



---

# Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

## Los ajustes razonables: más allá de la discapacidad

Presentado por:

***Laura Alonso Liquete***

Tutelado por:

***Fernando Rey Martínez***

*Valladolid, 15 de Enero de 2021*

## RESUMEN

El contenido de este estudio empieza por analizar las diferentes posturas que ha alcanzado la discapacidad a lo largo de la historia.

El desarrollo normativo de los conceptos fundamentales es, por un lado, la discapacidad, la discriminación y la accesibilidad universal y en base a esto, el estudio de todas aquellas modificaciones que resultan necesarias hacer para que las personas con discapacidad puedan integrarse en el mercado laboral lográndose el máximo potencial tanto de los empleados como de las propias empresas. Además, se pretende alcanzar una educación inclusiva y un pleno acceso en el ámbito sanitario. Por todo esto, resulta esencial hacer frente a las barreras sociales sin que exista una carga excesiva para las empresas.

La búsqueda de los valores que fundamenta los derechos humanos como, la igualdad de oportunidades, la libertad o la dignidad en nuestra sociedad lleva a analizar las normas vigentes y proponer otras nuevas para que las personas con discapacidad contribuyan de igual forma en la sociedad. Por otra parte, se añadirán normas que se encargarán de penalizar las posibles infracciones.

## PALABRAS CLAVE

Personas con discapacidad, accesibilidad, ajustes razonables, proporcionalidad, igualdad y no discriminación, barreras sociales, educación inclusiva, derecho de voto, elecciones
---

## ABSTRACT

The content of this study begins by analyzing the different positions that disability has reached throughout history.

The normative development of the fundamental concepts are, on the one hand, disability, discrimination and universal accessibility and based on this, the study of all those modifications that are necessary so that people with disabilities can integrate into the labor market, achieving the maximum potential of both employees and the companies themselves. In addition, it is intended to achieve inclusive education and full access in the health field. For all this, it is essential to address social barriers without placing an undue burden on companies.

The search for the values that fundamental human rights, such as equal opportunities, freedom or dignity in our society leads us to analyze current norms and propose new ones so that people with disabilities contribute in the same way in society. On the other hand, rules are added that will punish possible infractions.

## **KEYWORDS**

People with disabilities, accessibility, reasonable accommodation, proportionality, equality and non-discrimination, social barriers, inclusive education, voting rights, elections.

## **ABREVIATURAS**

OMS: Organización Mundial de la Salud

CIDDM: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud

CCAA: Comunidades Autónomas

CE: Constitución Española

CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

LISMI: Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

ET: Estatuto de los Trabajadores

LIONDAU: Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

LO: Ley Orgánica

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RD: Real Decreto

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

TS: Tribunal Supremo

TUE: Tratado de la Unión Europea

CRPD: Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

LOMCE: Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa.

LOMLE: Ley Orgánica de Modificación de la LOE.

**ÍNDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>2. ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Concepto.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Distinción entre deficiencia y discapacidad.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1. Causas naturales y artificiales.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.2. Barreras sociales.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. Modelos de discapacidad.....</b>	<b>17</b>
<b>2.4. Marco legal.....</b>	<b>19</b>
<b>3. LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1. Concepto.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2. Dimensión política y jurídica.....</b>	<b>25</b>
<b>4. LOS AJUSTES RAZONABLES.....</b>	<b>29</b>
<b>4.1. Antecedentes.....</b>	<b>29</b>
<b>4.2. Estudio conceptual.....</b>	<b>29</b>
<b>4.3. Regulación de los ajustes razonables.....</b>	<b>32</b>
<b>5. DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN EL PUESTO DETRABAJO.....</b>	<b>36</b>
<b>5.1. Clases de discriminación por razón de discapacidad.....</b>	<b>36</b>
<b>5.1.1. El Acoso.....</b>	<b>36</b>
<b>5.1.2. La discriminación por discapacidad por razón de                 asociación y la discriminación múltiple.....</b>	<b>38</b>
<b>5.2. Legislación.....</b>	<b>40</b>
<b>5.3. La realidad en España.....</b>	<b>44</b>
<b>5.4. Medidas para la inserción de las personas con discapacidad                 en el mercado laboral.....</b>	<b>49</b>
<b>5.4.1. Las cuotas.....</b>	<b>50</b>
<b>5.4.2. Incentivos a los empresarios para la contratación de                 personas con discapacidad.....</b>	<b>52</b>
<b>5.4.3. Medidas para que las personas con discapacidad logren                 insertarse en mercados de trabajo protegidos.....</b>	<b>53</b>

<b>6. OBLIGACION DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES EN EL ENTORNO DE TRABAJO.....</b>	<b>54</b>
<b>6.1. Regulación.....</b>	<b>54</b>
<b>6.2. Los Ajustes Razonables.....</b>	<b>55</b>
<b>6.2.1. Antecedentes.....</b>	<b>55</b>
<b>6.2.2. Concepto.....</b>	<b>56</b>
<b>6.2.3. La carga excesiva de los ajustes razonables.....</b>	<b>59</b>
<b>7. EL REGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES ANTE LA DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD... </b>	<b>60</b>
<b>7.1. Marco normativo.....</b>	<b>61</b>
<b>7.2. Titulares.....</b>	<b>62</b>
<b>8. OBLIGACION DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA DE EDUCACION Y SANIDAD.....</b>	<b>63</b>
<b>8.1. La educación inclusiva.....</b>	<b>63</b>
<b>8.2. La aprobación de la LOMLE (Ley Celaá) y su relación con la educación especial.....</b>	<b>67</b>
<b>8.3. La no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso a la sanidad.....</b>	<b>68</b>
<b>9. CONCLUSIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>10. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>71</b>

## 1. INTRODUCCION

Este trabajo surge a raíz de la falta de inclusión de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos de la vida. El resto de mi trabajo hace un análisis crítico analizando la multitud de barreras sociales a las que se enfrentan las personas con discapacidad en la sociedad y las diferentes propuestas del Estado y las Administraciones públicas en aras de lograr la plena inclusión de este grupo de personas.

Con este estudio, he podido apreciar lo que queda por avanzar en nuestra sociedad y es por ello que pretendo dar a conocer la situación de este grupo desfavorecido en los diferentes sectores para que así tanto el sector público como el privado progresen en el desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad a fin de que en el futuro no existan discriminaciones.

A lo largo de la etapa democrática, se han ido incorporando cambios en la legislación electoral en relación con el reconocimiento del derecho de sufragio de las personas con discapacidad a través de la reforma de la LOREG de 2/2018 de 5 de diciembre. En relación, hay que resaltar el Art. 29 de la Convención que garantiza los derechos políticos a todas las personas con discapacidad sin que sea posible la privación del sufragio. Se modifica el Art 3 de la LOREG con la reforma, quedando reintegradas las personas que por razón de su discapacidad se les hubiere limitado o anulado su derecho de sufragio.

Se realizarán medidas para facilitar materialmente el ejercicio del derecho de voto de las personas con discapacidad. Algunas de estas medidas son; la accesibilidad a los locales para ejercitar el derecho; el llamado "voto asistido", cuando una determinada persona asiste al elector para que pueda realizar el proceso electoral ante su vulnerabilidad; el "voto accesible" con el uso del sistema Braille para todas las personas con discapacidad visual y el transporte para una mejor accesibilidad.

En concordancia, el RD 422/2011, de 25 de marzo, aprueba el Reglamento para la participación en la vida política y electoral de las personas con discapacidad, y la supresión de la esterilización de discapacitados graves mediante la Ley Orgánica 2/2020, de 16 de diciembre, de modificación del Código Penal para la erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente.

Es por todo ello que, el Defensor del Pueblo estimó necesario impulsar una actuación de oficio ante la Dirección General de Políticas de Apoyo a la Discapacidad para conocer el tratamiento de los medios hacia las personas con discapacidad psíquica con la finalidad de eliminar obstáculos y barreras que dificulten su integración en la sociedad española.

En conclusión, el trabajo trata de una investigación descriptiva a través de la confección de una revisión biográfica con la recopilación de las fuentes que serán la base de mi estudio.

A modo de síntesis final, el texto se divide en secciones que a su vez se desglosan para lograr así un estudio más completo. En primer lugar, se realiza un estudio detallado sobre los conceptos de discapacidad y accesibilidad universal para continuar con los ajustes que resultan necesarios hacer en la sociedad. Posteriormente, entraría a estudiar de forma más detallada la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en la educación y en la sanidad a través del estudio de las estadísticas y del estudio normativo, así como las barreras sociales a las que hay que hacer frente. Por último, veremos las conclusiones con recomendaciones para mejorar la situación.



## 2. ¿QUE ES LA DISCAPACIDAD?

### 2.1. Concepto

En primer lugar, podemos decir que el término discapacidad, es un término muy amplio que muchos autores han tratado de definir experimentando una gran evolución a lo largo de la historia. De este modo, por ejemplo, DE ASÍS<sup>1</sup> indica que se trata de una enfermedad, deficiencia o dolencia que ocasiona un impedimento o una limitación para poder desarrollar una actividad con normalidad poniendo a una persona en una situación de desventaja lo que impedirá que, no esté en las mismas condiciones que el resto de personas.

En concordancia, el 13 de diciembre de 2006 tras un largo proceso fue aprobada la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en Nueva York. El 3 de mayo de 2008 cuando se firmó y ratificó para formar parte del ordenamiento jurídico español. Su objetivo es dar visibilidad a las personas con discapacidad, por tal motivo, *se incluyen a las personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo*. En concordancia, podemos afirmar que es el primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI controlada por el Comité de Expertos de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad

Por otra parte, en nuestro país está presente la lucha de las personas con discapacidad contra las barreras sociales que limitan su participación de forma continua en nuestra sociedad, estas barreras las veremos con más detenimiento más adelante.

---

<sup>1</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, "La accesibilidad universal en el marco constitucional español", *Derechos y Libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, núm. 16, 2007, pp. 50-56.

En relación con la idea anterior, es importante destacar la evolución histórica del término “discapacidad”. Como indica BOLAÑOS SALAZAR<sup>2</sup>, los valores de la sociedad van cambiando a medida que evoluciona la sociedad, surgiendo conceptos y términos más adecuados a cada momento.

De esta manera, el siglo XVI denominaba a las personas con discapacidad “deficientes” y se les consideraba inferiores ya que su condición era producto de un castigo divino por lo que se debía acabar con ellas.

En 1975 surge “la primera revolución en salud mental” al liberar a todas las personas con discapacidad de las prisiones, en concreto de las prisiones de París. En concreto se trata de dar al enfermo un reconocimiento más humanizado. Esta primera revolución ocasionó grandes progresos, pero fracasó como proyecto.

Tras el fracaso de la primera revolución que no consiguió lograr sus objetivos, y con la necesidad de avanzar, surge a finales del siglo XIX la “segunda revolución en salud mental”, con un desarrollo más amplio se empiezan a estudiar las enfermedades mentales. Como consecuencia aparece el psicoanálisis dando paso a un modelo intrapsíquico y mentalista y al estudio experimental de la conducta. Respecto al autor de esta revolución, HOBBS<sup>3</sup> afirma que el principal responsable de la revolución al influir en la búsqueda del psicoanálisis es Freud.

En el siglo XX, concretamente en la década de los sesenta con la “tercera revolución en salud mental” donde comienzan a modificarse los conceptos y los términos para referirse a estas personas.

---

<sup>2</sup> BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad. *Actualidad jurídica*, (Núm.8), pp. 40-54.

<sup>3</sup> Aguado Díaz, A.L., Historia de las deficiencias. Fundación Libre Editorial. Pág.

De este modo, para formar un concepto más amplio sabiendo que la discapacidad es un término gradual, en 1980 la OMS en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacitados y Minusvalías (CIDDM), distingue entre los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía que como bien expone DE ASÍS<sup>4</sup>, *por deficiencia se entendía cualquier pérdida o anomalía permanente o transitoria -psicológica, fisiológica o anatómica- de estructura o de función.*

En cambio, *por discapacidad, se entendía una restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado “normal” para el ser humano.*

*Finalmente, la minusvalía era toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, en cuanto limitaba o impedía el cumplimiento de una función que fuera considerada común para esa persona según la edad, sexo y los factores sociales o culturales.*

En busca de una definición lo más completa posible de discapacidad, SASTRE CAMPO<sup>5</sup>, afirma que, en la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido grado de discapacidad igual o superior al 33%...*

En resumen, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en adelante CRPD, con sus ocho principios rectores trata de *promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por*

---

<sup>4</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 51

<sup>5</sup> SASTRE CAMPO, ANA, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit, pág.,92.

*todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.* La Convención define la discapacidad como la dificultad para realizar cualquier actividad que el resto de personas realizan con normalidad situándolas en una posición de desventaja; la deficiencia unida a la anormalidad a la hora de desarrollar esa actividad normal y la minusvalía ligada a la imposibilidad de realización.

## **2.2. Distinción entre deficiencia y discapacidad**

Frente al concepto anterior, las críticas por la definición de la ONS, llevaron a que como bien indica DE ASIS<sup>6</sup>, en 2001, *la Organización adoptará una nueva Clasificación Internacional de Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)*, englobando los tres conceptos anteriores logrando así una evolución.

Esto nos conduce a que, una deficiencia tanto corporal como en el entorno social, puede desencadenar en la dificultad o impedimento de realizar actividades de la vida social produciendo así una discapacidad que le niegue su derecho a la libertad, igualdad y autonomía tanto moral como física.

Por lo que, una persona con deficiencia es una persona sorda, pero que esa persona se vea imposibilitada para utilizar el ascensor debido a que este no tiene voz informativa e indicaciones en braille en los números, es una discapacidad.

La lucha por la eliminación de barreras afecta a todas las personas e incluso a personas sin discapacidad. MORAL ORTEGA<sup>7</sup>, crea un nuevo un nuevo concepto unido al de accesibilidad universal, denominado *diseño para*

---

<sup>6</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, "La configuración jurídica de los ajustes razonables", 2012, op.cit, pág.,180.

<sup>7</sup> MORAL ORTEGA, OSCAR, "La configuración jurídica de los ajustes razonables". op.cit, pág.,38.

*todos, esto supone que, cualquier actividad del ser humano que conciba, proyecte desde su origen cualquier servicio, entorno, proceso, herramienta, bien producto, instrumento, dispositivo, herramienta u objeto pueda ser utilizado por todas las personas.*

### 2.2.1. Causas naturales y artificiales que ocasionan la discapacidad

Dos son las causas que podemos encontrar; las “naturales” entendiendo por tales aquellas que no se pueden evitar y por “artificiales” entendiendo por tales aquellas que se pueden evitar<sup>8</sup>.

En este sentido, la deficiencia como la discapacidad, puede ser debido tanto a causas naturales como artificiales. Analizando esto en referencia a las personas con discapacidad, las causas naturales son insalvables, el problema surge cuando las causas son artificiales generando barreras que impiden realizar las actividades de la vida cotidiana, como cita DE ASÍS, *el modelo social fue denominado en sus orígenes como “modelo de barreras sociales”*<sup>9</sup>.

### 2.2.2. Las barreras sociales

De la Ley 51/2003 se desprende el concepto de “barreras” como sinónimo de obstáculo para las personas ocasionando que puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op. cit., pág. 55

<sup>9</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op. cit., pág. 53

<sup>10</sup> Art 1.2. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, como bien expone MOLINA FERNANDEZ<sup>11</sup>, puede definirse como la columna vertebral de las políticas de equiparación de las personas con discapacidad en España, puesto que abarca los distintos ámbitos de actuación previstos en el Art 49 CE, como son: previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de este colectivo. Esta ley lucha por lograr una accesibilidad e impone a las Comunidades Autónomas que se sirvan de sus competencias exclusivas y regulen normas para la eliminación de barreras urbanísticas y arquitectónicas.

De igual forma, las Entidades Locales cuentan con dos instrumentos fundamentales basados en la eliminación de barreras: las Ordenanzas sobre accesibilidad y supresión de barreras y los Planes Especiales de Actuación. En oposición, MOLINA FERNANDEZ<sup>12</sup> expone que, estos no incorporan la accesibilidad universal de manera transversal a todos los espacios y servicios públicos municipales.

Es importante resaltar en este ámbito, la medición estadística de la discriminación por discapacidad. Como refleja HUETE GARCIA<sup>13</sup>, la discriminación por causa de discapacidad es percibida por una minoría de personas con discapacidad en España, aproximadamente una de cada diez. Esta percepción es mayor en varones que en mujeres y en las personas más jóvenes frente a las más envejecidas.

En lo referente a las causas de discapacidad, la mayor causa que ocasiona que las personas se puedan sentir discriminadas está en relación con la causa que originan las deficiencias mentales seguida de las visuales.

---

<sup>11</sup> MOLINA FERNANDEZ, CARMEN, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág.281

<sup>12</sup> MOLINA FERNANDEZ, CARMEN, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. Pág. 285

<sup>13</sup> HUTETE GARCIA, Agustín, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág.19.

Continuando con el estudio de las barreras sociales, DE ASIS<sup>14</sup>, expone diferentes grupos de la vida social en los que se pueden originar barreras. Estos son: movilidad; comunicación e información; acceso a bienes y servicios; y actitudes negativas hacia la discapacidad

1. Barreras que producen un perjuicio en la movilidad:

Indica DE ASIS<sup>15</sup> que, dentro del ámbito de la movilidad debería tenerse en cuenta el transporte, la edificación, la urbanización, los dispositivos o tecnologías destinados al apoyo de la movilidad de la persona y la figura del asistente personal. Las dos últimas figuras permitirían a las personas con discapacidad valerse por sus propios medios.

Las personas con discapacidad encuentran un obstáculo para desplazarse tanto a la hora de desplazarse mediante su propia fuerza motriz como mediante los transportes, en especial el transporte público.

Por esto, se ha creado el concepto de “barreras urbanísticas” como aquellas barreras existentes en vías públicas, así como en espacios libres de uso público, que pueden tener su origen en los elementos de urbanización o en el mobiliario urbano<sup>16</sup>. Es necesario que esos obstáculos estén relacionados entre sí y se desarrolle un marco común entre ellos ya que no sirve de nada que el transporte público esté adaptado con rampas, plataformas elevadoras...etc., si no pueden llegar a ellos ya que su edificio no lo está y no pueden utilizar el ascensor para bajar.

---

<sup>14</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pp. 60-64

<sup>15</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 123

<sup>16</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 52.

La edificación es el ámbito más regulado en materia de accesibilidad, pero sobre todo para la discapacidad de tipo motriz. La Ley 51/2003 ha realizado modificaciones en el régimen de propiedad horizontal introduciendo normas que regulan la eliminación de barreras en edificios privados de viviendas.

El plan I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 ha detectado problemas en el urbanismo: Problemas estructurales, problemas en el diseño urbano, problemas de mantenimiento, problemas de incumplimiento cívico y normativo. DE ASIS<sup>17</sup>, asegura que, la movilidad requiere de un entorno físico adecuado donde resulta vital el tratamiento de la accesibilidad. Se crea de este modo el concepto de “urbanización”.

## 2. Barreras que afectan a la comunicación e información;

Indica DE ASIS<sup>18</sup> que, *los medios de comunicación e información deberían tener en cuenta: la televisión, la telefonía, radio, periódicos, internet, las artes visuales, la utilización de formas alternativas de comunicación y la utilización de tecnologías asistenciales con fines de comunicación.*

Es decir, son todas aquellas barreras que afectan a la transmisión de las personas con discapacidad tanto en la vía oral como escrita. Esto ocasiona que estas personas se puedan ver limitadas y por ende perjudicadas para recibir o transmitir información. Es el ejemplo de las personas que han perdido la capacidad auditiva o de visión y no pueden seguir un video informativo porque este no está subtítuloado y/o no pueden comunicarse ya que no está acompañado de su correspondiente interpretación manual.

En la actualidad, el mayor problema de estas barreras es el impedimento en el acceso a Internet.

---

<sup>17</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 122

<sup>18</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 125



### 3. Barreras que limitan el acceso a servicios y a bienes;

Tanto en la inaccesibilidad para utilizar esos bienes como para adquirirlos.

Indica DE ASIS<sup>19</sup> que, *dentro del ámbito relativo al uso y disfrute de bienes y servicios deben tenerse en cuenta: el diseño de productos, los derechos del consumidor, los servicios educativos o de formación, los servicios sanitarios, los servicios sociales, los servicios de seguros y financieros, los servicios de ocio y turísticos, los de recreación o deportivos y los de la Administración pública.*

### 4. Barreras que desprenden actitudes negativas hacia las personas con discapacidad;

Son las consideradas “barreras de actitud”, en algunas ocasiones las personas con discapacidad sufren discriminación por los estereotipos de la sociedad al pensar que son menos validas, incapaces o como que no pueden actuar o comportarse en la sociedad como el resto de personas lo que ocasiona perjuicios o acoso. Actualmente la sociedad está luchando porque entender esas dificultades como una responsabilidad de todos y lograr que esas personas puedan sentirse en igualdad de condiciones que el resto de a la sociedad.

Como consecuencia, DE ASIS<sup>20</sup>, también las llama “barreras humanas” y las define como *cualquier situación en la cual una persona con discapacidad sospeche que se le ha denegado el acceso a un bien, prestación, servicio, beneficio, o al empleo a causa de su discapacidad podrá reclamar ante las autoridades judiciales o administrativas*, el denunciado deberá acreditar que su actuación estaba justificada.

---

<sup>19</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 127

<sup>20</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 128

El INE deja reflejado en su encuesta de 2008 que al ser la discapacidad una manifestación interpersonal, se produce en mayor medida en la vida social y que, *las personas que reconocen en mayor medida haber percibido discriminación por causa de discapacidad ha sido en el ámbito de la interacción y relación personal seguido del aprendizaje y aplicación del conocimiento*<sup>21</sup>.

Teniendo en cuenta a HUETE GARCÍA<sup>22</sup>, *la encuesta sobre Discapacidad, autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD) es la tercera de una serie de estadísticas que comenzó en 1986 con la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías (EDDM 1986) y continuó con la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de Salud (EDDES 1999).*

La encuesta sigue una serie de preguntas tras las recomendaciones de la OMS a cerca de la percepción subjetiva de las personas con discapacidad sobre sus limitaciones y las ayudas que reciben para hacer frente a esas limitaciones.

Por otro lado, en la encuesta del *INE de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008* se puede apreciar que es mayor el número de mujeres con discapacidad (2.300) frente a los hombres (1.547) y que la cifra más alta es entre los 6 y 64 años frente a la más baja que va desde 0 a 5 años<sup>23</sup>

Finalmente cabe decir que, los diferentes ámbitos de discapacidad se encuentran interrelacionados y que si falla uno resulta imposible que funcione el

---

<sup>21</sup> HUTETE GARCIA, Agustín, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 22

<sup>22</sup> HUTETE GARCIA, Agustín, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pp. 16-30.

<sup>23</sup> INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008 Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Resultados nacionales: cifras absolutas.

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo1/I0/&file=01001.px#!tabs-tabla>

resto, esto es lo que DE ASIS<sup>24</sup> ha denominado “cadena de inaccesibilidad”. La Ley 51/2003 establece un ámbito de aplicación independiente para las Administraciones públicas relativo a la accesibilidad.

Como consecuencia, resulta imprescindible contar con la opinión de las personas con discapacidad.

Dentro del análisis de los diferentes ámbitos, DE ASIS<sup>25</sup>, menciona un concepto que, aunque no es nuevo, resulta esencial para la accesibilidad efectiva, “la estandarización” *se define como un proceso necesario que contribuye a individualizar los requisitos de accesibilidad y que permite la unificación de criterios en el diseño para todos*. Requiere de una dinámica en constante actualización, lo que lleva a que su implementación sea obligatoria.

### 2.3. Modelos de discapacidad

Para poder entender mejor el concepto, la CIF diferencia entre dos modelos “modelo social” y “modelo médico”. Siguiendo a DE ASÍS, ambos modelos buscan una *perspectiva biológica, individual y social*<sup>26</sup>.

Ambos modelos están presentes en la regulación de la cuestión de discapacidad en el Ordenamiento jurídicos español, concretamente en la Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y accesibilidad Universal de Personas con Discapacidad.

---

<sup>24</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 128

<sup>25</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 131

<sup>26</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 52.

El punto de partida de estos dos modelos es el *modelo de prescindencia*<sup>27</sup>, tiene sus raíces en la Edad Media, este modelo se basa en la religión y considera a las personas con discapacidad innecesarias, entiende que estas personas sufren un “castigo divino” por culpa de sus padres. Indica que se debe prescindir de estas personas ya que no son útiles para la humanidad por ello se les aislaba fuera de las ciudades y se les reducía a la mendicidad.

En cuando al *modelo médico*, surge en el siglo XX con la segunda guerra mundial producto de los accidentes laborales. Entiende que la discapacidad es un problema de cada persona individual y esto le impide desenvolverse con normalidad en la sociedad.

Este modelo es conocido también como “modelo individual” y como cita BOLAÑOS SALAZAR<sup>28</sup> *se interviene medicamente a las personas para normalizar su situación presumiendo a la persona como foco del problema y buscando adecuarla a la sociedad. Entiende este modelo que el valor de la vida de la persona es inferior en tanto no son reparados sus defectos.*

Pretender conseguir la cura, un cambio en su conducta o el método para que las personas se adapten mejor a la vida. La base de este modelo está en entender a cada individuo y saber que las políticas deben ser las que se encarguen de ayudarles a integrarse en la sociedad.

Para terminar, el *modelo social*, implica que la discapacidad es considerada como un asunto de todos formando parte de los derechos humanos. La base de este modelo es la búsqueda la de la inclusión por la situación inferior que sufren las personas con discapacidad. Para lograr esta igualdad es necesario que la sociedad se rehabilite para poder hacer frente a las necesidades de cada una de las personas.

---

<sup>27</sup> BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). *La idea de los ajustes razonables...* op.cit., pp. 42-43.

<sup>28</sup> BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). *La idea de los ajustes razonables...* op.cit., pp. 43

Es importante destacar a BOLAÑOS SALAZAR<sup>29</sup> quien define el modelo social como *el hecho de reconocer que la discapacidad no se encuentra en la persona sino en las barreras que existen en el entorno social y en la sociedad que le impiden ejercer sus derechos o en la negación de ajustes razonables.*

En conclusión, el modelo social afirma a favor de las personas con discapacidad que son víctimas de una sociedad que no está adaptada ni capacitada en vez de ser víctimas de sus propias circunstancias.

Para concluir, debemos mencionar una idea importante de la profesora BARRANCO AVILES<sup>30</sup> quien afirma *que la universalidad puede exigir la adopción de medidas orientadas a asegurar la igualdad y recuerda la importancia que para el derecho antidiscriminatorio tiene la Convención Internacional contra todas las formas de discriminación de la mujer que presupone la igualdad de derechos.*

#### **2.4. Marco legal**

En primer lugar, es importante resaltar el Art 3 de la Convención donde se exponen los principios que serán la base de dicha Convención: *Los principios de la presente Convención serán: a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer; h) El respeto a la evolución de las facultades*

---

<sup>29</sup> BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). *La idea de los ajustes razonables...* op.cit., pp. 42-43.

<sup>30</sup> BARRANCO, M.C.: *Diversidad de situaciones y universalidad de los derechos*, Cuadernos Bartolomé de las Casas n. 47, Dykinson, Madrid 2011. op.cit. pp, 37-39.

*de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.*

Siguiendo a SASTRE CAMPO<sup>31</sup>, cita el Artículo 5 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad, el cual, *hace referencia al derecho de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad y delimita y pone en juego herramientas del derecho antidiscriminatorio internacional.*

En este artículo se pone de manifiesto fundamentalmente el derecho de igualdad de la ley tanto de forma jurídica como formal quedando prohibida cualquier disposición que vaya en contra de estos principios. Cita textualmente el Art 5: *Igualdad y no discriminación 1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.*

Esta protección que recoge la Convención, queda también asegurada en nuestra Constitución Española, concretamente en el Art.14 (En relación con el Art. 9.3 CE) y dice: *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.*

El Art 9.2 CE dice que, *corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.* En relación a este artículo, MOLINA FERNANDEZ<sup>32</sup>, dice que *el Estado ha de realizar una función compensadora de*

---

<sup>31</sup> SASTRE CAMPO, ANA, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit. pág. 78.

<sup>32</sup> MOLINA FERNANDEZ, CARMEN, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit. pág. 278.

*las desigualdades sociales con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades de aquellos colectivos discriminados, siendo necesaria una transformación material de la realidad social y económica*

En la lucha contra la discriminación es necesario que los Estados creen ciertos mecanismos de defensa y sanciones contra las conductas que discrimine. Así lo expresa el punto 2 del Art 5 de la Convención: *los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.*

A modo de síntesis expone BLANCO EGIDO<sup>33</sup> *que la no discriminación de las personas con discapacidad en la UE está sustentada por normas superiores, el Tratado de Ámsterdam, Tratado de Lisboa, Carta de los Derechos Fundamentales de 30 de marzo de 2010, la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad...*

Continuando con las ideas de SASTRE CAMPO<sup>34</sup>, Esta protección queda recogida en nuestra Constitución, concretamente en el Art 53.2 CE el cual permite recabar los derechos del mencionado Art. 14 CE a través de los principios de preferencia y sumariedad y si fuera necesario a través del recurso de amparo del TC.

Por último, hay que hacer alusión a la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, *de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* como complemento a la protección de los derechos expuestos tanto en la Convención como en la CE. Respecto a las medidas que

---

<sup>33</sup> BLANCO EGIDO, ENCARNACION, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit. pp. 100-101.

<sup>34</sup> SASTRE CAMPO, ANA, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit. pág.82.

se exponen en esta Ley, SASTRE CAMPO<sup>35</sup>, las llama *Medidas de Defensa* y son:

- *Un sistema de arbitraje para la resolución de conflictos extrajudicialmente.*
- *La inversión de la carga de la prueba a favor de las personas con discapacidad, que le permite trasladar al demandado la obligación de demostrar la legitimidad de sus actos si la víctima presenta alegaciones que supongan indicios fundados de discriminación.*
- *Organizaciones de las personas con discapacidad que puedan actuar en representación de la víctima*
- *Derecho a reclamar indemnización económica por los daños causados, físicos o morales.*
- *Sistema administrativo de infracciones y sanciones*

### **3. LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL**

#### **3.1. Concepto**

Tal y como prevé DE AIS<sup>36</sup> *la accesibilidad universal es considerada la clave del desarrollo sostenible, mejora la calidad de vida y hace más habitable el medio urbano.*

En este apartado, PÉREZ BUENO<sup>37</sup> entiende que, la accesibilidad universal se relaciona con el término discapacidad como consecuencia de la acción pública y como *una obligación normativa establecida como tal por las legislaciones de promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad.*

---

<sup>35</sup> SASTRE CAMPO, ANA, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit. pp.84-85

<sup>36</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 66.

<sup>37</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”. op.cit., pág. 181.



La Ley 51/2003 de 2 de diciembre en su art. 2 c) *define la accesibilidad universal como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos, servicios, así como los objetos o instrumento, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de “diseño para todos” y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deben adoptarse*<sup>38</sup>.

El diseño para todos también es llamado “diseño universal” o “diseño global” y se define como la estrategia que pretende lograr que los entornos, las tecnologías, las comunicaciones... puedan generalizarse y ser utilizados por todos los individuos de la sociedad.

En palabras de ALONSO LÓPEZ<sup>39</sup>, *el diseño para todos es sinónimo de “pensado para todos”, es el proceso de crear espacios, productos, servicios y equipamientos utilizables para todas las personas, abarcando el mayor tipo de situaciones posibles.*

Gracias a esta participación de las personas con discapacidad, se hace posible que estas personas dejen de ser vistas como personas sin voz ni voto y comienzan a ser reconocidas en la sociedad. Se debería considerar la accesibilidad como una inversión en la mejora de la infraestructura que va a llevar a que la productividad y la producción mejoren al permitir que un mayor número de personas tengan acceso a ellas y así aumenten los beneficios.

---

<sup>38</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE-A-2003-22066)

<sup>39</sup> ALONSO LÓPEZ, F. “Los ejes determinantes de las políticas de igualdad de oportunidades. La accesibilidad universal y el diseño para todos”, *Tratado sobre Discapacidad*. Navarra: Editorial Aranzadi, 2007. Pág. 1.217.

Como expone HUETE GARCIA<sup>40</sup>, *las organizaciones de apoyo a personas con discapacidad juegan un papel determinante en la movilización de los recursos, información y sensibilización en relación con la discapacidad*. Es evidente que, el mayor número de personas que percibe la discapacidad en su vida cotidiana son las personas que no pertenecen a una ONG y en relación, referente a la edad, es más joven la población que no pertenece a las ONGs como medio de apoyo.

Para todos los países que no tienen recursos para lograr el diseño para todos, la cooperación internacional es necesaria para la promoción.

Haciendo alusión a MOLINA FERNANDEZ<sup>41</sup>, No puede ignorarse que las Comunidades Autónomas tienen competencias exclusivas en materia de accesibilidad universal en virtud del art 148 CE en materias de *asistencia social, ordenación del territorio, urbanismo y vivienda, así como en transportes dentro del territorio...* Las Corporaciones Locales pueden ayudar a paliar los problemas de la accesibilidad adoptando medidas como la seguridad en lugares públicos, ordenación de las personas y la disciplina urbanística, turismo, reinserción social... etc. Todo ello en base a la *Ley 7/1985 e3 2 de abril, de Bases del Régimen Local*.

Con la aprobación de la *Ley de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y accesibilidad universal (LIONDAU)*, comienza un cambio de entender la discapacidad. A mayores, la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, reconoce la importancia de la accesibilidad y dedica un artículo a la accesibilidad.

---

<sup>40</sup> HUTETE GARCIA, Agustín, "La configuración jurídica de los ajustes razonables", op.cit., pág. 27.

<sup>41</sup> MOLINA FERNANDEZ, CARMEN, "La configuración jurídica de los ajustes razonables", op.cit., pág. 275.

En palabras de MOLINA FERNANDEZ<sup>42</sup>, *la no discriminación, la acción positiva y la accesibilidad universal constituyen el eje sobre el que se articulan una serie de disposiciones que persiguen un objetivo claro como es el de garantizar y reconocer la igualdad de oportunidades de este colectivo en todos los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural, proscribiendo cualquier forma de discriminación y adaptando medidas de acción positiva orientadas a compensar las desventajas que sufre este colectivo.*

### **3.2. Dimensión política y jurídica de la accesibilidad**

#### *3.2.1. Dimensión política*

En la dimensión política de la accesibilidad, el art 149 CE se refleja que la CE en materia de accesibilidad no tiene reservada la competencia por lo que serán las CCAA las que asumirán la materia a través de sus Estatutos propios. Aunque puede decirse que no todos los Estatutos mencionan el tema de la accesibilidad y solo en algunos se refleja el tema de la inserción de personas que se ven afectadas por su discapacidad.

En concreto, en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León se refleja esta materia, concretamente en su Art 70. *Competencias exclusivas: La Comunidad de Castilla y León tiene competencia exclusiva en las siguientes materias: ... Prevención, atención e inserción social de los colectivos afectados por la discapacidad, la dependencia o la exclusión social...*

En busca de una solución al silencio en esta materia de lagunas Comunidades Autónomas, el Art 149.3 CE señala que en esos casos *corresponderá al Estado.*

---

<sup>42</sup> MOLINA FERNANDEZ, CARMEN, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 286.

Es en la STC 17/1998 DE 23 de julio donde la atención a las personas con discapacidad es asumida por los Estatutos de las Comunidades Autónomas sin significar esto que el Estado pierda la función de tutela.

Tal y como prevé DE ASIS<sup>43</sup>, *las CCAA aprueban medidas relacionadas con la accesibilidad y especialmente en el plano de la supresión de barreras arquitectónicas, lo cual constituiría un índice de la competencia su no fuera porque dichas medidas han sido adoptadas en virtud de otras competencias que tienen atribuidas con carácter general como son las de vivienda y urbanismo.*

Continuando con DE ASIS<sup>44</sup>, la cuestión ahora es, ¿el Art 149.1.1 CE ampara la política sobre accesibilidad?

Para la aplicación de este artículo es necesaria la conexión con el Art 49 CE. Como dice DE ASIS<sup>45</sup>, *las medidas consistentes en condiciones básicas de accesibilidad no precisan de un título autónomo, sino que es suficiente aludir a los derechos fundamentales que resulten afectados sin perjuicio de que estas medidas estén recogidas en un programa específico que garantice la accesibilidad*

En conclusión, las disposiciones que se adoptan pueden planearse sobre distintas materias en base al art 149.1.1 CE y se deberán justificar en los derechos constitucionales.

### 3.2.2. Dimensión jurídica

Como antecedente, *la Sección 508 de la Ley de Rehabilitación para las personas con discapacidad norteamericana* fue la primera norma que acogió la

---

<sup>43</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 87

<sup>44</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pp. 80-107.

<sup>45</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 102.

accesibilidad como una causa de discriminación prohibiéndose la discriminación contra personas con discapacidad.

Configurar la accesibilidad como principio jurídico tiene gran importancia en materia de desarrollo normativo y en materia de interpretación. En materia de desarrollo normativo, al relacionar la accesibilidad con el principio constitucional y con el art 49 CE, permite utilizar el control de constitucionalidad ante una posible vulneración, tanto el recurso de inconstitucionalidad del art. 161 CE como la cuestión de inconstitucionalidad art. 163 CE.

Por otra parte, DE ASIS<sup>46</sup> especifica que, el marco que regula la base de los derechos cubre los aspectos civiles, económicos y sociales incluyendo la accesibilidad bajo el denominado Derecho antidiscriminatorio. *Este derecho suele cubrir dos vías, la primera es la del establecimiento de un marco normativo antidiscriminatorio comprendiendo a los sujetos discriminados pero sin determinar las herramientas para su ejecución. La segunda vía especifica las herramientas para luchar contra las conductas y prácticas discriminatorias.*

Para conocer los requisitos que son imprescindibles para la accesibilidad, es necesario un marco normativo extenso, flexible, preciso... para ello se va a diferenciar entre la accesibilidad en el ámbito de los principios y en el ámbito de los derechos.

*Ámbito de los principios;* en primer lugar, recordar que el principio de accesibilidad posee alcance constitucional al estar sobrentendido en el principio de igualdad, la normalización de la sociedad, la inclusión social... estos principios tienden a garantizar el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.

---

<sup>46</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARRIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 104.

Podemos afirmar como indica DE ASIS<sup>47</sup>, *que la accesibilidad garantiza el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.*

Continuando con la distinción, *en el Ámbito de los derechos;*

La falta de accesibilidad actualmente es considerada una causa de discriminación. Es el Art 14 CE donde se expresa la prohibición de la discapacidad y este artículo está protegido por el Art 53.2 CE. Si cualquier persona viera restringido o limitado su derecho y además demostrara que ha habido una discriminación con el resto de personas, podrá acudir a los tribunales al verse violado su derecho a la igualdad.

En relación a lo anterior, una persona con movilidad reducida se ve impedida para entrar en un restaurante que tiene escaleras y no está adaptado, a través de las barreras arquitectónicas se produce la discriminación del Art 14 CE *por la discriminación por circunstancia personal o social.* En oposición a esto, la jurisdicción contencioso-administrativa entiende que la protección de estas personas está regulada en el art 49 CE y no puede ser objeto de protección de los derechos fundamentales.

Es con la Ley 51/2003, donde se resuelve esta cuestión y conforme a DE ASIS<sup>48</sup>, podemos afirmar que, *la accesibilidad universal es una aplicación y parte esencial del principio de igualdad, lo que hace que su omisión devenga en una discriminación independientemente del derecho que afecte.*

En resumen, podemos decir que, la accesibilidad universal implica una igualdad de oportunidades y en consonancia, la falta de esta accesibilidad lleva a una discriminación y una vulneración del derecho a la igualdad de

---

<sup>47</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 106.

<sup>48</sup> DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, *La accesibilidad universal...* op.cit., pág. 110.

oportunidades de las personas con discapacidad y el resto de personas de la sociedad.

## 4. LOS AJUSTES RAZONABLES

### 4.1. Antecedentes

El concepto de ajuste razonable tiene sus raíces en la legislación de EEUU y de Canadá con el fin de combatir la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. En primer lugar, en EEUU el término de ajuste razonable se originó con la *Equal Employment Opportunity Act en 1972*. En Canadá se empleó el término por primera vez en 1985 en la Corte Suprema.

En este sentido BOLAÑOS SALAZAR<sup>49</sup> indica que, *el Consejo de la Unión Europea en el año 2000 que mediante la Directiva 2000/78 CE obligó a los estados europeos a adoptar ajustes razonables para conseguir la igualdad material de las personas con discapacidad en el acceso al empleo.*

En España, la Ley 51/2003 regula los ajustes razonables no solo en el ámbito laboral.

En el ámbito internacional, es *la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* en su art. 2º donde se obliga a los Estados a realizar ajustes razonables.

### 4.2. Estudio del concepto

Los ajustes razonables, conforme a BOLAÑOS SALAZAR<sup>50</sup>, *buscan proteger el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad.*

---

<sup>49</sup> BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). *La idea de los ajustes razonables...* op.cit., pág.48

<sup>50</sup> BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). *La idea de los ajustes razonables...* op. cit. pág. 48.

En relación a lo anterior, en la STC 10/2014<sup>51</sup>, el Tribunal Constitucional de España resuelve un recurso de amparo sobre el caso de un menor de edad con una discapacidad intelectual. Las autoridades educativas deciden trasladarlo a un centro especializado en niños con discapacidades y los padres se oponen ya que consideran que el centro en el que está debe adaptarse a las necesidades del niño adoptando “los ajustes razonables” necesarios para su buen desarrollo intelectual en vez de cambiarlo de centro escolar.

La Ley orgánica 2/2006 sobre educación asegura la no discriminación de los alumnos, apoya la escolarización de los niños con necesidades especiales buscando la inclusión en la sociedad y la igualdad.

El traslado de los niños con dificultades especiales solo se hará en el caso de que sus necesidades no puedan ser atendidas, tendrá un carácter subsidiario y la obligación primaria será adaptar el centro educativo ordinario.

Para finalizar a modo de conclusión, cabe decir que, la sentencia anteriormente mencionada, no intentó reinsertar al menor y aprobó el traslado a otro centro como una medida ordinaria.

Continuando con la definición de ajustes razonables, PEREZ BUENO<sup>52</sup> entiende que *surgen ante el fracaso garantista de la accesibilidad universal y del diseño para todos que ha de gozar de preferencia. Los ajustes razonables son considerados una garantía al derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y su no realización comportaría una discriminación y que surgen ante el fracaso.* En conclusión, es una garantía de segundo grado (elemento garantista) que pretende asegurar el derecho a la igualdad cuando los anteriores derechos no han sido capaces aun sabiendo que estas garantías deben abarcar todos los ámbitos y derechos posibles.

---

<sup>51</sup> Tribunal Constitucional de España 10/2014. Recurso de amparo 6868- 2012. STC. de 27 de enero de 2014

<sup>52</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág. 183.



El fracaso de la accesibilidad y del diseño para todos son considerados mecanismos reforzados de primer grado puede haberse ocasionado bien porque no se ha llevado a todos los ámbitos o bien porque no se ha regulado esa situación concreta.

En contra de esto, como bien señala PÉREZ BUENO<sup>53</sup>, se encuentra *el límite al derecho a la igualdad de las personas con discapacidad*, en este sentido, se renuncia a una protección completa por parte de los distintos ordenamientos ya que *no existe una obligación de realizar todo tipo de ajustes*.

Entraría aquí el término “razonable” cuando se impone al sujeto una carga excesiva o no son proporcionales lleva a que su realización no tenga que ser obligatoria ocasionando que la persona con discapacidad no vea satisfecho su derecho quedando esta en situación de desamparo. De este modo, renunciar a garantizar los derechos vulnerados de las personas con discapacidad aunque no resulte del todo ético y contrario a lo que venimos hablando, es una realidad que todas legislaciones lo aceptan.

De esta manera, PÉREZ BUENO indica que *cuando los ajustes ocasionen una carga excesiva o indebida para el sujeto obligado desaparecerá, el carácter de razonable y la obligación de realizar las adaptaciones*.

Ante la inseguridad de este concepto, algunas legislaciones exponen una lista de criterios que determinaran cuando estamos ante una carga excesiva o desproporcionada determinando si será razonable. Esto apoya CARRASQUERO CEPEDA<sup>54</sup> quien explica que algunos Estados limitan la razonabilidad del ajuste al:

- *Coste económico que genere a la empresa*

---

<sup>53</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág. 184.

<sup>54</sup> CARRASQUERO CEPEDA, Maoly “Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea”: *Revista de estudios europeos*. Nº71,2018, pp. 38-47.

- *Otros consideran que, es una adaptación que responde eficazmente a las necesidades de las personas con discapacidad.*
- *Por último, otro grupo considera que no ocasionan dificultades o gastos excesivos para el empleador y es eficaz en la satisfacción de las necesidades de las personas con discapacidad.*

En relación, podemos decir siguiendo a PEREZ BUENO<sup>55</sup>, que por ajuste razonable se entiende la conducta positiva de actuación del sujeto obligado por norma jurídica consistente en realizar modificaciones y adaptaciones adecuadas del entorno (elemento fáctico de cambio), entendido en un sentido lato, a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en todas las situaciones particulares que estas puedan encontrarse (elemento de individualización y satisfacción de las particularidades) a fin de permitir en esos casos el acceso o el ejercicio de sus derechos y su participación comunitaria en plenitud (elemento de garantía del derecho a la igualdad), siempre que dicho deber no suponga una carga indebida (elemento de carácter razonable), interpretada con arreglo a los criterios legales, para la persona obligada y no alcancen a la situación particular las obligaciones genéricas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal (elemento de subsidiariedad).

### **4.3. Regulación de los ajustes razonables**

Los ajustes razonables se introducen en la UE cuando se luchaba por establecer una igualdad en el empleo y la ocupación de las personas con discapacidad al ser un nuevo grupo protegido, esto se establece a través de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, en España se incorporó con la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

---

<sup>55</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág. 188.

Esta Directiva en el Derecho comunitario la primera que introduce los ajustes razonables siguiendo a PEREZ BUENO<sup>56</sup>, cabe decir que, *fue transpuesta al Derecho español en la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social que procedió a modificar la Ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de los minusválidos.*

PEREZ BUENO<sup>50</sup>, define la Directiva como *la disposición comunitaria sobre un determinado aspecto que ha de ser incorporada a su Derecho por los Estados de la Unión Europea, que ha de ser respetada como nivel de exigencia mínima pero que los países miembros, en el proceso de transposición, pueden elevar y ampliar.*

Es necesario además que, las medidas que se imponen no sean una carga excesiva, para ello hay medias en la política del Estado pero se deja a los Estados libertad en su Derecho interno para concretarlas

Por otra parte, es importante destacar como expone PEREZ BUENO<sup>57</sup> que, hasta el momento los ajustes razonables solo se manifiestan en el empleo y la ocupación como hemos visto anteriormente pero, en los últimos años, se ha pretendido que el marco legal de no discriminación vaya *más allá* a través de *“la Propuesta de Directiva del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”*, esta propuesta no ha sido lograda por la falta de capacidad política de Unión.

La eficacia de los ajustes razonables se ratifica con la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, PEREZ

---

<sup>56</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 190.

<sup>57</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 183

BUENO<sup>58</sup> indica que *la ratificación se instrumenta a partir de la Decisión del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y se hizo efectiva el 23 de diciembre de 2010. Para reforzar esto, la Unión ha reforzado la aplicación de la Convención en sus instituciones con la aprobación de un Código de conducta entre el Consejo, los EEMM y la Comisión.*

En conclusión, la Convención internacional como el Protocolo Facultativo son firmados y ratificados por España por lo que los preceptos del tratado internaciones podrán aplicarse directamente a las instituciones europeas.

En relación con lo mencionado anteriormente y realizando un estudio más detallado, cabe decir que, *La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*, fue adoptada por las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, en la lucha por lograr los derechos de las personas con discapacidad establece la accesibilidad y el diseño universal, los ajustes razonables y la obligación de los Estados de adoptar todas las medias para lograr la igualdad.

Frente a esto, más allá del ámbito del empleo y la ocupación, la configuración de los ajustes razonables se establece mediante la disposición que es supletoria frente a las dictadas específicamente para asegurar el principio de igualdad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre. En el Art 7 se establecen los elementos esenciales de la institución y a través del trabajo de PEREZ BUENO<sup>59</sup> se pueden enumerar en;

- *Elemento factico de cambio* relacionado con el elemento de *satisfacción de las particularidades*: se trata de una transformación del medio adaptándose a las necesidades de las personas con discapacidad, debe

---

<sup>58</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 191.

<sup>59</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 195

resolverse de modo rápido y sencillo estando a la altura del problema concreto.

- Es importante que no suponga la mencionada anteriormente carga desproporcionada, aquí estaría el *elemento de carácter razonable*.
- La finalidad fundamental es lograr que las personas con discapacidad tengan la misma participación y accesibilidad que el resto de personas, *elemento de garantía al derecho de igualdad*.

Para lograr todos estos elementos y debido a que los costes pueden ser elevados, las Administraciones Publicas pueden contribuir a sufragar los costes con un régimen de ayudas, esto se expone en el *Art 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público “cada Administración Pública adoptara las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo...”*.

Además, el Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, establece un sistema arbitral para hacer frente a las quejas y reclamaciones en materia de discriminación y accesibilidad que las personas con discapacidad puedan suscitar y el Real Decreto 2271/2004 regula el acceso al empleo público y la creación de puestos de trabajo específicos para las personas con discapacidad.

Referente a esto, cabe mencionar la Sentencia de la Audiencia Nacional del año 2009, recurso interpuesto por una persona con discapacidad contra un acto administrativo del Ministerio de Educación que niega una beca a un solicitante. El tribunal resuelve a favor del demandante al considerar que la situación al ser objetivamente desventajosa, lo sitúa en una desigualdad frente al resto de solicitantes y al no ocasionar cargas indebidas, se modifican los ajustes razonables.

Esto lo apoya la Ley 49/2007 de 26 de diciembre disposición complementaria de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, estableciendo un régimen

de infracciones y sanciones para las personas con discapacidad en materia de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal.

Podríamos destacar que la Ley 51/2003, de 2 de diciembre y la Convención Internacional son compatibles pero en oposición PEREZ BUENO<sup>60</sup>, menciona una diferencia clave entre ambas, *La Convención pone más énfasis que la legislación previa española en la conexión entre ajuste razonable y ejercicio efectivo mientras que la Ley 51/2003 parece ligarse más a los derechos que dependen del acceso. En todo caso ambas disposiciones normativas son derecho positivo, vigente y aplicable.*

Otra diferencia, es en el término *carga excesiva*, mientras que la Directiva solo enumera uno: *cuando sea suficiente mediante las medidas existentes*, la Ley española lo acompaña de dos criterios, el coste de las medidas y el tamaño y volumen del negocio de la empresa.

A pesar de todo, pese a su coste y el volumen del negocio si su no adopción lleva a una considerable discriminación, la carga nunca sería excesiva y no se tendría en cuenta.

## **5. DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO**

### **5.1. Clases de discriminación por razón de discapacidad**

#### *5.1.1. El Acoso*

La Directiva 2000/78/CE configura el acoso por discapacidad como una de las causas de discriminación. La definición exacta se establece en el Art 2.3 y

---

<sup>60</sup> PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 198.

dice: *el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

Cada legislador podrá formular el concepto con un margen de discrecionalidad que consideren más favorable, pero, se deberán respetar los términos que han sido establecidos en la Directiva. En este sentido, la Ley 62/2003 no modifica el concepto de la Directiva, en cambio, la LIONDAU sí que introduce matices, indica en su Art 7.a) que se entiende por acoso, *toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

La expresión de “toda conducta”, refleja que es irrelevante la intencionalidad de la persona que atenta contra la integridad de las personas por razón de la discapacidad, en conclusión, toda conducta que tenga una intención hiriente como aquellas conductas que no hayan sido ocasionadas de forma intencionada pero que haya causado ese efecto.

Además, con la expresión “o” refleja que basta con que ocurra una de las circunstancias para que exista el acoso. En oposición, en la Ley 62/2003 con la expresión “y” deja claro que, es necesario que ambas circunstancias ocurran para que conlleve al acoso.

El concepto de acoso por razón de discapacidad se inició en Estados Unidos como una forma específica de discriminación. Esta forma grave de discriminación, no necesita para que ocurra una comparación con otro término, únicamente se exige que el trato laboral sea de la forma mencionada anteriormente en el artículo. Como indica CORDERO GORDILLO<sup>61</sup>, *el*

---

<sup>61</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, op. cit. pág. 87.

*comportamiento del sujeto acosador se basa en prejuicios y estereotipos sociales asociados a la discapacidad. De no ser así, estaríamos ante un acoso moral que, aunque no vulnerase el derecho a la discriminación por razón de discapacidad, si violaría otros derechos fundamentales.*

El segundo aspecto ha sido muy criticado ya que en un primer momento se consideraba necesario que la persona que sufría acoso por discapacidad se opusiera a ese comportamiento. Por lo tanto, esta oposición debería ser suficiente y clara como para poder ser demostrada posteriormente. De la diferencia vista anteriormente en la definición que expone la Doctrina y la Ley 62/2003 a cerca del acoso, cabe esperar según indica CORDERO GORDILLO<sup>62</sup> que, *al menos su interpretación no se realice de forma rígida en el sentido de exigir un rechazo rotundo y claro por parte de la víctima*, LOUSADA AROCHENA<sup>63</sup> añade que, *bastaría con que el trabajador manifieste su incomodidad sin que sea necesaria una negativa rotunda.*

En relación, hay que decir que este concepto no se puede equiparar al acoso moral o también conocido como “mobbing”, el cual no está íntimamente relacionado con la discapacidad y puede afectar a otros bienes muy diversos.

#### *5.1.2. La discriminación por discapacidad por razón de asociación y la discriminación múltiple*

Es todo trato desfavorable hacia una persona que no tiene ningún tipo de discapacidad pero se la asocia o relaciona con una persona con discapacidad. El Congreso trata de impedir que esto ocurra, que se eviten todo tipo de perjuicios y que se proteja a ese grupo de personas, aunque existan pocos pronunciamientos judiciales.

---

<sup>62</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...* op. cit. pág. 91

<sup>63</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F., *El acoso moral por razón de género*, Aranzadi social, 2003, op. cit. en relación con el acoso por razón de sexo en la Directiva 2002/73/CE.



El segundo aspecto, respecto a la “discriminación múltiple”, CORDERO GORDILLO<sup>64</sup> afirma que, *el término suele emplearse como termino genérico para referirse a las situaciones en las cuales una persona experimenta una discriminación por dos o más motivos. Se han distinguidos tres situaciones:*

1. *Discriminación sobre la base de varios factores que operan separadamente. Ej.: una persona es discriminada por discapacidad en su puesto de trabajo y por la falta de accesibilidad a ese puesto laboral.*
2. *A la discriminación por un motivo se añade la discriminación por otro motivo lo que ocasiona una carga añadida. Ej.: persona con discapacidad de edad avanzada.*
3. *Varios factores interactúan el uno con el otro al mismo tiempo de manera que son inseparables dando lugar a tipos específicos de discriminación para un grupo específico de personas. Por ejemplo, las mujeres con discriminación. En España se ha empezado a dar más visibilidad a las mujeres con discapacidad siendo un colectivo específico que necesita una especial atención. Existen varias normas que reflejan esta preocupación, La LIONDAU lo recoge dentro de las medidas de acción positiva contemplada con anterioridad, *El II Plan de Acción para las personas con Discapacidad 2003-2007*, o el *III Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2009-2012*, entre otros.*

En cuanto a España, la legislación no contiene directrices específicas respecto a cómo manejar las denuncias por discriminación múltiple por ello, será el art 14. CE el encargado de combatir los supuestos que lleguen.

---

<sup>64</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...*op.cit., pág. 101.

## 5.2. Legislación

Como hemos visto anteriormente, la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad se adoptó por la Resolución 61/106 de la Asamblea General de 13 de diciembre de 2006 que entró en vigor en el año 2008.

En cuanto a la UE cabe mencionar las Directivas que se crearon para eliminar las barreras respecto al tema del empleo y la discapacidad, tal como la 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000.

Por supuesto, la CE en sus arts. 9.2, 10, 14 y 19 recogen principios que garantizan el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Es necesario destacar algunas de las disposiciones legislativas importantes: la Ley 51/2003, la LIOUNDAU (Ley de Igualdad, No Discriminación y Accesibilidad Universal) que fue aprobada el 2 de diciembre del 2003 para sancionar a todas las personas y organismos que discriminaran a las personas con discapacidades en su Art 8.2 obliga a los poderes públicos la adopción de “medidas de acción positiva” para las personas con discapacidad, estas medidas persiguen eliminar barreras, la inserción laboral o las llamadas medidas incentivadas a la contratación.

Hay que añadir, los Planes de Empleo del 2002 y el Decreto 1542/2011 por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo del 2011-2014.

En términos generales, La Estrategia Española de Empleo, fue aprobada por el Consejo de Ministros El 28 de octubre de 2011, citando a GASTELUZ SAN PIO<sup>65</sup>, *la estrategia persigue conseguir un objetivo central, fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social*

---

<sup>65</sup> GAZTELU SAN PIO, Clara, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 344.

*y territorial. Se configura como un instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo en el ámbito de las políticas activas de empleo.*

De este modo, se opta por un papel descentralizado de la Estrategia por el que las CCAA tendrán libertad pero bajo un marco común del Estado y de unos principios comunes.

La Ley 62/2003 fue la que incorporo los conceptos de discriminación directa e indirecta exige a los poderes públicos que creen a favor de las personas con discapacidad planes de igualdad. Además, como indica CORDERO GORDILLO<sup>66</sup>, *esta ley habilita a la negociación colectiva para “incluir medidas dirigidas a combatir todo tipo de discriminación en el trabajo, a favorecer la igualdad de oportunidades y a prevenir el acoso”*

El Estatuto de los Trabajadores modifico alguno de sus artículos que afectan a los derechos de las personas con discapacidad para incluir matizaciones que les permita una mayor protección en el puesto de trabajo. Por ejemplo, el Art 4.2.e) incluye la protección frente al acoso por motivos de discriminación o bien. Asimismo, el Art 37 establece medidas en caso de desventaja de las personas con discapacidad siempre y cuando estas medidas no conlleven una carga excesiva para el empresario.

El art 27 es un artículo fundamental el cual, refleja los derechos que tienen las personas con discapacidad en materia de trabajo y empleo que, y dice concretamente que, *las personas con discapacidad tienen el derecho y la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral que sea abierto, inclusivo y accesible.*

Este artículo adoptara las medidas oportunas para lograrlo, estas son:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas*

---

<sup>66</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...*, op.cit., pp. 89-89.

*las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*

- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*

*k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

Siguiendo a CORDERO GORDILLO<sup>67</sup>, *el elenco de medidas que contempla este precepto es bastante completo abarcando tanto la formación profesional como la obtención de un empleo y el mantenimiento del mismo. La lucha por la integración en el marco laboral de las personas con discapacidad se debe hacer en base a las medias mencionadas.*

Tanto la OIT como el Consejo de Europa prestan atención especial a los ajustes razonables en el mercado de trabajo tanto por cuenta propia como por cuenta ajena con la elaboración de Convenios, Cartas y Recomendaciones unidas al principio de igualdad buscando favorecer la integración. Podríamos resaltar siguiendo a CORDERO GORDILLO<sup>68</sup> *el Convenio nº181 ratificado por España en 1999 sobre las agencias de empleo privadas de 1997 o la Recomendación nº189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas de 1998 o la Recomendación del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2006 sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos de las personas con discapacidad en la sociedad; mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa.*

Finalmente, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica las infracciones por discriminación a las personas con discapacidad como muy graves. El incumpliendo de los empresarios de la cuota obligatoria del 2% para las personas con discapacidad se agrava con la Ley 26/2011 y ocasiona que las sanciones puedan ocasionar la pérdida de las ayudas al empleo. En 2010, las

---

<sup>67</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...*op.cit., pág. 122

<sup>68</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...*op.cit., pág. 127

inspecciones que se realizaron llevaron a que más de 400 empresas fueran sancionadas por incumplir el art 38 de la LISMI.

Actualmente las denuncias de los trabajadores por motivos de discriminación pueden realizarse tanto en los Juzgados de lo Social como en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aunque hay que decir como indica MORA GONZALEZ<sup>69</sup> que, *en las estadísticas que reflejan este problema no se encuentra rastro de las demandas, lo que puede ser asociado a que los trabajadores no denuncien por el miedo a perder el puesto de trabajo, la falta de percepción de la discriminación o la falta de información del procedimiento que hay que seguir.*

### **5.3. La realidad en España**

Es importante destacar que, las personas con discapacidad pueden encontrarse discriminadas en:

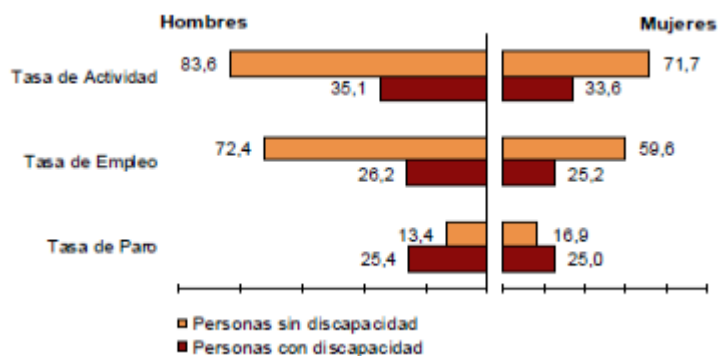
1. El acceso al mercado laboral
2. Dentro de la empresa en la que desarrollan su trabajo encontrando obstáculos que le dificultan su labor o simplemente se sienten discriminadas respecto al resto de personas sin discapacidad.
3. Persona adquiere una discapacidad posterior a la obtención del puesto de trabajo y no se realizan ajustes impidiendo que esta pueda desarrollar bien su labor o incluso ocasionando que se la relegue a un puesto inferior.

Con respecto a los datos que han sido publicados en el INE, hay que resaltar la poca participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, un 36% de personas frente a casi un 76% de las personas sin discapacidad. En conclusión, la tasa de paro es muy alta y la tasa de actividad y

---

<sup>69</sup> MORA GONZALEZ, Vicente, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 335.

empleo muy baja. Pese a este dato, hay que decir que el incremento del desempleo de las personas con discapacidad ha aumentado 2 puntos respecto a años anteriores lo que confirma la integración laboral y la creación de empleo para este colectivo.



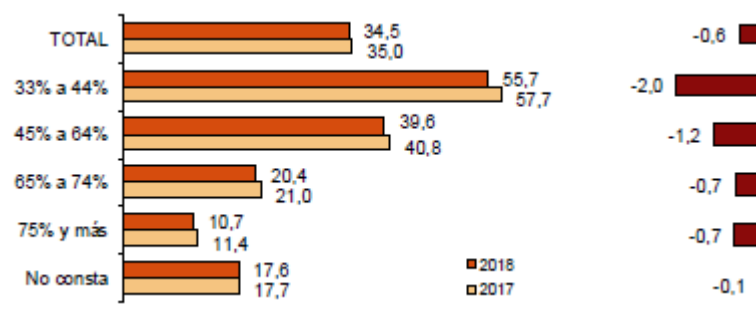
*Porcentaje de las tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Año 2018.*

Respecto a las pensiones, siguiendo a MORA GONZALEZ<sup>70</sup> un 91% de las personas con certificado de discapacidad que recibieron pensiones eran inactivas y solo el 38% de quienes no recibieron pensión eran inactivos.

Se puede apreciar que la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral es mayor cuanto más formación tienen elevando su tasa de actividad a casi el doble frente a las personas con una formación escasa. El INE señala que de entre las personas con discapacidad, el 19% han terminado los estudios obligatorios, el 51% la educación primaria y casi el 8% son personas analfabetas.

Respecto al presente estudio, de forma gráfica podemos el *porcentaje de las tasas de actividad de las personas con discapacidad según el grado de discapacidad que presentan. Año 2018*

<sup>70</sup> MORA GONZALEZ, Vicente, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 323.



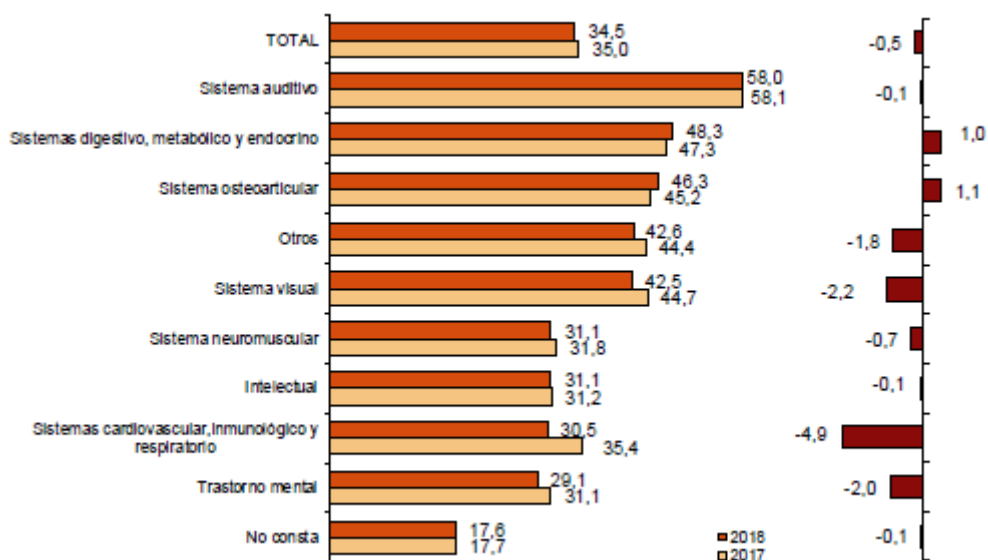
Hay que destacar como parte positiva que, aunque la situación de España es peor que la de la Unión Europea, el empleo de las personas con discapacidad ha sido más estable en momentos de dificultades del país aguantando mejor que el de la población en general. Siguiendo a MORA GONZALEZ<sup>71</sup>, cabe decir que, *los centros especiales de empleo absorbieron el 64,3% de los contratos aunque es cierto que estos fueron en mayor parte de duración determinada o temporales.*

Por otra parte, el grado de discapacidad es un factor muy importante ya que las personas con discapacidad severa tienen una tasa de inactividad muy superior a la del resto de personas con discapacidad moderada, solamente un 30% de estas personas están ocupadas.

En relación, el siguiente gráfico muestra *la tasa de empleo en relación con los distintos tipos de discapacidad.*

<sup>71</sup> MORA GONZALEZ, Vicente, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 324.





Como bien señala “La Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad” esto puede ser debido tanto al nivel de educación que tienen como a su discapacidad ya que muchas de las empresas desconocen los ajustes que se pueden hacer, además temen los costes que les van a ocasionar esos ajustes y la formación de las personas con discapacidad llevando a que prefieran no contratarlas.

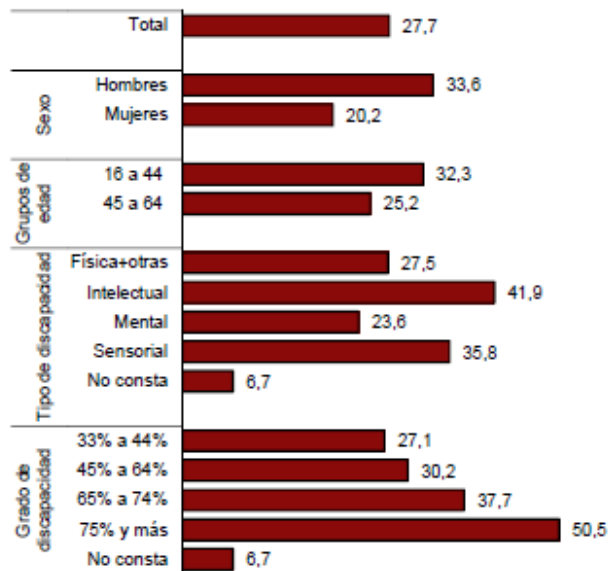
MORA GONZALEZ<sup>72</sup> hace una crítica a los servicios públicos ante *la falta de especialización de empleo en materia de discapacidad y la escasa coordinación entre estos y las organizaciones de las personas con discapacidad.*

De esta manera, *La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social (MCVL)*, expone que hay una diferencia de salario de las personas sin discapacidad frente a las personas con discapacidad llegando a cobrar estas últimas un promedio de un 20% menos, los empresarios defienden esto al considerar que este grupo de personas tienen una menor productividad que las personas sin discapacidad. Como consecuencia, MORA GONZALEZ<sup>73</sup> habla de estas personas como “ciudadanos de segunda clase”.

<sup>72</sup> MORA GONZALEZ, Vicente, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 327.

<sup>73</sup> MORA GONZALEZ, Vicente, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 326.

Para terminar, a modo de recapitulación podemos apreciar el *porcentaje del año 2018 del fomento del empleo de las personas con discapacidad en centros ordinarios*.



En conclusión, una persona con discapacidad es igualmente válida para trabajar que el resto de personas en la sociedad por lo que es necesario motivar a estas personas con nuevas medidas y ajustes para que les incentiven en la inserción en el mercado laboral. Es necesario para ello el compromiso tanto de empresas, de Instituciones Públicas como de la participación ciudadana con la elaboración de Planes de Igualdad.

#### 5.4. Medidas para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral



*Encuesta Filtro del Empleo de 2019*

Como indica CORDERO GORDILLO<sup>74</sup>, estas medias también pueden llamarse *acciones positivas* y se encuentran reguladas en el Art 9.2 CE, como bien indica CORDERO, *este precepto exige a los poderes públicos el establecimiento de acciones positivas con el fin de erradicar las situaciones fácticas de discriminación.*

Continuando con la Doctora, respecto al contenido de las medidas dispone que, *puedan consistir en ayudas económicas, técnicas, asistencia personal, servicios especializados, ayudas, subvenciones y servicios auxiliares para la comunicación, así como normas, criterios y prácticas más favorables.* A mayores las CCAA pueden establecer sus propias medidas

En el ET es en el Art 17.2 es donde se refleja el término de la cuota de reserva para las personas con discapacidad que analizaremos posteriormente y en el Art 17.1 ET se establece que serán nulas todas las cláusulas del convenio

<sup>74</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...* op.cit., pág. 112.

colectivo, pactos individuales y decisiones del empresario que contengan discriminaciones de cualquier tipo.

#### 5.4.1. Las cuotas

Se trata de una de las principales medidas para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Esta medida surgió después de la II Guerra Mundial al entenderse que las personas con discapacidad no estaban en las mismas condiciones que el resto de personas para encontrar trabajo por sus propios medios y necesitaban que los empresarios estuvieran obligados a contratar a las personas con discapacidad para evitar la discriminación al no ser apartadas por los estereotipos y prejuicios de los empresarios.

Esta cuota queda reflejada en el Art 38.1 LISMI, *Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos.*

Como bien dice CORDERO GORDILLO<sup>75</sup>, *la Ley 66/1997, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social, expone que el empresario puede quedar eximido de esta obligación de manera total o parcial siempre que concurra la nota de excepcionalidad y se aplique alguna de las medidas alternativas previstas reglamentariamente en el RD 364/2005, de 8 de abril.*

Respecto al empleo público el 5% de las vacantes que se oferten para el empleo deberán estar reservadas para las personas con discapacidad aunque deberán superar el proceso de selección de entre todas las personas que acrediten la discapacidad y la capacidad para poder desarrollar la actividad.

---

<sup>75</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...* op. cit. pág. 127.

Por otra parte, GIMÉNEZ GLUCK<sup>76</sup> *hace una distinción entre medidas de igualdad positiva y medidas de acción positiva*. La legislación no distingue entre ambas llegando a ser confuso. Las primeras medidas tratan de beneficiar al grupo de “las personas con discapacidad” por estar en situación de desventaja debido a sus condiciones por lo que como hemos dicho anteriormente ya sea por los perjuicios de los empresarios como por sus pocas habilidades, están muy limitadas para poder insertarse en el mercado laboral lo que les ocasionaría que su supervivencia económica como su integración social sea escasa y necesiten de una ayuda de los poderes públicos, Art 49 CE.

Cabe decir que, en el empleo privado no se obligara al empresario a contratar a una persona con discapacidad si se considera y demuestra que no está cualificada para desarrollar el puesto de trabajo.

Dentro del análisis, *la STS, sala de lo contencioso-administrativo de 13 de junio de 2007 en la convocatoria para una plaza de técnico de gestión económica financiera*, contempla la preferencia que tienen las personas con discapacidad que superen los ejercicios frente a una persona sin discapacidad aunque la puntuación sea superior.

A pesar de todo, hay empresas que no están obligadas por la cuota del 2% cuando exista una causa justificada pero entonces deberán adoptar medidas alternativas como oportunidad excepcional ya que, aunque es un medio indirecto que genera empleo, repercute directamente en las personas con discapacidad.

Conforme a GAZTELU SAN PIO<sup>77</sup>, *cabe decir que, las medidas alternativas están reguladas en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril y comprenden*

---

<sup>76</sup> GIMÉNEZ GLUCK, David, *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas*, Tirant lo Blanch, 1999, op. cit. pp. 71-74.

<sup>77</sup> GAZTELU SAN PIO, Clara, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pp. 346-347.

*mecanismos sustitutivos que posibilitan el cumplimiento normativo:*

1. *Compra de bienes o servicios a Centros Especiales de Empleo.*
2. *Donaciones a fundaciones, asociaciones de utilidad pública y a actividades para la inserción laboral de personas con discapacidad.*
3. *Constitución de un enclave laboral para el fomento del empleo para las personas con discapacidad.*

#### *5.4.2. Incentivos a los empresarios para la contratación de personas con discapacidad*

Son los poderes públicos los que se encargan de incentivar a las empresas a la contratación de este grupo de personas. Como indica GASTELUZ SAN PIO<sup>78</sup>, estos incentivos que benefician a las empresas pueden tratarse de:

1. La Estrategia Española de Empleo de 2012 enumera ayudas de más de 4.000€ a las empresas si contratan a tiempo completo a una persona con discapacidad y de más de 8.000€ si esa persona se trata de una mujer. De igual forma, ayudas si las empresas contratan a una persona con discapacidad de forma indefinida.
2. Bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social además de bonificaciones para las empresas que contraten mediante un contrato de fomento al empleo así como, deducciones en el impuesto sobre sociedades.
3. Subvenciones para la empresa por cada persona con discapacidad a la que se la adapte su puesto de trabajo. El CERMI amplía estas a las personas cuya discapacidad resulta posterior a su contratación. Siguiendo con las Subvenciones, los poderes públicos ayudaran a los empresarios para la formación de las personas con discapacidad y para el caso de que

---

<sup>78</sup> GAZTELU SAN PIO, Clara, "La configuración jurídica de los ajustes razonables", op. cit. pp. 347-351.

hagan contratos formativos con una reducción del 50% en la cuota de la SS.

4. Subvenciones para todas aquellas medidas individualizadas prestadas por personas especializadas y que tienen como objeto facilitar que las personas con discapacidad se adapten correctamente a su puesto de trabajo tanto socialmente como laboral. La cuantía va desde 6.600€ a 2.500€ anuales por cada trabajador con discapacidad dependiendo del grado y del tipo de discapacidad y es proporcional al tipo de contrato y al tiempo de la jornada que desempeñe.
5. Por último, después de que se aprobara la Estrategia mencionada anteriormente y en busca de fomentar el emprendimiento y el trabajo autónomo, cada CCAA podrá beneficiar a los empresarios con ayudas propias como pueden ser; *subvenciones para el establecimiento como socio, ayudas de inversión... etc.*

### 5.3.3. *Medidas para que las personas con discapacidad logren insertarse en mercados de trabajo protegidos.*

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) buscan el paso hacia el empleo ordinario tratando de integrar con una de forma digna en el mercado laboral a las personas con discapacidad. Estos Centros cuentan con ayudas tales como Bonificaciones, Incentivos y Subvenciones que irán en función del tipo y grado de discapacidad por la contratación de las personas con discapacidad.

Continuando con lo referente a las ayudas, GASTELUZ SAN PIO<sup>79</sup>, habla de un término importante que es el de las *ayudas para las Unidades de Apoyo*

---

<sup>79</sup> GAZTELU SAN PIO, Clara, "La configuración jurídica de los ajustes razonables", op. cit. pág. 354.

*a la actividad profesional en los Centros Especiales de Empleo, según indica, se entiende por Unidades de Apoyo a la actividad profesional de los equipos multiprofesionales que mediante el desarrollo de distintas funciones, permiten ayudar a superar las barreras y dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo. La subvención es de 1.200€ anuales por cada trabajador con discapacidad contratado de forma indefinida o temporal de duración igual o superior a seis meses destinado a financiar los costes*

## **6. OBLIGACION DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES EN EL ENTORNO DE TRABAJO.**

### **6.1. Regulación**

Hay que comenzar citando a GAZTELUZ SAN PIO<sup>80</sup>, *la regulación se recoge en la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Importante destacar el Art 5 donde se refleja la obligación de realizar ajustes en las empresas para que las personas con discapacidad puedan acceder.*

*Además, indica que, la Directiva Europea fue transpuesta al ordenamiento español a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. El Art. 37 bis en su apartado 2 “Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”.*

---

<sup>80</sup> GAZTELU SAN PIO, Clara, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 358.



Asimismo, la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, la LIOUNDAU, se refuerza con *la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Por otra parte, el Art 25 LPRL, prohíbe que a los trabajadores con discapacidad se les ponga en cualquier puesto de trabajo que les pueda ocasionar cualquier situación de peligro aunque no se contemple la obligación de asignarles otro puesto de trabajo por este motivo.

Para finalizar, GUTIERREZ COLOMIAS<sup>81</sup> explica que, desde una perspectiva laboral, el art. 40.2 RDL 1/2003 obliga al empresario a realizar las adaptaciones necesarias.

## **6.2. Los Ajustes Razonables**

### *6.2.1. Antecedentes*

Podríamos destacar como antecedente de ajuste razonable que fue introducido por el sistema americano en 1972 luchando por la no discriminación por discapacidad con la norma “Equal Employment Opportunity Act”.

Como consecuencia, la “Rehabilitation Act” en 1973 fue la primera norma que prohibió la discriminación por razón de discapacidad y en la 1990 “Americans with Disabilities Acts” que fue la encargada de advertir que la no realización de ajustes razonables se considerará un comportamiento discriminatorio

---

<sup>81</sup> GUTIERREZ COLOMINAS, DAVID, “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad en EE.UU y España: una visión comparada”. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3, 2015, pp. 32-63

Indicar que, GUTIERRE COLOMIAS<sup>82</sup>, indica que *el objetivo del TS era la necesidad de homogenizar la calificación de personas con discapacidad, para ello el 1 de enero de 2009 se aprobó la “Americans with Disabilities Act Amendments Act of 2008, conocida en adelante como la ADA*

### 6.2.2. Concepto

En primer lugar, hay que decir que, los ajustes razonables están en relación con las “medias de acción positivas”, “la accesibilidad universal” y el “diseño para todos”, comentada con anterioridad y que, cuando todas estas no son suficientes entrarían en juego los ajustes razonables que de igual forma pretenden facilitar la inserción de las personas con discapacidad en un puesto de trabajo y evitar la desigualdad. El propósito será priorizar que se mantenga al trabajador en el puesto de trabajo.

Estos ajustes razonables no existen de forma general, únicamente existen para las personas con discapacidad, omitiéndose otros colectivos. Están pensados para cada situación y se realizan cuando la persona a la que se ha vulnerado sus derechos lo exige.

Podríamos destacar las acciones de ergonomía y la flexibilidad temporal como medidas que se pueden adoptar y que facilitarían a las personas con discapacidad el acceso a las empresas.

En definitiva, el art.5 de la Directiva 2000/78/CE expone que, *“a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Los empresarios tomarán las medidas adecuadas, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas*

---

<sup>82</sup> GUITIERREZ COLOMINAS, DAVID, “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo...pp. 32-63

*supongan una carga excesiva para el empresario.”*

Por último, cabe decir que, la LISMI no habla expresamente de este término sino del término “medidas adecuadas”, en oposición, la LIONDAU se expresa con el término “ajuste razonable”.

Como hemos visto con anterioridad, los ajustes razonables se producen con la Directiva 2000/78 CE, esta Directiva excluye a todas aquellas personas que no tengan una discapacidad que le impida llevar a cabo las funciones que se le asignan a su puesto de trabajo y obliga a todos los Estados Miembros a crear un marco común en materia de igualdad y de no discriminación.

En la actualidad, es en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, es donde se definen los factores que llevarán a que esa modificación sea lo suficientemente razonable.

Además, como indica CORDERO GORDILLO<sup>83</sup> *hay tres categorías de ajustes:*

1. *Ajustes en un proceso de selección que permitan al candidato con discapacidad ser considerado para el puesto de trabajo.*
2. *Ajustes en el entorno de trabajo que permitan a una persona con discapacidad desempeñar las funciones de dicho puesto.*
3. *Ajustes que permitan a un trabajador con discapacidad cualificado disfrutar de los mismos beneficios y privilegios de empleo que son disfrutados por otros trabajadores sin discapacidad.*

De esta forma, *la necesidad de realizar el ajuste solo se vincula con el trabajo para que las personas con discapacidad puedan acceder y desempeñar*

---

<sup>83</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...* op. cit. pág. 101.

su trabajo. De modo que, se pueden realizar ajustes en las instalaciones, poniendo a disposición de las personas con discapacidad personas de apoyo que les ayuden, realizando una modificación del trabajo o el traslado a otro puesto vacante.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo indica que se tratará de un ajuste razonable si consigue que una persona con discapacidad participe de igual forma en el empleo con los mismos beneficios y privilegios que otros trabajadores. En oposición, la Corte Suprema niega que el término razonable sea sinónimo del de efectivo.

Los sujetos que se benefician de estos ajustes serían las personas con discapacidad tanto previo al contrato de trabajo como de forma posterior, así como todas aquellas personas con discapacidad que se ven impedidas y que si se realizara un ajuste razonable podrían llevarlo a cabo. Por otro lado, los sujetos que se ven obligados a la realización del ajuste son todos los empresarios tanto públicos como privados y a todas las Administraciones Públicas.

Por último, en cuanto a las reclamaciones o quejas que puedan tener las personas con discapacidad, GUTIERREZ COLOMIA<sup>84</sup> hace un especial comentario al art. 74 RDL 1/2013 y explica que, *se prevé por parte del gobierno de un sistema arbitral ofreciendo al trabajador una vía mucho menos costosa y más rápida que la judicial para denunciar aquellas irregularidades relativas al cumplimiento de la obligación, aunque requiera el sometimiento voluntario de ambas partes*. Este Tribunal Arbitral se integra de profesionales especializados en el sector de la discapacidad que darán una respuesta vinculada y motivada.

---

<sup>84</sup> GUTIERREZ COLOMINAS, DAVID, “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo...pp. 32-63

### 6.2.3. *La carga excesiva de los ajustes razonables*

En primer lugar, la realización de realizar un ajuste razonable no es una obligación y requerirá de una razonabilidad

Es importante destacar que, el ajuste tiene un importante límite, aunque no existe una definición, como bien indica CORDERO GORDILLO<sup>85</sup>, *la realización del ajuste no debe suponer una carga excesiva o desproporcionada para la empresa. Con ello se pretende conciliar el interés empresarial con la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad permitiendo que los empresarios puedan justificar la no realización de ajustes razonables cuando demuestren que constituye una carga excesiva.*

Aunque no existe una definición jurídica, existen una serie de factores que coinciden con lo predicho en la Directiva 2000/78/CE y en el Art. 40.2 RDL 1/2013, que dejan entrever lo que sería la carga excesiva:

- Que el coste sea muy elevado y el empresario no tenga ningún tipo de financiación o que esté pasando por dificultades económicas. Es decir, cuando menor sea el coste del ajuste, habrá más posibilidades de que la empresa pueda hacer frente a ello.
- Los recursos financieros de los que disponga el empresario. Si existe algún tipo de ayuda pública, será exigible el ajuste para el empresario, aunque le suponga un coste. Los poderes públicos deberán tener programas de ayudas públicas para ayudar a los empresarios. Esto se contempla en él, art 66.2 RDL 1/2013.
- El art. 40.2 RDL 1/2013 habla del tamaño de la empresa y el número de trabajadores que tenga el empresario a su cargo

---

<sup>85</sup> CORDERO GORDILLO, Vanessa, *Igualdad y no discriminación de las personas...* op. cit. pág. 146

- El tipo de actividad de la empresa, así como las funciones que desempeñen los trabajadores.
- Lo que supondría para la empresa la realización del ajuste razonable, la llamada “eficacia económica”, se compararía el coste que supone con el beneficio que ocasionaría.

Hay que añadir que, el ajuste si es obligatorio por alguna normativa, no podra justificarlo, aunque la carga sea excesiva.

## **7. EL REGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES ANTE LA DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

En el presente estudio, la doctrina y la jurisprudencia aceptan que la Administración tiene potestad de sancionar junto con la potestad penal que tienen los Tribunales del Estado.

Respecto al tema de la discapacidad, el Derecho Administrativo pretende que todos los daños que la población sufra en sus derechos por su discapacidad, sean sancionados. Esta garantía constitucional implica que este grupo de personas pueda tener las mismas oportunidades y accesibilidad que el resto de personas sin discapacidad.

Siguiendo a GUTIERREZ COLOMIAS<sup>86</sup>, las primeras indican que los trabajadores pueden realizar peticiones dirigiéndose a los tribunales para obligar a que se cumplan las obligaciones. *Consistirá en todas las medidas que sean necesarias para poner fin a la violación del derecho y prevenir violaciones ulteriores, así como para restablecer al perjudicado en el ejercicio pleno de su derecho.*

---

<sup>86</sup> GUITIERREZ COLOMINAS, DAVID, “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo...pp. 32-63

Por otro lado, las sanciones administrativas se impondrán al empresario ante su incumplimiento.

### **7.1. Marco normativo**

El régimen sancionador se recoge en la Disposición final undécima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, LIONDAU. Esta Ley fue la encargada de determinar al Gobierno la remisión a las Cortes de un proyecto que contuviera todas las infracciones y sanciones.

Como consecuencia, se promulga la Ley 49/2007, de 26 de diciembre como un verdadero Derecho Administrativo Sancionador que contendrá toda la regulación ante las infracciones y sanciones en materia de discapacidad. Se pretende establecer un cuadro normativo común y crear un marco de responsabilidad único para las diferentes Administraciones públicas ante las lesiones que las personas con discapacidad sufran en el ejercicio de sus derechos. Por lo que, se pretende garantizar las condiciones básicas

En concordancia con esta Ley, ALVAREZ RAMIREZ<sup>87</sup> explica *que pretende sancionar las infracciones que conlleven una vulneración del derecho de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad. Este derecho se considera quebrantado cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables.*

Es por esto que, la vulneración del principio de igualdad de oportunidades se produce por la discriminación el acoso, la vulneración de los ajustes razonables o la vulneración de la accesibilidad.

---

<sup>87</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Gloria, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op.cit., pág. 499.

En definitiva, existen infracciones leves e infracciones graves. Además, se puede imponer a mayores otra sanción cuando sea considerada como muy grave.

## 7.2. Titulares

Esta Ley contiene una normativa tanto estatal como de cada una de las Comunidades Autónomas. Las CCAA tienen libertad para regular su propio régimen de sanciones pero con las condiciones de que no pueden contradecir o violar el régimen básico.

Según, ALVAREZ RAMIREZ<sup>88</sup> *se considera como interesados del procedimiento administrativo:*

- *Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos*
- *Quienes tengan derechos que puedan resultar afectados tanto si no se ha iniciado el procedimiento como si se ha iniciado y se personan*

Por lo tanto, están legítimamente activos las personas que se han visto vulneradas en sus derechos o han visto vulneración en las organizaciones que están integradas y que les cause al grupo un beneficio o un perjuicio real.

Por otro lado, respecto al ámbito laboral, corresponderá a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de su resolución estará a cargo cada CCAA.

---

<sup>88</sup> ÁLVAREZ RAMÍREZ, Gloria, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág. 503.



## **8. OBLIGACION DE REALIZAR AJUSTES RAZONABLES EN MATERIA DE EDUCACION Y SANIDAD**

### **8.1. La educación inclusiva**

Para comenzar, hay que decir que la educación es un derecho humano y lleva a crear una sociedad igualitaria y justa. El Art 2.1 a) y b) exponen que, *el sistema educativo español lleva al pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades de los alumnos. Añade además que, la educación se refleja en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.*

En relación, el Art 74.1 de la LOE, regula la escolarización del “alumnado con necesidades educativas especiales”, se entiende que, son alumnos con necesidades especiales y que requieren de apoyos y una atención educativa más específica que se adapte al tipo de discapacidad, trastorno de conducta que tenga el alumno. Lo que pretende este artículo es que la educación de estos alumnos sea inclusiva, es decir, que se asegure su igualdad y su no discriminación. El Art 71.2 de la LOMCE *entiende que es todo alumno que requiere y recibe una atención educativa diferente a la ordinaria por presentar necesidades educativas especiales.*

En el Art. 24 de la Convención de la ONU es donde los Estados Partes se basan para reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la educación. Además, los Estados pretenden un sistema de “educación inclusiva”.

Como indica el documento “Directrices sobre políticas de inclusión en la educación”, *la educación inclusiva es un proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los educandos.*

Para poder decir que una educación es inclusiva, las escuelas tienen que educar a todos los niños de forma conjunta lo que lleva a que tengan que

aprender diferentes formas de educar para hacer frente a las posibles diferencias de cada persona. Este cambio ocasionaría mejoras sociales, por una parte, la sociedad cambiaría su mentalidad y no existirían distinciones como consecuencia de las discapacidades y, además, respecto al tema económico, sería menos costoso juntar a todas las personas en un mismo centro que crear diferentes centros educativos.

Solo se llevará a cabo su educación en centros especializados cuando las necesidades del alumno aún con todas las medidas de atención a la diversidad, no puedan atenderse en un centro ordinario.

Para poder llevar a cabo esta iniciativa de las personas con discapacidad, resulta necesario como bien refleja la LO 2/2006, de educación que las Administraciones Educativas dispongan de los medios necesarios para que cualquier alumno alcance su desarrollo personal, intelectual o social siendo necesario que:

- 1- El profesorado este perfectamente cualificado. Para ello, las administraciones promoverán su formación y contarán con el apoyo de profesionales especializados para cada alumno.
- 2- Los centros harán las adaptaciones necesarias y se organizarán de forma que cada alumno cuente con las mejores que necesite. Esta falta de adaptación o la escasez de estas ocasionaran la obstaculización de los derechos fundamentales, como por ejemplo el derecho a la educación.
- 3- La LOE 2/2006 de 3 de mayo establece que *las enseñanzas se adaptaran al alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo y que dicha adaptación garantizara el acceso, la permanencia y la progresión de este alumnado.*

Respecto al “acceso” hay que matizar que, el acceso no se puede hacer en condiciones de igualdad ya que la escolarización se realiza a través de un procedimiento que incluye una evaluación psicopedagógica, un dictamen, un informe de la inspección educativa y por último el dictamen que determinara el tipo de escolarización que le corresponde a cada alumno, así como a que centro

tiene que acudir en función también de las plazas del centro impidiendo una excesiva concentración de alumnos.

Hay que resaltar que la escolarización no se regula en la LOE sino en un dictamen y una resolución que pueden suponer que se escolarice a un alumno de forma separada al resto de alumnos. Esto se regula en el Art. 74 LOE, lo que ocasione que se ponga en duda el principio de oportunidades y no discriminación.

Frente a esto, hay que resaltar conforme al Art. 121 LOE que, las medidas que se hagan dependen tanto de la Administración Autonómica como de cada proyecto educativo que tenga cada centro para la diversidad de los alumnos. De este modo, las estadísticas del Ministerio de educación referente al curso 2009-2010 refleja que de los 141.605 alumnos que necesitan medidas especiales, el 78% estaba escolarizado en centros ordinarios y tan solo el 21,6% en centros especializados.

El Art 3.8 LOE indica que son las Administraciones Educativas las encargadas de asegurar la permanencia de los alumnos en el Sistema Educativo en aras de lograr posteriormente el acceso laboral y en consecuencia una vida lo más satisfactoria, independiente y normalizada.

Desde la perspectiva del Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, en adelante (INTEF), se recopilan datos del curso 2018-2019 y se refleja que un 8,8% del alumnado recibió una atención educativa distinta a la ordinaria. De estos, el 30,1% la recibieron por una discapacidad o trastorno grave, el 5% por altas capacidades intelectuales, el 4,5% por integración tardía en el sistema educativo y el 60,4% por otras necesidades. Hay que destacar que en el de los alumnos que reciben apoyo educativo, un 12% está en la Educación Primaria y un 11% en la ESO. En FP básica, un 12,6%, y en otros programas formativos con un 24%.

Referente al tipo de centro, la matriculación en centros públicos representa el 10%, el 8% centros concertados y solo el 2% a los centros privados.

Estos datos reflejan la falta de proyectos que se adecuen a los proyectos educativos y a la forma de organización de los centros. El claustro debe formarse para lograr asumir la responsabilidad de la inclusión de los alumnos, Art 112 LOE y las Administraciones educativas serán las encargadas de promover esa formación.

En relación a esta materia, la Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa del TS de 9 de mayo de 2011 expone que es necesario para conseguir una igualdad de oportunidades y la no discriminación una serie de factores tales como una adecuada programación y protocolos de actuación, una formación cualificada, un personal determinado...etc.

Por otro lado, el resto de alumnos del centro debiendo ser informados y sensibilizados correctamente ya que en muchas ocasiones las barreras actitudinales dificultan la inclusión.

Cabe considerar, por otra parte, según la LOE de 2006, que se modifica por la *Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa*, en adelante la LOMCE de 2013.

El RD 1105/2014, de 26 de diciembre, indica en su articulado que los alumnos que necesitan un apoyo educativo específico son los que presentan<sup>89</sup>:

- ❖ *Necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad física, psíquica o sensorial, o trastorno grave de la conducta*
- ❖ *Altas capacidades intelectuales*
- ❖ *Necesidades derivadas de una incorporación tardía en el sistema educativo*
- ❖ *Dificultades específicas de aprendizaje*

---

<sup>89</sup> Web oficial de la Unión Europea. 26 diciembre 2020. EURYDICE <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice>.

❖ *Trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH).*

En conclusión, es necesario para lograr la inclusión en la educación de las personas con discapacidad que, los centros cuenten con una adecuada organización y recursos, una reserva de plazas de educación especial para los alumnos, un cambio en la escolarización, una formación tanto inicial como permanente del profesorado, la incorporación a la legislación educativa española del concepto de ajuste razonable reconocido por la Convención así como la revisión de los artículos de la LISMI referidos a la educación de personas con discapacidad que no son acordes con la educación inclusiva que establece la Convención.

## **8.2. La aprobación de la LOMLE (Ley Celaá) y su relación con la educación especial.**

El tema que se va a tratar responde a la recuperación de la mencionada ley que se aprobó en la anterior legislatura y que quedó paralizada sin llegar al Congreso. El pasado 19 de noviembre fue aprobada por el Congreso y publicándose en el BOE para el curso escolar 2020-2021.

De modo que, esta nueva ley, *la Ley Orgánica de Modificación de la LOE*, en adelante LOMLE pretende una modernización y estabilización del sistema educativo buscando la equidad y la capacidad inclusiva del sistema.

Con respecto a la educación especial, el texto indica que garantizará que los centros ordinarios cuenten con todos los recursos que sean necesarios para atender a los alumnos que necesiten medidas educativas especiales siendo los centros un lugar de apoyo. Es decir, se pretende la escolarización de los niños con discapacidad en centros ordinarios garantizando sus derechos.

De hecho, en el curso 2018-2019, el 82,6% de los alumnos con discapacidad fueron matriculados en centros ordinarios frente al 17,4% restante que se matriculó en centros especiales

Así mismo, la ley dice expresamente en el primer apartado del art. 74 que, *en 10 años los centros de educación ordinaria podrán atender a los alumnos con discapacidad y que los centros de educación especial les sirvan de referencia y apoyo. El objetivo es ir incorporando progresivamente a los alumnos con discapacidad en centros ordinarios con los recursos suficientes y con el apoyo de los centros de educación especial sin que de ningún modo suponga el cierre de estos.*

Este artículo está relacionado con el Art. 24.2.e) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas

Por su parte en el punto 2 indica que, *serán los profesionales quienes evalúen y valoren a qué tipo de centro deberá ir el alumno atendiendo al interés del menor y a la voluntad de las familias que muestren su preferencia por el régimen más inclusivo.*

Por último, el apartado 3 expone que se podrá modificar el régimen de escolarización en busca de un modelo que sea lo más inclusivo posible para el alumno.

Es necesario tanto incluir como cuidar a los alumnos para que no se sientan marginados sea cual sea su condición. Pues, aunque cada vez la sociedad es más inclusiva aún queda mucho camino por recorrer

### **8.3. La no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso a la sanidad**

Para empezar, es la Ley 16/2003, de 28 de mayo de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud el que crea el marco legal de las administraciones públicas pretendiendo lograr una equidad, calidad y participación social. Todo ello en busca de nuevos retos para la protección de la salud en conformidad al derecho constitucional ya que como sabemos la población en situación de dependencia es un grupo de personas especialmente susceptible por ser discriminado.

El sistema deberá adaptarse con el entorno para lograr una modernización y como indica ZABARTE<sup>90</sup>, *la ley establece acciones de coordinación y cooperación entre las administraciones públicas sanitarias que aseguran a los ciudadanos el derecho a la protección de la salud y garantizan la equidad, la calidad y la participación social en el Sistema.*

Por otro lado, el RD 63/1995 de 20 de enero, de Ordenación de Prestación Sanitaria del Sistema Nacional de Salud incorpora una serie de catálogos y servicios preventivos, de promoción de la salud...etc. Lo que se pretende es ofrecer una serie de instrumentos con los que los todos los ciudadanos reciban un servicio sanitario igualitario independiente a sus circunstancias personales sin que puedan prevalecer a esas garantías las circunstancias personales o culturales.

De este modo, buscando esa equidad podemos resaltar dentro de ese catálogo que, la prestación de transporte sanitario que consiste en el desplazamiento de enfermos. El precepto indica que el transporte sanitario tendrá que ser accesible a todas las personas incluidas aquellas que tengan algún tipo de discapacidad. El Art 24 garantiza el acceso independiente del lugar en el territorio que se encuentren los ciudadanos.

En conclusión, el art 20 de la ley mencionada anteriormente, concreta una “cartera de servicios”, señalando que son todos los servicios comunes del Sistema Nacional de Salud para que todos los ciudadanos tengan unas prestaciones sanitarias básicas y necesarias ajustadas a sus necesidades garantizando la equidad y la accesibilidad y exigiendo como única condición la existencia de una indicación clínica y sanitaria.

---

<sup>90</sup>ZABARTE, Eugenia, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág. 391.

El segundo aspecto que hay que resaltar, se incluye en el Art 24 e indica que las administraciones públicas sanitarias llevaran a cabo programas con el fin de eliminar las barreras en los centros sanitarios tanto públicos como privados que incluyan algún tipo de obstáculo. Será el Ministerio de Sanidad quien haga todas las correcciones de desigualdades en el ámbito de la salud.

Por otro lado, en lo referente a los servicios comunes de atención primaria, siguiendo a ZABARTE<sup>91</sup>, *se pueden apreciar programas de atenciones y servicios específicos relativos a la mujer, la infancia, la adolescencia, los adultos, la tercera edad, los grupos de riesgo y los enfermos crónicos desde la voluntad de asegurar la accesibilidad a los servicios establecidos a todos los ciudadanos.*

Se hacen cambios de algunas de las Leyes vigentes como por ejemplo la modificación la Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo o Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social donde se añaden sanciones para los empresarios que cometan infracciones graves en materia de empleo.

Con estas modificaciones, las normas reglamentarias y los poderes públicos deberán adoptar nuevas medidas para las personas con discapacidad, ayudas para mejorar la accesibilidad en las comunidades de propietarios, establecer una cuota de reserva del 2% para las personas con discapacidad, establecer nuevas condiciones en los contratos de esas personas con capacidad intelectual limite.

Por estas razones, podemos afirmar que la intención es avanzar hacia la autonomía personal desinstitucionalizada garantizando la no discriminación.

## 11. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, la evolución de la discapacidad, aunque ha sido lenta, ha ido progresando con el tiempo. Primero con los modelos de

---

<sup>91</sup> ZABARTE, Eugenia, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, op. cit. pág. 396.



presidencia y médico logrando un modelo social que reconoce la dignidad del ser humano.

Podemos resaltar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como un pilar básico para la inclusión de las personas con discapacidad, aunque en muchas ocasiones un mal uso de la tecnología, la arquitectura, los transportes... les impiden a las personas que están más limitadas alcanzar las mismas oportunidades que el resto de las personas.

Para evitar que esto ocurra todos los ciudadanos de forma particular deberían obligarse a conocer que este grupo de personas son igual de validas y pueden alcanzar los mismos logros que el resto si se realizan los ajustes necesarios y se dejan a un lado los estereotipos. Por otro lado, para ayudar a los ciudadanos, los Estados deberían invertir en medidas como en incentivos para eliminar cualquier tipo de perjuicio social que garanticen sus derechos.

Para terminar, la idea más importante que se puede extraer del trabajo es que las personas con discapacidad pueden estar en igualdad en condiciones que el resto de personas en todas las esferas de la vida cotidiana y por culpa de los estereotipos se ven gravemente perjudicadas por lo que será un trabajo de todos acabar con esta discriminación.

## **12. BIBLIOGRAFIA**

BOLAÑOS SALAZAR, E.R. (2016). La idea de los ajustes razonables como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad. *Actualidad jurídica*, (Núm.8).

BRIBOSIA, Emmanuelle; RORIVE, Isabelle, Reasonable Accommodation beyond Disability in Europe, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea, Luxemburgo, 2013.

[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable\\_accommodation\\_beyond\\_disability\\_in\\_europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/reasonable_accommodation_beyond_disability_in_europe_en.pdf)

CARRASQUERO CEPEDA, Maoly “Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea”: *Revista de estudios europeos*. Núm.71, 2018.

CORDERO GORDILLO, Vanessa, Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

DE ASÍS ROIG, Rafael, Sobre la accesibilidad universal, Conferencia internacional 2008-2013: cinco años de la vigencia de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Madrid, 2013

DE ASÍS, Rafael; AIELLO, Ana Laura; BARIFFI, Francisco; CAMPOY, Ignacio; PALACIOS, Agustina, “La accesibilidad universal en el marco constitucional español”, *Derechos y Libertades: Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, núm. 16, 2007

ELÓSEGUI ITXASO, María, El concepto Jurisprudencial de Acomodamiento Razonable. El Tribunal Supremo de Canadá y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la gestión de la diversidad cultural y religiosa en el espacio público, Aranzadi, Cizur Menor, 2013

GÁLVEZ MUÑOZ, Luis A. “Una visión crítica de la Ley Orgánica 2/2018, de 5 de diciembre, de reforma de la LOREG para garantizar el Derecho de

sufragio de todas las personas con discapacidad”. *Revista de Derecho Político*. N.º 109. Págs. 15-45.

GIMÉNEZ GLUCK, David, *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas*, Tirant lo Blanch, 1999.

GUITIERREZ COLOMINAS, DAVID, “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad en EE. UU y España: una visión comparada”. *Revista internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 3, 2015.

GUITIERREZ COLOMINAS, DAVID, *La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad: una perspectiva desde el Derecho comparado y el Derecho español*, Bomarzo, 2019.

INE. Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Resultados nacionales: cifras absolutas.

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo1/10/&file=01001.px#!tabs-tabla>

PÉREZ BUENO, Luis Cayo, “La configuración jurídica de los ajustes razonables”, en 2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna, PÉREZ BUENO, L. (Dir.), Ediciones Cinca, 2012 .

SÁNCHEZ MUÑOZ, Óscar. 2020, “Cuestiones no resueltas sobre el derecho de voto de las personas con discapacidad”. *Revista de Derecho Político* N.º 109.

QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, "Igualdad de trato y no discriminación en función de la discapacidad", en Relaciones laborales de las personas con discapacidad, VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), Editorial Biblioteca Nueva, Madrid, 2005

WADDINGTON, Lisa, "Reasonable accommodation: Time to Extend the Duty to Accommodate Beyond Disability", NTM/NJCM-Bulletin, núm. 36, 2011

Web oficial de la Unión Europea. 26 diciembre 2020. EURYDICE  
<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice>