



TRABAJO FIN DE GRADO EN DERECHO

Año académico 2015-2016

GÉNERO, DERECHO Y DISCAPACIDAD

La discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad físico-motora

Trabajo realizado por: MAIALEN AROCENA UCIN

Dirigido por: MAGGY BARRÈRE UNZUETA

Donostia, Junio 2016

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEORICO – CONCEPTUAL	2
1.	El concepto negativo de la discapacidad	2
2.	Modelos explicativos de la discapacidad: modelo social vs modelo médico	2
3.	Invisibilidad de las mujeres con discapacidad	3
4.	La importancia de la imagen y la sexualidad	8
5.	Tipos de discapacidad	9
6.	Discriminación múltiple /interseccional	10
III.	TRATAMIENTO JURÍDICO	13
1.	Legislación en sentido amplio	13
A)	Normativa Internacional	13
B)	Normativa europea	17
C)	Normativa estatal	18
D)	Normativa autonómica	20
2.	Tratamiento jurisprudencial	21
E)	Asunto Muñoz Díaz c. España	21
F)	Asunto B.S. c. España	23
IV.	LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD FÍSICO- MOTORA EN EL ÁMBITO LABORAL	25
1.	Punto de partida	25
2.	Diversidad de tipos de trabajo	26
3.	Normativa laboral vinculante	28
4.	Soft Law: Estrategias, planes y propuestas	32

A)	La estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012	32
B)	Estrategia europea sobre la discapacidad 2010-2020	33
C)	Segundo Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea (2011)	34
D)	II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016 del CERMI	35
E)	La estrategia española de la discapacidad (2012-2015) y (2016-2020).....	36
F)	Propuestas de Elkartean.....	36
5.	Informes del Ararteko	37
6.	Actuaciones judiciales	38
V.	CONCLUSIONES FINALES	42
VI.	BIBLIOGRAFÍA	48
1.	Libros y artículos de revista	48
2.	Informes y estudios	50
3.	Normativa.....	52
A)	Internacional	52
B)	Europea.....	52
C)	Estatal.....	52
D)	Autonómica	53
4.	Jurisprudencia.....	54
VII.	ANEXOS	55
1.	ANEXO I: Solicitud de comparencia en la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda de DOÑA NAGORE GUTIERREZ RUIZ.....	56
2.	ANEXO II: Respuesta por escrito a la pregunta formulada por la parlamentaria GLORIA SÁNCHEZ MARTÍN del grupo de Socialistas Vascos al consejero de empleo y Políticas Sociales.	57

3. ANEXO III: Respuesta por escrito a la pregunta formulada por la parlamentaria
ARRI ZULAIKA PORTILLO del grupo EH Bildu al Consejero de Empleo y
Políticas Sociales. 59

4. ANEXO IV: Documento de Solicitud de Declaración de Excepcionalidad y la
Adopción de Medidas Alternativas para el Cumplimiento de la Cuota de Reserva en
favor de Trabajadores con Discapacidad. 61

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende analizar la respuesta del Derecho a la discriminación de las mujeres con discapacidad físico-motora. Para ello se adopta una perspectiva interseccional de la discriminación. Esta perspectiva se ejerce cuando se examinan los casos bajo la confluencia de dos o más ejes o categorías de discriminación como son, en nuestro caso, la discapacidad y el género.

Empieza con un capítulo (apartado II) que nos sirve para trazar una panorámica sobre la discapacidad y la discriminación de las mujeres, los distintos tipos que existen, los conceptos imprescindibles a la hora de tratar el tema, así como los problemas estructurales de este colectivo.

En el capítulo siguiente (apartado III) se hace referencia a los textos jurídicos que se han dado en este al ámbito, tanto internacionales como estatales, los cuales nos permiten situarnos en el tema y saber las fuentes normativas a las que debemos acudir. Esa referencia se completa con la opinión doctrinal y las sentencias más reseñables en el tema.

En el último capítulo (apartado IV) se analiza el ámbito laboral de las mujeres con discapacidad, haciendo referencia a los distintos planes de inserción, normativa, así como datos estadísticos, quejas, opiniones y sugerencias de las mujeres con discapacidad. A este capítulo le siguen unas breves conclusiones (apartado V).

II. MARCO TEORICO – CONCEPTUAL

1. El concepto negativo de la discapacidad

Hablar de discapacidad evoca automáticamente negatividad relacionada con “falta, carencia, impedimento, disminución, ayuda”; lo que ha llevado a estigmatizar más aún la problemática de las personas afectadas. A ello ha contribuido la terminología que a lo largo de la historia se ha usado para hacer referencia a las personas con discapacidad: subnormal, mongolo-a, retrasado-a, minusválido-a, tarado-a, disminuido-a, que están presentes incluso en la Constitución Española (CE), artículo 49: “Los poderes públicos [...] integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos [...]”, y que, como sugiere Iturri Gárate (2006: 349), habría que empezar por suprimir.

Un nuevo término que está en auge para sustituir al de discapacidad es el de “diversidad funcional”¹. Serviría para indicar que la sociedad en general está compuesta de personas diferentes y diversas, siendo antinatural legislar teniendo exclusivamente en cuenta y en perspectiva a una persona estándar, entendida como un hombre, blanco, con cierta posición económica y social y sin ninguna disfunción². Éste ha sido el motivo principal de que se estén adaptando y adoptando nuevos textos normativos, para responder a las demandas de la gran variedad de personas que forman la sociedad con todas sus características propias e idiosincrasia.

2. Modelos explicativos de la discapacidad: modelo social vs modelo médico

La explicación de la discapacidad ha seguido históricamente dos modelos: el médico y el social (*inter alia*, Muñiz Alejandro 2014; Gill 2016). El modelo médico se fundamenta en la idea de que la discapacidad es un problema, deficiencia o anormalidad que atañe al mismo individuo que la padece, que es algo intrínseco a la persona, por lo que una persona sin discapacidad no tiene de qué preocuparse. Este modelo médico, que ha estado en boga a lo largo de muchas décadas en la sociedad occidental, entiende que es la persona con discapacidad la que tiene que adaptarse a la sociedad para su

¹ Término propuesto el año 2005 por la comunidad de personas con discapacidad (Foro Vida Independiente), para eliminar la negatividad del término.

² Véase el Estudio del Gobierno Vasco sobre la especial vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad víctimas de cualquier manifestación de violencia machista (2012).

normalización, que es ella la que tiene que hacer un esfuerzo extra para no incomodar a otras personas o hacer uso de la rehabilitación como posible cura. En este sentido, si una persona en silla de ruedas no puede acceder a un edificio, es por culpa de la silla de ruedas y no porque haya escaleras que impiden su acceso.

El modelo social, por el contrario, entiende que el verdadero “discapacitado-a” (*sic*) es la sociedad por las carencias que presenta; que es la propia sociedad la que discapacita a la persona por no satisfacer las necesidades de todas las personas. Este modelo, que hoy en día es el refrendado a nivel internacional, entiende que la sociedad tiene mucho por hacer, eliminando o reduciendo las barreras discapacitantes. Así, continuando con el ejemplo anterior, el problema no sería de la silla de ruedas, sino del edificio que no es accesible para todo el mundo.

3. Invisibilidad de las mujeres con discapacidad

Cuando hablamos de personas con discapacidad y, más en concreto, de las mujeres, nos encontramos con que la característica que les define es la *invisibilidad*. Hasta hace relativamente pocos años, no se hablaba de nosotras³, éramos un colectivo de personas desconocidas, ignoradas, más que por la propia sociedad -pues siempre hay alrededor algún pariente o persona conocida con alguna discapacidad-, por el propio Legislador, que no se ha ocupado de intervenir en este ámbito. Un claro ejemplo de ello es que primeramente se adoptó la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), posteriormente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (1979) y en último lugar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

Tal es así que, como se trata de un problema que sea visibilizado de golpe, incluso las personas que sufren una discapacidad, con edades comprendidas entre los 30 y 40 (entre las que me incluyo), vemos, de forma repentina, que se nos empieza a tener en cuenta. De hecho, ignorábamos que pudiéramos ser objeto de una discriminación múltiple, ya que únicamente contaba el componente de la discapacidad y era ése el

³ Integrando yo misma el grupo social de las personas con discapacidad y, por tanto, sufriendo en carne propia los problemas de los que se hablará en este trabajo, utilizaré en ocasiones el discurso en primera persona. Considero que ello, no sólo no tiene por qué mermar la objetividad del estudio sino que, además, le puede añadir el plus informativo de la experiencia.

condicionante total y absoluto a lo largo de toda nuestra andadura. Así es remarcado certeramente:

Es el género el que contribuye en mayor grado a silenciar la posición de las mujeres con discapacidad y tanto el género como la discapacidad, se convierten en sinónimo de dependencia lo que crea un círculo de difícil ruptura que sólo las nuevas generaciones podrán quebrar (Iglesias 2003, 9).

La importancia de considerar conjuntamente el género con la discapacidad es, por tanto, una novedad necesaria:

La discapacidad puede ser considerada sin lugar a dudas una variable que contribuye a la construcción de la identidad y personalidad. No obstante, el modo en que afecta a mujeres y hombres es diferente. Las causas se encuentran en la base de la representación mental y simbólica, fruto de los estereotipos y roles existentes entre hombres y mujeres en nuestra sociedad. [...] pocas características individuales rivalizan tanto con el género por su impacto social como la discapacidad. [...] Resulta necesario que a los factores sociales se añadan los del género/sexo, variable esencial en la construcción de la personalidad del individuo ya que el fenómeno del género es condición imprescindible para conocer y encontrar elementos explicativos acerca de la situación y la condición de vida del colectivo (Portillo, Shum, Conde & Lobato 2006, 5-6).

Sólo recientemente se van incluyendo datos relativos a las mujeres con discapacidad. Según los datos extrapolados del Informe Olivenza (2014, 522).

8 Mujeres con discapacidad en España: los datos clave

8.1 Eje Económico

Tabla 87. Población con discapacidad según género y nivel de pobreza. Total personas. España, 2012.

	Hombre	Mujer	Total
Sin riesgo de pobreza	1.230.788	1.767.582	2.998.370
Pobreza relativa	685.773	1.117.976	1.803.749
Pobreza absoluta	292.081	537.759	829.840
Total	2.208.642	3.423.317	5.631.959

Fuente: INE, Encuesta de Integración Social y Salud (EISS, 2012)

Tabla 88. Población con discapacidad según género y nivel de pobreza. Porcentajes. España, 2012

	Hombre	Mujer	Total	Diferencia porcentual
Sin riesgo de pobreza	55,7%	51,6%	53,2%	4%
Pobreza relativa	31,0%	32,7%	32,0%	2%
Pobreza absoluta	13,2%	15,7%	14,7%	2%

Fuente: INE, Encuesta de Integración Social y Salud (EISS,2012)

Tabla 89 Población con discapacidad, según dificultades para el empleo. Números absolutos y porcentaje sobre el total de personas con discapacidad. Personas de 15 y más años. España, 2012.

	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
'Falta de oportunidades de trabajo'	766.558	1.216.217	1.982.775	31,1%	31,5%	31,3%
'Falta de ayudas técnicas'	279.959	400.191	680.150	11,3%	10,3%	10,7%
'Falta de ayuda personal o asistencia'	259.020	416.370	675.390	10,5%	10,8%	10,7%

Fuente: INE, Encuesta de Integración Social y Salud (EISS,2012)

Se puede observar la correlación que hay entre la falta de trabajo y niveles de pobreza, que es más acusado en las mujeres, lo que también se corrobora en el Cuaderno de Trabajo nº 42 de 2008 elaborado por CIDEC⁴, además de que poseen más dificultades para encontrar empleo. Mientras que casi las dos terceras partes de los hombres son totalmente independientes, en el caso de las mujeres solamente lo es un tercio de la misma (pág 42).

Tabla 17. Independencia económica según sexo y edad

	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	16-25	26-35	36-45	46-65	
Independiente	63,8	36,8	11,0	28,3	49,5	67,4	53,2
Dependiente parcial	20,9	25,3	18,4	35,0	27,5	15,6	22,6
Totalmente dependiente	15,3	37,9	70,6	36,7	23,0	17,0	24,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta respecto a la actividad laboral de las personas con discapacidad en la CAPV 2006.

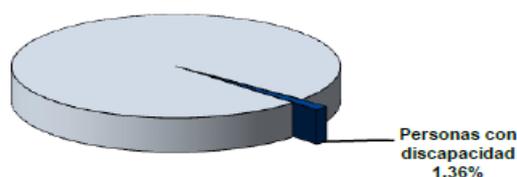
⁴ Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales.

Según el citado Cuaderno, el estudio realizado con datos del año 2006, arroja una población de 51.840 personas con discapacidad (un grado del 33% o más reconocido y con edades comprendidas entre los 16 y 64 años) la cual supone el 3,4% de la población vasca de esa edad. 31.612 son hombres y 20.228 mujeres. Se matiza que la diferencia entre hombres y mujeres se convierte en más acentuada con el aumento de la edad, para lo que se barajan dos posibles causas: a) mayor exposición a accidentes laborales por parte de los hombres; y b) menor acceso a los recursos de las mujeres; de ahí que haya menos datos registrados referentes a las mujeres con discapacidad.

En el nivel de la CAPV, según el informe publicado por Lanbide⁵ sobre la Situación laboral de las personas con discapacidad, el total de contratos registrados a lo largo del año 2012 en Lanbide asciende -como se puede observar en el gráfico de abajo- a la cantidad de 703.834 personas, de las cuales 1,36% con discapacidad. Lo datos se distribuyen de la siguiente manera:

- Total Contratos Araba: 121.665; 1,47% personas con discapacidad.
- Total Contratos Gipuzkoa: 204.350; 2,01% personas con discapacidad.
- Total Contratos Bizkaia 377.819; 0,98% personas con discapacidad⁶.

Total contratos CAPV 2012: 703.834

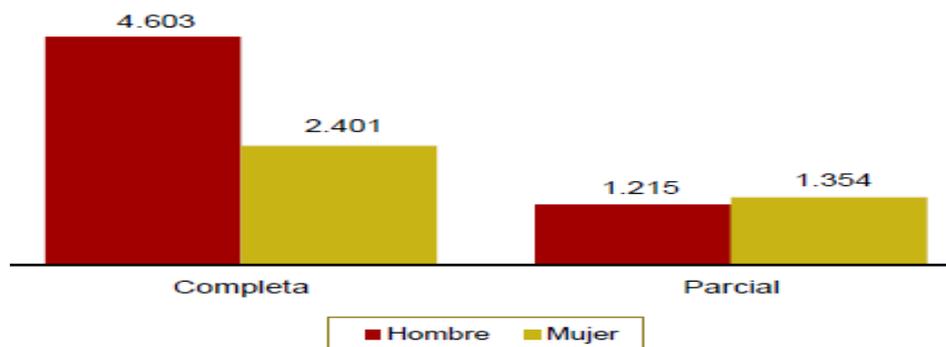


El Informe señala que, en el total de la CAPV, la contratación femenina es del 53,33%, mientras para el colectivo señalado la cifra es del 39,31%.

En cuanto a los tipos de contratos según jornada laboral y sexo, según el Informe arriba citado, el 65,72% de los contratos a jornada completa fueron para hombres y el 34,28% restante para mujeres mientras que la situación es a la inversa cuando hablamos de los contratos a tiempo parcial, siendo el 52,71% mujeres y el 47,29% hombres.

⁵ Lanbide - Servicio Vasco de Empleo.

⁶ Representa el menor porcentaje de contratos a personas con discapacidad, pese a ser la provincia donde se han firmado más número de contratos respecto a las otras dos provincias.



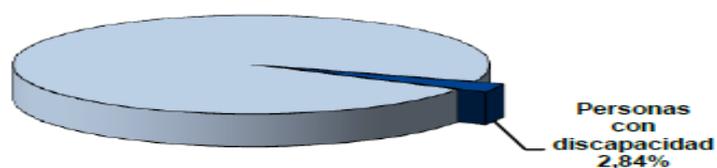
No se incluyen 24 contratos en los que no consta la jornada laboral.

En referencia a personas demandantes de empleo paradas en la CAPV y su distribución por Provincias:

Distribución de las personas paradas

Total personas paradas en la CAPV: **169.078**

Total personas paradas con discapacidad: **4.799**



- Total Personas paradas con Discapacidad Araba: 916.
- Total Personas paradas con Discapacidad Gipuzkoa: 1.580.
- Total Personas paradas con Discapacidad Bizkaia: 2.303.

Posteriormente, el Informe del año 2013, dedicado al *Análisis de la evolución de los compromisos públicos y prestaciones para las personas con discapacidad en Euskadi en el ámbito del empleo* elaborado por ELKARTEAN⁷ arroja los siguientes datos: 61.300 personas con discapacidad entre 16 y 64 años, de las cuales la mayoría presentan déficits de movilidad (28%), vida doméstica (21%) y autocuidado (15%). Únicamente el 4% presenta déficits de aprendizaje, aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas, y el 7% déficits en interacciones y relaciones personales.

Por último, el Documento de respuesta a la pregunta formulada por Dña. Gloria Sánchez Martín en el ámbito de la actividad parlamentaria, referente a la inserción

⁷ ELKARTEAN (Confederación Coordinadora de Personas con discapacidad física de la Comunidad Autónoma Vasca)

laboral de personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33% (Anexo nº II), se afirma que durante el año 2013 se han insertado un total de 33 con contrato de duración igual o superior a un año, de las cuales 12 eran mujeres (un 36,36%). Respecto al mismo tipo de contrato, se dice que 11 fueron a jornada completa (33,33%, de las cuales 2 eran mujeres y 9 hombres); y 22 a jornada parcial (66,66%, 10 mujeres y 12 hombres).

4. La importancia de la imagen y la sexualidad

La negatividad que acompaña a la discapacidad lleva en muchas ocasiones a que tengamos una baja autoestima en algunas facetas de la vida diaria, pues no encajamos en el ideal de belleza (imagen) concebida por la sociedad. Además, el tema afectivo, amoroso y sexual todavía sigue siendo un tabú. Así se reconoce en numerosos estudios, algunos de los cuales mencionamos a continuación:

La mujer con discapacidad –física, sobre todo- generalmente es considerada como persona incompleta que no cumple con los cánones de belleza establecidos socialmente para las mujeres. Cada vez más, la belleza física es una cualidad necesaria para el desarrollo afectivo, profesional y social de la mujer. Al no ajustarse a estos estándares se encuentra en riesgo de discriminación, con más dificultades para la integración social y en algunos casos con daños psicológicos que afectan a su autoestima y autopercepción de forma negativa (Portillo *et al.*, 2006, 7).

Las mujeres con discapacidad llegan a sentir vergüenza de sí mismas, y temen la vergüenza que puede suponer tenerlas como pareja. Nuestra cultura ha fomentado el favorecer las prácticas sexuales en el caso de los hombres con discapacidad, pero se han negado estas necesidades a las mujeres, como si se tratara de seres asexuados (Baura Ortega 2004, 19).

Una persona sin sistema sexual es tan incomprensible como una persona sin pensamiento (Merleau Ponty en Jornadas Discapacidad y Vida Sexual. La erótica del encuentro).

La salud y la sexualidad no están tratadas. A la mujer con discapacidad no se le reconoce una sexualidad propia. Al no ser consideradas mujeres deseables, se supone que tampoco desean. Primero se ve la discapacidad, no a la mujer. Una vez superada esa fase, la mujer tiene inseguridad por no encajar en los esquemas tradicionales [...] (Cozar 2003, 28-29).

Varias personas del género opuesto me han reconocido personalmente, en un ataque de sinceridad, que ellos no sabrían cómo actuar si tuvieran mi mismo problema,

tanto jóvenes como no tan jóvenes, reconociendo el esfuerzo y las ganas de superación que he mostrado por llevar una vida de lo más normal posible. Algunos, eso sí, con una cara de lástima o de pena de la que siempre he intentado huir, y también de otra serie de personas que no quieren ver una realidad tan cruda como la que es. Por eso les he contestado que me cambiaría por ellos durante 24 horas y que después opinasen, ante lo cual te devuelven una sonrisa sarcástica, porque saben que eso no es posible.

No voy a negar que -y es lógico en parte, no nos engañemos y seamos hipócritas-, que a todo el mundo le gusta no tener que preocuparse de cómo influirá su discapacidad en su pareja, o de comentarios bien o mal intencionados, pues hasta que realmente te conocen, parece ser que todas las personas con discapacidades físicas también somos “discapacitadas” (*sic*) intelectuales, teniendo siempre que demostrar ese plus de que no, tú puedes estudiar igual que los y las demás, que puedes tener amigos, vida social, ser madre, etc., y que la discapacidad que te afecta es únicamente motora. Aunque, a la vez, tampoco puedes restar importancia al hecho de que necesitas más tiempo y ayuda del entorno para las cuestiones básicas de la vida diaria como pueden ser ducharte, vestirme, moverte, etc.

Es indudable que los medios de comunicación tienen un papel muy importante para proyectar una imagen positiva de las mujeres con discapacidades, ya que todas las imágenes que se proyectan de ellas, o bien muestran su debilidad y carencias o, por el contrario, aparecen como heroínas en situaciones poco reales de la vida cotidiana. Como ejemplo de ello valgan las campañas de la Dirección General de Tráfico, que como consecuencia de un accidente muestran a una persona en silla de ruedas o, en el otro caso, el anuncio de una famosa marca mundial que alertaba de que el uso inadecuado de las zapatillas deportivas con esa misma imagen (Cabra de la Luna 2004).

5. Tipos de discapacidad

Sin perjuicio de que reservemos un apartado posterior para detallar el tratamiento jurídico, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la discapacidad: “es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la

sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Además dentro de lo que es la discapacidad encontramos distintos modelos que son:

- Discapacidad mental: Corresponde a las personas con un funcionamiento intelectual significativamente inferior al promedio. También presentan limitaciones en habilidades de adaptación. En esta categoría se incluyen las personas afectadas por cuadros como el Síndrome de Down y el autismo.
- Discapacidad psíquica o psiquiátrica: Personas que presentan graves alteraciones en su comportamiento. Su discapacidad se manifiesta en que tienen dificultades para: trabajar, entablar amistades, y/o estudiar de forma autónoma. Se incluyen en esta categoría la esquizofrenia, psicosis, paranoia y depresión mayor.
- Discapacidad auditiva: Personas que son sordas totales, han perdido la audición de un oído o presentan problemas de audición y que, a pesar de usar audífonos, no pueden escuchar bien. Se excluye a las personas que usan audífono o escuchan bien.
- Discapacidad visual: Corresponde a las personas ciegas totales, que han perdido totalmente la visión de un ojo, o que tienen dificultades severas para ver aún haciendo uso de lentes ópticas. Se excluye a las personas que pueden corregir la deficiencia para ver mediante el uso de lentes ópticas.
- Discapacidad física: Personas con las siguientes dificultades: moverse, coordinación motora, control de movimientos o parálisis de una o más de sus extremidades. También aquellas a las que les faltan, o presentan dificultad para hacer uso de una parte del cuerpo, ya sea por accidente, enfermedad o nacimiento. (También por violencia machista)⁸.

6. Discriminación múltiple /interseccional

“Discriminación múltiple” o “discriminación interseccional” son expresiones relativamente nuevas que provienen de los EE.UU. Kimberlé Crenshaw, una jurista feminista afroamericana la utilizó en 1989 para referirse a una discriminación específica, propia que sufrían las mujeres afroamericanas en EE.UU. por su género y su color (Barrère 2010). Aunque son términos que la mayoría de las veces se usan indistintamente, a continuación se va a explicar el matiz de diferenciación que existe entre ellos.

⁸ Estudio sobre la especial vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad víctimas de cualquier manifestación de violencia machista 2012, 19-20.

Estamos ante una situación de “discriminación múltiple” cuando por lo menos hay dos ejes de discriminación que actúan separadamente. Por ejemplo, una mujer en silla de ruedas, puede sentirse discriminada ante una oferta laboral por ser mujer, y también porque con la silla de ruedas le es imposible acceder a ese edificio determinado (Sierra 2007). Lo singular de esta discriminación es que dichos factores actúan por separado, en distintos momentos, por diferentes razones y no de forma conjunta.

Sin embargo cuando estamos hablando de una “discriminación interseccional” nos encontramos ante una situación donde al menos dos motivos operan conjunta y simultáneamente, produciéndose una interacción que tiene como consecuencia la producción de una forma de discriminación distinta y específica (Sierra 2007).

Como ha sido puesto de relieve, “el análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades” (Symington 2004, 2).

Tal y como se ha mencionado anteriormente, no es una cuestión de sumar desigualdades, sino que el cruce de factores crea una discriminación específica distinta de todas las demás. Para explicarlo mejor Crenshaw hace alusión a la metáfora del cruce de carreteras. Sostiene que los ejes confluyentes entre sí como son la raza y el género dan lugar a cuatro combinaciones posibles de discriminación que son: 1) mujeres blancas, 2) hombres negros, 3) hombres blancos y 4) mujeres negras (Rey Martínez 2008). Denunciaba que las políticas del gobierno americano están exclusivamente dirigidas a los hombres negros sin tener en cuenta para la nada a las mujeres (Expósito Molina 2012).

El alcance del concepto hace ver que “Las mujeres afroamericanas son objeto de discriminación racial en los Estados Unidos. Sin embargo, una afroamericana que es profesora universitaria y adinerada no vive el mismo tipo de discriminación que una que es pobre y trabaja haciendo limpieza en un hotel cuyo personal no está sindicalizado” (Symington 2004, 4).

Tristemente, la aplicación de la interseccionalidad no es un camino de rosas, pues existen, según Verloo (2006, en Bustelo 2009) los siguientes dos problemas: a) la rivalidad entre los distintos colectivos que intentan demostrar su importancia respecto a los demás; y b) las reticencias por parte movimiento feminista a que se ignoren o se

diluyan los importantes logros conseguidos por las políticas de género. A ello habría que añadir la necesidad de destinar muchos medios materiales y personales (realización de estudios, programas, campañas de sensibilización, formación específica de profesionales) que exigen un esfuerzo extra para los políticos y la sociedad al completo.

Una cuestión muy importante que debemos tener en cuenta a la hora de abordar el tema de la discriminación múltiple y/o interseccional⁹ es que además de la conjunción de factores que la provocan, hay otras situaciones como pueden ser el acceso a la educación, la formación recibida, un entorno rural o urbano accesible o no, nivel económico, la ideología o la situación familiar, que influyen en las formas más o menos agravadas o con efectos más o menos devastadores.

⁹ Los conceptos discriminación múltiple e interseccional son, como se ha recogido arriba, diferentes, pero en este trabajo se abordarán conjuntamente. En este sentido, las expresiones discriminación múltiple e interseccional se utilizarán indistintamente.

III. TRATAMIENTO JURÍDICO

A nivel normativo encontramos una multitud de tratados internacionales, legislación europea, estatal y autonómica que nos hablan tanto de la igualdad como de la discriminación, con un sinfín de recomendaciones, proyectos etc. Por eso me voy a detener únicamente en la normativa más esencial y significativa, para la contextualización de la discriminación múltiple y/o interseccional referida concretamente al caso de las mujeres con discapacidad física motora.

1. Legislación en sentido amplio

A) Normativa Internacional

El primer texto normativo imprescindible a la hora de tratar sobre la discriminación de las mujeres con discapacidades en general (y físico-motora en particular) es la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (conocida como la CEDAW por sus siglas inglesas), que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, y fue ratificada por España el año 1983.

Tal y como proclama en su introducción, “la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el primer documento fundamental y más amplio” relativo a la mujer y su discriminación y donde primeramente se toma conciencia de que, efectivamente, existe un sexo discriminado.

Se trata de un Tratado con un enfoque global en el sentido de que existe un compromiso de los Estados firmantes para eliminar las desigualdades que sufren la mujeres en los diversos ámbitos de su vida y en todos los países del mundo.

En el Preámbulo, se recuerda que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”, y en el artículo 1 se indica lo que se entiende por discriminación contra la mujer y las consecuencias que comporta. Dice textualmente “la expresión ‘discriminación contra la mujer’ denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio par la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y

la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Los artículos 3 al 16 inclusive relatan las medidas específicas que adoptarán los Estados en diferentes ámbitos como son: la maternidad, el ámbito laboral y de la Seguridad Social, la eliminación de estereotipos y roles, la educación, la participación de las mujeres en la vida política y pública; el empoderamiento de las mujeres, la nacionalidad, la asistencia sanitaria, la eliminación de la trata y la explotación de las mujeres en el caso de la prostitución, entre otros.

Es importante mencionar que en la CEDAW no se hace referencia a la discriminación múltiple. Sin embargo se crea un “Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer” (artículo 17); que en 1991 emana una Recomendación General dedicada a las mujeres con discapacidad que influye en *la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)*, donde en el Anexo 1, el punto 32 se refiere a la necesidad de “Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena”.

A partir de la Declaración de Beijing (1995), es reseñable que en 2000 el Comité de Derechos Humanos, órgano encargado de velar por el cumplimiento del Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos, emita una Observación General sobre la desigualdad que sufren las mujeres en todo el planeta y el papel subordinado de las mismas respecto al hombre en diversos países del mundo.

El segundo texto de derecho internacional fundamental es la *Convención Sobre de Los Derechos de las Personas Con Discapacidad* (Nueva York, 13 diciembre de 2006), ratificada por España en 2007, y que entra en vigor el 3 de mayo de 2008. Se trata un texto que ha propiciado la adopción de multitud de resoluciones, acuerdos, directivas, para su implantación y desarrollo. Se trata de una verdadera declaración de los derechos de las personas con discapacidad, el reconocimiento a sus problemas y la voluntad de poner en marcha diversos planes y medidas para lograr su plena integración e inmersión en la sociedad.

Adentrándonos en su análisis, el Preámbulo de la misma es un reconocimiento general a las personas con discapacidad, como un colectivo concreto y específico de la sociedad al que hay que dar una respuesta explícita y ajustada a sus necesidades. Se reconocen los problemas concretos de este colectivo, la discriminación que sufren, la importancia de la accesibilidad, las políticas necesarias que se han adoptar, además de hacer una referencia explícita, en este caso sí, a las “múltiples formas de discriminación” que pueden sufrir estas personas por pertenencia a un género, raza, etnia, religión etc. Como es un texto extenso, se van a citar y comentar los apartados más destacables en relación a la discriminación múltiple.

Según el apartado e) del Preámbulo, “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”, lo que supone desplegar la atención de las personas a su entorno.

En el apartado h) se dice que “la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano”, y el i) menciona expresamente “la diversidad de las personas con discapacidad”.

Más específicamente, el apartado p) se refiere a “la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición”, y todavía con mayor enfoque en el tema de este trabajo, el apartado q) advierte que “las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación”, añadiendo en el apartado s) la “necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad”.

Ya en la parte dispositiva del texto, el artículo 2 define la discriminación por motivos de discapacidad como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin

efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

El artículo 4 habla de las obligaciones generales de los Estados firmantes de adoptar medidas legislativas y administrativas para hacer efectivos los derechos que se reconocen la Convención, la modificación o derogación de las disposiciones incompatibles con el acuerdo adoptado, la promoción de la formación de profesionales y técnicos en el ámbito de la discapacidad, la adopción de medidas tendentes a eliminar cualquier discriminación por discapacidad que pueda producirse por persona, organización o entidades privadas y de disponer del máximo de recursos económicos y medios para su consecución.

Además se incluye un artículo específico (artículo 6) sobre Mujeres con Discapacidad, donde se hace una mención expresa a la *discriminación múltiple* advirtiendo que:

“1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención”.

Los artículos 9 y 20 tratan sobre la importancia de eliminar las barreras arquitectónicas que impiden que una persona con discapacidad pueda vivir y participar en la sociedad de modo independiente y autónomo y promover la movilidad de las mismas a un coste accesible e impulsando la participación de organismos y entidades a la investigación de dispositivos y medios que faciliten el acceso y la movilidad de dichas personas.

Por último mencionemos el artículo 27, referido al ámbito laboral, donde se señala la importancia de emplear a dicho colectivo en el sector público y la adopción de medidas e incentivos fiscales por los ajustes razonables que posiblemente deban realizar

de manera que constituyan un aliciente para las empresas privadas a la hora de contratar personas con discapacidades.

B) Normativa europea

Ante una extensa normativa de tratados, pactos, convenios y planes voy a referirme a los que considero más importantes.

El último de los grandes Tratados adoptado por la Unión Europea ha sido el Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009. Este importante texto normativo, (en concreto el art. 5) no es ajeno al problema de la discriminación, incluyendo dentro de su articulado el compromiso de luchar contra toda discriminación surgida por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico que tiene como objetivo erradicar la discriminación sufrida por éstas, otorgándoles protección jurídica adecuada, el acceso a la educación, formación y ofertas de empleo e implantando acciones positivas. Además en el preámbulo de la misma, considerando 14 se hace referencia explícita a que las mujeres son mayormente las que sufren discriminación múltiple.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, donde tanto en el considerando 2 y 3 de la misma, se hace referencia expresa a la igualdad de trato y a la discriminación múltiple mayormente sufrida por las mujeres.

La Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000 por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006) (2000/750/CE), donde en el preámbulo, considerando 5, se contempla como el instrumento para implantar nuevas prácticas correctoras que ayuden a eliminar toda clase de *discriminación incluida la múltiple*, añadiendo en el considerando 7 que se han tener en cuenta las necesidades específicas de este colectivo.

Además debemos realizar una mención especial a la Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el

Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) — Hacia una sociedad justa. Así, en el considerando 10) se dice que “Es fundamental que, en las acciones relativas al origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, se tengan en cuenta plenamente las diferencias que se basan en el género”; en el considerando 14) que “El Año Europeo también intentará subsanar problemas de discriminación múltiple, es decir, de discriminación por dos o más de los motivos enumerados en el artículo 13 del Tratado, y favorecer un tratamiento equilibrado de todos los motivos enumerados en dicho artículo.” No en vano uno de los objetivos de la Decisión, tal y como precisa en el artículo 1, es la concienciación a la sociedad y a la población del problema de la discriminación múltiple, enfatizando sobretodo en que son personas con igualdad de derechos que el resto y asegurando que dicho colectivo conozca la legislación vigente que le asiste.

Actualmente está en vigor la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras*, con la que se quiere conseguir aumentar la participación de las personas con discapacidad en la sociedad eliminando las barreras necesarias para ello, prestarles una educación, una sanidad y unas condiciones de vida dignas y promover su acceso al mercado de trabajo libre entre otros, además de los consiguientes estudios, e informes que se van a hacer al respecto.

También es de destacar la Recomendación del Comité (Plan de Acción 2005-2016)¹⁰, cuyo objetivo primordial es lograr la plena participación e igualdad de las personas en la sociedad, por lo que a través de este plan dota a los Estados de consejos e información al respecto. En la misma hay un capítulo denominado “Aspectos Transversales” donde se hace eco de la problemática de las mujeres con discapacidad y sus necesidades especiales.

C) Normativa estatal

En cuanto al panorama estatal dos son las disposiciones que consideramos más relevantes. Por una parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y, por otra, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de

¹⁰ Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015.

noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a erradicar las desigualdades que sufren las mujeres en los diversos aspectos de su vida diaria, la única alusión implícita al concepto de *discriminación múltiple* se hace en el artículo 20 c), donde se insta a la promoción de estudios con distintas variables concurrentes para ver si la conjunción de ellas puede dar como resultado una doble discriminación.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, es una disposición completa que además de establecer el marco normativo correspondiente para este colectivo de una manera transversal y amplia, establece un régimen de sanciones e infracciones para hacer cumplir las actuaciones y medidas adoptadas.

En sus primeros artículos, nos habla de los objetivos, principios generales y definiciones conceptuales, que son una reiteración de lo que se habla en los Convenios y Tratados Internacionales. En el artículo 4, se indica quiénes son las personas con discapacidad: “Aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”, y señala que, para tener la consideración de ‘persona con discapacidad’ una persona debe tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% por el órgano competente en la materia.

El artículo 7 habla del derecho a la igualdad y reconoce que las personas con discapacidad poseen los mismos derechos que el resto de ciudadanos y en su apartado 4 hace una referencia explícita a la discriminación múltiple, y al colectivo de mujeres con discapacidad, a las que administraciones públicas “protegerán de manera singularmente intensa”.

A lo largo del articulado se tratan los puntos conexos como el derecho que tienen las personas con discapacidades a un sistema de prestaciones sociales y económicas, a la protección de la salud, a la atención integral, a la educación, a una vida

independiente y autónoma, al trabajo y a la protección social. También se incluye el régimen de sanciones y de infracciones previstas con su correspondiente clasificación.

D) Normativa autonómica

Antes de la Ley Estatal, en la Comunidad Autónoma de Euskadi se aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, donde la primera referencia que se hace al término de discriminación múltiple es en el artículo 5 c) donde se indica que la Administración de la Comunidad Autónoma puede establecer programas y servicios para garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las *mujeres que sufren discriminación múltiple*.

Además, entre las competencias de la Administración Local se establece el deber de informar al colectivo de mujeres que sufren *discriminación múltiple* de los derechos que les asisten como tales, además del deber de impulsar campañas de sensibilización para toda la ciudadanía.

Tal y como en el ámbito estatal, también se establece el deber de realizar estadísticas y estudios con la concurrencia de diferentes de variables que pueden dar lugar a situación de discriminación múltiple y en el artículo 46 nos habla de políticas necesarias para la inclusión social de la mujer en la sociedad ya que son objeto de índices de mayor pobreza y exclusión y del diseño de programas específicos para el colectivo de mujeres que padece discriminación múltiple.

Otra norma a reseñar es la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, pues en ella se hace alusión a medidas de acción positiva para las mujeres con discriminación múltiple. Concretamente, su artículo 22.3 dice así:

Con el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos de ciudadanía de todas las mujeres, promover su participación política, económica, social, laboral y cultural, así como el acceso a los recursos y servicios en igualdad de oportunidades, los Poderes Públicos de Extremadura podrán poner en marcha de forma prioritaria acciones positivas para aquellos colectivos en los que confluyan diversos factores de discriminación.

2. Tratamiento jurisprudencial

Este segundo apartado trata de analizar la jurisprudencia existente en España, sobre el tema de la discriminación múltiple en general. Las pocas sentencias encontradas se limitan a la discriminación por la combinación de los ejes del género con el origen racial o étnico (por lo tanto, no con la discapacidad). De hecho, respecto de la intersección de factores de género (mujer) y discapacidad, no hay ninguna jurisprudencia. A nuestro juicio, este dato evidencia, tanto la invisibilidad de la mujer con discapacidad en la sociedad como la falta de conciencia de las mujeres con discapacidades sobre su situación de discriminación.

Ante tal panorama desolador, voy a relatar los dos casos más publicitados en cuanto a discriminación múltiple, aunque, como he comentado arriba dichas sentencias no reflejen en concreto la intersección género y discapacidad.

E) Asunto Muñoz Díaz c. España

La Sra. Muñoz Díaz, una mujer de etnia gitana conocida como “la Nena”, interpone un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional que, como se verá, termina en el Tribunal de Estrasburgo. (Demanda nº 49151/07, sentencia Estrasburgo, 8 de diciembre de 2009).

Los hechos se remontan al año 2001, cuando la recurrente solicitó la prestación de viudedad por el fallecimiento de su esposo en el año 2000. El Instituto Nacional de la Seguridad Social le deniega dicha prestación de 903,29 € mensuales alegando no ser ni haber sido nunca la esposa del fallecido por haber contraído matrimonio por el rito gitano y no haber inscrito dicha unión en el Registro Civil, por lo que el Estado, considera dicho matrimonio inexistente y carente de efectos jurídicos. Durante el matrimonio (1971-2000) la pareja había tenido seis hijos, inscritos en su correspondiente libro de familia. El fallecido había cotizado durante 19 años largos a la Seguridad Social y aparecía como beneficiario de dicha cartilla.

Los argumentos por parte del Estado para denegar la prestación fueron los de que todos los ciudadanos debían cumplir con lo dispuesto por el Ordenamiento Jurídico, y que no se podían hacer más excepciones de las expresamente previstas en la misma. Que en el ordenamiento jurídico no está previsto el matrimonio celebrado por el rito gitano, y que para que un matrimonio tenga efectos civiles es condición sine qua non su

inscripción en el registro civil. Añade que la denegación de la pensión no tiene fundamento en ninguna discriminación, sino que la decisión simplemente se basa en que no se han cumplido con las formalidades previstas por la Ley (FJ 15; FJ 39).

En cuanto a la recurrente, ésta se queja de que su matrimonio es considerado como pareja de hecho y no como un matrimonio nulo de buena fe para que así se le reconozca el derecho a la pensión tal y como señala el art. 174 de la Ley General de la Seguridad Social vigente en su momento, según el cual “[...] en caso de nulidad matrimonial el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente respecto del que no cupiera apreciación de mala fe y siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias [...]” ; además de que el Estado no tiene en cuenta la idiosincrasia de la etnia gitana (FJ 29; FJ 35 y FJ 75).

La asociación Unión Gitana, que también fue parte de la controversia recuerda que según las costumbres gitanas, el matrimonio gitano existe desde que una mujer y un hombre expresan la voluntad de vivir juntos. Además considera desproporcionado el hecho de retirarle su pensión de viudedad, pues a lo largo de todos esos años ha funcionado como matrimonio de cara al Estado (reconocimiento de familia numerosa, inscripción hijos registro civil etc. etc.) (FJ 41).

El TEDH, por su parte, después de analizar el caso, relata que en el año 1971 en España era imposible casarse de forma distinta al rito católico, y que dicha obligación quebrantaría su libertad religiosa, además de que los contrayentes ya expresaron su consentimiento para casarse por el rito gitano. Asimismo aclara que aunque después de la entrada en vigor de la Constitución Española, la pareja ya podía haberse casado civilmente, no lo consideraron oportuno, pues de buena fe estaban convencidos de que su matrimonio ya tenía efectos civiles y estaba reconocido como tal (FJ 57-64).

Por todo ello el TEDH considera que “el rechazo a reconocer el derecho de la demandante a percibir una pensión de viudedad constituye una diferencia de trato”, vulnera el artículo 12 y 14 del Convenio marco del Consejo de Europa para Protección de las minorías nacionales, ratificado por España el año 1995 y en vigor desde el año 1998. (FJ 65; FJ 75 FJ 33; FJ 34) cuyo objetivo es asegurar los derechos y libertades reconocidos en el Convenio sin distinción alguna por razones de sexo, color, raza, pertenencia a una minoría nacional etc.

F) Asunto B.S. c. España¹¹

Los hechos se retrotraen a los días 15, 21 y 23 de julio de 2005. La demandante es una mujer nigeriana que se encuentra en la vía pública de la zona del Arena, próxima a Palma de Mallorca, donde habitualmente ejerce la prostitución y al ver a dos policías nacionales que se dirigen a ella, intenta huir corriendo. En su intento de huida es alcanzada por la Policía que la propina unos golpes en los muslos y en las muñecas por lo que a continuación se dirige al hospital que emite un parte médico de inflamación y un hematoma en la mano izquierda de carácter leve. La mujer es de nuevo interpelada por la policía el día 23, y nuevamente acude al hospital para que conste un nuevo parte médico con el diagnóstico de dolores abdominales y contusión en mano y rodilla.

En ambos casos los Juzgados de Instrucción pertinentes decretaron el archivo del asunto. Posteriormente recurre ante el TC, que desestima el recurso por falta de contenido constitucional.

En los hechos alegados por la demandante, explica que otras mujeres que también ejercían la prostitución no fueron tratadas de la misma manera por la policía, pues ellas poseían rasgos europeos; considera la actuación policial desproporcionada y abusiva ya que en el transcurso de nueve días fue interpelada tres veces. Asegura que los Tribunales no hicieron caso a su petición de realizar una rueda de reconocimiento detrás de un espejo sin azogar, ya que eso hubiera podido identificar a los policías que la interpellaron, matiza que no presentó querrela contra los policías que se personaron en el juicio, pues ellos no eran los agentes que la detuvieron, enfatizando la desgana del Jefe de los Policías para investigar y aportar datos de quiénes estaban patrullando esos días. (FJ 38). Inclusive señala que los Tribunales españoles han contradicho la doctrina existente del Tribunal de Estrasburgo, imponiéndole a ella demostrar la carga de la prueba cuando debería ser al contrario.

En contra, el Gobierno aclara que las lesiones no eran graves y que no sé probó su origen, además de que los policías en ningún caso la trataron de forma personal y discriminatoria, sino se limitaron a llevar a cabo labores preventivas de acuerdo a la alarma social que ha provocado en el entorno la práctica de la prostitución en sus calles,

¹¹ Demanda nº 47159/08, Sentencia del Tribunal de Estrasburgo de 24 de julio de 2012.

indicando que las actuaciones policiales se llevan a cabo con las prostitutas, incluyendo en la misma también las mujeres de origen europeo (FJ33 y FJ 60). Además reitera que los agentes fueron perfectamente identificados, por lo que no estimaban necesario para la rueda de reconocimiento ante un espejo sin azogar, además de que las lesiones y los insultos producidos los días señalados de julio fueron archivados por falta de indicios suficientes.

En cuanto a los terceros participantes, que son la European Social Research Unit (ESRH) del Grupo de Investigación sobre la exclusión y control social (GRECS) de la Universidad de Barcelona destacan que diferentes estudios que se han llevado en el ámbito de la discriminación múltiple, resaltan la importancia de la interacción de varios factores que, tomándolos separadamente, no reflejarían la discriminación específica que se sufre, por lo que merece una actuación conjunta de los distintos factores.

Tras la interposición de la correspondiente demanda ante el TEDH, éste considera que, en caso de incidentes violentos, los Estados deben investigar lo sucedido adoptando todas las medidas pertinentes para ver si se trataba de una actitud discriminatoria, por origen, raza o etnia. Confirma que los Tribunales no han llevado una investigación efectiva y profunda sobre el tema teniendo en cuenta que se trataba de una mujer africana que ejercía la prostitución y confirma que se trata de un caso de discriminación múltiple, ya que este tipo discriminación no afecta a los hombres africanos ni a las mujeres no africanas.

IV. LA DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD FÍSICO-MOTORA EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Punto de partida

En este trabajo, donde estamos analizando la discriminación múltiple en el caso de las mujeres con discapacidad, nos vamos a centrar, por un lado en el ámbito laboral, y por otro, en la discapacidad físico-motora, pero consideramos importante recoger ciertas consideraciones relativas a las condiciones de las mujeres con discapacidades en general en dicho ámbito.

Está claro que el trabajo es una instancia bastante vedada a las personas con discapacidades:

Como grupo, las personas con discapacidad son ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo prácticamente en todos los países de la Tierra. Debido a una combinación de factores, entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, en general las personas con discapacidad no trabajan y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores (Iturri Gárate 2006, 296).

Aún así, los datos estadísticos corroboran que para las mujeres los problemas en dicho ámbito presentan una dimensión mucho mayor:

Las mujeres con discapacidad son objeto de discriminación múltiple en el mercado laboral. La combinación de discapacidad y género sitúa a las mujeres con discapacidad en una posición de desventaja en el mercado de trabajo, no sólo respecto a la población general, sino también respecto a los hombres con discapacidad (FEAFS 2012)¹².

Centrándonos en el caso de las mujeres con discapacidad físico-motora, que es el que mejor conocemos, debemos tener en cuenta la posición económica, familiar y el entorno. En este sentido, no es lo mismo vivir en un entorno rural que urbano, que tener muchos o pocos recursos económicos la familia. Seguramente, una mujer con discapacidad de un estrato social alto no percibirá igualmente los déficits estructurales de la sociedad para posibilitar su acceso laboral que quien ha nacido en un estrato social

¹² Nota de prensa de la FEAFS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual) emitida el 8 de marzo coincidiendo con Día Internacional de La Mujer.

bajo. Es más, igual no ha sentido una verdadera necesidad de trabajar o simplemente ha tenido más medios a su alcance proporcionados por su propia familia (que en todas las ocasiones que puede intenta suplir la ausencia de políticas y prestaciones por parte del Estado), no sólo en el ámbito laboral sino expandiéndolo a los demás campos de interacción.

Si se posee una discapacidad leve es mucho más fácil y menos dificultosa la inserción, pero, por ejemplo, si estamos hablando de una persona que tiene un grado de discapacidad física entre 45-70 %, debemos imaginar que, en esa persona, más de la mitad de su cuerpo está afectado por la discapacidad por lo que le afectará a una de las extremidades en total y parcialmente a otras, con los problemas reales que ello conlleva para el quehacer diario y autónomo como vestirse, lavarse... (por lo tanto, y siendo realistas, hay que tener en cuenta que la inserción laboral ordinaria no es posible en todos los casos).

2. Diversidad de tipos de trabajo¹³

Tal y como se ha relatado en el párrafo precedente, la inserción laboral de las personas con discapacidad física es complicada y costosa porque tienen que hacer frente, además de a sus propias limitaciones físicas, a las barreras arquitectónicas y prejuicios que existen en el ámbito laboral sobre ellas.

Esto ha hecho que nos encontremos con una variedad de sistemas de trabajo, que han sido promovidos y propulsados por el Estado y otras asociaciones, al ver que la inclusión en el marco ordinario de trabajo prácticamente les está vedado.

Con el *Tipo Ordinario de Trabajo por Cuenta Ajena*, los empresarios están obligados a cumplir con el cupo que indica la Ley además de tener que asegurar la accesibilidad y la adecuación al puesto de trabajo, en definitiva a la realización de *ajustes razonables*, cuyo gasto posteriormente es reintegrado o subvencionado por el Estado. Según la definición dada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre en su art 2 epígrafe m) se entiende que “ajustes razonables”:

¹³ Información recopilada de los artículos 37-47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

El Empleo Protegido está representado mayormente por los Centros Especiales de Trabajo y Enclaves Laborales dedicados a la prestación de bienes y servicios, donde al menos un 70% de la plantilla está formada por personas con discapacidad. Se trata de instrumentos ideados para facilitar la inserción de las personas con discapacidad, una fórmula de transición de este colectivo al empleo ordinario que sirven incluso como alternativa al cumplimiento del cupo de reserva del 2%. (Rentero Jover 2006). Como ejemplo en la CAPV para todo tipo de discapacidades podemos citar a Gureak, Aspace, Katea Legaiak...

Más concretamente, según el citado Real Decreto Legislativo 1/2013, 29 de diciembre:

“1. Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.

2. La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social” (art. 43).

Con el caso del de *Empleo por Cuenta Propia o Autónomo* (art. 47) el Estado abona una serie de subvenciones, tanto por el establecimiento como autónomo, como por los intereses de los préstamos para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, (son reducidos hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo, además de que se hace cargo del 75%

del coste de asistencia técnica y de formación, con el tope de 2.000€ y 3.000€ respectivamente)¹⁴.

Hay también *Medidas de Tránsito del Empleo Protegido al Ordinario* que, como su denominación indica, se trata de acciones que posibilitan la inserción de las personas con discapacidad de centros especiales en el empleo ordinario.

Como crítica a estas medidas de inserción laboral, hay que comentar su poca efectividad debido a las pocas probabilidades de sufrir una inspección laboral que conlleve sanción además de que las empresas prefieren hacer donaciones o realizar contratos con las empresas de empleo protegidos en vez de adoptar o integrar en su seno a personas con discapacidad. La mayoría de las veces en la aplicación de la Ley por parte de las empresas únicamente existe una motivación operativa y no integradora, que es la de poder participar en concursos oficiales de la Administración (Fondo Social Europeo & Fundación Once).

Como bien afirma el Magistrado Juan Carlos Iturri Gárate (2006), hay que conseguir que la tantas veces citada “transversalidad” se aplique también a la negociación colectiva, incrementando la cuota de reserva legal o suscribiendo acuerdos voluntarios de obligación de reservas en empresas de menor entidad que la legalmente impuesta pues la falta de compromiso de los agentes sociales en esta área es una constatación generalizada.

Mención especial a este respecto merece la comparecencia solicitada por la Sra. Gutiérrez Ruiz ante la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Parlamento Vasco con la finalidad de exponer el incumplimiento del cupo de reserva que se está dando a la hora de acceder al mercado laboral ordinario, y denunciando la situación de exclusión laboral que está viviendo¹⁵ (Anexo nº I).

3. Normativa laboral vinculante

La norma pionera que regula el régimen laboral de las personas con discapacidades es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (vigente hasta el 4 de diciembre de 2013), que en el artículo 38.1 impone

¹⁴ Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

¹⁵ Documento Registrado el 28 de Enero de 2016 y asunto todavía en curso.

la obligación a las empresas tanto públicas y privadas de 50 o más trabajadores, que al menos el 2% de los del total sean “discapacitados” (*sic*). Dice exactamente que: “Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla”.

Pero cuenta con una excepción muy importante: la exención parcial o total del cumplimiento de esta obligación si se aplican unas medidas alternativas de carácter excepcional, que vienen especificadas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

La excepcionalidad se da: a) cuando una persona con discapacidad no ha podido incorporarse al puesto de trabajo después de que los servicios públicos de empleo o agencias de colocación han hecho todo lo posible; b) porque no ha habido demandantes de empleo de personas con discapacidad para ese puesto en concreto; c) porque la empresa, por cuestiones de carácter productivo, organizativo... presenta una especial dificultad para ofrecer puestos para personas con discapacidad. La declaración de excepcionalidad¹⁶, solicitada al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene una duración de 3 años, renovable al tiempo de su expiración. (Anexo IV).

La implantación de las medidas alternativas puede consistir en:

- a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.
- b) La realización de una donación o acción de patrocinio de carácter monetario de utilidad pública cuya labor sea el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo para personas con discapacidad.
- c) La constitución de un enclave laboral de acuerdo al Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad¹⁷.

Una normativa más ambiciosa a la hora de abordar el tema de la discapacidad es la representada por la Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de

¹⁶ Solicitud de Declaración de Excepcionalidad y la Adopción de Medidas Alternativas para el Cumplimiento de la Cuota de Reserva en favor de Trabajadores con Discapacidad.

¹⁷ Además de los textos normativos que se indican, se ha consultado la página web (www.isencial.com, 2010).

discapacitados. Aunque referida al empleo público se trata de un paso adelante, pues modificó la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública incrementando el cupo de reserva de un 3% a un 5% para que, progresivamente, se llegase a que el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública fuera ocupado por personas con discapacidad¹⁸.

En la Exposición de Motivos de la Ley 53/2003, el Legislador hace referencia al panorama “desalentador” al que se enfrentan las personas con discapacidad en cuanto al acceso al empleo público. Relata que, en el Estado español, de las 94 plazas que asignó para las personas con discapacidad, solamente 10 de ellas se cubrieron en los años 2000-2001, escasez mayormente provocada por las barreras que obstaculizan su acceso ya que son labores que perfectamente pueden desempeñar si tienen la formación oportuna.

El Real Decreto 227/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, en su Preámbulo considera la posibilidad de otorgar preferencia a las personas con discapacidad a la hora de elegir el destino, para que ello no sea obstáculo insalvable para la posesión del puesto. También, en su artículo 3, el Ministerio de Administraciones Públicas se compromete a establecer un mayor cupo de reserva en aquellos puestos que son más compatibles con las actividades que puedan realizar las personas con discapacidad, además de poder solicitar la modificación del orden de prelación por dificultades de desplazamiento motivadas (artículo 9) y solicitar que se convoquen convocatorias independientes para este colectivo, no integradas en las convocatorias ordinarias (artículo 4).

¹⁸ Posteriormente, con la aprobación de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cupo de reserva del 5% se aumenta hasta el 7%, incluyéndose por primera vez un 2% de cupo de reserva para personas con discapacidad intelectual. Como consecuencia de la misma la redacción actual del art. 59 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público es la siguiente:

“La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.”

Lamentablemente, no hace ninguna referencia a un cupo de reserva específico para mujeres con discapacidad.

Puede parecer a primera vista que este porcentaje es elevado, pero a modo ilustrativo se inserta este cuadro que refleja el cupo de reserva en algunos países europeos. Hay que tener cuenta que, aunque en varios casos el porcentaje sea inferior al del Estado español, el número de trabajadores que se toma en cuenta a la hora aplicar dicho porcentaje también es menor. Los grandes ausentes siguen siendo los Países Nórdicos, tal y como indica expresamente Sotelo (2002, 35-36).

RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO		
País	Cuota (%)	Plantilla (nº trabajadores)
Alemania	5	16
Austria	4	25
Francia	6	20
Grecia	8	50
Italia	6,6	15
	5,5	35
	7	50
Luxemburgo	4	25
	2	50
	4	300
Reino Unido	3	15

En lo que respecta al aspecto sancionador, tenemos que referirnos al Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, donde el art. 12 y 13 bis hacen referencia a la discriminación directa o indirecta y al acoso por razón de sexo o discapacidad entre otros, y que son calificadas como infracciones “muy graves”, mientras el art. 15.2 y 3 hace referencia al incumplimiento de medidas de reserva, o preferencia de empleo y de integración laboral de las personas con discapacidad o la no aplicación de medidas alternativas de carácter excepcional del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, que son calificadas como “graves”. Sobre la cuantía de sanciones que deben hacer las empresas expedientadas, hay un gran abanico de cifras que van de 626 € en su grado mínimo a 6.250 € en el máximo e incluso hasta 25.001 €, pero, según un

informe de Interlabora¹⁹, la multa que se viene aplicando por la no contratación de un trabajador con discapacidad es de 3.006 €. Además se establecen unas sanciones accesorias (artículo 46) que consisten en pérdida de bonificaciones, ayudas, subvenciones y la imposibilidad de contratar con la Administración Pública.

Según Documento del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco que se anexa en este trabajo, la Inspección de Trabajo del País Vasco ha llevado a cabo 19 actuaciones en Álava, 55 en Bizkaia y 26 en Gipuzkoa (se entiende que a lo largo del año 2015), no siendo posible la segregación de datos de empresas públicas y privadas. En cuanto a los requerimientos, éstos de han dado: 1 en Álava, 4 en Bizkaia y 6 en Gipuzkoa (en donde ha habido una infracción), pero no disponemos de más datos al respecto (Anexo III).

4. Soft Law: Estrategias, planes y propuestas

A continuación se van a detallar una serie de planes y estrategias que se han adoptado en los últimos años tanto a nivel europeo como estatal en el ámbito laboral relacionados con las personas con discapacidad. En la exposición se seguirá el orden cronológico, del más antiguo al más reciente.

A) La estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012

La estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, implantada por Ministerio de Trabajo e Inmigración y Ministerio de Sanidad y Política Sociales conjuntamente, es un esfuerzo más para hacer frente a las necesidades sociales de las personas con discapacidad en relación con el empleo, pone el foco en las mujeres con discapacidad, denunciando la alta temporalidad de los contratos y la discriminación salarial por tener sueldos más bajos no sólo en relación al resto de los trabajadores, sino también de los varones con discapacidad.

En el documento se constata que las diferentes leyes que se han promovido en este aspecto no han dado el fruto que se esperaba, pues todavía hay una muy baja empleabilidad de personas con discapacidad. También se destacan las deficiencias en el

¹⁹ Grupo Interlabora, Centro Especial de Empleo. Guía integración laboral de personas con discapacidad.

cumplimiento de la cuota de reserva del 2% y, aunque las medidas alternativas a la misma habrían sido positivas en parte, se reitera que son medidas excepcionales y transitorias, que no pueden convertirse en medidas generales ni permanentes y que no atajan el problema estructural de raíz. Indica textualmente que “las medidas alternativas no deben ser utilizadas por parte de las empresas para no acometer actuaciones dirigidas a incrementar el empleo directo” (pág. 22).

Recoge una política transversal poniendo el foco en: “Prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad” (pág. 29).

En cuanto a la eliminación de las barreras socioculturales hace referencia a poner en marcha campañas de concienciación dirigidas en concreto a las mujeres con discapacidad, pues poseen las tasas de inactividad más elevadas.

En lo que se refiere al ámbito público, argumenta que debe seguir desarrollándose la normativa en vigor, ampliar los canales de difusión de convocatorias al colectivo de personas con discapacidad, medidas de carácter económico para la preparación de oposiciones, activación de programas de formación y prácticas que faciliten su acceso a la función pública...

Respecto a los ajustes razonables, se señala que requieren un nuevo diseño y mayor dotación presupuestaria para la adecuación de los puestos de trabajo junto con la concesión de ayudas para los cambios de puesto o casos de movilidad geográfica de la empresa. E incluye el objetivo de “Fomentar la utilización del trabajo a tiempo parcial estable y fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo basadas en su utilización voluntaria por el trabajador con discapacidad” (pág. 49).

B) Estrategia europea sobre la discapacidad 2010-2020²⁰

En su prólogo destaca que uno de cada seis personas padece una discapacidad entre leve y severa, lo que sería un total de 80 millones de personas en toda Europa.

²⁰ Comisión Europea, Bruselas, 15.11.2010, Com (2010) 636 Final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras.

Como bien es sabido muchas veces tienen que hacer frente a las barreras de accesibilidad, y son en mayoría de los casos víctimas de la pobreza y exclusión social. Plantea como objetivo la supresión de todas las barreras, y así abarca una serie de ámbitos. En lo que respecta al ámbito laboral se centra en la necesidad de promover trabajos de calidad que otorguen independencia económica a las personas con discapacidad y planes específicos para los jóvenes para la transición del sistema educativo al mundo laboral. Pero aquí tampoco, se incluye una perspectiva de género que abarque las necesidades y plasme la realidad de las mujeres con discapacidad.

C) Segundo Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea (2011)

El Segundo Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea, adoptado en Budapest los días 28 y 29 de Mayo de 2011 por la Asamblea General del Foro Europeo de la Discapacidad, a propuesta de su Comité de Mujeres, con el respaldo del Lobby Europeo de Mujeres. Se adoptó porque la entrada en vigor de distintas Convenciones como el Derecho de las Personas con Discapacidad o el Pacto por la Igualdad de Género hacían necesaria una actualización del primer manifiesto y con el objeto de incluir la “transversalidad del género en las políticas de discapacidad y a la inversa”. Así en el apartado 12 dedicado al Trabajo y Empleo destaca que:

“12.3. Es necesario impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral a través de subvenciones dirigidas a fomentar el empleo estable y de calidad, aumentando sus conocimientos, mejorando su empleabilidad, disponiendo de las medidas necesarias para asegurar la accesibilidad al entorno laboral y la adaptación al puesto de trabajo, impulsando proyectos de conciliación de la vida familiar y profesional, desarrollando proyectos de concienciación en materia de igualdad de oportunidades, formando a los actores sociales y profesionales del área, y redoblando los esfuerzos para la incorporación en el mercado laboral y la inclusión social de aquellas mujeres en situación de mayor riesgo de exclusión.

12.4. Se debe animar a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios y condiciones laborales dignas, prestándoles para ello el apoyo efectivo para encontrarlos, obtenerlos y retenerlos, o para que regresen al mercado laboral a través de herramientas efectivas, como los servicios de seguimiento y contacto con el tejido empresarial y los servicios de protección legal contra despidos improcedentes por razón de discapacidad, entre otras.

12.5. Es necesario impulsar campañas de concienciación entre el tejido empresarial a fin de eliminar las actitudes negativas de las empresas hacia las mujeres con discapacidad, mediante programas atractivos de formación en

empresas y campañas informativas sobre subvenciones y bonificaciones existentes por su contratación.”

D) II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016 del CERMI

El II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016 del CERMI²¹, ya en su prólogo manifiesta la importancia del análisis integral de la discapacidad, trabajándolo en distintos ámbitos que además de afectar tanto a los hombres como a las mujeres, para estas últimas genera muchísimos más problemas, por lo que es vital promover la igualdad de género también en todos ejes de actuación de la discapacidad. Así es conocedora de la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad y que mayormente suelen ser víctimas de una exclusión social, laboral...

Centrándonos en el Eje nº 8, dedicado al Trabajo y Empleo, realiza una primera crítica a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que en su artículo 27, referido al ámbito de trabajo y empleo, no hace alusión alguna a la igualdad de género (CERMI 2013,113).

En este mismo II plan (CERMI 2013: 113-122) se anima a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios dignos y atractivos y en condiciones dignas, y a denunciar toda discriminación o despido que sufran por esta cuestión, aunque es consciente de la dificultad que ello conlleva ya que el actual mercado laboral está basado en la polivalencia funcional, en la movilidad, lo cual es casi imposible de cumplir cuando se trate de discapacidades físicas²². Las actuales ofertas de trabajos están enfocadas a personas jóvenes, con buena imagen, facilidad de comunicación, con disponibilidad de viajar, dinámicas.... que cuando lo lees dices, no se ajusta a mi perfil, pues yo tengo dificultades de movilidad y no quieren a una persona como yo. Si esto le unimos el hecho de una futura maternidad es una exclusión directa del mercado laboral. No estoy de acuerdo con la idea de que las mujeres con discapacidad que accedemos al mercado laboral tengamos una baja autoestima, más bien es que somos conocedoras más que nadie de nuestra realidad, de los límites e impedimentos que tenemos, pero en un puesto adaptado a nuestras necesidades, no creo que influya nuestro físico; otra cosa

²¹ CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).

²² Idea que corroboro y con la que estoy plenamente identificada.

es el debate social que se puede suscitar, por la importancia que tiene la apariencia física en nuestra sociedad, y si en realidad es tan necesario para todos los puestos de trabajo.

También se refiere al concepto de “Segregación Sexual” (CERMI 2013, 117). que es más acusado en las mujeres con discapacidad, pues el mercado laboral está enfocado primordialmente a los hombres, imposibilitando que de una manera normalizada tanto hombres como mujeres accedan a los mismos puestos de trabajo o profesiones.

Aunque no se haga referencia explícita en el plan, merece ser mencionada (Tarrero 2007) que realiza una distinción interesante entre la segregación horizontal y vertical. *La segregación horizontal* o también conocida como fenómeno del “suelo pegadizo”, implica que, de los puestos a los que acceden las mujeres en general, las mujeres con discapacidad son relegadas a los puestos de cuidado de personal y de baja especialización, de donde les es prácticamente imposible moverse o progresar a ningún otro puesto. *La Segregación Vertical* o “techo de cristal” se caracteriza por la dificultad de ascenso profesional y promocional que sufrimos todas las mujeres (Tarrero 2007).

E) La estrategia española de la discapacidad (2012-2015) y (2016-2020).

La estrategia española de la discapacidad plasma sus líneas estratégicas en 2 planes, el que va de 2012 a 2015, y el presente (2016-2020). En lo referente al empleo tiene como objetivo “Promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad e integración laboral, con especial atención a las mujeres y a las personas con dificultades severas de acceso al mercado de trabajo”.

F) Propuestas de Elkarteian

En el ámbito autonómico más cercano, ELKARTEAN en su boletín informativo nº 42 del año 2013, lanzó algunas propuestas en materia de empleo a todos los poderes públicos de Euskadi.

- Adopción de medidas y revisar el cumplimiento del cupo de reserva del 2%, sin producir un mayor rechazo por parte de la sociedad a este colectivo.
- Transparencia en cuanto que la sociedad conozca el listado de empresas que cumplen con la obligación del cupo de reserva.

- La necesidad de establecer dentro de la cupo de las personas con discapacidad, una específica para las mujeres, pues no existe ninguna normativa ni articulado que haga referencia a ello.

El Catálogo editado por el SEPE en febrero del 2015 hace referencia a la especial dificultad de inserción laboral que tienen las personas con discapacidad. En dicho ejemplar se pueden ver los distintos tipos de empleo a los que pueden acceder las personas con discapacidad y las ayudas y bonificaciones con las que son premiadas las empresas contratantes. Aunque en ellos no se haga mención expresa a la realidad social de las mujeres con discapacidad en el enclave laboral, si se aprecia su dificultad o mayor complejidad para acceder al mismo, ya que las bonificaciones aplicadas son superiores a en 600-800 €/año, respecto a lo de los hombres.

5. Informes del Ararteko

Como es sabido, en la CAPV, tenemos una figura llamada el Ararteko creada por la Ley 3/1985, en virtud de la Competencia otorgada por el Estatuto de Autonomía, que es análoga a la estatal del Defensor del Pueblo.

Su principal función es defender los derechos de la ciudadanía en general ante las quejas que se plantean por las actuaciones administrativas incorrectas aunque también se encarga de velar por aquellos colectivos más vulnerables. Tanto es así que todos los años el Ararteko emite un informe anual al Parlamento Vasco, sobre las distintas líneas de actuación que ha tratado, con las quejas que ha habido, intervenciones que han realizado, o planes que considera oportuno implementar.

Entre los últimos informes emitidos al Parlamento Vasco, ya en 2002, en el capítulo dedicado a las personas con discapacidad, se hace referencia a la escasa incidencia de aplicación de la cuota de reserva bien por la falta de aplicación generalizada de la misma y bien porque el porcentaje relativo de la cuota de reserva no es más que un planteamiento de mínimos. Solamente se ha venido aplicando en procedimientos de ingresos definitivos y no en los de empleo temporal, y tampoco en procedimientos con un número reducido de plazas como, por ejemplo, procedimientos inferiores a 30 plazas. A todo esto hay que añadir las ideas preconcebidas en cuanto a la

incompatibilidad funcional de las personas con discapacidad para acceder a ciertos puestos de trabajo.

En materia de empleo público, en su informe de 2012 hace un llamamiento a los poderes públicos para que cumplan con el cupo de reserva establecido para las personas con discapacidad cuando se oferten al menos veinte puestos de trabajo, así como propone otorgar preferencia en la elección del destino y puesto de trabajo atendiendo a sus necesidades personales.

También, en la Recomendación General 4/2013, de 4 de marzo, 2004 pone especial énfasis en la promoción de acciones positivas por parte de las Administraciones Públicas que deben regir en las bolsas de contratación temporal para facilitar el acceso de estas personas a aquellos puestos que puedan desempeñar en su ámbito ya que la presencia de las personas con diversidad funcional es ínfima. Se señala también en esta Recomendación que la Diputación Foral de Álava y el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián no recogen cupos de reservas ni ninguna medida pareja al respecto.

Por último en su informe anual del 2014, el Ararteko destaca la importancia de promover la accesibilidad de los edificios tanto para estas personas como para el conjunto de la ciudadanía, lo que se debería de acompañar de unas actuaciones de sensibilización, promoción y formación para que se conozcan las necesidades reales de las personas con discapacidad y evitar así su estigmatización y su enfoque negativo. Incide también en la importancia de que no haya recortes en la financiación pública, pues, como resulta evidente, las personas con discapacidad tienen que hacer frente a mayor desembolso económico para el discurrir del día a día y éstos deben disponer de recursos para construir su propio modelo de vida con autonomía. Subraya finalmente la necesidad de dar un nuevo enfoque a las políticas sociales, alejándolas del matiz compensatorio que poseen, y entendiéndolas como facilitadoras de la autonomía de las personas con discapacidad.

6. Actuaciones judiciales

En los últimos años se han planteado una serie de cuestiones prejudiciales para tratar de dar una correcta interpretación a los artículos 2 y 5 de la Directiva Europea 2000/78, en concepto de discapacidad y de los ajustes razonables.

Los órganos judiciales españoles de lo social han visto cómo en las distintas controversias que les llegan, se alega para justificar la improcedencia del despido por enfermedad, el argumento de discriminación por discapacidad, por lo que han elevado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea cuestiones prejudiciales. Como ejemplo, la pionera Sentencia dada por STJUE del 11 de julio de 2006 en el caso *Chacón Navas v. Eurest Colectividades S.A. (C-13/05)*, que señala al respecto lo siguiente:

“1) Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

2) La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

3) La enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.”

Posteriormente la *Sentencia de 11/04/13- Asuntos Acumulados C-335/11 y C-337/11 Hk Danmark* corrobora:

“1) El concepto de «discapacidad» a que se refiere la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración. La naturaleza de las medidas que el empleador ha de adoptar no es determinante para considerar que al estado de salud de una persona le es aplicable este concepto.

2) El artículo 5 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que la reducción del tiempo de trabajo puede constituir una de las medidas de ajuste a que se refiere dicho artículo. Corresponde al juez nacional apreciar si, en las circunstancias de los asuntos principales, la reducción del tiempo de trabajo como medida de ajuste supone una carga excesiva para el empleador”.

Tal y como comentan (Charro Baena & San Martín Mazzucconi 2007) en la el rasgo esencial de la prohibición de discriminación es aquella situación donde hay un factor de diferenciación fundado en la exclusión u opresión de determinados grupos de personas o sectores que para nada es asumible en estos tiempos por nuestro Estado de Derecho. Así el concepto de enfermedad que se trata en estas sentencias, es un concepto que tiene que ver con la capacidad funcional de realizar una tarea precisa y no como un elemento excluyente o discriminatorio, aunque pudiera serlo si confluyera con otras circunstancias, por lo que este tipo de extinciones de contrato se consideran improcedentes y no nulas, pues la baja por enfermedad en sí no es una factor de discriminación.

Otro asunto curioso y reciente es el relativo a la determinación de si el concepto de obesidad está incluido en el de discapacidad de la Directiva 2000/78/CE. Esta cuestión se introduce cuando el magistrado danés Retten i Kolding, Civilretten plantea una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea al respecto y da lugar a la Sentencia de 28 de diciembre de 2014 (As. C-354/13). En relación a este asunto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dicta el siguiente fallo:

“1) Debe interpretarse que el Derecho de la Unión no consagra, como tal, un principio general de no discriminación por razón de obesidad en el ámbito del empleo y la ocupación.

2) La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, a los efectos de dicha Directiva, la obesidad de un trabajador puede considerarse como «discapacidad» cuando acarree una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, *pueda impedir* la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Corresponderá al tribunal nacional comprobar si en el asunto principal concurren dichos requisitos”.

A la luz de esta decisión se podría decir que se ve una evolución de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto de las sentencias anteriores, ya que abre el camino a que una obesidad severa pueda ser considerada como discapacitante. Esto se debe a que en su fallo ha tomado en cuenta las conclusiones presentadas por el Abogado General Sr. Jääskinen en representación del Sr. Kaltoft, del 17 de julio de 2014 contra la cuestión prejudicial planteada por el Retten i Kolding (Dinamarca), que dicen:

“53. El Gobierno de Dinamarca y la Comisión parecen estar de acuerdo en que la obesidad de una cierta gravedad puede cumplir los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre el concepto de discapacidad en el sentido de la Directiva 2000/78, extremo que, no obstante, corresponde determinar al órgano jurisdiccional nacional.

56. Sin embargo, la «mera» obesidad clasificada como de clase I por la OMC no es suficiente para cumplir los criterios establecidos en la jurisprudencia del Tribunal sobre «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, para una persona de la altura del Sr. Kaltoft (1,72 m), un peso de 89 kg basta para que su IMC supere los 30 puntos. En mi opinión, con toda probabilidad únicamente la obesidad de clase III conforme a la clasificación de la OMC, que constituye obesidad severa, extrema o mórbida, creará limitaciones como problemas de movilidad, resistencia y estado anímico que pueden constituir una «discapacidad» a los efectos de la Directiva 2000/78”.

Sobre este particular, Schiek (2016) indica, a modo de ejemplo, que si un empresario/empleador considera que una persona obesa tiene que bajar peso para cumplir adecuadamente con las tareas encomendadas, dicha creencia constituirá una discapacidad, independientemente de la verdad de la creencia. Del mismo modo, si un empleador estima que un comercial con la cara desfigurada no obtendrá beneficios suficientes dicha creencia constituirá una discapacidad para las personas con dichas características.

Considera asimismo que, mientras los Tribunales tengan que hacer frente a meros estereotipos, cualquier definición de la discapacidad será totalmente disfuncional, por lo que para el caso Kaltoft, donde el empleador le insta a perder peso con la ayuda de un plan específico, obviamente está convencido que el peso influye en el rendimiento; lo que sería suficiente para considerar que la obesidad como elemento discapacitante en este caso concreto.

Asimismo, Schiek hace hincapié en las Conclusiones del Abogado General Sr. Jääskinen, que solamente tiene en cuenta la obesidad mórbida como una discapacidad. Asevera que diversos estudios realizados en torno a la obesidad concluyen que ésta propicia mayores efectos negativos (sobre oportunidades y remuneración) en mujeres que en hombres, y que es particularmente pronunciada en mujeres negras.

V. CONCLUSIONES FINALES

Entre las conclusiones de este trabajo voy a destacar, primeramente, las de carácter personal, es decir, las que me afectan directamente como mujer con una discapacidad oficialmente reconocida. En este sentido, a lo largo de la investigación he obtenido mucha información que antes desconocía, tanto relativa a legislación (planes, bonificaciones o ayudas a las que puedo tener acceso) como a asociaciones y entidades que trabajan en el tema de la discapacidad. Todo ello representa un gran avance en mis posibilidades y –espero- en las de las personas que se encuentren en mi situación y lean mi trabajo pues, lamentablemente, es mucha la desinformación al respecto, con la consecuencia aparejada de hacer cargar sobre las espaldas familiares mucha de la ayuda a la que, sin embargo, tenemos derecho.

Más concretamente me ha servido para tener una visión global del tema, para informarme de cómo ha sido su evolución, del cuál es el punto de vista de la jurisprudencia y la doctrina, de la evolución a lo largo del tiempo, tanto del concepto de discriminación como del de la discapacidad, en relación a las mujeres, al compás de la transformación de la sociedad y de sus pensamientos, dejando de lado mi experiencia y vivencias personales, que han sido los únicos asideros que han inundado mi vida hasta hace poco.

Me ha producido una gran ilusión y alegría ver que poco a poco se están abordando los problemas reales de las personas con discapacidad, y, más en concreto, de las mujeres con discapacidad como colectivo que sufre una discriminación múltiple/interseccional, pues de este modo dejamos de ser esas personas invisibles para sociedad, que antiguamente era el sinónimo de la nada en cuanto al valor que aportábamos a la sociedad.

Hoy en día, se nos está dando el espacio que nos corresponde y que desde siempre nos ha correspondido pero que, por una u otra razón, no nos ha sido otorgado. Ello conlleva el reconocimiento de lo que somos, de lo que valemos y de todo lo que podemos aportar al enriquecimiento de la sociedad.

Aún así, aunque se han dado unos avances muy importantes a la hora de abordar la cuestión de la discriminación múltiple/interseccional de las mujeres con discapacidad, todavía queda mucho por hacer tanto individualmente como colectivamente. Cada una de nosotras debe hacer partícipe a la sociedad y a las instituciones de las dificultades

que pueden ser fácilmente subsanables como, por ejemplo la relativa a la accesibilidad. Es necesario que seamos conscientes de que, por pequeño que sea el dato suministrado, debemos indicar cualquier edificio, bordillo no rebajado, o conducta discriminatoria que suframos en el día a día. Esto, además de que nos ayudará a solucionar el problema personal en cuestión, dejará de ser un problema para el resto, y así se convertirá en beneficio para todas nosotras. También servirá para concienciar a la sociedad y a las instituciones que, muchas veces por no ser conscientes, o porque no lo consideran relevante, no actúan, cuando, de hecho, representa un verdadero obstáculo vital para nuestro colectivo.

Especialmente relevantes me parecen las conclusiones relativas a lo tratado en el capítulo III, basadas en el dato contrastado sobre la inexistencia de sentencias que traten el asunto de discriminación por discapacidad y más aún de mujeres con discapacidad. A la hora de analizar el porqué de la misma, he pasado de una primera sensación de frustración y decepción a una posterior comprensión realizando la siguiente reflexión interna: ¿Cómo van a existir sentencias en el ámbito laboral que traten la discriminación por discapacidad, cuando hemos estado sistemáticamente excluidas del mercado laboral? Efectivamente, somos una “especie extraña” a la hora de demandar, pues se junta la doble exclusión del mercado de trabajo (porque la incorporación de las mujeres al mercado laboral es progresiva y porque a la hora de entrar, se prefiere a quien no presente discapacidades). Todo ello sin entrar en el ámbito de las discapacidades intelectuales ya que, como es sabido, las personas con este tipo de discapacidad son desterradas directamente a centros especiales de trabajo, desapareciendo con ello a los ojos de la sociedad.

Además, en el caso de que obtengamos un puesto de trabajo, nos sentimos tremendamente “afortunadas” porque alguien nos ha brindado la oportunidad de enseñar nuestra valía y profesionalidad, por lo que ante una situación de discriminación salarial etc... ¿quién se atreve a denunciar? De primeras ¡yo no! Es lo que deberíamos hacer, pero es muy difícil dar el paso adelante y enfrentarte a un juicio laboral y todo lo que conlleva hasta que llegue el citado día, pues aunque los Tribunales te den la razón, el posterior problema con el que te vas a encontrar es el despido que, aunque pueda ser declarado nulo, conlleva una incorporación al puesto de trabajo que se puede augurar como inaguantable.

Así, como otras miles de personas sin discapacidad, pero si cabe en mayor medida, nos callamos por miedo a perder nuestra independencia económica, por miedo a perder la posibilidad de iniciar una vida lo más autónomamente posible.

Es cierto que hay una normativa que exige el cumplimiento del 2% de la cuota de reserva en el ámbito privado, pero, en realidad, ¿quién la cumple? Es difícil saberlo, por no decir imposible. No existe ningún registro que se pueda consultar, además de que las diversas consultas realizadas, tanto al SEPE como a Lanbide, la única respuesta ha sido, “no sé; de eso no creo que haya nada”. Además, las medidas alternativas que se proponen por no cumplir el citado cupo se convierten muchas veces en prácticas generalizadas, lo que te lleva a pensar que si no existiera esta disposición normativa, mejor no pensar el panorama ante el cual nos encontraríamos. Para muestra la reciente solicitud de comparecencia de la Sra. Gutiérrez Ruiz ante el Parlamento Vasco. Estoy convencida de que cuando ven un Cv, donde indicas que tienes una discapacidad, se descarta casi automáticamente, pues por el desconocimiento de la empresa y las creencias infundadas, el empresario empieza a pensar en los ajustes que tendrá que hacer, en todos los problemas que le pueden surgir con esa persona. Por eso es muy importante que los poderes públicos adopten medidas: subvencionen y aprueben ayudas para compensar el coste al que deben hacer las empresas (reducción jornada, planes de acción positiva con medidas específicas para mujeres con discapacidad, trabajo a tiempo parcial con una equiparación al trabajo a tiempo completo, jornadas laborales flexibles para mujeres y hombres con discapacidad, un permiso de maternidad más amplio y conciliación laboral, entre otros) y así propiciar nuestra integración (Moya Maya, García Rodríguez & Carrasco Macias 2006 y CERMI).

Otro déficit de la normativa existente es que, aunque en los planes y estrategias se relata la difícil situación que tiene que hacer frente la mujer con discapacidad, no se ha llegado a plasmar en la legislación, por ejemplo, a la hora de establecer un porcentaje destinado únicamente a las mujeres con discapacidad. Sí existe un % concreto para discapacidades intelectuales, pero no se registra esta necesidad. Así vemos que la normativa no cumple todavía con las necesidades sociales, pues si bien habla de la discriminación múltiple, luego no lo desarrolla en ningún precepto.

Otro factor a subrayar en todo esto es el “desconocimiento”. Yo misma, hasta hace poco, o hasta que empecé el Grado en Derecho, no era consciente de que mi situación entraba en el concepto de discriminación múltiple, o aun empezando a ser

consciente de las dificultades que tenía como “discapacitada” (sic) física y mujer, pensaba que no existía ningún precepto, proyecto o plan que reflejara mis necesidades.

A la hora de “sentir” la discriminación yo diría que, hasta acceder al mercado laboral, todas discriminaciones que he vivido han sido por la discapacidad (aunque seguramente también las haya sufrido por el mero hecho de ser mujer, pero al ser una discriminación generalizada y enraizada en nuestra sociedad no he sido tan consciente de ello); una idea que se comparte en el testimonio dado por las mujeres con discapacidad en la Revista Emakunde:

La discapacidad ha inundado nuestras vidas desde que hemos sido reconocidas como tales en detrimento de nuestra identidad de género. Hace no mucho más de 5 o 6 años que se comenzó a hablar de la situación de las mujeres con discapacidad y, al mismo tiempo que íbamos teniendo conocimiento de su existencia, se iba también formando un discurso paralelo que lo explicaba en el que términos como “doble discriminación”, “esterilización”, “violencia” “sin identidad”, etc. aparecían asociados a este grupo de personas (Iglesias Padrón 2003, 8).

Posteriormente al acceder al mercado laboral, he podido comprobar la discriminación específica que sufrimos las mujeres con discapacidades, que se suma a las que sufren las mujeres por su embarazo y maternidad respecto de los hombres, pero que representa un plus a la de éstas por nuestra discapacidad. Así, yo me daba cuenta de que las mujeres que estaban embarazadas reclamaban sus derechos laborales, y me decía: ¿yo no tengo ningún derecho por ser mujer con una discapacidad? Incluso descartando por “impensable” lo de los derechos por embarazo y maternidad, ¿no puedo pedir una reducción de jornada o una serie de horas al año para autocuidarme y hacer tratamientos de rehabilitación? Claro que, como la norma no dice nada, a callarse. He ahí donde se refleja la invisibilidad que sufrimos.

Además, en la época de crisis actual, tenemos que vivir experiencias del siguiente tenor: ante una reestructuración de plantilla, aguantar miraditas y comentarios como “no te creas que por poseer una discapacidad estás a salvo, te pueden echar igual, pero yo, como estoy embarazada, a mí no”. Además hay otras personas con discapacidad (todos eran hombres), yo era la única mujer, pero claro, yo no sabía que existía el concepto de discriminación múltiple, y parece ser que, las distintas consultas realizadas a los juristas, tampoco, porque en todas las respuestas se tomaba como eje principal la discapacidad, sin tener en cuenta el concepto de género. En fin, parece ser

que el género es una cuestión intrínseca a la maternidad, quedándose fuera en los demás casos.

Ahora me doy cuenta de que, tal y como relatan los planes y líneas estratégicas mencionadas a lo largo de este capítulo, es grande la necesidad de sensibilizar y dar a conocer la situación que vivimos a la sociedad, pues muchas personas que trabajan en el ámbito de la defensa de los derechos laborales, mujeres incluidas, son desconocedoras del concepto de discriminación múltiple. Tenemos que dar a conocer la necesidad de inclusión en el mercado laboral porque somos personas que, como el resto de la gente, necesitamos trabajar para vivir, para hacer frente a los gastos de nuestra vida diaria, que son mayores aún, porque en muchos casos necesitamos hacer el uso de taxis, porque el autobús no llega al sitio donde queremos llegar y el tramo que nos queda por recorrer es largo, o no podemos llegar porque las aceras no están bajadas. Es decir, además de que el puesto al que optamos debe ser accesible y funcional, muchas veces la inaccesibilidad urbana es lo que lo convierte en inaccesible. Y, sin embargo, como se pone de relieve a continuación, tener un puesto de trabajo resulta fundamental:

Para estas mujeres, como para el resto de la población, un puesto de trabajo representa mucho más que la independencia económica de una persona, ya que también ofrece la posibilidad de acceder a diferentes bienes y servicios, necesarios para alcanzar un nivel de vida mínimamente aceptable y satisfacer otro tipo de necesidades personales y sociales como la autoestima o el reconocimiento (Shum, Conde & Portillo 2003: 68).

Una cuestión que se revela extremadamente importante es la necesidad de poner freno al rechazo que provoca en la sociedad en general el cumplimiento de la cuota del 2%. Pareciera que las personas con discapacidad están usurpando puestos de trabajo, cuando no es para nada así. Yo no le quito el puesto de trabajo a nadie, pero para estar en igualdad de condiciones necesito medidas. Una vez establecidas éstas los puestos de trabajo no se regalan ni se pide que se regalen. Aun a costa de mucha lucha y sacrificio, nosotras también adquirimos formación y preparación.

Ante la cambiante e incesante evolución del mercado laboral, cada vez se piden personas más dinámicas, con disponibilidad de viajar y horaria, lo que me hace pensar que lo tengo sumamente difícil para competir con otras personas (en mi caso, debido a mi movilidad reducida). Además, en una sociedad donde la imagen corporal está hipervalorada, y más en el sector femenino, la discapacidad física es un factor que te

aleja de ese canon de belleza que, según parece, también hay que cumplir a la hora de desempeñar un puesto de trabajo, por muy eficiente que seas.

De ahí la necesidad de instar a los poderes públicos y a la Administración en general a que sigan y den un paso adelante en el desarrollo normativo de las propuestas que realizan distintas asociaciones; que hagan cumplir la legislación vigente a las empresas privadas, imponiendo sanciones ejemplarizantes en caso de incumplimiento y que, en lo respecta a la oferta públicas de empleo, adecuen el cupo de reserva en general e implanten uno específico para las mujeres con discapacidad o diversidad funcional, para de verdad hacer frente a la situación de precariedad y aislamiento que vivimos (lo que, dicho sea de paso, conllevaría una reducción drástica de pensiones compensatorias por parte del Estado con el consiguiente ahorro presupuestario, dando paso a una sociedad más integrada, diversa y rica en todas sus vertientes.

No quería terminar este trabajo sin hacer referencia a la importancia de la familia, sobre la que ha recaído los efectos de la discriminación que sufrimos. Gracias a ella, y a su lucha contra viento y marea, hemos hecho frente a las adversidades, y gracias a ellas también hemos llegado al punto en el que podemos exigir unos derechos que les libere, al menos en buena medida, de su esfuerzo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

1. Libros y artículos de revista

- Barrère, M. Á. (2010). La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas. *Revista Vasca de Administración Pública* (87-88), 225-252. <https://www.euskadi.net/r61-s20001x/es/t59aWar/t59aMostrarFicheroServlet?t59aIdRevista=2&R01HNoPortal=true&t59aTipoEjemplar=R&t59aSeccion=38&t59aContenido=7&t59aCorrelativo=1&t59aVersion=1&t59aNumEjemplar=87>
- Baura Ortega, J. C. (2004). Mujeres con Discapacidad, una doble discriminación. *Dossier min 144* , 17-19.
- Bustelo, M. (2009). *Mucho camino por recorrer: la institucionalización de la interseccionalidad en España*.(1-17) (http://www.aecpa.es/uploads/files/congresos/congreso_09/grupos-trabajo/area06/GT05/03.pdf)
- Cabra de la Luna, M. A. (2004). Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección soc. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales* , 21-46. (http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est02.pdf)
- Charro Baena, P., & San Martín Mazzucconi, C. (2007). Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral. *Ministerio de Trabajo e Inmigración* , 77-120. (http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad08/est03.pdf)
- Cozar, M. Á. (2003). Estamos empezando a ser visibles. *Meridian* , 28-29.
- Expósito Molina, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en

España. *Investigaciones Feministas* , 3, 203-222.(
<http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/41146/39358>)

- Gill, C. J. (s.f.). Recuperado el 22 de febrero de 2016, de fvkasa.org/resources/files/history-model-sp.doc
- Iglesias Padrón, M. (2003). Mujeres y discapacidad, la doble discriminación. (Emakunde, Ed.) *Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer)* (50), 6-11.
- Iturri Gárate, J. C. (2006). *La protección jurídica civil, penal, administrativa y social de la persona con discapacidad*. La integración laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Realidad existente y sugerencias para el futuro Madrid, Madrid, España: LERKO PRINT, S.A, 283-350.
- Moya Maya, A., García Rodríguez, P., & Carrasco Macias, M. J. (2006). Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa. *Educatio Sigo XXI* , 99-122. (<http://revistas.um.es/educatio/article/view/159/142>)
- Muñiz Alejandro, E. (28 de Octubre de 2014). *Revista Discover*. Recuperado el 22 de febrero de 2016, de <http://revistadiscover.com/profiles/blogs/modelo-medico-de-la-discapacidad-y-modelo-social-discapacidad>.
- Portillo, I., Shum, G., Conde, Á., & Lobato, H. (2006). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Acciones e investigaciones sociales* , 1-28.
- Rentero Jover, J. (2006). *La protección jurídica civil, penal, administrativa y social de la persona con discapacidad*. Centros de Empleo Protegido, Valoración y Crítica Madrid, Madrid, España: LERKO PRINT, S.A. 225-279.
- Rey Martínez, F. (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista española de derecho constitucional* , 251-283. (<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2775864>)
- Shum, G., Conde, Á., & Portillo, I. (2003). *Discapacidad y Empleo. Una Perspectiva de Género*. (http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5603/1/ALT_11_05.pdf)

- Sierra, M. M. (2007). *Retos actuales y Prospectivos para el Tercer Sector*. Madrid.
(http://www.fresnoconsulting.es/upload/64/39/11_ForoTS3_igualdad.pdf)
- Sotelo, H. (2002). La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad. Apuntes sobre la situación en la Unión Europea. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad* (53), 32-41.
(http://sid.usal.es/idocs/F8/ART9281/normativa_empleo.pdf)
- Schiek, D. (2016). Intersectionality And The Notion Of Disability In EU Discrimination Law. *Common Market Law Review* 53, 35-64.
- Symington, A. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*. (9), 1-8. (http://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf)
- Tarrero, M. (2007). *¿Cuáles son las discriminaciones fundamentales que se producen en el ámbito laboral?* Madrid.
(http://www.fresnoconsulting.es/upload/64/39/11_ForoTS3_igualdad.pdf)
- www.isencial.com. (27 de mayo de 2010). *www.isencial.com*. Recuperado el 10 de 4 de 2016, de <http://www.isencial.com/medidas-alternativas.html>

2. Informes y estudios

- Ararteko (2012). *Informe anual al Parlamento Vasco*.
- Ararteko (2014). *Informe Anual al Parlamento Vasco*.
- Ararteko (2004). *Recomendación General 4/2013, de 4 de marzo*.
- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad). (2013). *II Plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016*. Madrid: Grupo Editorial Cinca, S. A. (<http://www.once.es/new/plan-de-igualdad/documentos-de-interes/II%20Plan%20Integral%20de%20Accion%20de%20Mujeres%20con%20Discapacidad%202013-2016%20del%20CERMI.pdf>)

- CIDEDEC (2008). *Cuaderno n ° 42: Discapacidad y Mercado laboral. Situación en la CAPV.* (<http://cidec.cidec.net/pub/archivos/42.pdf>)
- ELKARTEAN, Confederación Coordinadora de Personas con discapacidad. (2013). *Análisis de la evolución de los compromisos públicos y prestaciones para las personas con discapacidad en Euskadi en el ámbito del empleo.*
- FEAFS (Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual). (8 de marzo de 2012). *Las mujeres con discapacidad son objeto de discriminación múltiple en el mercado laboral .* (http://www.feaps.org/files/notas_prensa/2012/NP_Dia_Mujer_08-03-12.pdf)
- Fondo Social Europeo & Fundación Once. *Estudio sobre perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad.* (http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf)
- Fundación Grupo Sifu. (s.f.). *www.enclaveslaborales.com.* Recuperado el 19 de 4 de 2016, de <http://www.enclaveslaborales.com/index.html>
- Gobierno Vasco. (2012). *Estudio sobre la especial vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad víctimas de cualquier manifestación de violencia machista.* (<http://www.once.es/new/plan-de-igualdad/estrategia-de-lucha-contra-la-violencia-de-genero/Estudio%20especial%20vulnerabilidad%20mujeres%20con%20discapacidad%20-Gobierno%20Vasco%202012.pdf>)
- Grupo Interlabora Centro Especial de Empleo. (s.f.). *Interlabora.* Recuperado el 7 de abril de 2016, de http://www.interlabora.es/jobsite/imagenes/317_Guia.pdf.pdf
- Lanbide. (2012). *Situación laboral de las personas con discapacidad. CAPV 2012.* (http://www.lanbide.euskadi.eus/contenidos/libro/pub_0016/es_def/adjuntos/MERCADO_TRABAJO_DISCAPACIDAD_2012.pdf)
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2014). *Informe Olivenza 2014, sobre la Discapacidad en España. Mujeres con discapacidad en España: los datos clave.* (<http://www.cermi.es/es->

ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/333/Informe%20Olivenza%202014.pdf)

- SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal). (2015). *Integración laboral de las personas con discapacidad.* (https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf)

3. Normativa

A) Internacional

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979).
- Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).

B) Europea

- Tratado de Lisboa (2007).
- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000.
- Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000.
- Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006.
- Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Comisión Europea, Bruselas, 15.11.2010, Com(2010) 636 Final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras.
- Recomendación del Comité (Plan de Acción 2005-2016).

C) Estatal

- Constitución Española, 1978.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública.
- Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- Real Decreto 227/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.
- La estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012, Ministerio de Trabajo e Inmigración y Ministerio de Sanidad y Política Sociales.
- Estrategia europea sobre la discapacidad 2010-2020.
- II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016 del CERMI.

D) Autonómica

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.

4. Jurisprudencia

- Sentencia del TEDH de 8 de diciembre de 2009. (http://www.icam.es/docs/web3/doc/RI_ASUNTO_MUNOZ_DIAZ_ESPANA.pdf)
- Sentencia del TEDH de 24 de julio de 2012. (<http://www.derechoshumanos.net/jurisprudencia/TEDH/STEDH-Asunto-BS-Vs-Spain-MalosTratos-Racismo.pdf>.)
- Sentencia del TJUE del 11 de julio de 2006 en el caso Chacón Navas v. Eurest Colectividades S.A. (C-13/05) (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1454153953303&uri=CELEX:62005CJ0013>)
- Conclusiones del Abogado General Sr. Niilo Jääskinen de 17 de julio de 2014. (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62013CC0354&rid=3>)
- Sentencia del Tribunal De Justicia (Sala Cuarta) de 18 de diciembre de 2014, Asunto C-354/13. (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62013CJ0354&rid=2>)

VII. ANEXOS

1. ANEXO I: Solicitud de comparencia en la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda de DOÑA NAGORE GUTIERREZ RUIZ.
2. ANEXO II: Respuesta por escrito a la pregunta formulada por la parlamentaria GLORIA SÁNCHEZ MARTÍN del grupo de Socialistas Vascos al consejero de empleo y Políticas Sociales.
3. ANEXO III: Respuesta por escrito a la pregunta formulada por la parlamentaria ARRI ZULAIKA PORTILLO del grupo EH Bildu al Consejero de Empleo y Políticas Sociales.
4. ANEXO IV: Documento de Solicitud de Declaración de Excepcionalidad y la Adopción de Medidas Alternativas para el Cumplimiento de la Cuota de Reserva en favor de Trabajadores con Discapacidad.

Dña. Nagore Gutierrez Ruiz, con D.N.I número
 calle
 y teléfono, de contacto número

, domiciliada en

EXPONE:

QUE tiene reconocida la condición de persona con discapacidad en un porcentaje del 75% según valoración oficial de la misma y 4 puntos del Baremo de Movilidad.

QUE está viviendo situación de exclusión laboral y es conocedora de las dificultades para incorporarse al mercado laboral ordinario.

Por lo que,

SOLICITA:

Comparecer en la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Parlamento Vasco a fin de exponer el incumplimiento de la Ley del 2% en materia de empleo en esta Comunidad Autónoma y la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de acceder al mercado laboral ordinario, así como conocer la opinión de los/as Parlamentarios/as al respecto.

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de enero de 2016.



Nagore Gutierrez Ruiz

Sra. Gloria Sánchez Martín.
Presidenta de la Comisión.
Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda.
Parlamento Vasco.
VITORIA-GASTEIZ.



RESPUESTA POR ESCRITO A LA PREGUNTA FORMULADA POR D^a. GLORIA SÁNCHEZ MARTÍN, PARLAMENTARIA DEL GRUPO SOCIALISTAS VASCOS, AL CONSEJERO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES, EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS AYUDAS PARA EL DESARROLLO DE ACTUACIONES DE EMPLEO CON APOYO COMO MEDIDA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.

(10/10/05/03/3472-20297)

1. ¿Cuántas personas trabajadoras con discapacidad (intelectual, con enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33 %) han sido insertadas en centros de trabajo radicados en la CAPV durante el año 2013 con motivo de subvenciones concedidas por Lanbide con contratos de duración de al menos 1 año en Álava, Bizkaia y Gipuzkoa?

Las personas con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33 %, configuran uno de los colectivos cuya integración en el mercado de trabajo ordinario se incentiva a través de las ayudas establecidas para el desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo reguladas en la Resolución de 19 de junio de 2013, aprobada por Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en su sesión de 17 de junio de 2013.

En el año 2013, se insertaron con contrato de duración igual o superior a 1 año, 33 personas con discapacidad intelectual, con enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado reconocido igual o superior al 33 %.

2. ¿Cuántas de ellas eran mujeres?

De las 33 personas insertadas, con contrato de duración igual o superior a 1 año, pertenecientes a este colectivo, 12 eran mujeres, lo que representa un 36,36%.

3. ¿Cuántos fueron a jornada completa?

Del total de personas insertadas, con contrato de duración igual o superior a 1 año, pertenecientes a este colectivo, 11 lo fueron a jornada completa, esto es un 33,33%. De ellas, 2 mujeres y 9 hombres.

4. ¿Cuántos a tiempo parcial?

Del total de personas insertadas, con contrato de duración igual o superior a 1 año, pertenecientes a este colectivo, 22 lo fueron a tiempo parcial, esto es el 66,66%. De ellas, 10 mujeres y 12 hombres.

5. ¿Cuántas entidades o empresas beneficiarias perdieron la subvención y tuvieron que proceder al reintegro de la misma a Lanbide por no cumplir con la duración mínima del contrato que sirvió de base para la concesión del importe de las ayudas correspondientes? ¿Por qué cuantías?

Las solicitudes de subvención al amparo de la Resolución de 19 de junio de 2013, por la que se regulan las ayudas destinadas al desarrollo de las actuaciones de Empleo con Apoyo, contemplan el proyecto de actuaciones a desarrollar por las Unidades de Empleo con Apoyo, en el ejercicio 2013, en dos ámbitos: por un lado, la prospección de oportunidades de empleo en el mercado ordinario para los distintos colectivos de personas con discapacidad, mediante un número previsto determinado de visitas a empresas y, por otro, una previsión de inserciones, mediante contratos de 6 meses o de 1 año,

establecida en función de los colectivos recogidos en el artículo 6 de la mencionada Resolución, que da lugar a la concesión de una subvención en función de los criterios recogidos en el artículo 7.2.

En el año 2013, la diferencia entre las previsiones recogidas en las solicitudes y la realización justificada en las Memorias Finales, analizada en función de los criterios establecidos en la Resolución de 19 de junio de 2013, no ha dado lugar a reintegros de las cuantías ingresadas como primeros pagos, sino a la minoración en los segundos pagos en las cuantías que quedan reflejadas en el siguiente cuadro:

ENTIDAD	IMPORTE CONCEDIDO	IMPORTE SUBVENCIÓN JUSTIFICADA	MINORACIÓN 2º PAGO
KATEA LEGAIA, S.L.L.	78.292,92	59.394,52	18.898,40
FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK	159.399,67	146.783,44	12.616,23
TALLERES PROTEGIDOS GUREAK S.A.	258.439,90	258.439,90	0,00
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN SOCIOLABORAL ENTREMANS	46.768,96	39.272,53	7.496,43
FUNDACION SINDROME DE DOWN DEL PAIS VASCO	34.513,80	18.081,36	16.432,44
GUREAK ARABA S.L.	87.691,22	87.294,87	396,35
TOTAL	665.106,47	609.266,62	55.839,85

En Vitoria-Gasteiz, a 8 de julio de 2014



Juan Marilla El Consejero 171rii...-c

EL CONSEJERO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

RESPUESTA POR ESCRITO A LA PREGUNTA FORMULADA POR D. ARRI ZULAIKA PORTILLO, PARLAMENTARIA DEL GRUPO EH BILDU, AL CONSEJERO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES, RELATIVA AL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA LISMI EN ÁLAVA, BIZKAIA Y GIPUZKOA

(10/10/05/03/5461-33866)

En relación con la pregunta parlamentaria formulada sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo del País Vasco en materia de medidas de reserva de empleo de personas con discapacidad cabe señalar en primer lugar que la Ley 13/1982 fue objeto de derogación expresa por el Real Decreto legislativo 1/2013 de 29 de noviembre de 2013 que aprueba el texto refundido de la ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, siendo en la actualidad el art. 42.1 del citado texto el que establece la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Por otra parte en la programación de la actividad inspectora realizada en el mes de Octubre 2015, correspondiente a las actuaciones a desarrollar durante el año 2016 y que fue objeto de puesta de manifiesto durante el mes de Noviembre de 2015 en las reuniones mantenidas con las organizaciones sindicales, se estableció como campaña de actuación prioritaria a realizar la referida a las medidas de preferencia en el empleo de este colectivo.

En este sentido y para dar cumplimiento a lo establecido en la programación de objetivos se ha establecido una campaña específica que se va a desarrollar en el conjunto de los tres Territorios con el siguiente objetivo:

El objetivo principal es la determinación del cumplimiento de las medidas de reserva del 2% de los puestos de trabajo de la empresa para personas con discapacidad, o en su caso, previa la firma del acuerdo con el Servicio Público de Empleo competente de la declaración de excepcionalidad.

Por tanto las comprobaciones deberán dirigirse en primer lugar a verificar las contrataciones de personas con discapacidad para establecer si alcanzan el 2% de la plantilla de la empresa en su conjunto; y en su caso, la declaración de excepcionalidad emitida por el Servicio Público de Empleo, siendo en este supuesto necesario verificar el cumplimiento de las medidas alternativas asociadas, que son:

- a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.

El importe anual de las medidas anteriores ha de ser, al menos, 3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Donostia kalea, 1 -01010 VITORIA-GASTEIZ

d) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio , siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo . También se pueden realizar donaciones o acciones de patrocinio para la financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico (OM TAS/2787/2005) . El importe anual de esta medida alternativa ha de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

La Inspección de Trabajo del País Vasco ha llevado a cabo las siguientes actuaciones en materia de actuaciones referidas al empleo de personas con discapacidad, reflejadas por Territorios, no constando en dichos datos la desagregación de empresas públicas y privadas al no disponer de dicha información en la aplicación INTEGRAL que proporciona los datos de las actuaciones inspectoras.

	Actuaciones
ALAVA	19
BIZKAIA	55
GIPUZKOA	26

En relación con las propuestas de actas de infracción y requerimientos efectuados, los datos son los que figuran a continuación, no siendo posible en virtud de la obligación de guardar sigilo y confidencialidad de los datos obtenidos en el curso de las actuaciones inspectoras, facilitar la identificación de las empresas objeto de las mismas.

	Infracciones	Requerimientos
ALAVA	0	1
BIZKAIA	0	4
GIPUZKOA	1	6

En el ámbito de la actuación de la Inspección de Trabajo del País Vasco, tal y como se ha señalado, se ha programado para el año 2016 una campaña específica de control y vigilancia del cumplimiento de los porcentajes de reserva en el empleo para personas con discapacidad, que contribuirá junto con otras medidas que se puedan poner en práctica a potenciar la integración laboral de este colectivo de trabajadores .

En Vitoria-Gasteiz, 29 de diciembre de 2015



 EUSKO PARLAMENTUA
 GOBIERNO VASCO
 ENPLEGU ETA GIZARTE
 POLITIKI TAKO SAILA
 DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y
 POLÍTICAS SOCIALES
 Consejero



Espacio reservado para referencias,
codificaciones informáticas, etc..

Registro de salida

Registro de entrada

SOLICITUD DE DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.(R.D. 364/2005 DE 8 DE ABRIL BOE 20 DE ABRIL)

Que D/Dña, con NIF/CIF/NIE.
en representación legal de la empresa
con NIF/CIF/NIE cuya actividad económica es
..... con domicilio social en
localidadprovincia código postal
teléfono ,con una plantilla, calculada según la disposición adicional
primera del R.D. 364/2005, de 8 de abril (BOE de 20 de abril) de trabajadores, de
los cuales son discapacitados.

DECLARA

Que la empresa dispone de centros de trabajo en más de una comunidad autónoma y que en ninguna de ellas tiene más del 85% de la plantilla.

SOLICITA AL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL:

1.- **LA DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD** para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad regulada en el RD. 364/2005, de 8 de abril por los siguientes supuestos:

(Táchese lo que proceda y en su caso adjuntar el anexo correspondiente)

- Por inexistencia de demandantes inscritos con el perfil solicitado.
(Deberá adjuntarse la certificación expedida por la oficina de empleo que gestiona la oferta presentada por la empresa).
- Por razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.
(Deberá adjuntarse descripción detallada de las causas que justifican esta solicitud de excepcionalidad).

<http://www.sepe.es>

2.- **LA AUTORIZACIÓN PARA LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS**, para cumplir la obligación de reserva de empleo, según se establece en los artículos 2 y 3 del RD. 364/2005, de 8 de abril , señaladas a continuación:

(Táchese lo que proceda)

La celebración de un contrato civil o mercantil con:

- El Centro Especial de Empleo ,
con NIF/CIF/NIE y domicilio social en
..... localidad provincia
- El trabajador autónomo D./Dña.
con NIF/CIF/NIE y domicilio social en
..... localidad provincia

Cuyo objeto es por un importe anual de y una duración, en su caso, de que sustituye a la contratación de trabajadores discapacitados, cuya cuantificación económica anual de la obligación de reserva es, según lo dispuesto en el artículo 2.2 y la disposición adicional primera del RD. 364/2005, de 8 de abril .

La realización de una donación o acción de patrocinio de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, con la fundación o asociación de utilidad pública.....
con NIF/CIF/NIE y domicilio social en
..... localidad provincia
teléfono siendo el representante legal de la citada fundación o asociación de utilidad pública D./Dña. con NIF/CIF/NIE

La cuantificación económica anual de la obligación de reserva según lo dispuesto en el artículo 2.2 y la disposición adicional primera del RD. 364/2005, de 8 de abril asciende a equivalente a la contratación de trabajadores discapacitados.

El importe anual de esta medida será de

Deberá acompañarse la siguiente documentación: descripción detallada de la medida alternativa prevista, fotocopia de los estatutos y de la declaración de utilidad pública de la fundación o asociación, certificado de la fundación o asociación de hallarse al corriente de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, así como memoria de actividades de los dos últimos años.

La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo (R.D. 290/2004 de 20 de febrero, BOE de 21 de febrero).

- Con el Centro Especial de Empleo
con NIF/CIF/NIE y domicilio social en
..... localidad provincia

Cuyo objeto es por un importe anual de y una duración de que sustituye a la contratación de trabajadores discapacitados, cuya cuantificación económica anual de la obligación de reserva es, según lo dispuesto en el artículo 2.2 y la disposición adicional primera del RD. 364/2005, de 8 de abril .

En a de de

Por la empresa

Fdo.: