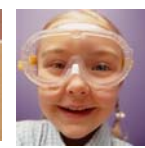


IGUALDAD DE OPORTUNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD: ¿NUEVA OPORTUNIDAD O NUEVA AMENAZA?

Madrid, 2 de abril de 2008

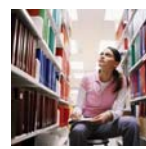
Jorge Pérez Pérez

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad
Autónoma de Barcelona
Subinspector de Empleo y Seguridad Social



ÍNDICE

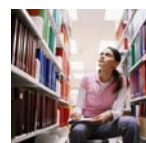
1. Algunos datos significativos.
2. Introducción: marco constitucional y legal.
3. La LIONDAU y su régimen sancionador.
4. Respuesta a las preguntas planteadas.



1. Datos estadísticos (fuente INE)

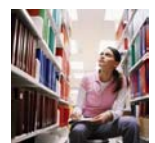
Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Mayo 1999

Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Agosto 2003

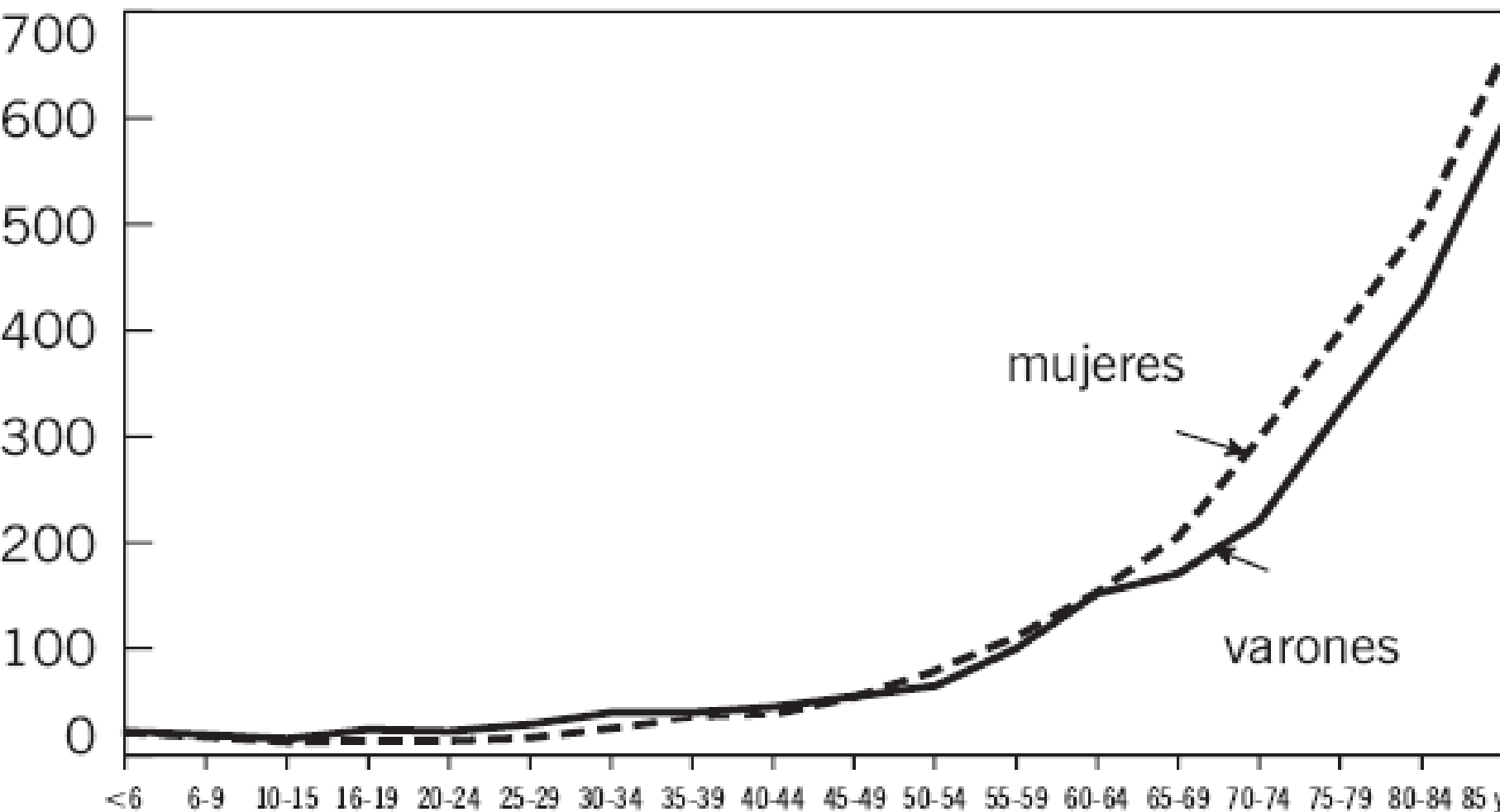


PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA 1999

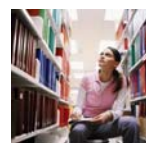
PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	3.528.220	1.472.971	2.055.251
TASA: 9 por 100 de la población			



Tasa por mil habitantes de cada grupo de edad y sexo

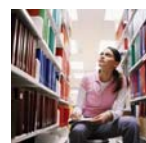


Edad



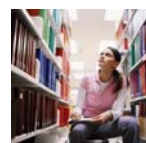
PERSONAS CON Y SIN DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL (2003)

	Ambos géneros				Hombres				Mujeres			
	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años	Total	16 a 24 años	25 a 44 años	45 a 64 años
total personas	26.940,1	4.905,5	13.004,7	9.029,9	13.521,4	2.508,8	6.581,4	4.431,2	13.418,7	2.396,7	6.423,4	4.598,7
con discapacidad	2.339,2	144,2	740,8	1.454,2	1.265,8	85,9	407,0	772,9	1.073,4	58,3	333,8	681,3
sin discapacidad	24.600,9	4.761,3	12.263,9	7.575,7	12.255,6	2.422,9	6.174,4	3.658,3	12.345,3	2.338,4	6.089,6	3.917,4



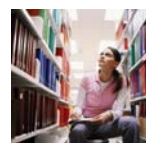
DISCAPACIDAD Y FORMACIÓN ACADÉMICA (2003)

	Ambos Géneros Total DISCAPAC.	Ambos Géneros Total NO DISCAP.
Total	2.339,2	24.600,9
Analfabetos	175,9	150,6
Educación primaria	1.197,2	6.190,9
Educación secundaria primera etapa	518,0	7.201,1
Educación secundaria segunda etapa	244,0	5.227,3
Educación superior	204,1	5.831,1



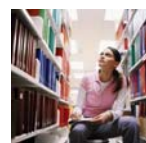
DISCAPACIDAD, SEXO Y EMPLEO (2003)

	Hombres Total	Mujeres Total	Hombres Total	Mujeres Total
Tasa actividad	39,3	27,1	84,4	55,8
Tasa empleo	34,3	21,7	78,1	48,7
Tasa paro	12,8	19,7	7,5	16,2



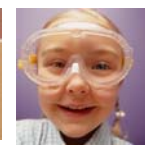
TASAS DE DISCAPACIDAD % (2003)

Tasa por 100 habitantes	
Total	8,7
Andalucía	9,9
Aragón	6,7
Asturias (Principado de)	6,9
Baleares (Illes)	10,9
Canarias	11,2
Cantabria	2,9
Castilla y León	8,3
Castilla-La Mancha	11,0
Cataluña	7,5
Comunidad Valenciana	10,1
E0tremadura	10,2
Galicia	11,5
Madrid (Comunidad de)	5,7
Murcia (Región de)	12,1
Navarra (Comunidad Foral de)	7,3
País Vasco	6,4
Rioja (La)	4,2
Ceuta y Melilla	11,4

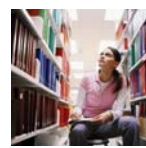
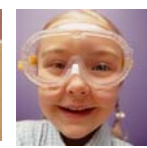


TASA DE ACTIVIDAD Y EMPLEO (2003)

	Con discapacidad Tasa de actividad	Con discapacidad Tasa de empleo	Sin discapacidad Tasa de actividad	Sin discapacidad Tasa de empleo
Total	33,7	28,5	70,0	62,4
Andalucía	28,7	22,3	67,1	54,4
Aragón	34,7	31,8	68,3	64,6
Asturias (Principado de)	23,7	20,8	60,6	54,3
Baleares (Illes)	40,1	36,7	76,9	71,9
Canarias	34,5	29,0	69,9	62,3
Cantabria	30,9	30,1	65,1	58,6
Castilla y León	35,8	31,5	67,7	60,4
Castilla-La Mancha	41,3	36,6	67,2	61,1
Cataluña	30,1	23,7	75,7	69,0
Comunidad Valenciana	37,9	31,1	72,3	65,0
E0tremadura	35,9	27,8	66,9	54,5
Galicia	29,8	26,4	70,0	61,6
Madrid (Comunidad de)	41,9	39,4	70,1	65,4
Murcia (Región de)	32,6	27,5	70,3	62,5
Navarra (Comunidad Foral de)	42,2	41,0	70,6	66,9
País Vasco	33,6	29,3	70,3	63,9
Rioja (La)	24,4	22,1	69,3	64,2



2. Marco constitucional y legal



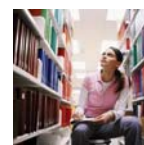
LA DISCAPACIDAD EN LA CONSTITUCIÓN

Art. 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 10.1: La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

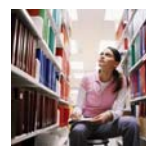
Art. 14: Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 49: Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.



LA DISCAPACIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA

- PLAN DE ACCIÓN EUROPEO SOBRE DISCAPACIDAD. Avances prioritarios a lograr hasta 2010:
 1. EN MATERIA DE EMPLEO
 2. EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD
 3. EN EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS
 4. EN LA VIDA INDEPENDIENTE



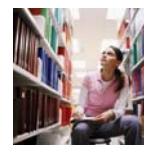
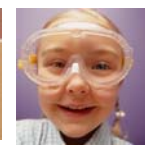
NORMATIVA BÁSICA

LISMI: Ley 13/1982, de 7 de abril, de INTEGRACIÓN SOCIAL DE MINUSVÁLIDOS

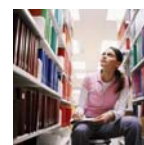
LIONDAU: Ley 51/2003 (*), 2 de diciembre, de IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LISIONDAU: Ley 49/2007, por la que se establece el RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IONDAU

(*) Fue el año europeo de las personas con discapacidad

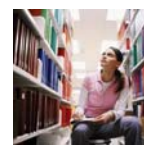


3. La LIONDAU



JUSTIFICACIÓN DE LA LIONDAU

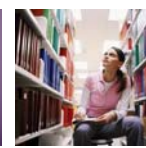
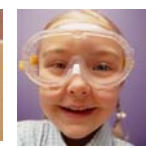
- Persistencia de desigualdad en la sociedad tras 21 años de LISMI (no la deroga)
- Nuevos enfoques y estrategias derivados de los cambios operados en la concepción de la discapacidad, con expreso reconocimiento de las limitaciones sociales. Estas estrategias básicas son:
 - LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
 - LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL



FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

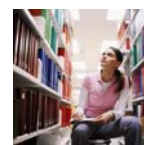
149.1.1: El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

- La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en la discapacidad
- Adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.



PRINCIPIOS LIONDAU

Vida independiente: poder de decisión y participación social

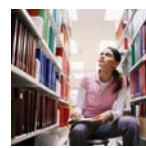
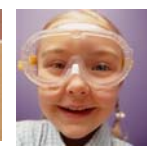
Normalización: acceso en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos

Accesibilidad universal: condición general de bienes, procesos, entornos, servicios,...

Diseño para todos: proyección desde el origen de ese acceso universal

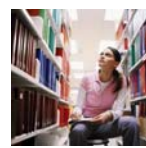
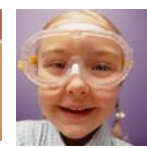
Diálogo civil: participación de las personas con discapacidad en las políticas que les afectan

Transversalidad: concepción general de las políticas y líneas de acción públicas



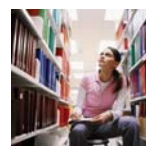
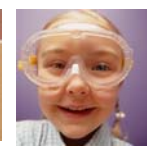
ÁMBITOS DE APLICACIÓN

- Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- Transportes.
- Bienes y servicios a disposición del público.
- Relaciones con las AA.PP.



MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (D/I)

- Prohibición de conductas discriminatorias y de acoso (creación de entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo).
- Exigencias de accesibilidad: requisitos para la efectiva accesibilidad universal.
- Exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables (adecuación que no suponga una carga desproporcionada).

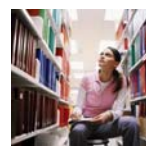


MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

- **Apoyos complementarios**: ayudas mínimas de carácter económico, técnico o asistencial (las CCAA pueden completarlas).
- **Normas** específicas que potencien la efectiva accesibilidad universal y no discriminación
- **Criterios** y prácticas más favorables

ÁMBITOS ESPECIALMENTE SENSIBLES:

1. Mujeres con discapacidad
2. Discapacidades severas
3. Personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas
4. Personas con discapacidad que viven en el ámbito rural



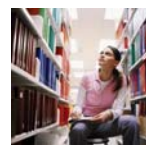
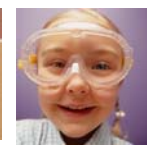
TIPOS DE MEDIDAS

- **MEDIDAS DE FOMENTO**

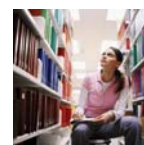
- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN
- FOMENTO DE LA CALIDAD
- I+D+I y NORMATIVA TÉCNICA
- PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS:
CONSEJO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD (MTAS)
- PLANES Y PROGRAMAS (PLAN 2004-2012)

- **MEDIDAS DE DEFENSA**

- ARBITRAJE: voluntario y con el límite la existencia de indicios racionales de delito
- TUTELA JUDICIAL y protección contra represalias
- LEGITIMACIÓN DE PERSONAS JURÍDICAS CON LEGÍTIMOS INTERESES COLECTIVOS
- PRUEBA DE HECHOS RELEVANTES: inversión de la carga ante graves indicios de discriminación (salvo ámbito PENAL y C-AD sancionador)

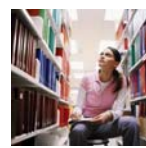
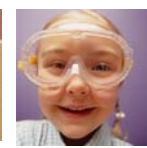


Desarrollo de estas medidas...

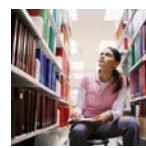
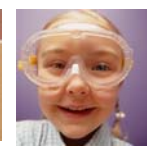


REAL DECRETO 1417/2006, DE 1 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE EL **SISTEMA ARBITRAL** PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

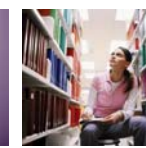
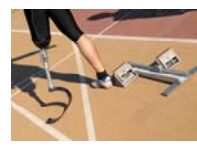
Crea las **JUNTAS ARBITRALES** en la AGE y en las Comunidades Autónomas



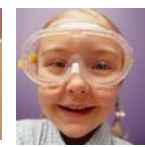
- REAL DECRETO 1865/2004, DE 6 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL **CONSEJO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD**.
- ORDEN TAS/736/2005, DE 17 DE MARZO, POR LA QUE SE REGULA LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA **OFICINA PERMANENTE ESPECIALIZADA** DEL CONSEJO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD



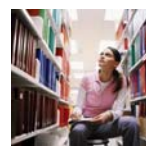
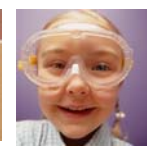
- REAL DECRETO 1494/2007, DE 12 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO SOBRE LAS CONDICIONES BÁSICAS PARA EL **ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LAS TECNOLOGÍAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL.**



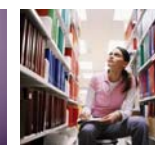
- REAL DECRETO 505/2007, DE 20 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL **ACCESO Y UTILIZACIÓN DE LOS ESPACIOS PÚBLICOS URBANIZADOS Y EDIFICACIONES.**



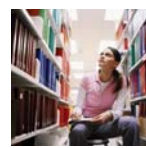
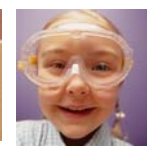
- REAL DECRETO 1544/2007, DE 23 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EL **ACCESO Y UTILIZACIÓN DE LOS MODOS DE TRANSPORTE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**



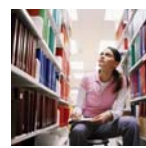
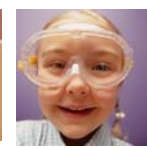
- REAL DECRETO 366/2007, DE 16 DE MARZO, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SUS **RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.**



- LEY 56/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE **IMPULSO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.**

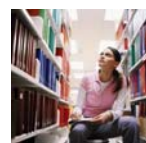


- LEY 27/2007, DE 23 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE RECONOCEN LAS **LENGUAS DE SIGNOS ESPAÑOLAS** Y SE REGULAN LOS MEDIOS DE APOYO A LA COMUNICACIÓN ORAL DE LAS PERSONAS SORDAS, CON DISCAPACIDAD AUDITIVA Y SORDO-CIEGAS

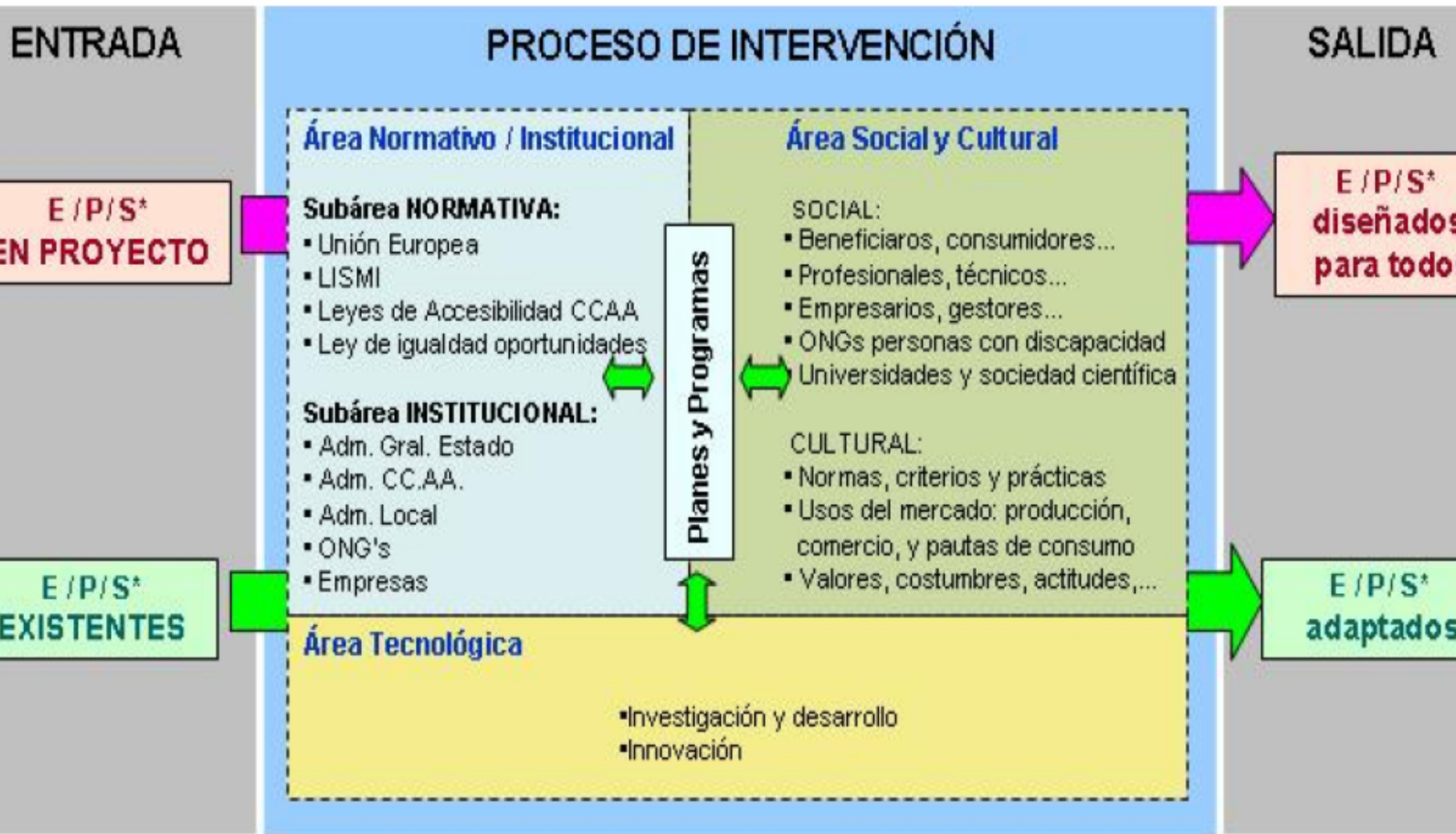


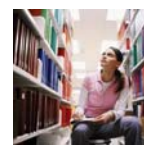
PRIMER PLAN NACIONAL DE ACCESIBILIDAD 2004-2012 (MTAS, 2003)

- CLAVES DEL PLAN:
 1. Partir de las **competencias** legítimas de la Administración General del Estado.
 2. Establecer un **marco de cooperación** entre las tres administraciones y con las entidades privadas sin ánimo de lucro.
 3. Potenciar **la participación de las personas con discapacidad** y sus representantes mediante su intervención en el diseño y seguimiento de las acciones.
 4. Desarrollar **vínculos con otros agentes** privados (consumidores, empresas, ciudadanos en general), promoviendo una idea de responsabilidad y beneficio compartidos.
 5. Dotar de los **mecanismos y medios** necesarios para la puesta en práctica, seguimiento y evaluación del plan.



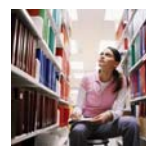
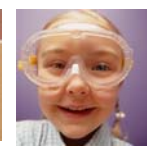
Realización y transformación de E/P/S* en accesibles





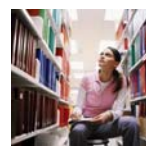
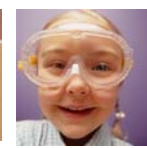
MODIFICACIONES NORMATIVAS DE LA LIONDAU

- 46.3 **TRLET** y 29.4 **LMRFP** (hoy 89.4 Ley 7/2007): ampliación de la excedencia de 1 año al cuidado de familiares con discapacidad. Hoy la Ley Orgánica 3/2007 lo ha ampliado a 2 años y el EBEP a 3.
- Ley 49/1960 de **Propiedad Horizontal**.



TRANSITORIEDAD

- LAS CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SERÁN OBLIGATORIAS EN PLAZOS MÁXIMOS QUE VAN DESDE LOS **2 HASTA LOS 17 AÑOS** DESDE LA PUBLICACIÓN DE LA LIONDAE



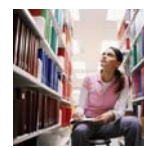
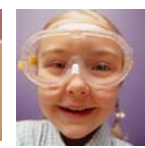
EL RÉGIMEN SANCIONADOR

LA LEY 49/2007, 26.12



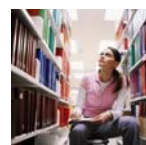
CONTENIDO

- Régimen Común de Infracciones y Sanciones para todo el Estado (sin perjuicio de la competencia autonómica adicional)
- Régimen de Infracciones y sanciones aplicable por la AGE
- NO AFECTA a las infracciones y sanciones en el orden social: TRLISOS (RDL 5/2000)



INFRACCIONES

- Acciones y omisiones que ocasionen vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad, cuando se produzcan **discriminaciones** directas o indirectas, **acosos**, incumplimiento de las **exigencias** de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las **medidas de acción positiva** legalmente establecidas, especialmente cuando se deriven beneficios económicos para la persona infractora



SANCIONES

LEVES

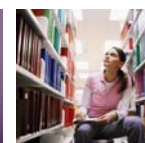
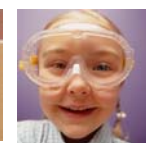
GRAVES

MUY GRAVES

301-30.000 EUROS

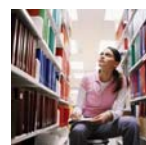
HASTA 90.000 EUROS

HASTA 1.000.000 EUROS



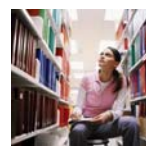
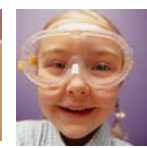
REGLAS DE APLICACIÓN

- Si el afectado pertenece a los colectivos especialmente sensibles (mujeres, discapacidades severas, no representación de sí mismos y residencia rural), cuantía máxima del grado que corresponda.
- Cuando de una infracción derive necesariamente otra, se sancionará la más grave
- Sanciones accesorias ante infracciones muy graves (pérdida de ayudas oficiales)
- El pago de la sanción no exonera del cumplimiento de las obligaciones LIONDAU

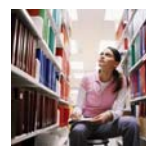
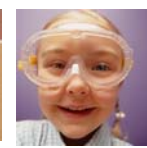


PRESCRIPCIONES

	INFRACCIONES	SANCIONES
LEVES	1 AÑO	1 AÑO
GRAVES	3 AÑOS	4 AÑOS
MUY GRAVES	4 AÑOS	5 AÑOS

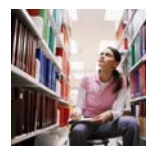
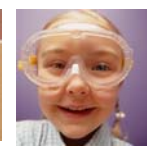


INFRACCIONES EN EL ÁMBITO DE LA AGE



LEVES

- El incumplimiento de los deberes y obligaciones dispuestos en los artículos 4, 7, 8, 9 y 10 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus normas de desarrollo, siempre que **no tenga el carácter de infracción grave o muy grave**.
- El incumplimiento de las disposiciones que impongan la obligación de adoptar **normas internas en las empresas**, centros de trabajo u oficinas públicas, orientadas a promover y estimular la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.
- **Obstaculizar** la acción de los servicios de inspección.



GRAVES

Los actos **discriminatorios** u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

La imposición abusiva de cualquier forma de **renuncia** total o parcial a los derechos de las personas por razón de su discapacidad, basada en una posición de ventaja.

El incumplimiento deliberado del deber del **sigilo** y confidencialidad con respecto a los datos personales de las personas con discapacidad.

El incumplimiento de los **requerimientos** específicos que formulen las autoridades.

La **obstrucción** o negativa a facilitar la información solicitada por las autoridades competentes o sus agentes, que sea legalmente exigible, en orden al cumplimiento de las funciones de información, vigilancia, investigación, inspección, tramitación y ejecución en los términos previstos en esta Ley.

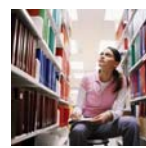
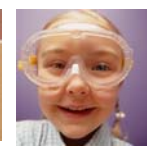
El **incumplimiento** por parte de las personas obligadas de las normas sobre accesibilidad de los entornos, instrumentos, equipos y tecnologías, medios de transporte o de comunicación y de los productos y servicios a disposición del público que obstaculice o limite su acceso o utilización regulares.

La negativa por parte de las personas obligadas a adoptar un **ajuste razonable**, en los términos establecidos en el artículo 7.c de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre,.

El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las previsiones efectuadas en el artículo 10.2.f de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, en lo referente a la elaboración de los **planes** especiales de actuación.

La **coacción**, amenaza, represalia ejercida sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas, que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal, reclamación, denuncia o participen en procedimientos ya iniciados para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades; así como la tentativa de ejercitar tales actos.

La comisión, en el plazo de **tres meses y por tres veces**, de la misma infracción leve



MUY GRAVES

Las **vejaciones** que padezcan las personas en sus derechos fundamentales por razón de su discapacidad.
Las acciones que deliberadamente generen un **grave perjuicio** económico o profesional para las personas con discapacidad.

Conculcar deliberadamente la **dignidad** de las personas con discapacidad imponiendo condiciones o cargas humillantes para el acceso a los bienes, productos y servicios a disposición del público.

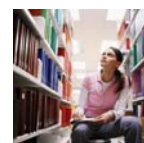
Generar deliberadamente situaciones de **riesgo** o grave daño para la integridad física o psíquica o la salud de las personas con discapacidad.

Las conductas calificadas como graves cuando sus autores hayan actuado movidos, además, por odio o **desprecio** racial o étnico, de género, orientación sexual, edad, discapacidad severa o no posibilidad de representarse a sí mismo.

El **incumplimiento** por parte de las personas obligadas de las normas legales sobre accesibilidad en la planificación, diseño y urbanización de los entornos, productos y servicios a disposición del público que impida el libre acceso y utilización regulares por las personas con discapacidad.

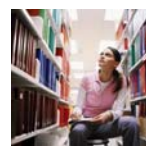
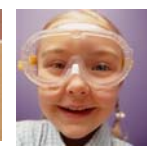
El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas legales sobre accesibilidad que impida o dificulte gravemente el ejercicio de **derechos fundamentales** y el disfrute de libertades públicas por parte de las personas con discapacidad.

La comisión de **tres infracciones graves en el plazo de un año**; así como las que reciban expresamente dicha calificación en las disposiciones normativas especiales aplicables en cada caso.



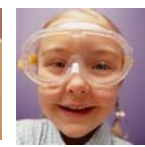
SANCIONES AGE

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
MÍN 301-6.000	MÍN 30.000-60.000	MÍN 90.001-300.000
MED 6.001-18.000	MED 60.001-78.000	MED 300.001-600.000
MÁX 18.001-30.000	MÁX 78.001-90.000	MÁX 600.001- 1 MILL

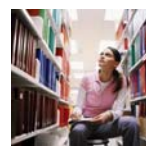
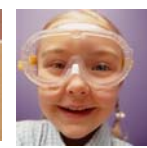


PECULIARIDADES EN EL PROCEDIMIENTO AGE

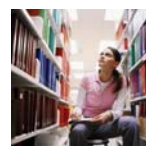
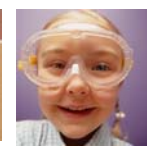
- Medidas cautelares ante peligro para la salud o la libertad de las personas con discapacidad
- Inicio del procedimiento: de oficio (iniciativa, orden, petición o denuncia)
- Competencia para iniciar el procedimiento: Director General. Informe preceptivo de (*):
- Órganos de las CCAA donde se hubieran producido los hechos
- Oficina Permanente Especializada (RD 1865/2004)
- Instrucción: Subdirector General
- Competencia sancionadora:
- LEVES: DIRECTOR GENERAL
- GRAVES: S.E. SERVICIOS SOCIALES, FAMILIAS Y DISCAPACIDAD
- MUY GRAVES: MTAS (acuerdo CM si más de 300.000 euros)
- * (se informará de la Resolución a estos mismos órganos)



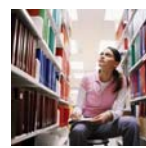
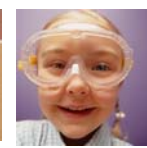
PREGUNTAS Y RESPUESTAS



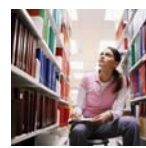
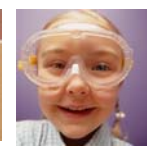
1. ¿Quién tiene la consideración de persona con discapacidad? ¿Cómo se acredita?



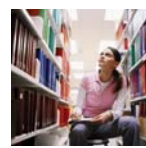
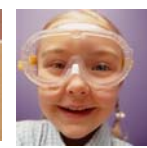
- **Art. 1.2 LIONDAU:** A los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 %. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al **33 %** los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente 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 inutilidad



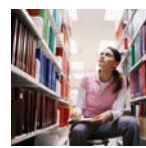
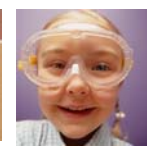
- Desarrollo reglamentario: REAL DECRETO 1414/2006, DE 1 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE DETERMINA LA CONSIDERACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD A LOS EFECTOS DE LA LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



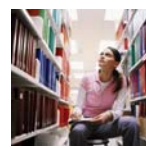
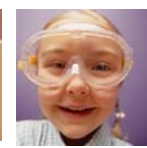
- **Acreditación de minusvalía igual al 33%:**
 - RESOLUCIÓN IMSERSO U ÓRGANO DE LA C.A. COMPETENTE
 - RESOLUCIÓN DEL INSS O DEL MEH RECONOCIENDO LA PENSIÓN CORRESPONDIENTE
- **Acreditación de minusvalía superior al 33%: ÚNICAMENTE RESOLUCIÓN DEL IMSERSO U ÓRGANO C.A..** Los que tengan pensión, podrán solicitar resolución a IMSERSO/ÓRGANO C.A.
CURIOSIDAD: “Cuando como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior no se alcanzara un grado de minusvalía superior al 33 por ciento, la correspondiente resolución o certificado se limitará a establecer esta circunstancia. ”



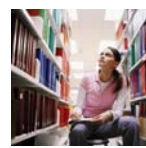
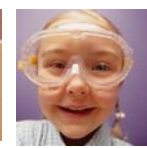
2. ¿La asimilación de la incapacidad permanente es aplicable en todos los ámbitos?



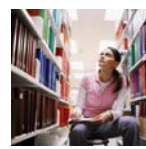
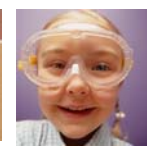
- NO: SSTS de 21 de marzo, 22 de marzo, 29 de marzo i 29 de mayo, todas ellas de 2007
 - La atribución de la condición o estatus de persona con discapacidad pertenece al grupo normativo de la Ley 13/1982 y no al de la Ley 51/2003.
 - El precepto contenido en el art. 1.2. de la Ley 51/2003 no alcanza a la atribución con carácter general de la condición de minusválido o discapacitado
- CONCLUSIÓN: la asimilación solo opera cuando expresamente se contempla:
 - ART. 1 LIONDAU
 - ART. 2.5 LEY 43/2006 (FOMENTO DEL EMPLEO)
 - ART. 60 LEY 35/2006 (IRPF)



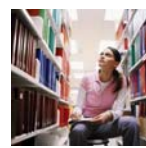
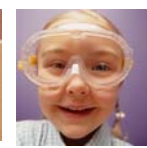
3. El nuevo régimen de infracciones afecta también a las acciones y omisiones que vulneren el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Teniendo en cuenta que se contemplan como infracción el incumplimiento de las medidas de acción positiva establecidas legalmente, ¿el incumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la plantilla, previsto en la LISMI, puede ser doblemente sancionado?



- DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA LISIONDAU: Las infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad **seguirán rigiéndose** por la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- NON BIS IN IDEM (implícito en 25.1 CE):
- Impide que, a través de procedimientos distintos, se sancione repetidamente la misma conducta, pues "...semejante posibilidad entrañaría, en efecto, una inadmisibles reiteración en el ejercicio del ius puniendi del Estado e, inseparablemente, una abierta contradicción con el mismo derecho a la presunción de inocencia..." (SSTC 159/1987 y 77/1983).

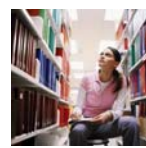
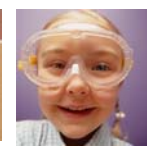


4. En los casos de infracciones muy graves, los órganos competentes pueden proponer, además de la sanción que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de cualquier ayuda oficial o subvención, tanto las concedidas a la empresa como al sector al que pertenece. ¿Pueden verse afectadas las bonificaciones de todo tipo de contratos laborales? ¿Alcanza a las bonificaciones o subvenciones por I+D+I?

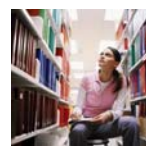
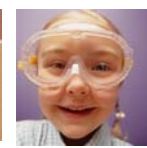


Sanciones Accesorias (art. 6 LISIONDAU)

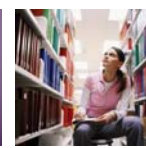
- Cuando las infracciones sean muy graves los órganos competentes **podrán** proponer, además de la sanción que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales, consistentes en **subvenciones y cualesquiera otras** que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado **en el sector de actividad** en cuyo ámbito se produce la infracción



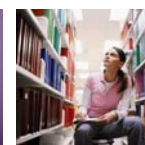
- Las causas de exclusión de las bonificaciones en la contratación y de las subvenciones están recogidas en su normativa reguladora:
 - LEY 43/2006 (Programa de Fomento del Empleo vigente)
 - RD 1451/1983 (Subvenciones contratación discapacitados)
- En dicha normativa no se prevé la pérdida de las bonificaciones/subvenciones por incumplimiento de la LIONDAU.



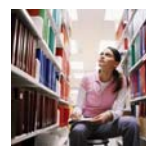
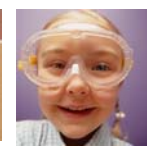
- Cuestiones a dilucidar:
 - Alcance de la expresión “podrá”: autorizante o potestativo
 - Indefinición del alcance y duración de la pérdida de las ayudas, especialmente de las de carácter periódico
 - La referencia al “sector de actividad” en cuyo ámbito se produce la infracción no parece encajar en el supuesto de las ayudas a la contratación, desvinculadas normalmente de la actividad empresarial. Por el contrario, sí parece afectar a las de I+D+I
- Conclusión: parece que esta causa de exclusión debiera aparecer en la propia normativa reguladora de los incentivos de la contratación laboral (Lex specialis). No obstante, la formulación especialmente abierta del art. 6 LISIONDAU podría plantear la posibilidad de aplicarlo en este ámbito (Lex posterior). Interpretación restrictiva de las normas sancionadoras.



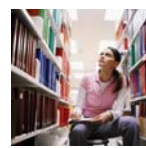
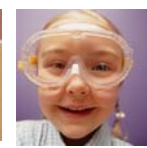
5. El abono de las sanciones impuestas, ¿se considera como una medida alternativa al cumplimiento de la Ley en materia de Igualdad de Oportunidades, no discriminación o accesibilidad?



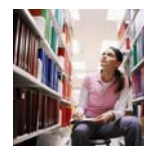
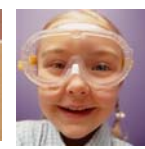
- Art. 7 LISIONDAU: “El abono por parte del responsable de las multas impuestas como consecuencia de una sanción establecida en esta Ley y la legislación autonómica correspondiente, no eximirá del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de sus normas de desarrollo y de las normas dictadas por las Comunidades Autónomas en ejercicio de sus competencias en esta materia. “



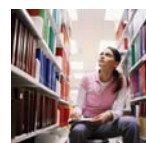
6. ¿Cuáles son los ámbitos de aplicación de la LIONDAU?



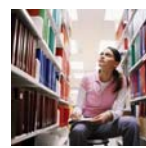
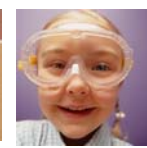
- Telecomunicaciones y sociedad de la información (RD 1494/2007, 12.11)
- Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación (RD 505/2007, 20.4)
- Transportes (RD 1544/2007, 23.11)
- Bienes y servicios a disposición del público
- Relaciones con las AA.PP. (RD 366/2007, 16.3)



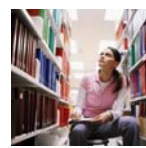
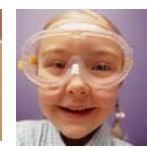
7. ¿Cuáles son los plazos para que las Administraciones públicas reúnan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecidas por la Ley y para que la utilización de bienes y servicios a disposición del público sean totalmente accesibles por las personas con discapacidad?



	NUEVOS	EXISTENTES
RELACIONES CON LAS AA.PP. (age)	OFICINAS DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 4 de diciembre 2012	15-17 AÑOS (24 de marzo de 2008 documentos e impresos)
BIENES Y SERVICIOS	5-7 AÑOS (tit. Pública) 7-9 AÑOS (tit. Privada concert.) 15-17 AÑOS (tit. Privada)	12-14 AÑOS (tit. Pública) 12-14 AÑOS (tit. Privada concert.) 15-17 AÑOS (tit. Privada)
SOCIEDAD DE LA INFORMACION Y MEDIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL.	4 de diciembre de 2009	4 de diciembre de 2013
MODOS DE TRANSPORTE.	5 de diciembre de 2009	5 de diciembre 2012
ESPACIOS PUBLICOS URBANIZADOS Y EDIFICADOS.	1 de enero de 2010	1 de enero 2029

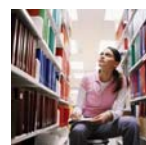


8. ¿Cómo se clasifican las sanciones tipificadas en la Ley de infracciones y sanciones?

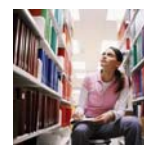


CLASIFICACIÓN

- **LEVES:** incumplimientos meramente formales (no hay tipificaciones comunes)
- **GRAVES:** son comunes las siguientes:
 - Actos u omisiones discriminatorios (D/I)
 - Incumplimiento exigencias de accesibilidad y ajustes razonables
 - Incumplimiento de requerimiento administrativo
 - Presión ante el planteamiento de acciones legales
- **MUY GRAVES**
 - Toda conducta de acoso
 - Incumplimiento reiterado de requerimientos administrativos
 - Presión sobre las autoridades con potestades administrativas en esta materia



9. ¿Cómo se gradúan las sanciones?

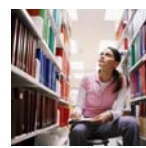
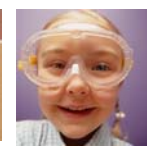


GRADUACIÓN

- **Intencionalidad** de la persona infractora.
- **Negligencia** de la persona infractora.
- **Fraude** o connivencia.
- Incumplimiento de las **advertencias** previas.
- Cifra de **negocios** o ingresos de la empresa o entidad.
- Número de personas **afectadas**.
- **Permanencia** o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
- **Reincidencia**, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme.
- La **alteración social** producida por la realización de conductas discriminatorias y de acoso, la inobservancia o el incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de las exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.
- El **beneficio económico** que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.



10. ¿Cuál es el procedimiento sancionador y los órganos competentes?



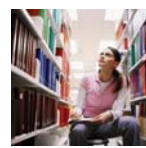
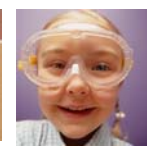
COMPETENCIA SANCIONADORA

- **AGE**

CUANDO LA CONDUCTA INFRACTORA SE PROYECTE EN UN ÁMBITO SUPERIOR AL DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA

- **ADMINISTRACIÓN DE LAS CC.AA.**

CUANDO LA CONDUCTA INFRACTORA SE PRODUZCA EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA



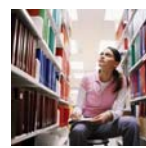
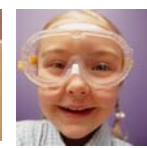
RÉGIMEN SANCIONADOR

- Responsabilidades derivadas

SOLIDARIA: ante imposibilidad de determinar el grado de participación de los distintos sujetos infractores

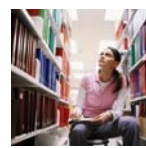
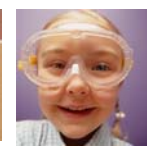
SUBSIDIARIA/SOLIDARIA: sujetos obligados a prevenir la infracción cometida por otros

- Legitimación: personas con discapacidad, familias y organizaciones y asociaciones (interesados en el procedimiento: 31 LRJPAC)
- Instrucción: mediante expediente administrativo
- Posibilidad de dar publicidad a las resoluciones sancionadoras por faltas graves y muy graves, previo informe de la AEPD (u órgano autonómico)
- Deber de colaboración de todas las personas físicas y jurídicas



ÓRGANOS COMPETENTES EN AGE

- Competencia para iniciar el procedimiento: Director General. Informe preceptivo de (*):
 - Órganos de las CCAA donde se hubieran producido los hechos
 - Oficina Permanente Especializada (RD 1865/2004)
 - Instrucción: Subdirector General
 - Competencia sancionadora:
 - LEVES: DIRECTOR GENERAL
 - GRAVES: S.E. SERVICIOS SOCIALES, FAMILIAS Y DISCAPACIDAD
 - MUY GRAVES: MTAS (acuerdo CM si más de 300.000 euros)
- * (se informará de la Resolución a estos mismos órganos)**

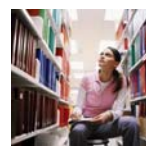
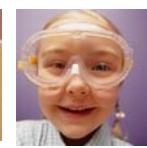


IGUALDAD DE OPORTUNIDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD: ¿NUEVA OPORTUNIDAD O NUEVA AMENAZA?

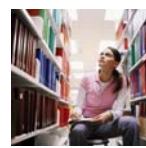
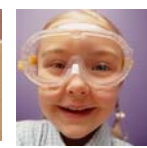
Madrid, 2 de abril de 2008

Dra. Esther Sánchez Torres

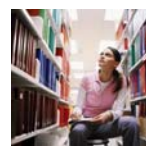
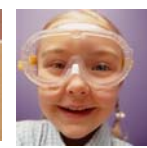
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad
de Derecho de ESADE, URL.



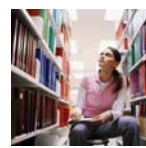
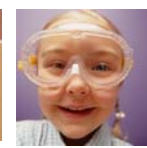
11. ¿A quién corresponde y cómo se deben evaluar las exigencias de accesibilidad en los accesos y entornos de trabajo?



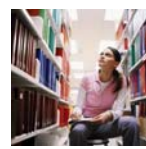
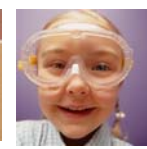
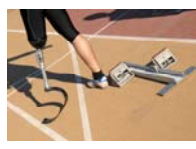
- **Punto de partida: el ámbito de aplicación de la Ley 51/2003**
- **Conexión con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales:**
 - Sujetos responsables: empresario y recursos preventivos
 - Procedimiento: evaluación de riesgos laborales
 - Marco normativo de referencia: LPRL y RD 486/1997
 - Marco normativo genérico: art. 10 Ley 51/2003 y normativa de desarrollo



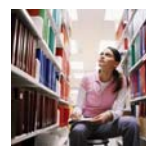
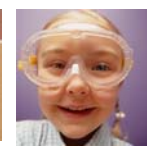
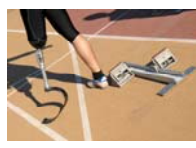
12. En los centros de trabajo ubicados en edificios o polígonos compartidos con otras empresas, ¿a quien corresponde la obligación de detectar y realizar las adaptaciones de accesibilidad para los trabajadores con discapacidad? ¿Quién debe asumir el coste de estas adaptaciones?



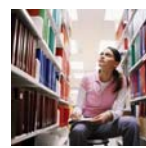
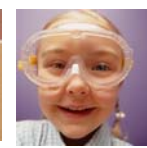
- **Conexión con LPRL**
- **Los deberes de coordinación**
- **Los costes de prevención como coste empresarial**
- **El coste económico por responsabilidad en caso de accidente y la extensión de responsabilidad**



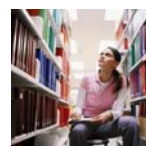
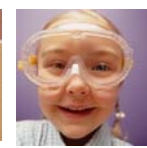
13. ¿Cómo se aplica el criterio de “ajuste razonable” cuando se trata de adaptar y hacer accesible el puesto de trabajo de los trabajadores con discapacidad?



- **La “indefinición” del concepto de “ajuste razonable”**
- **Alcance material**
 - Ambiente físico
 - Ambiente social
 - Ambiente actitudinal
- **Conexión con la idea de “indispensabilidad”**
- **Parámetros:**
 - Coste de la medida
 - Impacto por la no adopción
 - Estructura y características de la persona, entidad u organización
 - Posibilidades de financiación



14. Teniendo en cuenta que en esta materia, en determinados supuestos, se invierte la carga de la prueba y la empresa demandada debe justificar, de forma objetiva y razonable, las medidas adoptadas, ¿qué criterios debe tener en cuenta la empresa a la hora de gestionar situaciones de posible discriminación o dejar constancia de las medidas adoptadas?



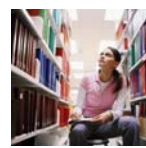
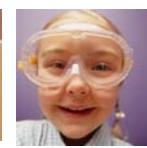
- **Consideraciones generales:**

- La lógica de la igualdad/no-discriminación no es una lógica paritaria

- **El “onus probandi” en los procesos por discriminación**

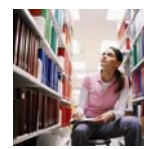
- Aportación de indicios
- Inversión de la carga de la prueba
- Aportación de una justificación objetiva, proporcional y razonable

- **La responsabilidad por acción y por omisión (falta de prevención)**



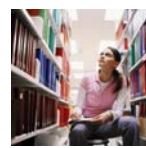
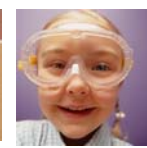
- **Prevención de riesgos laborales (la política de prevención)**
 - Evaluaciones
 - Reuniones
 - Acuerdos con los representantes
 - Acciones informativas
 - Acciones formativas

- **Los Planes de Igualdad/Diversidad**

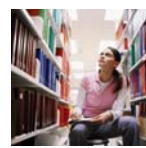
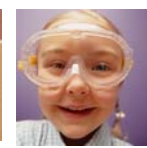


15. El trato discriminatorio en un ambiente de trabajo, practicado por mandos o compañeros con respecto a un trabajador con discapacidad, ¿puede dar lugar a una sanción a la empresa?

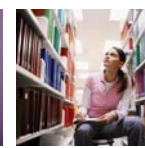
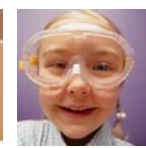
Cuando se puede considerar que existe una situación de posible acoso en relación a un trabajador con discapacidad?



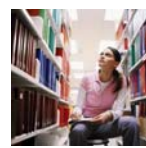
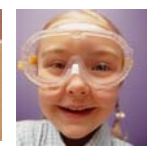
- **Concepto de conducta discriminatoria y de acoso discriminatorio/moral**
- **Las formas de discriminación**
- **Las conductas sancionadas expresamente por la ley**
- **La sanción de la acción y la omisión (irrelevancia, en muchos casos, del conocimiento por parte del máximo responsable)**
- **La tipología de las "sanciones": administrativas e indemnizatorias**
- **La competencia de la jurisdicción de lo social en la imputación de compañeros de trabajo y superiores**
- **La condena solidaria**



16.¿Qué criterios hay que tener en cuenta, en procesos de promoción o formación profesional, con respecto a los trabajadores con discapacidad, para evitar situaciones de desigualdad de oportunidades?

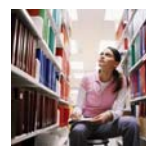
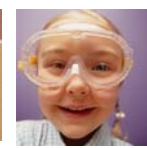


- **Las formas de combatir la discriminación**
 - Medidas declarativas y prohibitivas
 - Medidas de acción positiva
 - Medidas de “discriminación inversa”
- **Punto de partida necesario: transversalidad o evaluación del impacto**



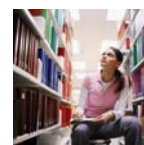
- **Selección / clasificación de puestos de trabajo**

- Valoración de los puestos de trabajo
- Determinación de las pruebas
- Procesos “ciegos”
- Contenido del período de prueba



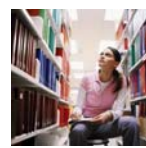
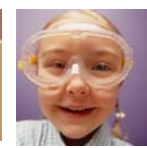
- **Procesos de promoción**

- Reglamentación
- Contenido de las pruebas
- Procedimentalización de los procesos “subjetivos” (ej. entrevistas de incidentes críticos)
- Intervención de los representantes de los trabajadores

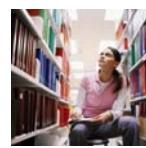
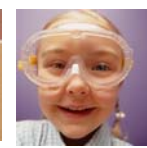


- **Formación profesional**

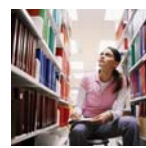
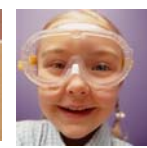
- Planes de formación diversificados
- Información accesible sobre las posibilidades formativas
- Derecho a flexibilizar las condiciones en materia de jornada
- Accesibilidad de la formación (materiales y procesos)



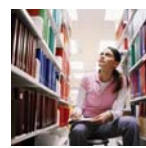
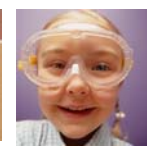
**17. ¿Qué límites tiene la excedencia de hasta un año para atender al cuidado de un familiar por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad?
¿Qué intervalo debe mediar entre dos excedencias?**



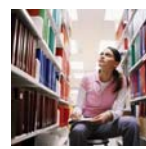
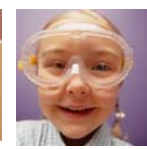
- **Los diferentes tipos de excedencia (por cuidado de hijos y familiares y voluntaria)**
- **El nuevo régimen de excedencia por cuidado de familiares:**
 - Causalidad
 - Condiciones laborales
 - Formas de disfrute
 - Finalización y apertura de un nuevo proceso



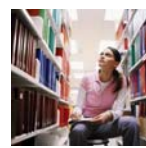
18. ¿Es obligatorio hacer accesibles todas las dependencias de una empresa que estén abiertas al público, para facilitar su acceso y utilización por personas con discapacidad? ¿Esta disposición afecta únicamente a las nuevas instalaciones?



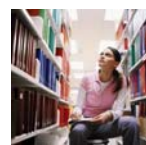
- **Las condiciones básicas de accesibilidad**
- **Las empresas y organizaciones afectadas**
- **El período de convergencia para la adaptación**



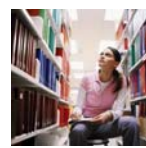
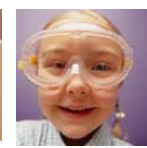
19. Las infracciones y sanciones que se contemplan en la Ley 49/2007 y 21/2003, ¿afectan a la capacidad de las empresas para contratar la venta de bienes o la prestación de servicios a las Administraciones Públicas?



- **La normativa administrativa en materia de integración de los discapacitados**
- **La responsabilidad in eligendo: la importancia de la “responsabilidad social” (distintivos)**
- **Otros beneficios asociados a las políticas de no discriminación/diversidad**



20. ¿Qué tipo de prácticas pueden vulnerar el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a los datos personales de un trabajador con discapacidad? ¿Las sanciones de la Ley 49/2007 amplían las previstas en la normativa general de Protección de datos?



- **El alcance general de la normativa en materia de protección de datos**
- **La especificidad de la LIONDAU: la discapacidad como objeto especial de protección**
- **El ámbito material de protección: “qué” y “por qué”**