



**UNIVERSIDAD DE ALMERÍA**

**MASTER OFICIAL EN DERECHO  
Y ADMINISTRACIÓN LOCAL**



---

**EL EMPLEO PÚBLICO DE LAS  
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

---



**TRABAJO FIN DE MASTER PRESENTADO POR:**

**Libia Belén Peralta Aguirre**

**(Perfil metodológico)**

**BAJO LA DIRECCIÓN DE:**

**María Luisa Gómez Jimenez**

**Curso académico 2020 / 2021**

**Convocatoria julio**

**15 JULIO 2021**

## INDICE

ABREVIATURAS .....	- 4 -
INTRODUCCIÓN .....	- 6 -
1. ENFOQUE DESDE LA UNIÓN EUROPEA.....	- 9 -
2. RECONOCIMIENTO EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO .....	- 12 -
2.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES RELACIONADOS CON EL EMPLEO PÚBLICO Y LA CUOTA DE RESERVA.....	- 12 -
3. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA TODAS LAS PERSONAS.....	- 16 -
3.1 CONCEPTO DE DISCAPACIDAD .....	- 16 -
3.2 COMO SE RECONOCE EL GRADO DE DISCAPACIDAD .....	- 22 -
4. ACCESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	- 26 -
4.1 ASPECTOS PRINCIPALES Y TIPOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS .	- 26 -
4.2 ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO.....	- 29 -
4.2.1 LA COMPLEJIDAD QUE ENCUENTRAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA ACCEDER AL EMPLEO .....	- 31 -
4.2.1.1 ESPECIAL REFERENCIA A LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD .....	- 34 -
4.2.2 RÉGIMEN JURÍDICO DE LA CUOTA DE RESERVA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO .....	- 37 -
4.2.2.1 LA CUOTA DE DISCAPACIDAD EN 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.....	- 40 -
4.2.3 A QUIÉN AFECTA LA CUOTA DE RESERVA.....	- 42 -
4.2.4 LOS PROCEDIMIENTOS PARA APLICAR EL CUPO DE RESERVA .. .....	- 44 -
4.3 PLANES DE FOMENTO DE EMPLEO PÚBLICO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OTRAS MEDIDAS EN EL ÁMBITO LOCAL .....	- 48 -
5. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN LA OBLIGACIÓN DE GUARDAR CUOTA DE RESERVA A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	- 52 -
5.1 INFRACCIONES RELACIONADAS CON LA CUOTA DE RESERVA	- 53 -
5.2 SANCIONES APLICABLES .....	- 54 -
6. CONCLUSIONES .....	- 59 -
7. BIBLIOGRAFÍA .....	- 62 -
LEGISLACIÓN.....	- 71 -

ANEXO I.....	- 75 -
ANEXO II.....	- 76 -
ANEXO III.....	- 77 -

## Abreviaturas

BOE: Boletín Oficial del Estado

CE: Constitución Española

CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

DO: Diario Oficial

IPREM: Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples LD Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

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

LISMI: Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RAE: Real Academia Española

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC: Tribunal Constitucional

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

TREBEP: Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

TRLET: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

TRLGDPD: 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

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

TRLISOS: Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

UE: Unión Europea

## Introducción

¿Favorece realmente a las personas con discapacidad el acceso al empleo público mediante el porcentaje de reserva? La discapacidad es un concepto complicado y controvertido, puesto que este concepto ha venido siendo cambiante, y definido de forma imprecisa e incluso ofensiva para muchas personas. Este concepto ha ido evolucionando con el paso del tiempo, y el legislador le ha ido cambiando su terminología y adaptándolo a los nuevos tiempos. Podemos considerar que se trata pues, de una circunstancia personal que dificulta el día a día de las personas que la presentan en nuestra sociedad. Además, la discapacidad es una de las causas más frecuentes de discriminación. En el mismo sentido, la Constitución Española se encarga de consagrar el principio de igualdad, obligando a los poderes públicos a llevar a cabo políticas de inclusión para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, y sobre todo en el empleo. Este trato de favor es una de las materias que vamos a analizar.

Evidentemente, la Administración Pública juega un papel muy importante en este aspecto, puesto que como empleadora debe garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia. La Administración Pública ocupa dentro del empleo público un pilar fundamental. Es por esto, que debe regirse en base a sus principios de actuación, prestando especial atención al incluir a las personas con discapacidad en un entorno adecuado y normalizado de trabajo favoreciendo su inclusión, el progreso y la promoción profesional. Esta ha de tener siempre en cuenta las características especiales de estas personas. La administración pública tiene como finalidad satisfacer los intereses generales de todos en igual medida.

Con este planteamiento, en este trabajo se va a exponer su terminología dada por el legislador, la cual ha sido muy cambiante<sup>1</sup> a lo largo de los tiempos. Desde un inicio se centraba en remarcar la diferencia

---

<sup>1</sup> Con esto nos referimos a que en la normativa española preconstitucional se ha empleado el término *subnormal* para definir a las personas con alguna discapacidad. Como ejemplo claro y significativo es la propia Federación Española de Asociaciones Pro Subnormales (FEAPS), hoy denominada Federación de Organizaciones en favor de Personas con Discapacidad Intelectual.

y los defectos de las personas con estas cualidades. El término al que nos referimos ha ido evolucionando paralelamente con la sociedad, dejando atrás términos irrespetuosos (como subnormal o inútil), y poniendo de manifiesto las capacidades de todos, para adaptar el concepto sin mayor relevancia que la evidente. Esto es, la terminología debería fijarse más en la posición de una persona frente a las barreras que pueda encontrar debido a su discapacidad, y en las consecuencias que para ella tiene en términos de accesibilidad y normal desarrollo de sus aptitudes. La definición no debe fijarse en el origen de las circunstancias de la discapacidad. El legislador se intenta centrar, por tanto, en definir las diferencias, y no las carencias, para evitar la discriminación.

En cuanto a la normativa actual española<sup>2</sup>, se va a analizar la discapacidad, abarcando desde la normativa de la Unión Europea hasta las leyes propias del Ordenamiento Jurídico que lo regulan. Vamos a prestar especial atención a la regulación y a las características del acceso al empleo público de estas personas, en las Administraciones Públicas. Se va a puntualizar la normativa en vigor de los sistemas de cuotas y reservas de empleo para las personas con discapacidad. Estos sistemas pretenden favorecer la incorporación de las personas con discapacidad al empleo público, constituyendo turnos de acceso específicos para las personas con estas características. Sin embargo, ya se establece la obligación de la reserva directa de empleo con cincuenta o más trabajadores en plantilla, para empresas públicas o privadas<sup>3</sup>.

Finalmente, se va a hacer referencia a las obligaciones que tienen los empleadores en materia de discapacidad, y su incumplimiento. Por último, se va a exponer el procedimiento sancionador, y las sanciones relacionadas con el incumplimiento de respetar el cupo de reserva, así como las infracciones aplicables al respecto.

---

<sup>2</sup> La Constitución Española (en cuanto al principio de igualdad, que se va a tratar) y 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. Boletín Oficial del Estado 03 de diciembre de 2013. Núm. 289, como norma principal sobre los derechos de las personas con discapacidad.

<sup>3</sup> Artículo 42.1 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. Boletín Oficial del Estado. 03 de diciembre de 2013. Núm. 289

En definitiva, el fin de este trabajo es plantear la problemática del acceso al empleo de las personas con discapacidad, y las facilidades que proponen las Administraciones Públicas como empleador. Tanto el legislador como las AA.PP. pretenden conseguir un funcionamiento normal y poder adaptar completamente el mercado laboral a estas personas, considerando sus circunstancias especiales, sin mostrar ningún atisbo de discriminación al respecto. Esta investigación permitirá profundizar y dar a conocer un tema (la discapacidad y el acceso al empleo público de las personas que la presentan) que a menudo, suele ser desconocido para aquellas personas que no están documentados sobre la materia. Se va a profundizar en especial en el ámbito de la Administración local y el papel que juega en este aspecto.

La elección de este tema es debido al interés que me crea personalmente el ámbito del derecho laboral, en especial el empleo público y la Administración Pública. Me parece interesante dar a conocer y exponer mi punto de vista de la materia con una perspectiva personal y directa a un tema que, aunque a día de hoy es conocido por todos, es necesario darle luz.

En esencia, la opción metodológica a seguir en este trabajo es el histórico comparado puesto que se trata de un especial modo de conducirse el acontecer histórico: la homogeneidad de los hechos históricos, los cuales se darán análogamente en cualquier tiempo y lugar. En definitiva, el estudio histórico-comparativo se nos ofrece como un método investigador de primera magnitud para cualquier área de estudio.



## 1. Enfoque desde la Unión Europea

Desde la Unión Europea (en adelante UE) se han llevado a cabo diversas iniciativas para promover la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno favorable. La Unión Europea incentiva la disminución y la eliminación de la discriminación, en la medida de lo posible en todos los estados miembros.

En concreto, desde la Comisión Europea y el departamento de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, la UE apoya y complementa las políticas de todos los Estados miembros en los ámbitos de protección social y de inclusión social. Estas políticas han sido denominadas como la "Estrategia Europea 2020"<sup>4</sup>, la cual, incorpora una serie de iniciativas con metas establecidas a nivel europeo para un crecimiento inteligente, sostenible e integrado en todos los estados miembros. Además, la Estrategia Europea 2020 cuenta con un apoyo de siete iniciativas emblemáticas a escala europea y en los países de la UE (además de apoyo financiero)<sup>5</sup>; algunas de ellas son la Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social y, la Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos<sup>6</sup>, que favorecen los esfuerzos para alcanzar las metas mencionadas.

Por otro lado, la Comisión ofrece orientaciones a los estados miembros para la modernización de sus sistemas de protección social con el objetivo de la inversión social a lo largo de la vida, a través del "Paquete de Inversión Social"<sup>7</sup>. Asimismo, La Comisión trabaja en constante colaboración con los países de la UE a través del Comité de Protección Social, coordinando en los ámbitos de la inclusión social, la asistencia sanitaria y la asistencia a los

---

<sup>4</sup> UNIÓN EUROPEA. EUR-LEX. EUROPA 2020: *la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación*. Actualizado a 07 de febrero de 2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>

<sup>5</sup> UNIÓN EUROPEA. *Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación*. (9 de julio de 2021) Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>

<sup>6</sup> UNIÓN EUROPEA. *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos*. (09 de julio de 2021) Recuperado de <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7f39a8c6-068e-434d-a7ce-a9665bf227f9>

<sup>7</sup> UNIÓN EUROPEA. Comisión Europea. *Empleo, asuntos sociales e inclusión. Protección social e inclusión*. (07 de julio de 2021) Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=750>

enfermos crónicos, y las pensiones, a través del Método Abierto de Coordinación.

La Unión Europea y los estados miembros forman parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas, acuerdo que entró en vigor en enero de 2011, donde se llevan a cabo iniciativas inclusivas.

Las iniciativas más destacables sobre discapacidad son:

- El Acta Europea de Accesibilidad. Directiva 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y los servicios<sup>8</sup>.
- Reglamentos sobre los derechos de los pasajeros con movilidad reducida en los principales modos de transporte con base jurídica en el Artículo 91, apartado 1, y artículo 100, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).<sup>9</sup>
- Directiva 2016/2102 sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público.<sup>10</sup>
- Tarjeta Europea de Discapacidad.<sup>11</sup>
- Tarjeta Europea de Estacionamiento.<sup>12</sup>
- Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.<sup>13</sup>

Actualmente, no existe un reconocimiento mutuo de la discapacidad entre los Estados miembros de la UE. Este aspecto dificulta el

---

<sup>8</sup> UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.

<sup>9</sup> PARLAMENTO EUROPEO. Fichas temáticas sobre la Unión Europea. *Los derechos de los pasajeros*. Base jurídica en Artículo 91, apartado 1, y artículo 100, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) 2021 <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/48/los-derechos-de-los-pasajeros>

<sup>10</sup> UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público.

<sup>11</sup> COMISIÓN EUROPEA. «Empleo, Asuntos sociales e inclusión». Tarjeta Europea de Discapacidad. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=es>

<sup>12</sup> ESPAÑA. Administración General del Estado. *Tarjeta Europea de estacionamiento para personas con movilidad reducida*. [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/vehiculos/tarjeta-aparcar-movilidad-reducida.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/vehiculos/tarjeta-aparcar-movilidad-reducida.html)

<sup>13</sup> UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 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.

reconocimiento para las personas con discapacidad en otros países miembros que no sean el suyo. Las tarjetas nacionales que acreditan su situación puede que no estén reconocidas en otros Estados miembros. Por todo esto, con la Tarjeta Europea de Discapacidad<sup>14</sup> se pretende garantizar la igualdad de acceso a las prestaciones fuera del propio país, sobre todo en los ámbitos de la cultura, el ocio, el deporte y el transporte.

Además, para aumentar la concienciación sobre las condiciones de vida de las personas con discapacidad, la Comisión Europea organiza todos los años diversos acontecimientos a nivel europeo. Por ejemplo, el Premio Ciudad Accesible (el cual, se lo han concedido a ciudades como Ávila) o la conferencia del Día Europeo de las Personas con Discapacidad. En este sentido, es destacable el apoyo financiero que brinda la UE a través de una subvención anual que ofrece a diversas organizaciones de personas con discapacidad y ONG de ámbito europeo, para facilitar su participación en los procesos de la UE.

Por último, a nivel internacional se ha desarrollado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>15</sup>, como instrumento legal y vinculante que establece estándares mínimos para los derechos de las personas con discapacidad a nivel internacional. Las diferentes partes de la convención deberán informar periódicamente al comité de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad<sup>16</sup>, acerca de todas las medidas llevadas a cabo para implementarlas.

---

<sup>14</sup> UNIÓN EUROPEA. Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Tarjeta Europea de Discapacidad. (09 de julio de 2021) Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=es>

<sup>15</sup> NACIONES UNIDAS. *Personas con Discapacidad*. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

<sup>16</sup> NACIONES UNIDAS. *Derechos Humanos*. <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>

## 2. Reconocimiento en la Constitución Española y en el Ordenamiento Jurídico

Como norma suprema del Ordenamiento Jurídico es muy importante prestar atención a su regulación en esta materia. Se van a detallar los principios que se establecen para las relaciones de las personas con discapacidad con el empleo y su acceso a él. Vamos a hacer especial hincapié en el ámbito del empleo público.

### 2.1 Principios constitucionales relacionados con el empleo público y la cuota de reserva

Nuestra Constitución reconoce la igualdad como uno de los valores superiores del Ordenamiento Jurídico, junto a la libertad, la justicia y el pluralismo político, citándolo expresamente en el artículo 1.1 CE<sup>17</sup>. Sin duda, un hecho implícito en el desarrollo social de los años sucesores a la CE es el valor de la igualdad en la normativa y la sociedad. Esto es, es incuestionable<sup>18</sup> jurisprudencialmente, puesto que, la igualdad y la libertad son valores que condicionan la existencia de una sociedad justa y plural, y por esto, merecen el máximo reconocimiento constitucional.

Además, el legislador configura la igualdad como un derecho subjetivo de todos en el artículo 14 CE, vinculada a la prohibición de discriminación, garantizando a todos los españoles la ausencia de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social entre otras. Por tanto, se constituye el principio de igualdad formal, esto es, constituido por la igualdad ante la ley y la igualdad en la ley<sup>19</sup>. El artículo 14 CE cita

---

<sup>17</sup> TOUCHARD, J.: «Igualdad y Principio de Solidaridad» en El Principio de Igualdad en la Constitución Española, Tomo I, Madrid, Servicio Jurídico del Estado. 1991 pág. 51.

<sup>18</sup> STC Sentencia del Tribunal Constitucional 8/1983, de 18 de febrero (BOE núm. 70, de 23 de marzo de 1983) ECLI:ES:TC:1983:8: “Toda situación de desigualdad persistente a la entrada en vigor de la norma constitucional, deviene incompatible con el orden de los valore”.

<sup>19</sup> STC Sentencia del Tribunal Constitucional 144/1988, de 12 de julio (BOE núm. 189, de 08 de agosto de 1988) ECLI:ES:TC:1988:144. El Tribunal expresa claramente los dos planos que presenta el principio de igualdad formal contenido en el artículo 14 CE: igualdad en la ley «frente al legislador o frente al poder reglamentario, impidiendo que uno u otro puedan configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas» e igualdad ante la ley «obliga a que la ley sea aplicada de modo igual a todos aquellos que se encuentran en la misma situación,

expresamente esas condiciones sociales o personales, como son; el nacimiento, la raza, el sexo, la religión y la opinión, pero no cita la discapacidad como tal. Así pues, la discapacidad debe entenderse entre esas "otras circunstancias" que aseguran la garantía constitucional de igualdad.

Si bien, a pesar de ser la discapacidad una circunstancia que genera discriminación y que afecta de forma negativa a la igualdad de oportunidades de las personas que la poseen, sorprende que el artículo 14 CE no cite textualmente esta característica como uno de los supuestos protegidos por la prohibición de discriminación. Sin embargo, la protección de la discapacidad debe entenderse comprendida en el artículo 14 CE a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En otro sentido, se introduce el principio de igualdad material como oposición y complemento al de igualdad formal, en el artículo 9.2 CE, el cual cita que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Este precepto asigna a los poderes públicos un mandato para la promoción de condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sean reales y efectivas, constituyendo el principio general de igualdad a través de la igualdad de oportunidades<sup>20</sup>.

En concreto, la discapacidad encuentra su alusión en el artículo 49 CE, el cual encomienda a los poderes públicos la realización de «una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los

---

sin que el aplicador pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas, o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en la norma».

<sup>20</sup> DE ASIS ROIG, CAMPOY CERVERA, I. Y BENGOCHEA GIL, M.A. «Derecho a la Igualdad y a la diferencia: análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva» DE LORENZO GARCÍA, R. Y PÉREZ BUENO, L. Tratado sobre Discapacidad Pamplona, ARANZADI 2007, pág. 115.

derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos»<sup>21</sup>. Este precepto no reconoce a los ciudadanos con discapacidad derechos exigibles ante los poderes públicos, sino que se amplía y se potencia con la base de los artículos 14, 9.2 y 10 CE. El Tribunal Constitucional<sup>22</sup> alude que el artículo 49 no es sino la plasmación del mandato de igualdad material contenido en el artículo 9.2 de la CE respecto de las personas con discapacidad.

En el mismo sentido, la STC 12/2008, 29 de enero de 2008<sup>23</sup>, hace mención expresa al respecto; “el principio de igualdad ante la Ley proclamado en el art. 14 CE impide que el legislador dé un trato distinto a personas que se hallen en la misma situación (STC 144/1988). Sin embargo, tal paridad no impide que el legislador haga distinciones siempre que puedan ser calificadas de objetivas y razonables, constituyendo discriminaciones cuando sean arbitrarias o irrazonables. (...) La igualdad ha de ser real y efectiva por mor del art. 9.2 CE, lo que dota de legitimidad a las acciones positivas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades, práctica que, no obstante, puede colisionar con los derechos de las personas excluidas y con el criterio meritocrático según el cual los bienes o beneficios escasos deben ser asignados según la valía individual de las personas. Lo que no ha sido óbice para que la Ley haya favorecido a las personas con discapacidad mediante la reserva de cuotas en el acceso a la función pública, <<lo que constituye una discriminación positiva indirecta en méritos del artículo 49 CE>>.” Tal como cita el tribunal no ha sido un obstáculo, pues la finalidad es la de favorecer la igualdad de oportunidades bajo la rúbrica del principio de igualdad recogido en la Constitución.

Por último, podemos considerar que la Constitución fija las bases para la configuración de una sociedad concienciada con la igualdad de oportunidades de todas las personas, y obviamente con la idea de la

---

<sup>21</sup> Debe tenerse en cuenta que este artículo pertenece a los principios rectores de la política social y económica (capítulo III) el cual requerirá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.3 CE, una ley de desarrollo para que su contenido pueda ser invocado ante los tribunales de justicia.

<sup>22</sup> STC Sentencia del Tribunal Constitucional 269/1994, de 3 de octubre (BOE núm. 267, de 08 de noviembre de 1994) ECLI:ES:TC:1994:269

<sup>23</sup> STC Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero (BOE núm. 52, de 29 de febrero de 2008) ECLI:ES:TC:2008:12

erradicación de la discriminación. Así se ha hecho notar en la normativa posterior a la CE<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Como por ejemplo en 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. Boletín Oficial del Estado. 03 de diciembre de 2013. Núm. 289

### 3. La igualdad de oportunidades laborales para todas las personas

Hoy por hoy, como señala Egea García es notorio la gran evolución<sup>25</sup> que se ha dado con el paso de los años con respecto a la inclusión por igual de todas las personas en el mercado laboral. Y como bien cita Carlota de Barcino<sup>26</sup> "El mundo de la empresa es un mundo complejo, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el complemento del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer pues, como personas, se enriquecen mutuamente."

#### 3.1 Concepto de discapacidad

Poniéndonos en antecedentes, el concepto de discapacidad ha generado innumerables debates y controversias<sup>27</sup>. A lo largo de la historia este término ha ido evolucionando y cambiando, tal y como se expone a continuación. Remontándonos al año 1910 con el Real Decreto de 22 de enero de 1910<sup>28</sup> se crea el Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales, usando conceptos para las personas con discapacidad como "anormales" o "inútiles". Lógicamente, la política social adoptada no favorecía la normalización social de estas personas para nada. Posteriormente, se dio paso a los términos de "subnormal", "inválido" y "deficiente". Estos términos continuaban siendo despectivos y

---

<sup>25</sup> EGEA GARCÍA, C., SARABIA SÁNCHEZ, A. *Evolución de las concepciones hacia el fenómeno de la discapacidad*, 2001

<sup>26</sup> DE BARCINO, C. *Hombre y mujer: dos modos de trabajar*. (08 de julio de 2021) Recuperado de <https://es.catholic.net/op/articulos/43533/cat/416/hombre-y-mujer-dos-modos-de-trabajar.html>

<sup>27</sup> Hace referencia expresa a la evolución del concepto PÉREZ DALMEDA, M. E. *Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas*.

<sup>28</sup> Real Decreto de 22 de enero de 1910 estableciendo un Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales. Gaceta de 24 de enero de 1910. Colección Legislativa de España, Tomo XXXVII. Volumen 1º, Madrid: Imprenta de la Revista de Legislación. ALICIA MADUEÑO, A., NAVARRO JUÁREZ, L. (2015, 30 de junio) *La incidencia de los patronatos nacionales en la política educativa de las enseñanzas de sordos (1910-1978)*. Revista Española sobre Discapacidad. Volumen III.



discriminatorios, aunque, es apreciable el esfuerzo del legislador por buscar términos menos peyorativos.

En este sentido, se puede señalar la Sentencia de 18 de diciembre de 2014 (TJUE 2014, 367<sup>29</sup>), la cual resolvió el asunto C354/13 planteado por un trabajador público que fue despedido como consecuencia de su obesidad. En este caso en concreto, el TJUE entendió que el concepto de discapacidad también comprende la dificultad para el ejercicio de una actividad profesional, aunque el origen no sea patológico. A nivel europeo y supranacional se podía apreciar la evolución desde un punto de vista médico de la discapacidad, partiendo de la aparición de lesiones o deficiencias orgánicas. Por tanto, se plantea una respuesta rehabilitadora como mecanismo inminente de integración. Todas estas barreras se crean como consecuencia de circunstancias relativas a esas personas que limitan su capacidad, ya sea por cuestiones médicas, o bien anomalías de nacimiento, que sitúan al individuo en una situación de desventaja en relación con otras personas que no presentan dichas limitaciones. Por todo esto, es la sociedad la que debe adaptar el medio ofreciendo igualdad de oportunidades en un entorno social comprometido con las peculiares circunstancias de todas las personas que conforman la sociedad.

Con el paso de los años y la evolución social del lenguaje, hemos conseguido la aceptación de la diferencia y con ello la evolución hacia la inclusión social, eliminando términos despectivos y buscando términos más inclusivos<sup>30</sup>.

A día de hoy, 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 (en adelante TRLGDPD), define la discapacidad en el artículo 2. A) como "una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o

---

<sup>29</sup> SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (Sala Cuarta) de 18 de diciembre de 2014, En el asunto C-354/13, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Retten i Kolding (Dinamarca), mediante resolución de 25 de junio de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de junio de 2013.

<sup>30</sup> MEDINA GARCIA, M. *La educación inclusiva como mecanismo de garantía de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad*. Ediciones Cinca. 2017

impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. Esta es la definición más objetiva hasta ahora, a la vez que respetuosa. En esta última definición se aprecia un modelo más social (menos médico), que en las dos leyes que refunde, como son la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (en adelante LISMI), que atribuía la condición de “minusválido” a las personas “cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales” (artículo 7 LISMI). O bien, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (en adelante LIONDAU), la cual daba la siguiente definición; “personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (artículo 1.2 LIONDAU). Evidentemente, se aprecia la evolución en ambas hasta el TRLGDPD<sup>31</sup>, donde se exige que debe tratarse de barreras que “limiten o impidan” la participación de las personas con discapacidad.

La definición del artículo 1.2 LIONDAU debemos complementarla con el art. 4.2 LIONDAU, y es que “además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente<sup>32</sup> en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o

---

<sup>31</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

<sup>32</sup> Dichos grados de incapacidad se regulan en los artículos 193 a 200 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. 31 de octubre de 2015. Núm. 261

inutilidad.” Con todo esto, entendemos que será identificada la condición legal de persona con discapacidad a quienes tengan reconocido un determinado grado de discapacidad, que en este caso se establece en el 33%, ya sea de manera directa o a través de la asimilación con el reconocimiento de pensiones de incapacidad o inutilidad.

Por su parte, la Real Academia Española, 2021, definición 1 (en adelante RAE), define el concepto de discapacidad como la “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social”. De otro lado, la Organización Mundial de la Salud<sup>33</sup> (OMS) la define como “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.” Podemos considerar que el TRLGDPD ha concretado definitivamente establecer de manera más precisa y uniforme, el concepto legal de discapacidad.

Además, hay que destacar la ausencia de referencias a las distintas tipologías de discapacidad en nuestra normativa. Estas carencias son apreciables tanto en la normativa anterior LISMI<sup>34</sup> y LIONDAU<sup>35</sup>, como en el vigente Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (TRLGDPD).

En definitiva, de aquí podemos extraer, que se trata de personas que se encuentran con barreras a diario para poder realizar cualquier tarea cotidiana. Son personas que poseen esa cualidad de forma permanente

---

<sup>33</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Discapacidad y Salud*. 1 de diciembre de 2020. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

<sup>34</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. 30 de abril de 1982. Núm. 103

<sup>35</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. 03 de diciembre de 2003. Núm. 289

(habitualmente) y, por tanto, les limitan en sus interacciones en sociedad, dificultando su acceso a nuevas oportunidades laborales, y limitando la igualdad de condiciones con los demás. La discapacidad es una circunstancia que a menudo genera discriminación, y además es difícil<sup>36</sup> de identificar a diferencia de otras como la edad, el sexo o la nacionalidad. La Unión Europea (UE) realiza periódicamente encuestas e informes de opinión de los ciudadanos, respecto de diversas temáticas relacionadas con la gestión de la Unión Europea u otros asuntos públicos. Estos estudios se complementan con los Eurobarómetros “especiales” que son estudios temáticos exhaustivos que realizan diversos servicios de la Comisión Europea y otras instituciones. Podemos puntualizar el caso del Eurobarómetro sobre “discriminación en la Unión Europea”, publicado en septiembre de 2019, donde se ha podido extraer datos individualizados de España; exactamente el 59% de los ciudadanos españoles encuestados perciben la discriminación por discapacidad como “rara”; siendo la media de los ciudadanos de la U.E del 51%.

En España se estima que residen 4,12 millones de personas con discapacidad, esto supone aproximadamente el 9% de la población total en España. En términos generales, las personas con discapacidad afrontan en mayor medida distintas situaciones discriminatorias que las personas sin discapacidad. El último Informe Olivenza (en el año 2019)<sup>37</sup> ofrece datos relevantes sobre estas situaciones de discriminación: el 6,2% de las personas con discapacidad se encuentra en situación de pobreza severa y el 17,3% en situación de pobreza moderada. Sin embargo, estos porcentajes son de 5,4% y de 15,2% respectivamente, en la población sin discapacidad. Por otro lado, el riesgo de pobreza o exclusión social afecta al 31,1% de las personas con discapacidad, 7 puntos más que la población sin discapacidad. Además, el salario medio anual de las personas con discapacidad es casi 4.000 euros anuales inferior a la población sin discapacidad. Se aprecia la brecha salarial entre hombres y mujeres con

---

<sup>36</sup> OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. *Discriminación por discapacidad. Nuevo Informe sobre la discriminación en la Unión Europea*. Informe del 30 de octubre de 2019. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

<sup>37</sup> OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. *Proteger a las personas con discapacidad frente a la crisis del COVID-19*. Informe del 07 de mayo de 2020. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

discapacidad, es decir, las mujeres con discapacidad tienen un salario inferior respecto a los varones con discapacidad en un 15,9%. En cuanto al empleo, el 34,5% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad. La tasa de paro se situó en 25,2%, 10 puntos más alta que la población sin discapacidad.

Todas estas desigualdades se incrementan en situaciones de crisis, tal es el caso de la pandemia del COVID-19, que nos lleva aconteciendo desde marzo de 2020. En este aspecto, el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) António Guterres<sup>38</sup>, ha denunciado esta situación y ha declarado que “debemos garantizar la igualdad de derechos de las personas con discapacidad al acceso a los cuidados sanitarios y a los procedimientos que les salven la vida”. Guterres también ha instado a los Gobiernos a que las personas con discapacidad estén en el centro de la respuesta al COVID-19 y en los esfuerzos de recuperación.

Seguidamente, es una cuestión controvertida averiguar en qué circunstancias se presenta la discapacidad, cómo se determina y a quiénes afecta realmente. De cualquier forma, no es suficiente con deducir que una persona presenta una discapacidad a partir de una valoración en base a su situación y circunstancias. Sino que es necesario concretar la medida y la intensidad en que se presentan estas características que dificultan su desarrollo normal en la sociedad, para así poder garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas.

Un dato muy relevante es que el Consejo de ministros ha autorizado el Anteproyecto de Ley para la reforma del artículo 49 de la Constitución Española, con la finalidad de eliminar el término “disminuido” del texto de la Carta Magna y sustituirlo por “persona con discapacidad”, que es más indulgente a día de hoy. Este acto<sup>39</sup> ha sido considerado como la primera

---

<sup>38</sup> ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Mensaje de Antonio Guterres del Día Internacional de las Personas con Discapacidad. 3 de diciembre de 2020. <https://unric.org/es/mensaje-de-antonio-guterres-del-dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad/>

<sup>39</sup> CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Artículo 49, Primera reforma social de la Constitución Española. Consideraciones y propuestas desde la discapacidad organizada. 4 de diciembre de 2020. <http://www.convenciondiscapacidad.es/2020/12/04/articulo-49-primera-reforma-social-de-la-constitucion-espanola-consideraciones-y-propuestas-desde-la-discapacidad-organizada/>

reforma social de la Constitución, con la pretensión principal de ampliar y reforzar la protección de los derechos de estas personas más vulnerables. Se trata, por tanto, de un cambio muy importante que desde nuestra constitución se aplique un término más inclusivo<sup>40</sup> en la persecución de la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

### 3.2 Como se reconoce el grado de discapacidad

Actualmente, el procedimiento para el reconocimiento del grado en discapacidad se encuentra regulado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía<sup>41</sup>. Se trata de una norma publicada en el momento de vigencia de anteriores definiciones del concepto de discapacidad, con lo cual, tiende a ofrecer un enfoque del modelo médico del concepto de discapacidad, y no del modelo social como hace el actual texto legal TRLGDPD. El Real Decreto 1971/1999 fue desarrollado reglamentariamente e introdujo con carácter general el porcentaje mínimo del 33% a partir del cual, resulta aplicable la normativa reguladora de los derechos de las personas con discapacidad. De igual forma actualmente, el TRLGDPD establece que tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % (artículo 4.2 TRLGDPD).

Podemos afirmar que el Real Decreto 1971/1999 es una norma que se fundamente en los baremos establecidos. De hecho, se pueden apreciar hasta tres: el primero, con las normas para la evaluación de las consecuencias de la enfermedad, de acuerdo con el modelo propuesto por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS<sup>42</sup>; el segundo determina la necesidad de asistencia de otra

---

<sup>40</sup> CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. *Sinopsis del artículo 49*. 2003.

<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=49&tipo=2>

<sup>41</sup> El artículo 4 Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Boletín Oficial del Estado. 26 de enero de 2000. Núm. 22, establece que “el grado de minusvalía se expresará en porcentaje”, regulando y especificándolos en los artículos siguientes.

<sup>42</sup> MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES. (INSERSO) (Eds.). *Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías*. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad. Madrid. 1994.

persona o dependencia; y un tercer baremo sería el cual, determina la existencia de dificultades para utilizar transportes colectivos. Se aprecia que se asemeja considerablemente al texto de la LISMI donde se establecían tres tipos de ayudas económicas a las personas con discapacidad: el subsidio de garantía de ingresos mínimos, el subsidio de ayuda de tercera persona y el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte. Sin embargo, estos subsidios no se reconocen a día de hoy<sup>43</sup>. Esto es así desde la entrada en vigor de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, puesto que este tipo de protección ha ido desapareciendo, pero se siguen abonando a quienes ya los tuvieran reconocidos y no hayan accedido a la nueva protección no contributiva.

La calificación del grado de discapacidad es el resultado de la valoración con los criterios técnicos fijados mediante los baremos recogidos en el Real Decreto 1971/1999. Asimismo, será el resultado de la valoración, por un lado, de las discapacidades que presente la persona y, por otro lado, de los factores sociales relativos a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social, entre otros<sup>44</sup>, siendo ambiguo en este aspecto. No obstante, será el porcentaje final de discapacidad la suma y valoración en mayor medida del baremo y en menor medida de la valoración de los factores sociales.

La competencia para determinar el grado en discapacidad recae sobre “los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieren sido transferidas las funciones en materia de calificación de grado de discapacidad” (art. 6 Real Decreto 1971/1999<sup>45</sup>). A estos órganos deberá presentarse la solicitud junto a la documentación exigida. Una vez realizada la evaluación pertinente, el equipo de valoración y orientación, del que formarán parte al menos un médico, un psicólogo y un trabajador social,

---

<sup>43</sup> Con la entrada en vigor de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre. Boletín Oficial del Estado. 22 de diciembre de 1990. Núm. 306, estos subsidios han desapareciendo.

<sup>44</sup> El art. 5. 2 Real Decreto 1971/1999, 23 diciembre cita que se entiende “entre otros factores, a entorno familiar, situación laboral y profesional, niveles educativos y culturales, así como a otras situaciones del entorno habitual de la persona con discapacidad”.

<sup>45</sup> Las competencias de titularidad y ejercicio se recogen en el artículo 6 Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

emitirá un dictamen técnico-facultativo para el reconocimiento del grado de discapacidad o su revisión (en su caso).

Por último, el órgano competente dictará resolución expresa sobre el reconocimiento del grado, y la puntuación obtenida en los baremos. Se entenderá reconocido el grado de discapacidad desde la fecha de la solicitud. El interesado puede recurrir la resolución ante el orden jurisdiccional social, previa interposición de la reclamación<sup>46</sup>.

El grado de discapacidad, atendiendo a lo dispuesto en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal<sup>47</sup>, en su artículo 5.1 g) "se consideran datos relacionados con la salud de las personas los referidos a su porcentaje de discapacidad y a su información genética". El grado de discapacidad es considerado como un dato de carácter personal relacionados con la salud de las personas. Por lo tanto, este dato debe tener la protección que se otorga a "los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente", artículo 7.3 Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (derogada), el cual, se consideraba un dato "especialmente protegido". A parte de esta estricta esfera de protección, únicamente se podrá tratar este dato con consentimiento expreso de su titular, debiendo ser protegido con el nivel máximo previsto por la Ley. Actualmente, el artículo 28.2.e) Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>48</sup> recoge la protección de las obligaciones generales del responsable y encargado del tratamiento, directamente

---

<sup>46</sup> Reconocido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. 11 de octubre 2011. Núm. 245. artículo 2 o) recoge las "cuestiones litigiosas relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad".

<sup>47</sup> Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Boletín Oficial del Estado. 14 de diciembre de 1999. Núm. 298

<sup>48</sup> Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado. 06 de diciembre de 2018. Núm. 294



emanado de los artículos 24 y 25 del Reglamento (UE) 2016/679<sup>49</sup>, en cuanto al tratamiento de datos de las personas con discapacidad.

---

<sup>49</sup> UNIÓN EUROPEA. REGLAMENTO 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

#### 4. Acceso a la Administración Pública de las personas con discapacidad

En este apartado se va a poner de manifiesto toda la legislación que trata esta materia y el procedimiento que ha de proteger a las personas con discapacidad en el acceso al empleo público. Se van a estudiar los sistemas de cuotas establecidos al efecto para lograr así una mayor inclusión de las personas con discapacidad, prestando especial atención a algunas peculiaridades.

##### 4.1 Aspectos principales y tipos de empleados públicos

La administración pública (en adelante AA.PP.) como empleadora debe estructurarse en la consecución de las finalidades que le atribuye la Constitución Española, que no son otras que, los intereses generales de forma objetiva. La administración pública debe actuar de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho, tal y como establece el artículo 103.1 CE. Las AA.PP. para alcanzar la inclusión de las personas con discapacidad en el marco del empleo público debe realizarse con el mayor respeto al principio de igualdad, tanto en sentido formal como material, pero además de modo que permita el alcance por completo de los intereses generales y la plasmación de los principios establecidos.

Podemos considerar en sentido amplio, que una de las funciones esenciales de la Administración es favorecer la justicia social. Por eso, centrando la atención en el apartado 3 del artículo 103 CE, se aprecia la exigencia de que sean regulados por ley en el estatuto de los funcionarios públicos. Además, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, o las peculiaridades que presenta el ejercicio de su derecho a sindicación, así como el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Adicionalmente, como derivación del principio de legalidad el apartado segundo del precepto mencionado contempla que "los órganos de

la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley" (artículo 103.2 CE).

Por tanto, con todo esto, se aprecia un ámbito reglado<sup>50</sup>, en el que el sometimiento a la ley y al derecho hará que la gestión del empleo público presente peculiares características en relación con el empleo "no público". En especial en lo que se refiere a la confección de las plantillas de trabajadores, siendo incompatible con los principios generales de la gestión del empleo público.

Como establece el artículo 23.2 CE todos los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Esto da lugar a un inequívoco reconocimiento específico del derecho a la igualdad en el acceso al empleo público. De este modo, se configuran los principios de igualdad, mérito y capacidad, junto con los de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación<sup>51</sup>, que deben regir el normal funcionamiento de las administraciones públicas. Este dato es imprescindible a la hora de determinar los mecanismos de lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo público. Esto es, como se ha señalado, garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas en el acceso al empleo público, y en el desarrollo de las carreras profesionales administrativas de todos los empleados públicos por igual. Sin embargo, no se puede asegurar este fin, puesto que hay que atender a los principios de mérito y capacidad en la consecución de los intereses generales y, por tanto, el mandato que fija el artículo 49 CE encontrará este obstáculo en el empleo público.<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Se da cierta rigidez organizativa que tendrá una evidente plasmación en la normativa reguladora del empleo público, condicionando notablemente las posibilidades de aplicación de medidas de acción positiva. Asimismo, el alcance de estas vendrá siempre condicionado por la presencia de las exigencias constitucionales de mérito y capacidad que se derivan del artículo 103.3 CE.

<sup>51</sup> GÓMEZ JIMENEZ, M. L. «Derecho Administrativo Materiales Adaptados al EEEs. Edición bilingüe para estudiantes de disciplinas no jurídicas» Aranzadi; N.º 1 edición. Navarra. 23 octubre 2019

<sup>52</sup> BAÑO LEÓN, J.M., «La distinción entre derecho fundamental y garantía institucional en la Constitución española», en Revista Española de Derecho Constitucional, n.º 24, 1988.

El TRLGDPD<sup>53</sup> contempla en el artículo 37.3 que el acceso al empleo público se regirá por lo dispuesto en la normativa reguladora de la materia, tratándose así, de una remisión íntegra al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) en esta materia, evitando duplicidades. En este sentido, el artículo 37.1 TRLGDPD establece que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo paulatinamente, combatiendo activamente su discriminación, y fomentando la implicación de las administraciones públicas. Además, en el segundo apartado del artículo 37 se establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de tres tipos de empleo, como son: el empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo; el empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y en tercer y último lugar, el empleo autónomo.

En este mismo sentido, hay que señalar que el TREBEP<sup>54</sup> recoge en su artículo 14 el principio general de igualdad, al reconocer a los empleados públicos el derecho a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con la premisa de la previa obtención de la condición de empleado público. Sin embargo, el TREBEP no menciona de forma expresa el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público.

En el TREBEP se recogen la definición del empleo público en el artículo 8 cuando cita que "son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los

---

<sup>53</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

<sup>54</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 31 de octubre de 2015. Núm. 261

intereses generales”<sup>55</sup>, distinguiendo entre funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, y personal eventual. En los artículos del 9 a 12 TREBEP se recogen las características básicas de cada uno de los tipos de empleados públicos. Por otro lado, en el artículo 13 TREBEP se regula la figura del personal directivo profesional, encontrando así distintos tipos de personal, por lo que las personas con discapacidad tendrán, al igual que el resto de ciudadanos distintas oportunidades de empleo.

#### 4.2 Acceso al empleo público

Como se ha puntualizado, la Administración Pública juega un papel muy importante<sup>56</sup> en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, utilizando el sistema de cuotas de reserva, el cual fue introducido inicialmente en la derogada Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos (LISMI).<sup>57</sup>

Este sistema de cuotas generalmente se basa sobre todo en la imposición o la obligación de reservar un porcentaje de puestos de empleo para personas que acrediten alguna discapacidad (reconocido el grado en discapacidad del 33 % o superior) y, por tanto, no cuenten con igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Su aplicación se da tanto en el ámbito privado como en el público, aunque la configuración no es idéntica en ambos casos.

---

<sup>55</sup> Definición dada por el artículo 8 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado. 31 de octubre de 2015. núm. 261

<sup>56</sup> Como empleadora del empleo público y además como garante último del cumplimiento de las obligaciones empresariales en esta materia. Siendo protagonista en las relaciones de trabajo de las personas con discapacidad al constituir el empleo público una parte muy importante de nuestro mercado global de trabajo, como comenta BOLTAINA BOSCH, X. en *El empleo público y las personas con discapacidad*.

<sup>57</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Madrid. 2016

El sistema de cuotas viene recogido en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre<sup>58</sup>, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Este precepto establece en su artículo 2 que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento”. Por su parte, el TREBEP prevé en su artículo 59 que “se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad”. De este porcentaje, se reservará al menos “el dos por ciento de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual” y el resto de las plazas ofertadas serán para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad, siempre y cuando superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y lógicamente, la compatibilidad con el desempeño de las tareas. Seguidamente, en el punto dos del mencionado precepto, prevé que “cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.” Estas adaptaciones se engloban en cuatro grupos:

- Aquellos que precisan adaptaciones por discapacidad visual.
- Aquellos que precisan adaptaciones por discapacidad auditiva.
- Aquellos que precisan adaptaciones por barreras físicas.
- Aquellos que precisan facilidades solo si es necesario durante el tiempo de examen.

Por su parte, la Secretaría de Estado de Función Pública se ha comprometido el 27 de octubre de 2019 a detallar las cuestiones concernientes a las personas con discapacidad en la información pública sobre los procesos selectivos de concursos y oposiciones de la Administración General del Estado. Tras una queja del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) ha conseguido con

---

<sup>58</sup> Real Decreto 2271/2004, 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. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2004, núm. 303

ello que se van a acometer mejoras en el Punto de Acceso General, creando filtros y alertas específicas.<sup>59</sup>

En este aspecto, hay que señalar la STS 3521/2013, 16 de febrero de 2015<sup>60</sup> al respecto cita que “ciertamente todas esas normas incluyen ventajas o medidas de discriminación positiva en favor de las personas con discapacidad, pero no lo hacen en el sentido de establecer unos criterios distintos para la evaluación de la capacidad profesional que resulte necesaria para el desempeño de las plazas o funciones a cuyo acceso se aspire, sino en el que antes se subrayó de que, una vez superada esa capacidad mínima, se reserven unas plazas en las que únicamente se compita con personas que también tengan discapacidad”. Así, este sistema viene establecido para que las personas con discapacidad compitan entre ellas en el acceso al empleo público.

#### 4.2.1 La complejidad que encuentran las personas con discapacidad para acceder al empleo público

Al efecto, el artículo 37 TRLGDPD<sup>61</sup> establece los tipos de empleos a los que pueden optar las personas con discapacidad, citando en el punto uno que “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad”, teniendo siempre en consideración las mejoras de las condiciones y la calidad, y combatiendo activamente contra la discriminación. Asimismo, las personas podrán ejercer su derecho al trabajo, según el punto dos del mencionado precepto; en empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo; el llamado empleo protegido, en centros especiales

---

<sup>59</sup> Artículo completo en la web oficial del CERMI <https://www.cermi.es/es/actualidad/noticias/funcion-publica-especificar-las-cuestiones-de-discapacidad-en-la-informacion-publica>

<sup>60</sup> STS. Tribunal Supremo - Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo. 3521/2013. 16 de febrero de 2015.

<sup>61</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

de empleo y en enclaves laborales; y el empleo autónomo, como se ha venido comentando con anterioridad.

Las personas con discapacidad se encuentran con ciertas dificultades<sup>62</sup> para encontrar un empleo, acorde a sus cualidades y medios. Las personas con discapacidad encuentran barreras actitudinales y físicas en los puestos de trabajo que les impiden ser contratados y, además desarrollar su actividad laboral con normalidad. Otros factores determinantes son la desconfianza y los prejuicios hacia las personas con discapacidad, y por supuesto la precariedad laboral.<sup>63</sup>

Para conseguir un empleo de calidad y que se ajuste a sus características debemos partir de la base, que es la educación. Y es que el acceso al empleo ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena pasa necesariamente por una adecuada formación. Es muy necesaria una buena educación variada y accesible por igual para todas las personas. No obstante, desde 1985 se ofrece una nueva alternativa a la educación formal de personas con discapacidad intelectual como es la integración escolar. La integración escolar en un principio se inicia de forma experimental, y posteriormente se ha ido generalizando a todos los centros educativos, siendo en la actualidad una respuesta educativa normalizada para los alumnos que presentan necesidades educativas especiales. Además, es palpable la complejidad de la integración sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual y por ello, se justifica la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas específicas, siendo conscientes de que para desempeñar un trabajo (el que sea) primero se necesita una preparación y formación adecuada. Este factor va a ser determinante dependiendo de la integración laboral y social, y obviamente del tipo de formación recibida.

Para apoyar y facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad se crean los Centros Especiales de Empleo<sup>64</sup>, los cuales, están considerados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por

---

<sup>62</sup> Fundación Juan XXIII (2 de junio de 2017) *¿Qué dificultades afrontan las personas con discapacidad a la hora de buscar empleo?* Blog Fundación Juan XXIII. Recuperado de <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/noticias/dificultades-personas-con-discapacidad-buscar-empleo>

<sup>63</sup> Véase ANEXO III.

<sup>64</sup> Véase ANEXO II



el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>65</sup> como relaciones especiales de empleo (artículo 2.1 g). Los centros especiales de empleo son empresas que proporcionan tareas pensadas y adecuadas para personas con discapacidad, cuyo objetivo es su integración en el mundo laboral. Cada trabajador realiza una labor productiva, remunerada y siempre adecuada a sus características personales. Eso sí, la plantilla de estos centros debe estar conformada, al menos en un 70 %, por personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33 %.

Los Centros Especiales de Empleo podrán ser promovidos bien por las administraciones públicas, directamente o en colaboración con otros organismos; bien por entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresa.<sup>66</sup> A colación, establece la STS 806/2010, 21 de octubre de 2010 Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social, "conclusión cabe llegar tras la lectura de los artículos 37, 37 bis y 38.2 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril y con total claridad, del artículo 1 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre: "Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (RCL 1982\1051), de Integración Social de los Minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad."

---

<sup>65</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado. 24 de octubre de 2015. Núm. 255.

<sup>66</sup> JUNTA DE ANDALUCÍA. *Centro Especiales de Empleo*. (08 de julio de 2021) Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/sae/areas/mejora-empleabilidad/centros-especiales.html>

#### 4.2.1.1 Especial referencia a las mujeres con discapacidad

*"La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos" (Kofi Annan, ex secretario de la ONU).*

El hecho de ser mujer con discapacidad es una doble vertiente desde el enfoque de la discriminación que puede dificultar la inclusión de estas, y mermar sus derechos, muy a pesar de los tiempos que corren y de la lucha constante de conseguir la igualdad plena. Según los últimos datos de ODISMET<sup>67</sup>; eso es, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, de Fundación ONCE las mujeres con discapacidad que se encuentran en edad laboral (16-64 años) superan las 810.000 personas.

Al respecto, cabe mencionar que, según el último informe del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, las mujeres con discapacidad presentan un 36,8 % menos de actividad, un 32,6 % menos de tasa de empleo y un 7,8 % más de paro que las mujeres sin discapacidad, y, además, el salario anual de las mujeres con discapacidad es un 15,5 % menor (detallado en el ANEXO I)<sup>68</sup>. Aparte de todas las desventajas económicas y profesionales que se presentan, las mujeres con discapacidad también sufren más violencia de género. Según las estadísticas, es mayor el porcentaje de mujeres con discapacidad afectadas por la violencia de género, con respecto al resto.

Cualquier persona que presente una discapacidad puede afirmar que es complicado lidiar con las dificultades que de por sí implica mostrar una discapacidad en el día a día, y para una mujer aumentan en proporción. En adición, no solo existe una cifra inferior de mujeres con discapacidad activas, sino que además el salario anual es menor dificultando la plena adaptación con la sociedad. De esta manera, por ejemplo, el caso de las mujeres con discapacidad que habitan en zonas rurales; la falta de recursos

---

<sup>67</sup> OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA (ODISMET). (s.f.) Banco de datos. Características sociodemográficas de la mujer con discapacidad Recuperado de <https://www.odismet.es/indicador-basico/801-caracteristicas-sociodemograficas-de-la-mujer-con-discapacidad>

<sup>68</sup> Véase ANEXO I

adaptados a sus necesidades contribuye a su aislamiento físico y también psicológico.

Por todo esto, organizaciones como el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad<sup>69</sup>. El CERMI ha establecido Planes de Acción dirigidos a Mujeres con discapacidad. El I Plan Integral de Acción para las Mujeres con Discapacidad<sup>70</sup> fue desarrollado en los años de 2005 a 2008, y el II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad<sup>71</sup> para los años 2013 a 2016. Estos planes desarrollan distintas herramientas estratégicas para impulsar de forma sistemática las políticas públicas de género y discapacidad. Además, estos planes establecen propuestas a través de diferentes áreas como la formación con cursos de alfabetización, el empleo con iniciativas de autoempleo o teletrabajo, en violencia de género como por ejemplo con la creación de un servicio de intérpretes de Lengua de signos de urgencia para atención en comisarías, juzgados de guardia y servicios de emergencias, u otras materias como salud, maternidad...

En suma, la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS) han elaborado, con la colaboración del Instituto de la Mujer, el "Manual básico sobre género y discapacidad"<sup>72</sup>, con la pretensión principal de visibilizar la situación actual de las mujeres y niñas con discapacidad. El manual hace mención expresa de la relación estrecha de la cuestión del género con la discapacidad, aludiendo a las mujeres y niñas de España, y a los ejes de especial relevancia. El manual hace referencia al informe sobre la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la Unión Europea entre los años 2003 a 2009, "casi el 80% de las mujeres con discapacidad es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de mujeres de sufrir violencia sexual".

---

<sup>69</sup> COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CERMI. <https://www.cermi.es/cermi/>

<sup>70</sup> CERMI: I Plan Integral de Acción para las Mujeres con Discapacidad. Madrid, Ed. Cinca, 2005

<sup>71</sup> CERMI: II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad. Madrid, Ed. Cinca, 2013

<sup>72</sup> COCEMFE y CEMUDIS. *Manual básico sobre género y discapacidad*. Diciembre 2019

Además, El manual menciona las causas por las que se presta especial vulnerabilidad frente la violencia de mujeres y niñas con discapacidad; como que presentan menor capacidad para defenderse, dificultad para expresarse, mayor dependencia de terceras personas y más dificultades de acceso al trabajo remunerado y a la educación, entre otras causas.

Por último, se debe destacar la mención expresa que realiza la ONU sobre la situación de las mujeres y de las niñas con discapacidad a través del doble prisma del género y la discapacidad, afirmando que sufren muchos obstáculos como en el acceso a una vivienda adecuada, así como a los servicios de salud, educación, formación profesional y empleo, y tienen más posibilidades de ser internadas en instituciones. Uno de los objetivos principales de la ONU es dar visibilidad a este colectivo para sensibilizar y concienciar a la sociedad en la lucha contra estereotipos y prejuicios de discapacidad y género. En la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006<sup>73</sup> (vigente en nuestro país desde mayo de 2008). En la Convención se denuncian aspectos como la falta de políticas y normas para luchar contra la discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Además, en la Convención se reconocen las múltiples formas de discriminación a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad y obliga a los Estados a adoptar las medidas necesarias para "asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer". Por otro lado, uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 es la igualdad de género y reducción de las desigualdades.

De igual modo, con todo lo expuesto en este apartado, se destaca la necesidad de incorporar la transversalidad de género y discapacidad en el diseño y aplicación de políticas públicas en todos los ámbitos, donde será imprescindible la necesaria consulta e implicación de todos los colectivos implicados, y con especial atención en la garantía de asignaciones presupuestarias adecuadas para su aplicación.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> ONU. *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 13 de diciembre de 2006. <http://www.convenciondiscapacidad.es/>

<sup>74</sup> MORCILLO MORENO, J. *Mujer y discapacidad: la doble (o múltiple) discriminación*. <https://mujeresenelsectorpublico.com/mujer-y-discapacidad-la-doble-o-multiple-discriminacion/>

#### 4.2.2 Régimen jurídico de la cuota de reserva a personas con discapacidad en el empleo público

Actualmente, la cuota de reserva de discapacidad para el acceso al empleo público queda establecida a grandes rasgos en dos preceptos con rango legal.

En primer lugar, se da la redacción del artículo 42 TRLGDPD<sup>75</sup> exponiendo que en las empresas tanto públicas como privadas que cuenten en plantilla con 50 trabajadores o más “vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”, del total de la plantilla, cualquiera que sea el número total de centros de trabajo y la forma de contratación.<sup>76</sup> En cambio, el cupo a reservar en las ofertas de empleo público remite a la normativa vigente aplicable a la materia.

En segundo lugar, el TREBEP<sup>77</sup> en su artículo 6 establece que, en su desarrollo, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la función pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas. No obstante, no se hace referencia expresa a la posibilidad de que las normas de desarrollo del TREBEP puedan introducir modificaciones en la regulación del acceso al empleo público que el propio Estatuto contiene, en cambio el artículo 37 TREBEP incluye dentro de las materias que serán objeto de negociación en el ámbito correspondiente de cada Administración pública las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso.

---

<sup>75</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

<sup>76</sup> El artículo 42 TRLGDPD establece una excepción; “podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo”

<sup>77</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado. 31 de octubre de 2015. Núm. 261

Por su parte, el artículo 59 TREBEP<sup>78</sup> es más concreto con respecto al cupo de reserva de las ofertas de empleo público, el cual establece que “se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad”. Este especifica que al menos “el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual” siempre que en todo caso superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas. De este modo, progresivamente se pretende alcanzar el 2 % de los efectivos totales en cada Administración pública a largo plazo. Si bien, este precepto establece que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones necesarias en los procesos selectivos y en los ajustes de tiempos. De este modo el TREBEP ordena a todas las administraciones públicas la adopción de tales medidas.

Actualmente, tomando en consideración que la normativa de función pública de algunas comunidades autónomas (como Castilla La Mancha, Castilla y León, o Madrid<sup>79</sup>) es anterior a la publicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, no se encuentran adopciones de las medidas de cupo de reserva a personas con discapacidad en los ámbitos normativos de las Comunidades Autónomas anteriores al TREBEP, salvo las oportunas referencias a la necesidad de adaptar los procesos de selección, y los puestos de trabajo a las condiciones y circunstancias que presenten las personas afectadas por alguna discapacidad.

A nivel autonómico se han establecido porcentajes favorecedores dando mayor cobertura al porcentaje de reserva de puestos de trabajo,

---

<sup>78</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado. 31 de octubre de 2015. Núm. 261

<sup>79</sup> Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de Castilla-La Mancha. Boletín Oficial del Estado. 27 de diciembre de 1988. Núm. 53; Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León. Boletín Oficial del Estado. 25 de mayo de 2005. Núm. 103; Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial del Estado. 24 de abril de 1986. Núm. 96.

como es el caso de Extremadura la Ley 13/2015, de 8 de abril<sup>80</sup>, de Función Pública de Extremadura, en su artículo 92.1, establece que no podrá ser inferior al diez por ciento, incluyendo los sistemas de promoción interna. Y, por otro lado, en Andalucía el artículo 28 de la ley 4/2017, de 25 de septiembre<sup>81</sup>, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad de Andalucía, establece una reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al 10% de las vacantes para ser cubiertas por las personas con discapacidad que accedan a esos puestos. En suma, es destacable la derogada Ley 10/2010, de 9 de julio<sup>82</sup>, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana<sup>83</sup>, la cual fue de las primeras normas en introducir un porcentaje superior al establecido en el TREBEP. En esta ley se establecía un 7 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, en su artículo 55 para las ofertas de empleo público de la Comunidad Autónoma de Valencia, cuando en aquel entonces el artículo 59 TREBEP recogía tan sólo un 5 %.<sup>84</sup> La misma situación se dio en la Comunidad Autónoma de Galicia en la disposición adicional séptima del Texto Refundido de la Ley de la función pública de dicha comunidad, aprobado por Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo.

Sin embargo, se dan algunos casos (mencionado anteriormente) en los que todavía no se han aprobado normas de función pública autonómicas con posterioridad a la entrada en vigor del TREBEP. En estos casos la reserva de empleo público se regula teniendo formulaciones genéricas, y ampliando su contenido con la norma estatal. Tal es el caso de la Comunidad Autónoma de Cataluña en su Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de

---

<sup>80</sup> Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. Diario Oficial de Extremadura, 10 de abril de 2015. núm. 68. Boletín Oficial del Estado. 6 de mayo de 2015. Núm. 108

<sup>81</sup> Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Boletín Oficial del Estado. 17 de octubre de 2017. Núm. 250

<sup>82</sup> Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. Boletín Oficial del Estado. 6 de agosto de 2010. Núm. 190 (Disposición derogada)

<sup>83</sup> Actualmente se recoge en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en el artículo 64 estableciendo un cupo no inferior al diez por ciento (esto es, superior al anterior).

<sup>84</sup> El actual cupo del 7 % fue introducido por el artículo 11 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

octubre<sup>85</sup>, no establece porcentaje de cupo alguno, aunque posteriormente con la Ley 4/2000, de 26 de mayo<sup>86</sup>, de medidas fiscales y administrativas introduce el porcentaje del 5 %. Otro ejemplo es la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca<sup>87</sup>, la cual simplemente recogía que “los *minusválidos* serán admitidos, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes, en los procedimientos de selección para el acceso al servicio de las administraciones públicas vascas, siempre que reúnan las condiciones de aptitud para el desempeño de la función”. En términos semejantes se pronunciaba el Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de enero<sup>88</sup>, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En definitiva, todas estas normativas resultan totalmente respetuosas con los principios constitucionales, aunque son excesivamente escasos en su enunciación, por lo tanto, quedan ampliadas en la actualidad por la concreción del artículo 59 TREBEP<sup>89</sup>.

#### 4.2.2.1 La cuota de discapacidad en 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

---

<sup>85</sup> COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA. Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública. Diario Oficial Generalitat de Catalunya. 3 de noviembre de 1997. Núm. 2509

<sup>86</sup> Ley 4/2000, de 26 de mayo, de Medidas Fiscales y Administrativas. Boletín Oficial del Estado. 20 de junio de 2000. Núm. 147

<sup>87</sup> Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. Boletín Oficial del País Vasco 28 de julio de 1989. Núm. 144. Boletín Oficial del Estado. 10 de marzo de 2012. Núm. 60

<sup>88</sup> COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN. Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón. Boletín Oficial de Aragón. 1 de marzo de 1991. Núm. 25

<sup>89</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado. 31 de octubre de 2015. Núm. 261



Primero, desde el principio de esta norma, la exposición de motivos 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, se alude por un lado, a la preocupación que les atañe a los poderes públicos presumiendo que “existe, pues, un variado y profundo conjunto de impedimentos que privan a las personas con discapacidad del pleno ejercicio de sus derechos y los efectos de estos obstáculos se materializan en una situación de exclusión social, que debe ser inexcusablemente abordada por los poderes públicos”. Segundo, por otro lado, a la preocupación que le atañe a la Administración Pública en todo momento, y al menos esencialmente impulsar “las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades”. Además, el precepto comenta que es necesario por parte del legislador “que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social y en sus expresiones materiales”, haciendo mención de la normativa relevante en esta materia.

Entonces, el cupo de reserva se trata de un porcentaje mínimo de plazas que deben reservarse para aquellos candidatos que acrediten una discapacidad<sup>90</sup> pero, sin embargo, no hay ninguna referencia en la normativa vigente a un cupo máximo de reserva. No obstante, el Real Decreto 2271/2004<sup>91</sup>, 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 establece en el artículo 3.2 que en caso de que las plazas reservadas que resulten cubiertas por personas con discapacidad no superaran el 3 % del total de las convocadas, las no cubiertas se acumularán a la reserva del siguiente año, con el límite máximo de aglomerar el 10 %. Si bien, se trata de una norma reglamentaria, la cual

---

<sup>90</sup> Como establece el artículo 4.2 TRLGDPD “tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento”.

<sup>91</sup> Real Decreto 2271/2004, 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. Boletín Oficial del Estado. 17 de diciembre de 2004. Núm. 303

especifica que se refiere únicamente a la acumulación de plazas no cubiertas en un ejercicio y en el cupo del siguiente.<sup>92</sup>

#### 4.2.3 A quién afecta la cuota de reserva

En primer lugar, se considera que existen dos vertientes en la aplicación del cupo de reserva de forma general, para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y poner a su disposición herramientas suficientes para el acceso al empleo.

De un lado, todas las ofertas de empleo público relativas a las convocatorias realizadas por parte de cualquier Administración pública, ya sea estatal, autonómica o local, por una universidad pública o por organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculados a cualquiera de las administraciones públicas o dependientes de ellas están obligadas a reservar un cupo no inferior al 7 % dentro de los términos establecidos en el artículo 2 del TREBEP<sup>93</sup>. Esto es, sobre la totalidad de plazas ofertadas en una Administración en concreto será efectiva la reserva del artículo 59 TREBEP, llegando a afectar también a las plazas de promoción interna, actuando por tanto la acción positiva directamente en la promoción profesional de los empleados públicos con discapacidad.

En este punto, se plantea la cuestión del redondeo de los decimales, al que se han planteado diferentes fórmulas; como aplicar el número entero superior, tal como alude el artículo 3.2 del Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad de La Rioja.<sup>94</sup> De otro lado, se puede exigir el superior

---

<sup>92</sup> ESTEBAN LEGARRETA, R. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2003

<sup>93</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado. 31 de octubre de 2015. Núm. 261

<sup>94</sup> COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA. Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad de La Rioja. Boletín Oficial de La Rioja 10 septiembre 2008. Núm. 119 al establecer que “cuando de la aplicación del porcentaje anterior resultasen fracciones decimales, se redondeará por exceso para su cómputo”. Esto es, redondear la cifra sin tener en cuenta si es por encima de 0,5 o no.

únicamente cuando la fracción sea superior a 0,5. Se encuentran con el mismo problema las empresas públicas y privadas obligadas a guardar un 2 % para el empleo privado establecida en el artículo 42.1 TRLGDPD<sup>95</sup>. En este sentido en la cuantificación del número de puestos de trabajo que deben ocupar personas con discapacidad, cuando a causa de la aplicación de la cuota resulte un número con decimales, y estos superen la fracción 0,5 debe entenderse que se exige el número entero inmediatamente superior. Por ejemplo, si por aplicación de la cuota del 2 % resulta una obligación de contratación de 2,7 trabajadores, el número de trabajadores con discapacidad deberá ser 3.

Finalmente, la acción positiva del sistema de cuotas de reserva se proyecta en dos vías. De una parte, partiendo del artículo 59 TREBEP, el cupo de reserva del 7 % (y en específico el 2 % de estas reservadas para personas con discapacidad intelectual) de las convocatorias realizadas por la Administración Pública. Desde otro ángulo, como establece el artículo 42.1 TRLGDPD todas las empresas públicas que en su plantilla cuenten con cincuenta o más trabajadores deben incorporar necesariamente a personas con discapacidad, de modo que representen al menos el 2 % del total de trabajadores de estas empresas. Mas concretamente, a raíz de los principios constitucionales de mérito y capacidad, estos dos ámbitos se encuentran diferenciados. De un lado, el cupo de reserva de empleo en las convocatorias realizadas por las Administraciones Públicas queda circunscrito al ámbito específico del empleo público, esto es, a los procesos selectivos donde resulten aplicables los mencionados principios constitucionales y que se rijan por normas de empleo público, o sea, por el TREBEP y por su normativa de desarrollo. Y de otro lado, una entidad pública (una empresa pública), que no se encuentre vinculada a los principios constitucionales y lleve a cabo las contrataciones laborales mediante la libre convocatoria y sin sujeción a los procedimientos públicos de selección de personal, se aplicará la cuota de reserva del 2 % siempre

---

<sup>95</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

que esa empresa pública cuente, con al menos cincuenta trabajadores en su plantilla.

En último lugar, cabe destacar que la vinculación jurídica de las Administraciones Públicas con sus empleados puede variar, esto es, la cuota de reserva en los procesos selectivos afecta tanto a las convocatorias de naturaleza funcionarial, como a las laborales. Por lo tanto, no se determina la aplicación de un sistema de cuotas u otro por la forma de vinculación con los trabajadores, sino que vendrá determinada por la naturaleza en sí del proceso selectivo.

#### 4.2.4 Los procedimientos para aplicar el cupo de reserva

Primero, dentro del ámbito del empleo público, se exige el cupo de reserva de al menos el 7 %, el cual se complementa con el deber de adaptación por parte de la Administración Pública. El TREBEP por su parte establece el mandato legal establecido en el artículo 59 TREBEP, que exige a cada Administración la adopción de las medidas necesarias para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de medios<sup>96</sup> y tiempos<sup>97</sup> en el proceso selectivo. Tal es el caso, de este tipo de adaptaciones como, por ejemplo, la ampliación del tamaño de la letra del cuestionario de la prueba selectiva, como se recoge en la STSJ 709/2003 del País Vasco de 30 de junio de 2005<sup>98</sup> “en relación con la adaptación de tiempo y medios a discapacitados del turno libre en que le fue reconocida una ampliación del tamaño de letra del cuestionario”.

Además, una vez superado todo el proceso mencionado, también se llevarán a cabo las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades

---

<sup>96</sup> El artículo 8.4 Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, cita que estos medios “consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen”

<sup>97</sup> Establece el artículo 8.3 Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, que la adaptación de tiempos consiste en la “concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios”.

<sup>98</sup> MURGOITIO ESTEFANIA, L.J. STSJ Sala de lo Contencioso del País Vasco. 709/2003 de 30 de junio de 2005.

de las personas con discapacidad. Estas exigencias se encuentran presentes en todos los ámbitos territoriales atendido el carácter básico de la normativa estatal. Es destacable el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre<sup>99</sup>, regulador del acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, dentro de la Administración General de Estado, que supuso un antes y un después al regular en su artículo 19.1, el derecho de las personas con discapacidad a adaptaciones de tiempo y de medios.

Desde esta perspectiva, el Real Decreto 2271/2004 hace referencia a todas las personas que puedan acreditar derecho a la reserva de plazas en las convocatorias para personas con discapacidad.<sup>100</sup> Para que sea posible la participación de estas personas en la convocatoria, que podrá ser un turno libre o incorporarse en la convocatoria ordinaria, será requisito indispensable la presentación en el momento de la solicitud de forma expresa, de la acreditación del grado de discapacidad reconocido por el órgano competente.

En el ámbito de la Administración General del Estado, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, será en encargado de la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes habitualmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad. Una vez haya sido establecida la distribución, el número de plazas se reflejará en la convocatoria. Así pues, la reserva no será uniforme en todas las convocatorias.

Es importante indicar un dato muy interesante, y es que la norma prevé que, si se da el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad, el cual, se haya presentado por el cupo de reserva de personas con discapacidad y hubiese superado los ejercicios correspondientes, pero no llega a obtener plaza y su puntuación fuera

---

<sup>99</sup> Real Decreto 2271/2004, 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. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2004, núm. 303

<sup>100</sup> Acreditable mediante la correspondiente resolución o documento acreditativo del reconocimiento del grado de discapacidad recogido en el artículo 4.2 TRLGDPD.

superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, este sea incluido siguiendo el orden de puntuación en el sistema de acceso general. De esta forma se va a evitar que el cupo de reserva pueda tener el efecto contrario al esperado; esto es, una desventaja para el aspirante con discapacidad.<sup>101</sup> Independientemente del turno por el que se opte, el contenido de las pruebas será el mismo para todos los aspirantes, todo esto sin perjuicio de las adaptaciones que sean necesarias para las personas con discapacidad. Si bien, se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, solamente en lo referente a las relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados. Una vez finalizado el proceso, se elaborará una única relación en la cual se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, independientemente del turno por el que se hayan presentado, ordenados por la puntuación total obtenida. La relación mencionada será determinante para la elección y adjudicación de destino.

Sin embargo, los aspirantes que hayan obtenido plazas reservadas para personas con discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de preferencia<sup>102</sup> para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial determinado en la convocatoria, ya sea por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otros motivos semejantes, que deberán ser debidamente acreditados al efecto. El órgano convocante decidirá sobre la alteración citada cuando se encuentre debidamente justificada, y deberá limitarse a realizar las modificaciones mínimas en el orden establecido.

Se puede señalar que la normativa de referencia prevé también la posibilidad de que, en el ámbito de la Administración General del Estado, el órgano convocante pueda solicitar al Ministerio de Política Territorial y Función Pública la realización de convocatorias de un turno independiente, no supeditadas a las ordinarias, donde las plazas estarán reservadas únicamente a personas con discapacidad (artículo 4 Real Decreto

---

<sup>101</sup> Establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2271/2004, 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.

<sup>102</sup> El artículo 9 Real Decreto 2271/2004, 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 establece estas pautas.

2271/2004, de 3 de diciembre). Asimismo, las pruebas que se realicen en este turno tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que realizadas en las convocatorias ordinarias.

Por último, en cuanto a las convocatorias para la cobertura de plazas de personal temporal “que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento para personas con discapacidad, las cuales en caso de no ser cubiertas se acumularan a las libres” (artículo 6 Real Decreto 2271/2004, 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. Boletín Oficial del Estado. 17 de diciembre de 2004. Núm. 303). En cuanto a las adaptaciones, procederán tanto si se concurre por turno libre como por turno reservado y, se procederá de igual forma que en las convocatorias para personal temporal. Al tal efecto, cabe mencionar la STS 346/2004 de 5 de mayo de 2008<sup>103</sup> “con las adaptaciones necesarias para eliminar la desventaja que le causa la discapacidad. Y se fija para ello en las adaptaciones solicitadas por el recurrente. Comprueba que se amplió el tiempo y que se utilizó una letra más grande (más de 1 mm según el Tribunal Calificador) que la habitual”. Las adaptaciones mencionadas también se podrán solicitar en los cursos de formación incluidos en los propios procesos selectivos y los periodos de prácticas previstos en el artículo 61.5 TREBEP.

Con todo lo expuesto, se puede señalar que el Real Decreto 2271/2004 esta complementado, en esta materia, con la Orden PRE/1822/2006<sup>104</sup>, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. En esta norma, el apartado cuarto recoge que las personas con discapacidad deberán aportar el dictamen técnico facultativo emitido por el órgano de calificación del grado de discapacidad. Con esto, se podrá acreditar de manera fehaciente las “deficiencias permanentes” que han dado lugar al

---

<sup>103</sup> STS 346/2004 de 5 de mayo de 2008. Tribunal Supremo - Sala Primera, de lo Civil

<sup>104</sup> Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado. 13 de junio de 2006. Núm. 140

grado de discapacidad. Adicionalmente, en el apartado quinto, establece que el órgano de selección podría requerir a los órganos técnicos de calificación del grado de discapacidad un informe en relación con la necesidad de adaptación de tiempos para el desarrollo de la prueba selectiva en cada caso concreto. En lo relativo a las adaptaciones de tiempos, la orden prevé en su anexo que como máximo se puede conceder el doble del tiempo normal para la realización de la prueba.

Una vez haya sido superado todo el proceso selectivo, el deber de adaptación de la Administración Pública abarcará tanto la adjudicación o asignación del puesto de trabajo como la adaptación de este, así establece el artículo 10 Real Decreto 2271/2004, las adaptaciones de los puestos de trabajo, las cuales podrán ser de carácter estructural u organizativo. Como se ha especificado a la solicitud se deberá acompañar un informe expedido por el órgano competente, que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto. En suma, el artículo 12 del referido Real Decreto insta que la Administración fomentará la formalización de convenios con entidades relacionadas con la discapacidad. Estos convenios irán orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo, y con la principal finalidad de facilitar la integración en el sector público de estas personas, las cuales, presenten especiales dificultades para ello.

#### 4.3 Planes de fomento de empleo público para personas con discapacidad y otras medidas en el ámbito local

En el ámbito local, de forma más personalizada y cercana a las personas se actúa poniendo en práctica planes de fomento para la integración de las personas con discapacidad. Desde el Real Patronato sobre Discapacidad se ha presentado el "estudio para la elaboración de un modelo de Plan Municipal sobre Discapacidad"<sup>105</sup>, que es una guía con el objetivo principal de requerir a los ayuntamientos españoles a que planifiquen y ejecuten

---

<sup>105</sup> GONZÁLEZ-BADÍA, J., JABATO, E., *Estudio para la elaboración de un modelo de Plan Municipal sobre Discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2019



políticas orientadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito local durante esta legislatura (dentro de los años 2019-2023). Los ayuntamientos son la entidad administrativa más cercana al ciudadano, y es por ello que estos son quienes mejor conocen las demandas de sus vecinos, ya que gran parte de los servicios que requieren las personas con discapacidad son de competencia directa de los ayuntamientos. El objetivo principal es crear un marco de actuación sobre el que los ayuntamientos puedan definir estrategias, políticas y acciones en esta materia.

Por lo tanto, se realiza una propuesta orientativa para el diseño de un plan de discapacidad de carácter local, donde, se establecen diferentes fases y líneas de actuación: información, sensibilización y toma de conciencia; participación; urbanismo y vivienda; movilidad urbana; formación y empleo; protección social y servicios sociales; hacienda local; personal; contratación pública; seguridad; cultura, deporte, turismo y comercio; acciones específicas y los indicadores necesarios para la evaluación de su debido cumplimiento.

Por ejemplo, el Ayuntamiento de Almería viene desarrollando desde el año 2011 a 2013 el I Plan Municipal de Discapacidad<sup>106</sup>, donde se centró en las áreas de intervención siguientes: Área de Información y Atención Personalizada, Área de Sensibilización y Dinamización Social, Área de Inserción y Orientación Laboral, Área de Accesibilidad, y el Área de Integración Social. Actualmente, se encuentra en la confección del II Plan Municipal de Discapacidad<sup>107</sup> que estará listo en junio de 2021 y tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, darles mayor protagonismo a ellas y a las asociaciones y colectivos que las representan. Además, el plan pretende fortalecer el compromiso de la política municipal almeriense con la satisfacción de las necesidades de las personas con discapacidad, desde una perspectiva

---

<sup>106</sup> ALMERÍA. I Plan Municipal de Discapacidad 2011-2013. Almería. 2011

<sup>107</sup> ALMERÍA. (2021, 10 de febrero) *El Ayuntamiento trabaja en la elaboración del II Plan Municipal de la Discapacidad que estará listo para el próximo mes de junio*. Notas de prensa. <https://www.almeriaciudad.es/el-ayuntamiento-trabaja-en-la-elaboracion-del-ii-plan-municipal-de-la-discapacidad-que-estara-listo-para-el-proximo-mes-de-junio/>

planificada, integral y participada, como puntualiza el Diario de Almería.<sup>108</sup> Este tendrá una duración de cuatro años, e incluirá la declaración del municipio en materia de accesibilidad, y mejoras dirigidas a fomentar la accesibilidad universal en la ciudad de Almería.

De forma similar, el Ayuntamiento de Cartagena ha puesto en marcha el II Plan Municipal de Discapacidad<sup>109</sup>, "Cartagena Inclusiva" para los años 2020 a 2024. El plan está focalizado en cinco áreas de intervención las cuales son: la accesibilidad universal, empleo, ocio, cultura y deportes, servicios sociales, y sensibilización, información y visibilidad. Además de incluir una evaluación del primer Plan anterior. El plan se forma con la principal pretensión de construir una ciudad inclusiva y accesible para todas las personas, independientemente de sus medios económicos, género, etnia, discapacidad, edad, identidad sexual, estado migratorio o religión. El ayuntamiento de Cartagena busca que todos puedan estar habilitados y capacitados para participar plenamente en las oportunidades sociales, económicas, culturales y políticas, eliminando las barreras arquitectónicas para la inclusión de las personas con discapacidad.

También cabe mencionar, el plan estratégico de la ciudad de Granada para el periodo 2014-2020<sup>110</sup> donde por primera vez se tiene en cuenta la accesibilidad universal. Por otro lado, la Autoridad Portuaria de Huelva está desarrollando el primer Plan de Accesibilidad del Puerto de Huelva<sup>111</sup>, el cual dará un paso importante en la eliminación de barreras arquitectónicas en los espacios públicos para facilitar el acercamiento del puerto y sus infraestructuras a personas con diversidad funcional. En última instancia, a

---

<sup>108</sup> Redacción. (2021, 10 febrero) *Segundo Plan de Discapacidad dirigido a alcanzar la accesibilidad universal en Almería*. Diario de Almería [https://www.diariodealmeria.es/almeria/Segundo-Plan-Discapacidad-accesibilidad-Almeria\\_0\\_1546047089.html](https://www.diariodealmeria.es/almeria/Segundo-Plan-Discapacidad-accesibilidad-Almeria_0_1546047089.html)

<sup>109</sup> CARTAGENA. *II Plan Municipal de Discapacidad 2020-2024, 'Cartagena Inclusiva'*. Ayto. de Cartagena, concejalía de Servicios Sociales de Cartagena. 2019

<sup>110</sup> SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (SID). (s.f.) *El plan estratégico de Granada para el periodo 2014-2020 tiene en cuenta por primera vez la accesibilidad universal*. Notas de prensa. <https://sid-inico.usal.es/noticias/el-plan-estrategico-de-granada-para-el-periodo-2014-2020-tiene-en-cuenta-por-primera-vez-la-accesibilidad-universal/>

<sup>111</sup> PUERTO DE HUELVA. (2021, 28 de junio). *La Autoridad Portuaria de Huelva, en solo un año, lleva a cabo el 60% de las obras contempladas en el primer Plan de accesibilidad del Puerto de Huelva*. Noticia. <https://www.puertohuelva.com/la-autoridad-portuaria-de-huelva-en-solo-un-ano-lleva-a-cabo-el-60-de-las-obras-contempladas-en-el-primer-plan-de-accesibilidad-del-puerto-de-huelva/>

nivel supramunicipal también se implementan planes de desarrollo, como es el caso de la Diputación de Badajoz que invierte con cargo a su Plan de Accesibilidad<sup>112</sup> 1,1 millones de euros para dotar con un elemento accesible a todos los municipios de la provincia, incluidas las entidades locales menores.

---

<sup>112</sup> GRADA. (2021, 9 de junio). *La Diputación de Badajoz invierte 1,1 millones de euros en accesibilidad en los municipios*. <https://www.grada.es/la-diputacion-de-badajoz-invierte-1-coma-1-millones-de-euros-en-accesibilidad-en-los-municipios/inclusion/>

## 5. El procedimiento administrativo sancionador en la obligación de guardar cuota de reserva a las personas con discapacidad

En principio, no existe una norma como tal para el incumplimiento del cupo de reserva establecido en el artículo 59 TREBEP, pues para este caso en concreto las consecuencias de los incumplimientos se regirán por la normativa reguladora de los actos administrativos, sometidos al procedimiento regulado en la Ley 39/2015, de 1 de octubre<sup>113</sup>. Al tratarse de una obligación empresarial, la normativa reguladora del derecho administrativo sancionador establece multas económicas y otras sanciones accesorias (previstas en el artículo 85 TRLGDPD)<sup>114</sup>.

El órgano encargado de controlar y vigilar el cumplimiento de esta obligación es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social regulado en la Ley 23/2015, de 21 de julio, que se complementa por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>115</sup>, y el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo<sup>116</sup>, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. Además, en esta cuestión específica de la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha dictado el Criterio Técnico 98/2016<sup>117</sup>, donde se afirma que haber intensificado la vigilancia

---

<sup>113</sup> Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Boletín Oficial del Estado. 02 de octubre de 2015. Núm. 236

<sup>114</sup> El artículo 85 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. Boletín Oficial del Estado. 03 de diciembre de 2013. Núm. 289, prevé sanciones accesorias en este sentido.

<sup>115</sup> Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 16 de febrero de 2000. Núm. 40

<sup>116</sup> Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 03 de junio de 1998. Núm. 132

<sup>117</sup> Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 - Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 24 de junio de 2016.

programada de la obligación empresarial de reserva de empleo para personas con discapacidad ha tenido un impacto positivo en la difusión y cumplimiento de la normativa en esta materia.

Básicamente, el criterio mencionado recoge las diversas normativas aplicables, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, y una serie de prácticas administrativas adoptadas en las actuaciones inspectoras llevadas a cabo en esta materia que han puesto en relevancia la necesidad de su extensión para lograr los fines deseados.

### 5.1 Infracciones relacionadas con la cuota de reserva

Principalmente, la infracción relacionada con el incumplimiento de la cuota o cupo de reserva se puede considerar una infracción de ámbito laboral, y las infracciones sobre esta materia las encontramos en el artículo 15.3 Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en adelante TRLISOS)<sup>118</sup>. Este precepto cita que "el incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional", constituyen una infracción grave el incumplimiento de la reserva de estas plazas.

No obstante, no se prevén sanciones para el incumplimiento de las obligaciones formales que se derivan de la principal en los supuestos de excepcionalidad, con aplicación de medidas alternativas, como podría ser la de presentar una memoria anual ante el Servicio Público de Empleo, que podrían incluirse en el artículo 14 TRLISOS como infracción leve. De esta forma, la administración cuenta con un método disuasorio para cuando las empresas no cumplan adecuadamente las obligaciones formales derivadas de la aplicación de medidas alternativas. Aun así, se plantean algunos problemas en la interpretación del artículo 15.3 TRLISOS, en aquellos

---

<sup>118</sup> Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Boletín Oficial del Estado. 8 de agosto de 2000. Núm. 189

supuestos donde no se produce un incumplimiento de la obligación “legal” de reserva de empleo para trabajadores con discapacidad, aunque si se incumple otra de naturaleza convencional, en aquellos casos en los que el convenio colectivo aplicable establece obligaciones específicas en relación con la cuota de reserva de empleo, no siendo posible sancionar a una empresa por esto.

Si bien, las empresas pueden incurrir en otras infracciones en los supuestos en los que, como trámite previo a la solicitud de declaración de excepcionalidad, estas llevan a cabo procesos de selección de trabajadores con discapacidad donde, premeditadamente (o no), se puede llegar a incurrir en discriminación en el acceso al empleo. Así viene dado en el artículo 16.2 TRLISOS como infracción muy grave en materia de empleo.

En este caso, la infracción consistente en solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado. Esto es, el supuesto de ofertas de empleo las cuales, los requisitos exigidos a los candidatos con discapacidad son bastante desproporcionados respecto de las exigencias objetivas del puesto ofrecido. O bien, cuando tales requisitos varían esencialmente de los que la empresa ha establecido para puestos de trabajo similares en anteriores procesos de selección para todo tipo de trabajadores.

## 5.2 Sanciones aplicables

El incumplimiento del artículo 42.1 TRLGDPD<sup>119</sup>, que recoge la obligación de cupo de reserva de empleo a las personas con discapacidad se tipifica

---

<sup>119</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

en el artículo 40 TRLISOS<sup>120</sup> como infracción grave en materia de empleo, lo que supone la imposición de sanciones económicas de entre 626 y 6.250 euros, según el precepto señalado y en el Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo<sup>121</sup>. Sin embargo, la graduación de la sanción, puede agravar o atenuar el importe de esta, los cuales vienen los establecidos en el artículo 39.2 TRLISOS. Esto es, la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, el fraude o connivencia, el incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, la cifra de negocios de la empresa, el número de trabajadores o de beneficiarios afectados, en su caso, el perjuicio causado y la cantidad defraudada. Por otro lado, el número de trabajadores afectados puede utilizarse para elevar el grado de la sanción y, en consecuencia, también su importe, considerando que con respecto de la infracción tipificada en el artículo 15.3 TRLISOS, que el empresario incumplidor ha cometido tantas infracciones como trabajadores con discapacidad ha dejado de contratar respecto de su obligación de reserva del 2 %.

Así, si apelamos a un ejemplo, en una empresa que cuenta con mil trabajadores en plantilla, e incumple en absoluto su cuota de reserva podría ser sancionada por la omisión de veinte contrataciones de trabajadores con discapacidad con una multa máxima de 6.250 euros. Mientras tanto, en un centro de trabajo con la misma dimensión y con 19 trabajadores con discapacidad contratados sería sancionada con una multa de entre 626 y 6.250 euros, teniendo en valoración a estos efectos los criterios de graduación. Si bien, algunos autores como CORDERO GORDILLO o CARDONA RUBERT la consideran muy inferior a la cuantía que deberían de aplicarle, puesto que deducen que sería más idónea la calificación correcta como muy grave, desde el punto de vista del principio de proporcionalidad de las sanciones viéndola más adecuada que la actual.

---

<sup>120</sup> Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Boletín Oficial del Estado. 8 de agosto de 2000. Núm. 189

<sup>121</sup> Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Boletín Oficial del Estado. 19 de marzo de 2007. Núm. 67

A pesar de todo, el legislador ha considerado aplicar normas accesorias<sup>122</sup> al respecto, ante la imposibilidad disuasoria de estas sanciones económicas. Una introducción muy novedosa fue la Ley 26/2011, de 1 de agosto<sup>123</sup>, y la adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que modificó el artículo 46 TRLISOS para establecer que, además de las infracciones muy graves en materia de empleo y de Seguridad Social, (reguladas en los artículos 16 y 23 TRLISOS), la infracción grave recogida en el artículo 15.3 TRLISOS, o sea, el incumplimiento de lo establecido en el artículo 42.1 TRLGDPD, pueda generar la aplicación de sanciones accesorias. Con posterioridad, la Ley 13/2012, de 26 de diciembre<sup>124</sup>, dio una nueva redacción al artículo 46 TRLISOS, de manera que en la actualidad las sanciones accesorias, en el caso de incumplimiento de la obligación de reserva de empleo para trabajadores con discapacidad, son las siguientes:

La primera, es que perderán automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. (artículo 46.1 a TRLISOS). Si bien, estas sanciones accesorias, no parecen ser la mejor vía, pues eliminar otros mecanismos de acción positiva que las empresas aplican, para retirar esos incentivos económicos puede comprometer seriamente la estabilidad en el empleo de los trabajadores cuyas contrataciones los generaron. Entonces, por ejemplo, una empresa en la que se incumple parcialmente la cuota de reserva de trabajadores con discapacidad, la sanción accesoria por ese incumplimiento podría provocar la pérdida de las bonificaciones. Tanto es así que la situación en los términos de creación y mantenimiento del empleo de estos

---

<sup>122</sup> “Cuando las infracciones sean graves o muy graves, los órganos competentes propondrán, además de la sanción que proceda, la prohibición de concurrir en procedimientos de otorgamiento de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones o cualesquiera otras ayudas en el sector de actividad, en cuyo ámbito se produce la infracción, por un período máximo de un año, en el caso de las graves, y de dos, en el caso de las muy graves” (artículo 85.1 TRLGDPD).

<sup>123</sup> Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado. 02 de agosto de 2011. Núm. 184

<sup>124</sup> Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 27 de diciembre de 2012. Núm. 311



trabajadores, podría ser peor que la existente antes de la actuación sancionadora.

La segunda, es que podrá ser excluido el empresario sancionado, del acceso a tales beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción. Pero tampoco parece que privar a las empresas incumplidoras de la obligación de reserva, de las bonificaciones sea un buen método disuasorio. No obstante, esto perjudica a la contratación de estos trabajadores.

Por tanto, se debe insistir en el refuerzo de los elementos disuasorios del incumplimiento de la obligación de reserva. Quizás, el mecanismo ideal ha de venir por un incremento en la cuantía de las sanciones para provocar alguna mejora en este sentido, y no por aplicar sanciones accesorias que pueden afectar gravemente a la estabilidad en el empleo de los propios trabajadores con discapacidad. Un buen método sería cambiar la calificación de esta sanción, de grave a muy grave, incrementado así la cuantía de las sanciones aplicables al respecto.

Sin embargo, estas sanciones accesorias solo son aplicables cuando los empresarios hayan cometido la infracción grave prevista en el artículo 15.3 TRLISOS. Entonces, debemos considerar que no es posible aplicar ese precepto a los incumplimientos de las obligaciones de reserva establecidas en convenio colectivo, ni tampoco será aplicable las sanciones accesorias en estos supuestos. Los Convenios colectivos que amplían el cupo de reserva son mínimos, pero tampoco se aprecia tipificación de estos en la TRLISOS.

En último lugar, cabe señalar que la Ley 13/2012, de 26 de diciembre<sup>125</sup>, introdujo una novedad muy interesante en el TRLISOS, al incluir en el artículo 39.2 TRLISOS supuestos de reincidencia. Con todo lo expuesto, prevé que "se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, el sujeto responsable ya hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de

---

<sup>125</sup> Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 27 de diciembre de 2012. Núm. 311

la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional". Además, se amplía el periodo de referencia para la apreciación de la reincidencia, que es de 365 días con carácter general, y las consecuencias de esta.

## 6. Conclusiones

Con todo lo expuesto, podemos extraer que el hecho de que las personas con discapacidad puedan conseguir el acceso al empleo público no es nada fácil, puesto que presentan muchas dificultades. Desde la propia terminología en sí hasta la cifra exacta del porcentaje a guardar de plazas para estos. Además, la determinación de los sujetos obligados a aplicar las medidas de acción positiva necesarias para posibilitar la incorporación de estas personas en el mercado laboral. Tanto el TREBEP<sup>126</sup> como el TRLGDPD<sup>127</sup> sientan las bases para la aplicación de un sistema de cuotas originado para facilitar los medios de acceso al empleo de forma equitativa para todas las personas. Con posterioridad se va a permitir el desarrollo de sus actividades profesionales con igualdad de trato respecto de las personas que no presentan una discapacidad y por supuesto, la promoción profesional en sus respectivos puestos. Cabe preguntarse, si realmente se consiguen los objetivos que se persiguen; la normalización y la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo público.

La finalidad de la Administración Pública es alcanzar progresivamente la cifra de "el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública" de personas con discapacidad (como refleja el artículo 59 TREBEP entre otras normativas), con la pretensión de lograr su inclusión laboral y social. Si bien, el número de personas que se incorporan al empleo público en España difiere mucho de alcanzar ese objetivo. No obstante, se debe señalar el incremento que se ha sucedido de los porcentajes de reserva de empleo público, los cuales comenzaron en el 3 % y que ahora se sitúan en el 7 % (y en el 10 % en algunas Comunidades Autónomas). Pero se ha podido observar que el aumento del porcentaje no ha llegado a ser todo lo eficaz que se buscaba, puesto que a las personas con discapacidad les

---

<sup>126</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado. 24 de octubre de 2015. Núm. 255.

<sup>127</sup> Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

resulta complicado acceder a estas plazas, quedando desiertas en muchos casos.

Como se ha visto, una medida adecuada sería fomentar la formación de las personas discapacitadas para así crear una base educativa más sólida y contundente. Además de la formación y el apoyo necesario una vez se haya accedido a la Administración Pública, proporcionado por esta. La ausencia de igualdad de oportunidades es una de las consecuencias de todo esto. Se debe favorecer un entorno adecuadamente educativo, cultural y social con anterioridad para que las personas con discapacidad tengan la oportunidad real de acceder a las plazas reservadas al efecto para ellos. Con ello, la Administración Pública como empleadora podría aplicar medidas que favorezcan la formación para intentar cambiar las cifras bajas de actividad de las personas con discapacidad y frenar las tasas altas de desempleo. Igualmente, a nivel local deberían de aplicarse planes de fomento educativo de manera más frecuente, puesto que la Administración a nivel local es el primer contacto que se establece con los ciudadanos, el más cercano y desde donde se pueden emplear enlaces directos con las personas afectadas por una discapacidad.

En cuanto a la calificación de las sanciones, se puede considerar que el incumplimiento de no guardar la cuota de reserva precisa una mayor proporcionalidad de la calificación de las sanciones. Sobre todo, en lo que se refiere a la persistencia en el tiempo del incumplimiento, para que así puedan resultar lo suficientemente disuasorias y adecuadas. Esto da lugar a que los empleadores no lleven a cabo esta obligación, no cubriendo el porcentaje de empleados con discapacidad. Quizás una manera de acentuar lo dicho podría ser la tipificación de la sanción como muy grave, en vez de grave para poder aumentar la cuantía de las sanciones y poder desalentar la comisión de la infracción mencionada.

Con respecto a la pregunta que se planteaba al inicio de este trabajo, si realmente se favorece a las personas con discapacidad el acceso al empleo público mediante el porcentaje de reserva, se puede señalar que evidentemente la aplicación de los sistemas de cuotas son una gran ayuda para las personas con discapacidad, pero se deben seguir proporcionando los medios suficientes para lograr que estas personas tengan acceso a una

buena formación, y por tanto puedan llegar a presentarse a los procedimientos de selección de personal. Pues, como se ha podido observar, este es uno de los problemas principales que conllevan que queden plazas del cupo de reserva vacías y que estas personas no lleguen ni siquiera a presentarse, puesto que no hayan adquirido la formación superior adecuada para ello. Si bien, desde la Unión Europea hasta la Administración local se encargan de proporcionar las herramientas necesarias para intentar lograr la inclusión social adecuada y normalizada con todas las medidas que se adoptan con este fin. Los Planes de Acción dirigidos a Mujeres con discapacidad son un trabajo notablemente destacable, para frenar el bajo índice de actividad de las mujeres con discapacidad e intentar disminuir el desempleo de este sector en concreto. Se busca pues fomentar la aplicación de estos planes dirigidos a mujeres con discapacidad, para su inclusión, entre otras políticas sociales que favorezcan el bienestar y la calidad de vida de las mujeres y niñas con discapacidad.

La igualdad y la libertad como principios constitucionales del Ordenamiento Jurídico Español, son el principal movimiento para cambiar la forma en que percibimos la sociedad y, la manera en que nos perciben a nosotros. "Todos somos iguales, sin que pueda prevalecer discriminación alguna" (artículo 14 CE). Bajo esta rúbrica deberíamos crear políticas sociales de integración e inserción laboral para todos y todas.

## 7. Bibliografía

ALARCÓN CARACUEL, M. «El principio de igualdad en el Derecho de la Unión Europea», en Cruz Villalón, J. (coordinador): *La igualdad de trato en el Derecho comunitario laboral*, Pamplona, Aranzadi, 1997

ALICIA MADUEÑO, A., NAVARRO JUÁREZ, L. (2015, 30 de junio) La incidencia de los patronatos nacionales en la política educativa de las enseñanzas de sordos (1910-1978). *Revista Española sobre Discapacidad*. Volumen III.

ALMERÍA. I Plan Municipal de Discapacidad 2011-2013. Almería. 2011

ALMERÍA. (2021, 10 de febrero) *El Ayuntamiento trabaja en la elaboración del II Plan Municipal de la Discapacidad que estará listo para el próximo mes de junio*. Notas de prensa. <https://www.almeriaciudad.es/el-ayuntamiento-trabaja-en-la-elaboracion-del-ii-plan-municipal-de-la-discapacidad-que-estara-listo-para-el-proximo-mes-de-junio/>

ALONSO-OLEA GARCÍA, B. «Concepto de discapacidad y su distinción de otros afines, la deficiencia y la incapacidad», en Romero Ródenas, M. J. (coordinadora): *Trabajo y Protección Social del Discapacitado*, Albacete, Bomarzo, 2003

AZÚA BERRO, P. «Evolución de la legislación española en materia de discapacidad en la etapa democrática» en PÉREZ BUENO, L.C. (director): *Hacia un derecho de la discapacidad, estudios en homenaje al profesor Rafael de Lorenzo*, Pamplona, Aranzadi, 2009

BALAGUER CALLEJÓN, M. *Igualdad y Constitución Española*. Madrid, Tecnos, 2010.

BAÑO LEÓN, J.M., «La distinción entre derecho fundamental y garantía institucional en la Constitución española», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, n.º 24, 1988

BENAVIDES VICO, A. *La equiparación laboral de las personas con discapacidad*. Barcelona, Mutua Internacional, 2006

BOLTAINA BOSCH, X. «La experiencia en las Administraciones Locales», en Martínez Hernández, A. J. (coordinador): *El empleo público y las personas con discapacidad*. Madrid, Ediciones Cinca, 2009

CABRA DE LUNA, M. "Discapacidad y aspectos sociales, igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal" Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 50, 2004, pp 21-46.

CABRA DE LUNA, M. «Un nuevo contexto para la efectividad de los derechos de las personas con discapacidad», en Pérez Bueno, L. C. (director): *Hacia un derecho de la discapacidad: estudios en homenaje al profesor Rafael de Lorenzo*. Pamplona, Aranzadi, 2009

CAMPS RUIZ, L. M. La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo, en Comentarios a las leyes laborales. T. II, vol. 1, (p. 283-300). Madrid. EDERSA, 1982

CARDONA RUBERT, M.B., LÓPEZ I MORA, F., SARAGOSSÀ I SARAGOSSÀ, J. «Las medidas de integración laboral de las personas con discapacidad en las Comunidades Autónomas» ROMERO RÓDENAS, M.J. (coordinadora): *Trabajo y Protección Social del Discapacitado*. Albacete, Editorial Bomarzo, 2003

CARTAGENA. *II Plan Municipal de Discapacidad 2020-2024, 'Cartagena Inclusiva'*. Ayto. de Cartagena, concejalía de Servicios Sociales de Cartagena. 2019

CERMI: *I Plan Integral de Acción para las Mujeres con Discapacidad*. Madrid, Ediciones Cinca, 2005

CERMI: *II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad*. Madrid, Ediciones Cinca 2013

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Sinopsis del artículo 49. 2003. <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=49&tipo=2>

CORDERO GORDILLO, V. «El acceso al empleo público de las personas con discapacidad» El estatuto básico del empleado público: XIX Congreso

Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008

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

CORDERO GORDILLO, V. *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2012

COMISIÓN EUROPEA. «Empleo, Asuntos sociales e inclusión». *Tarjeta Europea de Discapacidad*.  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1139&langId=es>

CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. *Artículo 49, Primera reforma social de la Constitución Española. Consideraciones y propuestas desde la discapacidad organizada*.  
4 de diciembre de 2020.  
<http://www.convenciondiscapacidad.es/2020/12/04/articulo-49-primera-reforma-social-de-la-constitucion-espanola-consideraciones-y-propuestas-desde-la-discapacidad-organizada/>

DE ASIS ROIG, CAMPOY CERVERA, I. Y BENGOCHEA GIL, M.A. «Derecho a la Igualdad y a la diferencia: análisis de los principios de no discriminación, diversidad y acción positiva» DE LORENZO GARCÍA, R. Y PÉREZ BUENO, L. *Tratado sobre Discapacidad Pamplona, Aranzadi 2007*

DE BARCINO, C. *Hombre y mujer: dos modos de trabajar*. (08 de julio de 2021) Recuperado de  
<https://es.catholic.net/op/articulos/43533/cat/416/hombre-y-mujer-dos-modos-de-trabajar.html>

DE LORENZO, R. "Sobre discapacidad y derechos". Madrid. Dykinson. 2013

EGEA GARCÍA, C., SARABIA SÁNCHEZ, A. *Evolución de las concepciones hacia el fenómeno de la discapacidad*, 2001

ESPAÑA. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO. *Tarjeta Europea de estacionamiento para personas con movilidad reducida*.  
[https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-)



[obligaciones/ciudadanos/vehiculos/tarjeta-aparcar-movilidad-reducida.html](https://www.mtss.es/obbligaciones/ciudadanos/vehiculos/tarjeta-aparcar-movilidad-reducida.html)

ESPAÑA. Criterio Técnico DGITSS nº 98/2016 - Sobre actuaciones de la ITSS en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 24 de junio de 2016.

ESPAÑA. INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. *Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Madrid, 2015

ESTEBAN LEGARRETA, R. *Contrato de trabajo y discapacidad*, Madrid, ibidem, 1999

ESTEBAN LEGARRETA, R. *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*, Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2003

FERNÁNDEZ GUTIERREZ, C.R. La integración laboral de las personas con discapacidad. *Temas para en debate*. nº 102 (mayo) 2003. pp 30-34

FERNÁNDEZ SANTIAGO, P. "Compendio sobre violencia de género y factores de discriminación en la mujer con discapacidad" en *Políticas de bienestar social*. nº 26. Valencia. Tirant lo Blanch. 2009. pp 220

FUENTES FERNÁNDEZ F. "La proyección de la reserva de empleo a favor de trabajadores minusválidos sobre los expedientes de regulación de empleo" *Temas Laborales*. 77. 2004. pp 277-288

FUNDACIÓN ADECO (s.f.) 3 de cada 4 jóvenes con discapacidad\* no tiene empleo ni lo busca. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/3-de-cada-4-jovenes-con-discapacidad-no-tiene-empleo-ni-lo-busca/>

FUNDACIÓN JUAN XXIII (2 de junio de 2017) *¿Qué dificultades afrontan las personas con discapacidad a la hora de buscar empleo?* Blog Fundación Juan XXIII. Recuperado de <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/noticias/dificultades-personas-con-discapacidad-buscar-empleo>

GARRIDO PÉREZ, E. *El Trabajo de los minusválidos en los Centros Especiales de Empleo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1999

GÓMEZ JIMENEZ, M. L. «Derecho Administrativo Materiales Adaptados al EEEs. Edición bilingüe para estudiantes de disciplinas no jurídicas» Aranzadi; N.º 1 edición. Navarra. 23 octubre 2019

GONZÁLEZ-BADÍA, J., JABATO, E., *Estudio para la elaboración de un modelo de Plan Municipal sobre Discapacidad*. Madrid, Real Patronato sobre Discapacidad, 2019

GRADA. (2021, 9 de junio). *La Diputación de Badajoz invierte 1,1 millones de euros en accesibilidad en los municipios*. Noticia recuperada de <https://www.grada.es/la-diputacion-de-badajoz-invierte-1-coma-1-millones-de-euros-en-accesibilidad-en-los-municipios/inclusion/>

HERNÁNDEZ, J. Y MILLÁN, J. M. (2015): *Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica*, Revista Española de Discapacidad, Volumen 3 29-56.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) «El salario de las personas con discapacidad 2019» Madrid, diciembre 2020

JUNTA DE ANDALUCÍA. Centro Especiales de Empleo. (08 de julio de 2021) Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/sae/areas/mejora-empleabilidad/centros-especiales.html>

MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, A. «El acceso al empleo público de las personas con discapacidad en las Administraciones Públicas Autonómicas. Un diagnóstico normativo», en Martínez Hernández, A. J. (coordinador): *El empleo público y las personas con discapacidad*, Madrid, Ediciones Cinca, 2009

MEDINA GARCIA, M. *La educación inclusiva como mecanismo de garantía de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad*. Ediciones Cinca. 2017

MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES. INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES (INSERSO) (Eds.). *Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías*. Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad. Madrid. 1994

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Criterio Técnico 98/2016 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad*. Madrid. 2016

MOLINA GARCÍA, M. *El contrato de trabajo en el sector público*, Granada, Comares, 2000

MORCILLO MORENO, J. *Mujer y discapacidad: la doble (o múltiple) discriminación*. 2020. Obtenida 30 de abril de 2021, de <https://mujeresenelsectorepublico.com/mujer-y-discapacidad-la-doble-o-multiple-discriminacion/>

NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. *La nueva configuración de la reserva de empleo para personas con discapacidad*, Actualidad Laboral, n.º 1, 1999

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. *Discriminación por discapacidad. Nuevo Informe sobre la discriminación en la Unión Europea*. 30 de octubre de 2019. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. Proteger a las personas con discapacidad frente a la crisis del COVID-19. Informe del 07 de mayo de 2020. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/>

OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA. (ODISMET) 2019. Banco de datos de ODISMET. *Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo*. Recuperado de <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA (ODISMET), *Relación con la actividad laboral de las mujeres con discapacidad*. Madrid, 2019

ONU. *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 13 de diciembre de 2006. <http://www.convenciondiscapacidad.es/>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAD. «Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad» Obtenida 20 de abril de 2021, de <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. *Mensaje de Antonio Guterres del Día Internacional de las Personas con Discapacidad*. 3 de diciembre de 2020. <https://unric.org/es/mensaje-de-antonio-guterres-del-dia-internacional-de-las-personas-con-discapacidad/>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. *Discapacidad y Salud*. 1 de diciembre de 2020. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/disability-and-health>

PALACIOS, A. *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid. Ediciones Cinca. 2008.

PARADA VÁZQUEZ, R. *Derecho del empleo público*, Madrid, Marcial Pons, 2007

PARLAMENTO EUROPEO. *Fichas temáticas sobre la Unión Europea. Los derechos de los pasajeros*. Estrasburgo. 2021 <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/48/los-derechos-de-los-pasajeros>

PÉREZ DALMEDA, M. E., Chhabra, G. *Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas*, Revista Española de Discapacidad, 7 (I): 7-27, 2019

PÉREZ PÉREZ, J. *Contratación laboral de personas con discapacidad. Incentivos y cuotas de reserva*, Valladolid, Lex Nova, 2015

PUERTO DE HUELVA. (2021, 28 de junio). *La Autoridad Portuaria de Huelva, en solo un año, lleva a cabo el 60% de las obras contempladas en el primer Plan de accesibilidad del Puerto de Huelva*. Noticia recuperada de <https://www.puertohuelva.com/la-autoridad-portuaria-de-huelva-en-solo-un-ano-lleva-a-cabo-el-60-de-las-obras-contempladas-en-el-primer-plan-de-accesibilidad-del-puerto-de-huelva/>

REDACCIÓN. (2021, 10 febrero) *Segundo Plan de Discapacidad dirigido a alcanzar la accesibilidad universal en Almería*. Diario de Almería [https://www.diariodealmeria.es/almeria/Segundo-Plan-Discapacidad-accesibilidad-Almeria\\_0\\_1546047089.html](https://www.diariodealmeria.es/almeria/Segundo-Plan-Discapacidad-accesibilidad-Almeria_0_1546047089.html)

SERVICIO DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD (SID). (s.f.) *El plan estratégico de Granada para el periodo 2014-2020 tiene en cuenta por primera vez la accesibilidad universal*. Notas de prensa. <https://sid-inico.usal.es/noticias/el-plan-estrategico-de-granada-para-el-periodo-2014-2020-tiene-en-cuenta-por-primera-vez-la-accesibilidad-universal/>

SHUTTERSTOCK / GOODLUZ. *Comisión Europea. Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Personas con discapacidad*. Web Oficial de la Unión Europea. 20 mayo 2021.

TOUCHARD, J.: «Igualdad y Principio de Solidaridad» en *El Principio de Igualdad en la Constitución Española*, Tomo I, Madrid, Servicio Jurídico del Estado. 1991

TORRES DEL MORAL, A. *La constitucionalización de los derechos del minusválido*, en Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. N. 2, monográfico, p. 51-93. Madrid. 1979

UNIÓE EUROPEA. Comisión Europea. Empleo, asuntos sociales e inclusión. Protección social e inclusión. (07 de julio de 2021) Recuperado de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&catId=750>

UNIÓE EUROPEA. EUR-LEX. EUROPA 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación. Actualizado a 07 de febrero de 2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0028>

VALDÉS DAL-RÉ, F. (director) y Lahera Forteza, J. (coordinador): *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2005

VILA, L. E. *El derecho al trabajo de los minusválidos*, en Revista de trabajo. N.79. Madrid. 1985

VERDUGO M. A., VICENT C., CAMPOS M., JORDÁN F., *Definiciones de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación más relevante*, SID 2001, obtenida el 19 de abril de 2021, de <https://sid-inico.usal.es/documentacion/definiciones-de-discapacidad-en-espana-un-analisis-de-la-normativa-y-la-legislacion-mas-relevante/>

## LEGISLACIÓN

UNION EUROPEA. Directiva (UE) 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.

UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público.

UNIÓN EUROPEA. Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.

UNIÓN EUROPEA. REGLAMENTO 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

ESPAÑA. Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. 30 de abril de 1982. Núm. 103

ESPAÑA. Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. Boletín Oficial del País Vasco 28 de julio de 1989. Núm. 144. Boletín Oficial del Estado. 10 de marzo de 2012. Núm. 60

ESPAÑA. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 03 de junio de 1998. Núm. 132

ESPAÑA. Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Boletín Oficial del Estado. 14 de diciembre de 1999. Núm. 298

ESPAÑA. Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Boletín Oficial del Estado, 26 de enero del 2000, núm. 22

ESPAÑA. Ley 4/2000, de 26 de mayo, de Medidas Fiscales y Administrativas. Boletín Oficial del Estado. 20 de junio de 2000. Núm. 147

ESPAÑA. Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Boletín Oficial del Estado. 8 de agosto de 2000. Núm. 189

ESPAÑA. Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 16 de febrero de 2000. Núm. 40

ESPAÑA. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. 03 de diciembre de 2003. Núm. 289

ESPAÑA. Real Decreto 2271/2004, 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. Boletín Oficial del Estado, 17 de diciembre de 2004, núm. 303

ESPAÑA. Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado. 13 de junio de 2006. Núm. 140

ESPAÑA. Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Boletín Oficial del Estado. 19 de marzo de 2007. Núm. 67

ESPAÑA. Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. Boletín Oficial del Estado. 6 de agosto de 2010. Núm. 190 (Disposición derogada)



ESPAÑA. Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Estado. 02 de agosto de 2011. Núm. 184

ESPAÑA. Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado. 27 de diciembre de 2012. Núm. 311

ESPAÑA. 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. Boletín Oficial del Estado. 3 de diciembre de 2013. Núm. 289

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado. 24 de octubre de 2015. Núm. 255.

ESPAÑA. Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura. Diario Oficial de Extremadura, 10 de abril de 2015. núm. 68. Boletín Oficial del Estado. 6 de mayo de 2015. Núm. 108

ESPAÑA. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Boletín Oficial del Estado. 02 de octubre de 2015. Núm. 236

ESPAÑA. Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Boletín Oficial del Estado. 17 de octubre de 2017. Núm. 250

ESPAÑA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado. 06 de diciembre de 2018. Núm. 294

ESPAÑA. Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana. Boletín Oficial del Estado. 28 de mayo de 2021. Núm. 127

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN. Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la

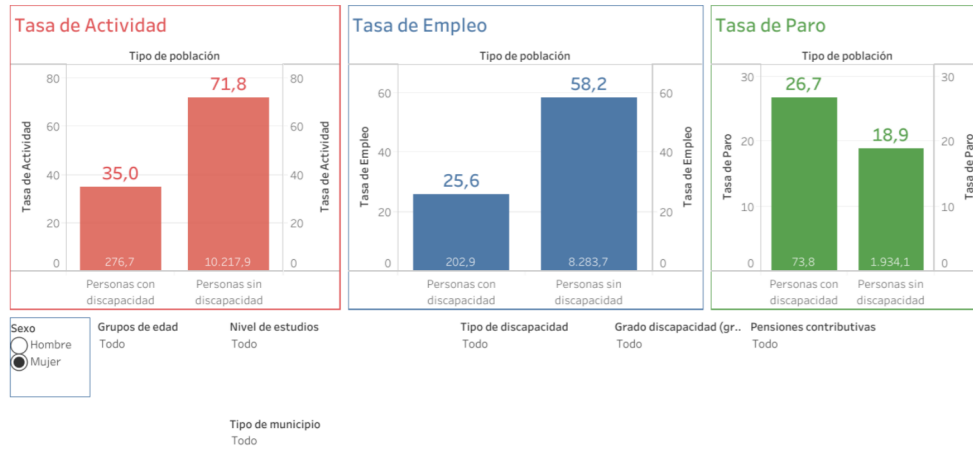
Comunidad Autónoma de Aragón. Boletín Oficial de Aragón. 1 de marzo de 1991. Núm. 25

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA. Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública. Diario Oficial Generalitat de Catalunya. 3 de noviembre de 1997. Núm. 2509

COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA. Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad de La Rioja. Boletín Oficial de La Rioja 10 septiembre 2008. Núm. 119

## ANEXO I

Tabla estadística sobre las tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres con y sin discapacidad.<sup>128</sup>



<sup>128</sup> OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA. ODISMET. 2019. *Banco de datos de ODISMET*. Recuperado de <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

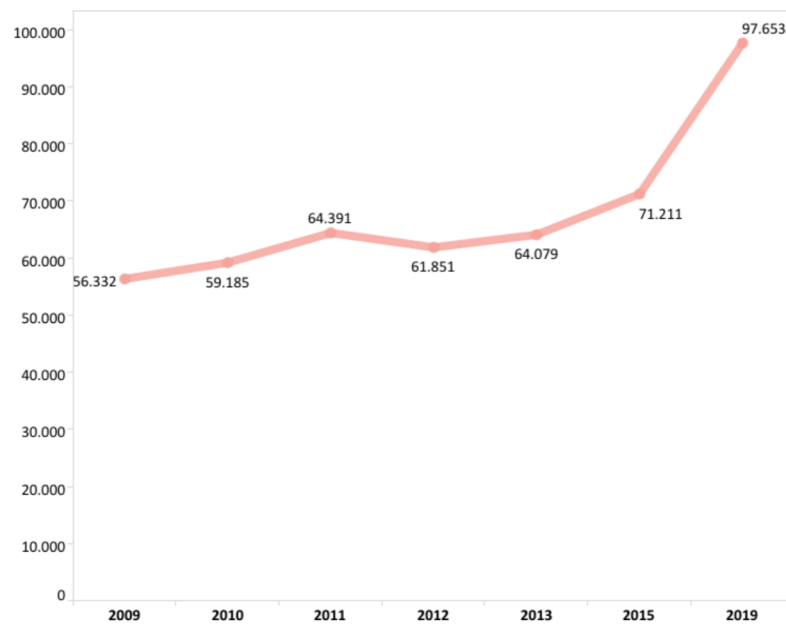
## ANEXO II

Datos del volumen de los Centros Especiales de Empleo y evolución histórica.<sup>129</sup>

### ÚLTIMO DATO

VOLUMEN DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, PLANTILLA Y DISTRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2019

	2.019
Nº de Centros Especiales de Empleo	2.202
Plantilla de personas con discapacidad en los CEE	97.653
Contratos temporales a personas con discapacidad en CEE en el año (%)	91,35
Contratos indefinidos a personas con discapacidad en CEE en el año (%)	8,65



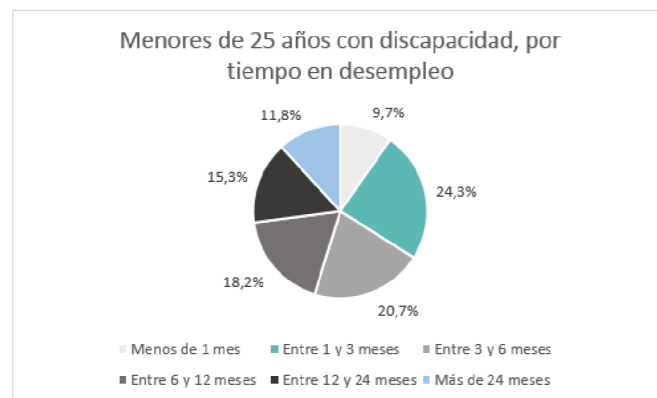
<sup>129</sup> OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA. (ODISMET). 2019. Banco de datos de ODISMET. Recuperado de <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

## ANEXO III

Datos de empleo de las personas con discapacidad.<sup>130</sup>

REGIÓN	Menores de 25 años con discapacidad en desempleo	% respecto al total
ANDALUCÍA	2.135	22,7%
ARAGÓN	204	2,2%
ASTURIAS	187	2,0%
BALEARES	247	2,6%
C. VALENCIA	1.059	11,2%
CANARIAS	441	4,7%
CANTABRIA	82	0,9%
CASTILLA Y LEÓN	412	4,4%
CASTILLA-LA-MANCHA	596	6,3%
CATALUÑA	1.472	15,6%
CEUTA	63	0,7%
EXTREMADURA	288	3,1%
GALICIA	368	3,9%
MADRID	989	10,5%
MELILLA	50	0,5%
MURCIA	398	4,2%
NAVARRA	96	1,0%
PAÍS VASCO	284	3,0%
RIOJA	48	0,5%
<b>TOTAL</b>	<b>9.419</b>	<b>100%</b>

Fuente: SEPE, El mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2019



Fuente: SEPE, El mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2019

<sup>130</sup> FUNDACIÓN ADECO (s.f.) *3 de cada 4 jóvenes con discapacidad\* no tiene empleo ni lo busca.* Recuperado de <https://fundacionadecco.org/3-de-cada-4-jovenes-con-discapacidad-no-tiene-empleo-ni-lo-busca/>