
La igualdad de las personas como principio fundamental

THE EQUALITY OF PEOPLE AS A FUNDAMENTAL PRINCIPLE

María José Nicolás Martínez¹

Universidad de Murcia
mariajosefa.nicolas@um.es

Resumen: La igualdad de todas las personas es un principio universal, sin embargo, nos encontramos una sociedad donde las personas con discapacidad se encuentran con obstáculos de tipo físico, pero sobre todo con barreras a la hora de acceder a la formación y a un empleo. Es importante destacar la lucha contra la desigualdad desde las organizaciones internacionales, pero también desde las instituciones educativas en nuestro país se debe hacer hincapié en impulsar acciones para reducir la desigualdad de las personas con discapacidad en todos los ámbitos. La discriminación es una herramienta de los Estados para garantizar la plena inclusión en todos los ámbitos de la sociedad de las personas con discapacidad.

Abstract: Equality for all people is a universal principle, however, we find ourselves in a society where people with disabilities encounter physical obstacles, but above all, barriers when it comes to accessing training and employment. It is important to highlight the fight against inequality from international organizations, but also from educational institutions in our country, emphasis must be placed on promoting actions to reduce inequality for people with disabilities in all areas. Discrimination is a tool of States to guarantee the full inclusion of people with disabilities in all areas of society.

Palabras clave: Igualdad, discapacidad, derechos fundamentales, empleo, discriminación positiva, buen gobierno.

Keywords: Equality, disability, fundamental rights, employment, positive discrimination, good governance.

I. Introducción

Enfrentados a una realidad que muestra numerosas muestras de desigualdad para las personas con discapacidad como, por ejemplo, obstáculos físicos en su entorno o restricciones para ejercer derechos fundamentales como el empleo, entre otros, la igualdad ha sido siempre una de las principales metas de aquellas entidades y organizaciones

¹ <https://orcid.org/0000-0002-1495-6172>

que defienden a las personas más vulnerables. Precisamente han sido las organizaciones internacionales las que han liderado el esfuerzo de establecer un sistema equitativo en diversas áreas de la sociedad para las personas más vulnerables debido a factores como el género, la raza o la discapacidad. Los Estados, por su parte, también han desempeñado un papel fundamental en este proceso.

Si centramos nuestra atención en el ámbito laboral, podemos observar que el empleo ocupa una posición relevante en la jerarquía de necesidades según la teoría motivacional de Maslow. Dicha teoría establece las necesidades humanas en función de su importancia para el crecimiento personal, y situaría al empleo como una necesidad prioritaria en el segundo nivel. En el primer escalón se abarcan los aspectos relacionados con la fisiología, como la alimentación, la supervivencia y la respiración. Según el autor, una vez que estas necesidades se han satisfecho, se puede ascender al siguiente nivel, que se basa en la seguridad. Aquí es donde entra en juego el empleo, que proporciona estabilidad y tranquilidad al individuo al tener asegurado su sustento económico. Esta concepción nos brinda una comprensión acerca de la relevancia del trabajo para las personas, así como los obstáculos que han enfrentado aquellas con discapacidad en este campo, principalmente debido a la necesidad de que las autoridades implementen acciones que promuevan su integración. Esta situación ocurre debido a que las empresas en sus contrataciones no tenían en consideración aspectos tan importantes como el impacto social y la valoración de talento, algo que en la actualidad tiene una mayor consideración.

También, las autoridades mostraron inicialmente resistencia hacia ciertos tipos de discapacidad, pero debido a un cambio en la forma de pensar, ahora se asignan posiciones para estas personas en la mayoría de los concursos públicos, así como en la admisión a la educación universitaria. Así se establece en el Real Decreto 69/2000, emitido el 21 de enero, que establece las normas para la selección de estudiantes que cumplen los requisitos legales para ingresar a las universidades. En el artículo 17 se establece una reserva de plazas para estudiantes discapacitados del 3 por ciento de las plazas disponibles que tengan reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, que presenten pérdida de habla o audición y para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes que durante su escolarización anterior hayan precisado recursos extraordinarios siempre que estén asociadas a las condiciones personales de discapacidad.

Se considera de gran relevancia este cambio de mentalidad, el cual se puede apreciar de forma más destacada en campos como el de la educación y cultura, los cuales han generado un cambio en la manera en que la sociedad se relaciona entre sí. En cuanto al empleo, como un aspecto crucial para el crecimiento personal, ha sido abordado por legisladores y organismos internacionales. Estos últimos están haciendo hincapié en la importancia de alcanzar una igualdad significativa en esta área, tomando medidas para asegurar la inclusión laboral y evitar la exclusión causada por la discriminación.

Por otra parte, se observa que los trabajos que presentan una mayor inclinación hacia la contratación de personas con discapacidad son aquellos que requieren niveles de habilidad más bajos. Por tanto, es necesario que las autoridades, legislativas y educativas, se enfoquen en implementar cambios que eliminen esta forma de discriminación,

garantizando así que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el ámbito laboral haciendo hincapié en una formación adecuada. En consecuencia, resulta esencial valorar el papel fundamental que desempeñan las organizaciones internacionales en el fomento del empleo para las personas con discapacidad. Por ello, es pertinente examinar la contribución de algunas de las organizaciones más relevantes en este ámbito, como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Consejo de Europa y la Unión Europea (UE).

1. Políticas sociales a favor de las personas con discapacidad en el S. XX

Después del final de la Segunda Guerra Mundial, la protección de los derechos humanos de los diferentes grupos fue uno de los aspectos importantes de la política internacional. La discapacidad sobrevenida de miles de personas como consecuencia de una devastadora guerra preocupó a la mayoría de los países del mundo. Las organizaciones internacionales que surgen en el S. XX incluirían cláusulas de salvaguardia en sus acuerdos constitutivos y establecieron otras regulaciones².

La transición del modelo médico al modelo social en estos momentos cambiará la organización del mundo, porque, no sólo las personas con discapacidad están en desventaja, sino también, según Cuenca Gómez, otros grupos de personas que necesitan actualizarse para ser incluidos de igual forma³ ya que necesitan un apoyo extraordinario. Este cambio comenzó con la Carta de las Naciones Unidas firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, Estados Unidos, uno de los primeros países en declarar los derechos de hombres y mujeres, y de naciones grandes y pequeñas. Porque el Artículo 8 de la Carta establece: «La Organización no impondrá restricciones a las oportunidades de hombres y mujeres, en igualdad de condiciones, de participar en todas las formas en las actividades de grupos superiores y afiliados».

La Declaración de Derechos Humanos de 1948 establece que toda persona tiene la capacidad de participar en igualdad de condiciones para ejercer sus derechos humanos, incluso ante los tribunales, participar en el gobierno o tener la oportunidad de votar en las elecciones. Blanco Egido y Sánchez Delgado explican que este tiempo se puede considerar «bueno» porque Naciones Unidas promueve acciones para mejorar la vida de las personas con discapacidad y allanarles el camino para que disfruten de sus derechos frente a los demás. ciudadanos, a través de medidas financiadas por el Estado⁴. Es importante considerar que, en el contexto histórico en el que se aprobó, el enfoque principal

2 Giulia FOSCHIANI. *El trabajo del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad: El derecho a una educación inclusiva de calidad*. Editado por Centro de Estudios Ramón Areces SA, 2017. P. 24.

3 Patricia CUENCA GÓMEZ. «Revisión del apoyo del Consejo de Europa a la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos legales de las personas con discapacidad». *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 2012, número 20, p. 11. 217.

4 BLANCO EGIDO, Encarnación; SÁNCHEZ SALCEDO, Ana Sánchez. «Enfoques de las cuestiones de discapacidad en las organizaciones internacionales». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2006, Número 116.

de la igualdad era entre hombres y mujeres, sin tener en cuenta otras comunidades que podrían verse perjudicadas, como las personas con discapacidad. Otras organizaciones internacionales tomaron el mismo rumbo. Una de ellas es el Consejo de Europa, entidad internacional establecida en Europa mediante el Tratado de Londres del 5 de mayo de 1949, cuyo propósito radica en salvaguardar los principios democráticos y los derechos inherentes a todos los seres humanos en toda la extensión de la región.

Posteriormente, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH) fue firmado el 4 de noviembre de 1950 en Roma. Su objetivo principal es proteger los derechos humanos en Europa. Según la introducción del convenio, se reafirma el compromiso con estas libertades fundamentales, las cuales son esenciales para la justicia y la paz mundial. Para lograr esto, se considera necesario un régimen político democrático y un entendimiento común y respeto hacia los derechos humanos.

El Consejo de Europa continúa avanzando en esta dirección mediante la aprobación y firma el 18 de octubre de 1961 de la Carta Social Europea. Este tratado establece una serie de derechos relacionados con el empleo, la educación, la igualdad y la protección social de las personas. En cuanto a la discriminación, al igual que en los tratados anteriores, no se especifica la igualdad por razón de discapacidad. Sin embargo, si interpretamos de manera amplia, podríamos entender que el artículo vigesimoséptimo menciona las necesidades especiales de los trabajadores con responsabilidades familiares, quienes requieren una protección especial debido a sus circunstancias familiares.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT), establecida en 1919, ya reconocía en 1958, a través de su Convenio sobre la discriminación en el empleo, la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todos los ciudadanos, sin importar sus diferencias individuales. En dicho convenio, se recomendaba a los Estados tomar medidas legislativas para lograr este objetivo clave.

En distintas Declaraciones, a lo largo del tiempo, la ONU empezó a mencionar cada vez más a las personas con discapacidad. Un ejemplo de esto es la Declaración de Derechos del Retrasado Mental, aprobada el 20 de diciembre de 1971, donde se reconoce la importancia de proteger los derechos de aquellos que están en desventaja física o mental, y garantizar su bienestar y rehabilitación. También es importante señalar que en esta Declaración se menciona la opción de brindar oportunidades laborales a estas personas, con el objetivo de que puedan integrarse a la sociedad. En la Declaración de Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General en 1975, se evidenciaba la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales de estas personas, abarcando aspectos sociales, económicos, políticos y legales.

2. Nuevo modelo social en el S. XXI

Esto se transformará con la llegada del Siglo XXI, momento en el que las estructuras convencionales en esta área se quebraron y comenzó a surgir una discusión importante sobre los derechos de las personas con discapacidad. La Convención de la ONU sobre

los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 expresa la preocupación por la difícil situación en la que se encuentran las personas con discapacidad que son objeto de diferentes formas de discriminación por razón de su raza, género, idioma, religión, pensamiento político u orientación, origen étnico, nacional, indígena o social, patrimonio, edad o cualquier otra circunstancia. El artículo inicial del texto establece las bases fundamentales para garantizar los derechos de estas personas, debido a esta situación particular, que provoca una doble discriminación.

De esta forma, el nuevo modelo social tiene como objetivo facilitar que todas las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones, además de fomentar el reconocimiento y la valoración de su dignidad. La sociedad debe actuar frente a las limitaciones a las que se ven abocadas estas personas a nivel físico, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, para evitar que puedan dificultar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

El individuo con discapacidad tiene el derecho fundamental de que se respete su dignidad como ser humano. Los individuos con discapacidad, sin importar la causa, la naturaleza o la gravedad de sus limitaciones y dificultades, poseen los mismos derechos esenciales que las personas de su misma edad. Esto implica, en primer lugar, el derecho a vivir una vida digna, lo más común y satisfactoria que se pueda. Además, el séptimo párrafo de la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad se refiere a cualquier restricción o negación de dichos derechos para las personas con discapacidad mental.

Podemos afirmar que esta Convención representa el cambio político demandado por la sociedad para garantizar la igualdad de derechos de las personas con discapacidad ya que reconoce la necesidad de una protección especial y una equidad real en sus vidas, lo que ha motivado a otras organizaciones internacionales y Estados a utilizar los recursos legales disponibles para asegurar su integración efectiva a nivel social. Podemos añadir que, a diferencia de las Declaraciones de la Asamblea General mencionadas anteriormente, que son meras declaraciones o recomendaciones, la Convención es legalmente obligatoria, lo cual es un logro de gran importancia.

Además, según Cuenca Gómez, la superación de las limitaciones de los Derechos Humanos convencionales debe conducir al surgimiento de nuevos derechos suplementarios para este grupo, fundamentados en nuevas exigencias éticas que no se sustentan principalmente en la atención médica y la asistencia social, sino en la imperiosa necesidad de eliminar situaciones de discriminación que afectan de manera especialmente perjudicial a las personas con discapacidad.

La Convención se basa en una serie de principios que son fundamentales, recogidos en el artículo 3, en el que se valora el respeto hacia la dignidad esencial, la capacidad personal para tomar decisiones y la libertad e independencia de cada individuo. Es prioritario garantizar su participación total y efectiva en la sociedad, así como la inclusión en ella desde el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de las personas con discapacidad como una parte integral de la condición humana, promoviendo el respeto hacia las diferencias individuales.

Sin embargo, fue en el año 2000, con la aprobación del Protocolo número doce, cuando se enfatiza la importancia de tomar acciones para fomentar la igualdad de todas las personas a través de la garantía colectiva de la prohibición general de la discriminación (artículo 1). Además, han surgido críticas dirigidas al Protocolo en lo relativo a la falta de una protección concreta, ya que se limita a afirmar que no se puede discriminar en los derechos reconocidos por el Convenio Europeo de Derechos Humanos, dejando margen a la interpretación.

La organización europea que ha adquirido mayor influencia y reconocimiento ha sido la Unión Europea, que ha evolucionado hacia una institución que desempeña un papel crucial en la vida de los ciudadanos de la Unión. Esto se debe a que, al momento de su fundación, la Unión Europea se centraba en la integración económica a través del Tratado de la Comunidad del Carbón y del Acero. Sin embargo, a medida que pasaron los años, se ha enfocado en un proceso de integración político y social que abarca muchos otros aspectos además de la economía. Estos incluyen la cooperación judicial, policial, la libre circulación entre Estados, los derechos sociales y una política de defensa conjunta. Estos esfuerzos tienen como objetivo que los ciudadanos vean a la Unión Europea como una parte esencial de su ciudadanía.

Con la entrada del S. XXI, la Unión Europea aprobó la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de fecha 27 de noviembre de 2000, que tiene como objetivo establecer un marco general para asegurar la igualdad de trato en el ámbito laboral. El objetivo de esta normativa es implementar acciones adecuadas para promover la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en el ámbito laboral (artículo 1). Esto se busca para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en todos los países de la Unión Europea.

II. El impacto de las nuevas tecnologías

Uno de los aspectos prioritarios en la sociedad actual es la formación para el acceso a las nuevas tecnologías ya que la digitalización es un gran reto que tienen por delante especialmente los ciudadanos y ciudadanas que pertenecen a colectivos como las personas mayores y especialmente aquellas con alguna discapacidad. Estas tecnologías han revolucionado la forma en que vivimos y nos relacionamos, permitiéndonos acceder a una gran cantidad de información de forma instantánea. Debido a esto, es vital que las personas se adapten y aprendan a utilizar estas herramientas de forma eficiente para poder aprovechar al máximo sus beneficios porque la inteligencia artificial y otras tecnologías deben ser empleadas para mejorar la sociedad tal como plantea el humanismo digital y no para generar exclusión.

La educación en todos sus niveles supone un aspecto fundamental en este proceso de adaptación, ya que es necesario fomentar el uso responsable y ético de las tecnologías de la información desde temprana edad. Además, la tecnología de inteligencia artificial está avanzando rápidamente y tiene el potencial de ser utilizada en diferentes industrias para mejorar la eficiencia y la toma de decisiones. Si se toman las medidas adecuadas, ésta puede ser una herramienta que permita a las personas con discapacidad un mayor

acceso al conocimiento, la formación y la adquisición de habilidades que les permitan optar a nuevas oportunidades.

El rápido crecimiento de la tecnología ha transformado la forma en que vivimos y nos comunicamos. La tecnología nos ha brindado muchas ventajas, como la capacidad de conectarnos con personas de todo el mundo, acceder a una gran cantidad de información y facilitar nuestras tareas diarias. Sin embargo, también ha traído algunos inconvenientes, como la dependencia excesiva de los dispositivos tecnológicos y la falta de interacción personal. A pesar de esto, es innegable que la tecnología ha cambiado nuestras vidas de muchas maneras positivas. El reto es que se desarrollen y fomenten las habilidades y competencias digitales de tal manera que no se produzca una brecha entre los ciudadanos asegurando que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de formación en una sociedad cada vez más digital.

III. Políticas desde la Unión Europea a favor de la igualdad y la inclusión social

En el año 2000 la directiva 2000/78/CE del Consejo solicitó a los Estados que definieran las sanciones aplicables a las empresas o empleadores que no cumplan con los derechos de igualdad explícitamente. Es la Unión Europea la que se ha destacado en la salvaguardia de los grupos más desfavorecidos o susceptibles de exclusión social. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión aprobada en el año 2001, modificada y convertida en Tratado Internacional como consecuencia de las modificaciones llevadas a cabo por el Tratado de Lisboa en el año 2007, reconoce en su artículo 21 la prohibición de discriminación hacia las personas con discapacidad, recogiendo asimismo en el artículo 26 cuales son sus derechos. El objetivo no es otro que asegurar su inclusión social y laboral para una participación plena en la sociedad.

En este sentido, la Comisión Europea emitió en marzo de 2021 una comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Hacia una Europa más igualitaria: Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad en el periodo 2021-2030». El objetivo de esta estrategia es construir una Europa inclusiva y sin barreras para las personas con discapacidad. Es en este punto en el que hay que hacer referencia a la discriminación positiva como un enfoque fundamental en la política laboral actual para aquellos individuos con discapacidad. La discriminación positiva tiene como objetivo apoyar a las personas con discapacidad en su búsqueda de trabajo. Esto se logra al motivar a las empresas a contratar a estas personas mediante el uso de cuotas de seguridad social específicas para ellos. A pesar de su indudable noble objetivo, las medidas de discriminación positiva han sido objeto de críticas, especialmente en relación con ciertas acciones legislativas que se convierten en una imposición de cuotas de empleados. Sin embargo, es importante mencionar que la mayoría de las acciones que se han implementado han sido adecuadamente diseñadas y han logrado acercar a las personas con discapacidad al empleo.

1. La protección de la discapacidad en España

La evolución de la protección de la discapacidad ha sido progresiva en España. La promulgación de la Constitución de 1978 representa en este sentido un punto de inflexión, principalmente porque se consolida el cambio del enfoque médico al enfoque social que ya había comenzado al final del franquismo con la aprobación de medidas relacionadas con la Seguridad Social de estas personas, persiguiendo los derechos necesarios para que no exista una discriminación con el resto de los ciudadanos⁵. La Constitución Española considera la igualdad y la dignidad de las personas como aspectos fundamentales y fruto de las obligaciones impuestas en los propios Tratados internacionales suscritos por España nació la decisiva Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, LISMI⁶. Esta sensibilidad social que aportó la LISMI al tratamiento de la discapacidad ayudaría a que los poderes públicos canalizasen adecuadamente el marco de actuación en el empleo, ayudando a las empresas y estableciendo los objetivos en materia de acceso al empleo que siguen manteniéndose en la actualidad⁷.

El elemento principal de la Ley es reforzar lo estipulado en el artículo 49 de la Constitución, que ha sido reformado en las Cortes Generales tal como recoge el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 12 de enero de 2024, sustituyendo el término «disminuido» por el de «personas con discapacidad». Pero no todas las medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas han tenido la misma eficacia, aunque en la Administración Pública haya tenido un mayor reconocimiento y desarrollo que en la empresa privada⁸.

En cuanto a los aspectos específicos relacionados con el empleo, la integración laboral está considerada por la ONU como uno de los elementos más destacados para conseguir una igualdad de oportunidades⁹. Otra cosa es que la eficacia real de esta ley en el mercado laboral español no haya sido tan intensa como hubiera sido deseable, sobre todo porque los datos del INE muestran el éxito muy relativo de una de sus medidas estrella: la reserva del 2 % de trabajadores con discapacidad en empresas de más de 50 trabajadores. Mientras que las empresas del IBEX 35 sí están cumpliendo con esta cuota, no ocurre así en las más de 12.000 empresas que, según el INE, dan ocupación a más de 50 trabajadores¹⁰. De ellas, solo el 65 % cumplen con la cuota de reserva, mientras que el resto utiliza las medidas adicionales para evitar cumplir el cupo¹¹.

5 JIMÉNEZ LARA, Antonio; HUETE GARCÍA, Agustín. «Políticas públicas sobre...» *Óp. Cit.* p. 143-144.

6 CERDÁ MARÍN, María Consuelo; IYANGA PENDI, Augusto. «Evolución legislativa de la educación especial en España de 1970 a 2006 y su aplicación práctica». *Revista de Educación inclusiva*, 2017, vol. 6, no 3. p. 157.

7 MORENO BONILLA, Juan Manuel, et al. *30 años de la LISMI: un recorrido de inclusión*. 2014, p. 4.

8 JORDÁN DE URRÍES, FRANCISCO DE BORJA. L. «¿Está desenfocado el enfoque de la administración? El cambio» *organizacional y apoyo a las graves afectaciones: dos prioridades*. Amarú, 2012. p. 139-153.

9 LUACES GUTIÉRREZ, Ana Isabel. «Marco jurídico de protección de...» *Óp.Cit.* p. 21.

10 Exactamente eran, en 2022, 12.337 empresas.

11 DÍAZ VELÁZQUEZ, Eduardo. «El impacto de las políticas de empleo...» *Óp.Cit.* p. 166.

Sin duda, este ha sido uno de los problemas más evidente de la LISMI en sus cuarenta años de vida¹². Es decir, la desigualdad entre las empresas que sí lo cumplen frente a las que no, pues el cumplimiento alternativo al ser más laxo ha permitido que muchas empresas que no tienen ese carácter tan internacional y que, aunque superen los 50 trabajadores tienen una facturación baja, hayan preferido optar por este sistema en contra de los trabajadores con discapacidad¹³.

Asimismo, la LISMI prevé la creación de Centros Especiales de Empleo como una de las soluciones eficaces para mejorar la empleabilidad (arts. 41 y ss.) ya que han demostrado ser efectivos a la hora de canalizar la oferta y la demanda de trabajo existente para personas con discapacidad, pero el problema que surgen con estos Centros es que están básicamente enfocados a trabajos poco cualificados (jardinería, limpieza, lavandería, encuadernación...). La LISMI declara que la «finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido...».

La cuota de reserva del dos por ciento de la plantilla para personas con discapacidad, artículo 38, es una obligación legal de las empresas superiores a 50 trabajadores, pero con los desarrollos reglamentarios posteriores se impusieron una serie de condiciones que preveían circunstancias que darían lugar a su no aplicación, por ejemplo, que no existiese ninguna solicitud a un puesto vacante, que por los requisitos que soliciten no esté cualificado para poder llevar a cabo el trabajo o que el propio seleccionado no admita las condiciones laborales que se le plantean. Puede darse la circunstancia de que el puesto ofertado no pueda ser desarrollado por un trabajador con discapacidad, previo informe de expertos externos a la empresa¹⁴.

Algunos autores como Fuentes Fernández aluden a cuestiones discutibles respecto a la reserva de cuota. Por un lado, supone una imposición para los empleadores ya que limita su libertad de contratación y puede suponer una nueva discriminación hacia el resto de los trabajadores. En ambos supuestos queda legitimado en base al principio de discriminación positiva del artículo 9.2 de la Constitución. Así lo establece el Tribunal Constitucional en la sentencia 269/1994, de 8 de noviembre, acerca del carácter no discriminatorio para terceros de la reserva de empleo público a favor de las personas con discapacidad¹⁵.

12 Recuérdese que la LISMI está derogada y es sustituida por el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

13 ROMEO DELGADO, Marina, *et al.* «De la Ley de Integración...» *Óp.Cit.* p. 92.

14 MENÉNDEZ CALVO, Remedios. «Integración laboral de las personas con discapacidad. Modelo legal tras la reforma de 2012». *Anuario de la Facultad de Derecho*, 2012, no 5, p. 231.

15 FUENTES FERNÁNDEZ, Francisca. «La proyección de la reserva de empleo a favor de trabajadores minusválidos sobre los expedientes de regulación de empleo». *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2004, no 77, p. 280.

Otro de los aspectos que se plantean como cuestionables se refiere a la discriminación positiva que plantea la LISMI con las bonificaciones o reducciones de las cuotas de la Seguridad Social pero su implantación se ha demostrado efectiva debido a los menores costes salariales para las empresas sobre todo en puestos que no requieren alta cualificación y donde el colectivo de personas con discapacidad sufre una alta tasa de desempleo.

Con el propósito de adoptar las medidas de las Directivas 2000/43¹⁶, 2000/78¹⁷ y 2000/73¹⁸ el parlamento español aprobó en 2003 la Ley 21/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). Esta norma establece que se consideran personas con discapacidad a aquellas que tienen reconocido un mínimo de un 33 %, aclarando quienes pueden ser considerados discapacitados y destinatarios de las medidas dirigidas a la inserción laboral de este colectivo¹⁹. Pero lo más significativo es que en ella convergen la accesibilidad universal y la no discriminación por primera vez a efectos de conseguir la igualdad de todos los ciudadanos²⁰. Una accesibilidad entendida como la protección de los derechos de los discapacitados de manera que se les brinde la oportunidad de una participación más activa en la sociedad y una vida independiente «como ciudadanos titulares de derechos; sujetos activos que ejercen el derecho a tomar decisiones sobre su propia existencia y no meros pacientes o beneficiarios de decisiones ajenas...».

Posteriormente, el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, TRLGDPD, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y publicado en el BOE el 3 de diciembre, coincidiendo con la celebración del día mundial de la discapacidad, refunde en una sola varias leyes que inciden en el estatuto jurídico de las personas con discapacidad: la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, la LISMI; la Ley 51/2003 de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

16 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. «DOCE» núm. 180, de 19 de julio de 2000, páginas 22 a 26

17 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. «DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22

18 Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. «DOCE» núm. 269, de 5 de octubre de 2002, páginas 15 a 20

19 CANO GALÁN, Yolanda. «Reforma laboral e inserción laboral de personas con discapacidad». En *Discapacidad vs empleo: Aspectos a considerar para la inclusión en el empleo ordinario*, Dykinson, 2016, p. 72-76.

20 LUACES GUTIÉRREZ, Ana Isabel. «Marco jurídico de protección...» *Óp.Cit.* p. 25.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (modificada por la Ley 6/2022, de 31 de marzo)²¹, crea un nuevo marco normativo que posibilita la realización de acciones desde el ámbito público para evitar actuaciones que segreguen y aparten a las personas con discapacidad. Surge así una nueva Ley que dota de un mayor reconocimiento a los derechos de las personas con discapacidad²². La nueva Ley tiene muy presentes los cambios en la normativa internacional, especialmente la Convención para las personas con discapacidad.

Conclusión

Uno de sus principales objetivos de la vigente legislación en materia de discapacidad es la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, de manera que se garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación por motivo o por razón de discapacidad en el empleo, la formación y promoción profesionales y en las condiciones de trabajo²³.

Es importante destacar que, aunque en la normativa se declara que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos en base al ordenamiento jurídico, es imprescindible que esta premisa se haga efectiva desde las administraciones públicas a través de medidas que garanticen el ejercicio en igualdad de condiciones, de manera que sea un derecho real en todos los ámbitos de la vida. Este es el marco general establecido, el camino recorrido ha sido positivo y así se reconoce en todas las instancias nacionales e internacionales. Aquí en España, hay que destacar el papel que han desempeñado las Comunidades Autónomas en función de las competencias que les han sido delegadas en materia de política social, formación, educación y empleo principalmente.

Ahora queda seguir trabajando desde la colaboración entre lo público y lo privado, con la participación de la sociedad civil que cada día demanda más avances sociales para que nadie se quede atrás porque una nación que no garantiza la igualdad de todos y cada uno de sus ciudadanos independientemente de su condición o circunstancia o del lugar donde resida o trabaje no podrá ser una nación libre donde impere la justicia social y el buen gobierno.

21 BOE núm. 78, de 1 de abril de 2022, páginas 43626 a 43633.

22 LUACES GUTIÉRREZ, Ana Isabel. «Marco jurídico de protección...» *Óp.Cit.* p. 34

23 GRANDE SANZ, Marta. «El sistema arbitral de discapacidad...» *Óp. Cit.* p. 69.

