Ideology and Implications for Disability Research”, Michigan State University Press, 1979).

MALO OCAÑA, M. Á., “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, núm. 46, 2003, pp. 99-126.

MARTÍN VALVERDE, A., “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual (1980-2001)”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 38, 2002, pp. 38-50.

- MEGRET, F., “The Disabilities Convention: Human Rights of Persons with Disabilities or Disability Rights?”, *Human Rights Quarterly*, vol. 30, 2008.
- MORENO RODRÍGUEZ, A., “La Comunidad Sorda: aspectos psicológicos y sociológicos”, Confederación Nacional de Sordos de España, 2000.
- RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M., La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo, *Revista de Política Social*, núm. 71, 1966.
- SALA FRANCO, T., “Una nueva relación laboral de los empleados públicos”, *Actualidad Laboral*, núm. 20, 2007, pp. 2404-2419.
- SERVER IZQUIERDO, R. y VILLALONGA GRAÑANA, I., “La Responsabilidad Social Corporativa RSC) y su gestión integrada”, *CIRIEC*, núm. 53, 3005, pp. 137-161.
- STEIN, M. A., “Disability Human Rights”, *California Law Review*, vol. 95, núm. 1, 2007, pp. 77-91.
- WOLINSKY, S., “Advancing equal rights for people with all types of disabilities nationwide”, *Disability Rights Advocates*, California, Estados Unidos.

#### **9.4. Jurisprudencia y Resoluciones**

- Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, (Sección 2ª), de 20 de mayo de 2010, JUR 2010\160970.
- Sentencia del Tribunal Constitucional, (Pleno), núm. 5/1981, de 13 de febrero de 1981, RTC 1981\5).
- Sentencia del Tribunal Constitucional, (Pleno), núm. 11/1981, de 8 de abril de 1981, RTC 1981\11).
- Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Civil, Sección 1ª), núm. 341/2014, de 1 julio de 2014, RJ 2014\451.
- Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 871/2011, de 17 de mayo de 2012, RJ 2012\6679.
- Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 2869/2001, de 19 de julio de 2002, RJ 2002/9518.
- Libro Verde. *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas, núm. COM (2001) 366, de 18 de julio de 2001.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “*Estrategia Europea sobre*

*Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*”, núm. COM (2010) 636, de 15 de noviembre de 2010.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “*European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe Initial plan to implement the European Disability Strategy 2010-2020 List of Actions 2010-2015*”, núm. SEC (2010) 1324, de 15 de noviembre de 2010.

Comunicación de la Comisión, “Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo”, núm. COM (2003) 630, de 30 de octubre de 2003.

### **9.5. Fuentes Legales de Investigación**

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE de 21 de abril de 2008).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, núm. 98, de 1 de julio de 1949).

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la negociación colectiva, núm. 154, de 3 de junio de 1981).

Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007).

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE 16 de diciembre de 2006).

Ley Orgánica 5/1995, de 22 de mayo, del Tribunal del Jurado (BOE de 23 de mayo de 1995).

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (BOE de 20 de junio de 1985).

Ley 4/2017, de 28 de junio, de modificación de la Ley 15/2015, de 2 de julio, de la Jurisdicción Voluntaria (BOE de 29 de junio de 2017).

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (BOE de 28 de noviembre de 2014).

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE de 3 de diciembre de 2003).
- Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas (BOE de 24 de octubre de 2007).
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero de 2000).
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 14 de marzo de 1980).
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (BOE de 30 de abril de 1982).
- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 10 de junio de 2006).
- Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo (BOE de 18 de noviembre de 1978).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 octubre de 2015).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre de 2013).
- Real Decreto 1612/2007, de 7 de diciembre, por el que se regula un procedimiento de voto accesible que facilita a las personas con discapacidad visual el ejercicio del derecho de sufragio (BOE de 8 de diciembre de 2007).
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE de 21 de febrero de 2004).
- Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE de 24 de enero de 2012).
- Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE de 31 de diciembre de 2011).
- Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE de 3 de julio de 2004).

Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se modifica parcialmente la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se transforma el Instituto Nacional de Servicios Sociales en Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (BOE de 6 de febrero de 1997).

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (BOE de 9 de diciembre de 1985).

Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil. (BOE de 5 de julio de 1889).

### **9.6. Artículo de Prensa Informativa**

BRIÑÓN GARCÍA, Á., “El largo camino hacia la igualdad”, *Brizas*, 6 de abril de 2018, (disponible en: <https://brizas.wordpress.com/2010/05/17/definiendo-conceptos-accion-positiva/>).

CORERA IZU, M., “Discapacidad y Derecho a voto”, *El Español*, 4 de enero de 2018, (disponible en: [https://www.elespanol.com/opinion/tribunas/20180104/discapacidad-derecho-voto/274592539\\_12.html](https://www.elespanol.com/opinion/tribunas/20180104/discapacidad-derecho-voto/274592539_12.html)).

EFE, “Desempleo de personas con discapacidad en América Latina es alarmante”, *Portafolio*, 10 de marzo de 2016, disponible en: (<http://www.portafolio.co/internacional/desempleo-personas-discapacidad-america-latina-alarmante-492273>).

### **9.7. Documentación de Internet**

Organización de las Naciones Unidas, División de la Política Social y Desarrollo Discapacidad, Algunos datos sobre las personas con discapacidad, (disponible en: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>).

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, Publicación para los Derechos Humanos, *Preguntas Frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*, Nueva York y Ginebra 2006, (disponible en: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FAQsp.pdf>).

Alta Comisionada de las Naciones Unidas, Informe para los Derechos Humanos sobre los progresos alcanzados en la aplicación de las recomendaciones contenidas en el estudio sobre los derechos humanos y la discapacidad, “*Consejo de Derechos Humanos*”, A/HRC/4/75,

(disponible en: [www.un.org/esa/socdev/enable/documents/ahrc4-75s.doc](http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/ahrc4-75s.doc)).

Organización Mundial de la Salud, Informe sobre la Discapacidad y la Salud,

(disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>).

Organización Internacional del Trabajo, Hoja de Datos realizada por B. MURRAY, “*Un breve perfil de las Personas con discapacidad*”, (disponible en: [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_141381/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_141381/lang-es/index.htm)).

Organización Internacional del Trabajo, *Governance and Tripartism Department 2016-2017*, (disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS\\_438917/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_438917/lang-en/index.htm)).

Organización Internacional del Trabajo, *La OIT en acción. Resultados de desarrollo 2010-2011*, (disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms\\_180907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf)).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Informe del Servicio Público Empleo Estatal, *Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo*, (disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar\\_empleo/empleo\\_personas\\_discapacidad/empleo\\_con\\_apoyo.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/empleo_con_apoyo.html)).

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Informe del Servicio Público Empleo Estatal, *Personas con discapacidad*, (disponible en: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona\\_con\\_discapacidad.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona_con_discapacidad.html)).

Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Informe sobre el impacto de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad en la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia,

(disponible en:

[https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Informe\\_sobre\\_impacto\\_de\\_la\\_Convencion\\_en\\_la\\_Ley\\_39.pdf](https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Informe_sobre_impacto_de_la_Convencion_en_la_Ley_39.pdf)).

Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Actividad, ocupación y paro en el mercado laboral*,

(disponible en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)).

Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre discapacidades, autonomía personas y situaciones de dependencia*, (disponible en:

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=resultados&secc=1254736194716&idp=1254735573175)).

Instituto Nacional de Estadística, *Nota de Prensa: El empleo de las Personas con Discapacidad año 2016*, (disponible en: [http://www.ine.es/prensa/epd\\_2016.pdf](http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf)).

Confederación Nacional de los Sordos en España, *Memoria de la CNSE*, (disponible en: [http://www.cnse.es/memorias.php?id\\_seccion=2](http://www.cnse.es/memorias.php?id_seccion=2)).

Confederación Nacional de Sordos en España, *Plan de Empleo para personas sordas* (disponible en: [http://www.cnse.es/prensa.php?id\\_seccion=9](http://www.cnse.es/prensa.php?id_seccion=9)).

Asociación Española de Empleo con Apoyo, *Informe sobre el Empleo con Apoyo, El Empleo con Apoyo*,

(disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>).

Asociación de Usuarios y Ayudas Técnicas, *Informe sobre la Empresa y la Discapacidad, Notas e ideas sobre la gestión de la discapacidad en la empresa. Involucrar a empleados, palanca de la RSE*,

(disponible en: <https://empresaydiscapacidad.wordpress.com/>).

## **9.8. Páginas Web Oficiales y Bases De Datos**

Página web oficial de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (disponible en: <http://www.msssi.gob.es/>).

Página web oficial del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, (disponible en: [http://www.imserso.es/imserso\\_06/index.htm](http://www.imserso.es/imserso_06/index.htm)).

Página web oficial de la Asociación Española de Empleo con Apoyo, (disponible en: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>).

Página web oficial de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, (disponible en: <http://www.oiss.org/>).

Página web oficial de ILUNION, (disponible en: <https://www.ilunion.com/es/reputacion-empresarial/rse-y-discapacidad>).

Página web oficial de la Agencia del Gobierno de Canadá Health Canadá, (disponible en: <https://www.canada.ca/en/health-canada.html>).

Aranzadi-Westlaw, (disponible en:

<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/search/template?stid=all&stnew=true&crumb-action=reset&crumb-label=all>).