

Nota de Prensa
19 marzo 2008

El régimen sancionador de la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal entrará en vigor el próximo 26 de marzo

“Las condiciones de accesibilidad en los distintos ámbitos regulados por la LIONDAU tienen plazos de implantación que llegan a alcanzar en algunos casos los 17 años”, así lo ha afirmado Jorge Pérez, sub-inspector de Empleo y Seguridad Social, en el primer seminario de 2008 sobre integración de personas con discapacidad al mundo laboral organizado por Fundación Prevent.

En esta sesión de trabajo, Fundación Prevent, ha desglosado las diferentes perspectivas de la nueva Ley 49/2007 que establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. El objetivo era realizar una valoración global de una nueva legislación que podría constituir una oportunidad para las empresas más responsable o, por el contrario, una amenaza para aquellas instituciones que siguen viendo la integración de personas con discapacidad como un obstáculo a la realización de sus actividades empresariales.

Una primera introducción del marco normativo vinculado directamente con la legislación a abordar en el seminario sirvió a Jorge Pérez, para dar a conocer y hacer entender la situación de partida de la nueva Ley 49/2007. Especial énfasis se puso en la valoración de las medidas contra la discriminación: 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 y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables (adecuación que no suponga una carga desproporcionada).

Bajo el formato de preguntas y respuestas, Jorge Pérez entabló un discurso muy ameno con el auditorio para abordar aquellos aspectos de la nueva Ley 49/2007 que pueden ocasionar confusión en su interpretación. Así, se hizo un repaso sobre quién tiene la consideración inicial de una persona con discapacidad (grado de minusvalía igual o superior al 33%), las acciones y omisiones que vulneran el derecho de igualdad, los ámbitos de aplicación de la LIONDAU, la clasificación y graduación de la sanción, y finalmente, procedimiento sancionador y órganos competentes.

En opinión de Jorge Pérez y en líneas generales, la LIONDAU es positiva. “Creo que se trata de una normativa indispensable, si bien tal vez hubiera sido deseable que hubiera abarcado una regulación más completa y unitaria de la integración social de las personas con discapacidad, ya que, como es sabido, se trata de una normativa adicional a la contenida en la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos (LISMI). Creo que en 2003 se perdió la oportunidad de afrontar una reforma de esta normativa y una regulación homogénea de las medidas de todo tipo orientadas al disfrute por parte de las personas con discapacidad, en condiciones de efectiva igualdad, de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos.”

Por otro lado, el Sr. Pérez apuntó que en la práctica, “la ausencia de régimen sancionador hasta marzo de 2008 ha supuesto una previsible relajación en los impulsos para la aplicación de las previsiones de la LIONDAU, por lo que podríamos decir que, a pesar de que fue publicada en 2003, el verdadero camino hacia su efectiva aplicación comienza ahora.”

La segunda parte de la sesión fue liderada por Ignasi Navarro Estragués, abogado del Bufete Cuatrecasas, que informó sobre las responsabilidades en materia de derechos y obligaciones de cada agente implicado en esta nueva Ley 49/2007, sea administración pública, empresa privada, persona discapacitada, compañeros de trabajo, pormenorizando en las conductas que pueden ser motivo de infracción y sanción por alguna de las partes.

El régimen sancionador recientemente regulado, únicamente es aplicable de manera inmediata a las materias que son competencia de la Administración General del Estado, necesitando las restantes administraciones la tipificación mediante el oportuno desarrollo en cada una de las Comunidades Autónomas. De nuevo, se señaló que “estamos ante el punto de partida de esta actividad sancionadora, que es sin duda un complemento indispensable para una eficaz aplicación de la norma y, en definitiva, para la igualdad real de oportunidades, la eliminación de la discriminación y la creación de entornos accesibles para todos.”

En este sentido, Ignasi Navarro destacó por ejemplo el concepto de *principio de proporcionalidad* en la aplicación del “ajuste razonable” cuando se trata de hacer accesible un puesto de trabajo de una persona con discapacidad; los criterios que la empresa ha de tener en cuenta a la hora de gestionar situaciones de posible discriminación argumentando que el trato discriminatorio practicado por compañeros de trabajo incurre en sanción para la empresa; la obligación de los centros de trabajo de detectar y realizar las adaptaciones de accesibilidad para los trabajadores con discapacidad y finalmente, las sanciones con motivo de la vulneración del deber de sigilo y confidencialidad con respecto a los datos personales de un trabajador con discapacidad.

Sobre FUNDACION PREVENT

Fundación Prevent, es una entidad sin ánimo de lucro, constituida con el fin de promover la Seguridad y Salud Laboral y la Integración Social y Laboral de las personas con discapacidad, áreas con un primer y último objetivo común: Mejorar la calidad de vida de las personas.

El compromiso con las personas y con la igualdad de oportunidades, la competitividad empresarial y el desarrollo profesional, y la responsabilidad social, constituyen, entre otros, los valores y los pilares fundamentales del conjunto de actividades fundacionales que Fundación Prevent a cabo bajo el lema "Entre la Competitividad, la Responsabilidad y la Ley", atendiendo de este modo a criterios sociales, políticos y económicos.

La labor social de Fundación Prevent se centra en el fomento de la información y concienciación social, y en la formación, inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Los resultados de sus actividades fundacionales revierten en nuestra sociedad al contribuir a la igualdad de oportunidades, a la competitividad y responsabilidad empresarial, y a dar respuesta a las inquietudes de todos los agentes sociales implicados.