

# MUJER Y DISCAPACIDAD: "DOBLE BARRERA" EN EL ÁMBITO LABORAL

**Marta Molero Martín-Salas**

*(Economista del Cuerpo Superior de Economía de la Junta  
de Comunidades de Castilla-La Mancha. Tesina y DEA en Derecho)*

## SUMARIO

### *I. Planteamiento del tema.*

- 1. Algunas realidades en el ámbito laboral.*
- 2. La discapacidad como "plus" de discriminación.*
- 3. Consecuencias de la doble barrera.*

### *II. Valores constitucionales en juego.*

- 1. Igualdad.*
  - A) el sexo como categoría sospechosa de discriminación.*
  - B) discapacidad como posible categoría sospechosa.*
- 2. Dignidad y libre desarrollo de la personalidad.*
- 3. Otros preceptos constitucionales de interés.*

### *III. El papel desempeñado por el legislador.*

### *IV. El papel desempeñado por la jurisprudencia.*

### *V. Conclusiones.*

### *VI. Bibliografía consultada.*

### ***I. Planteamiento del tema.***

La afirmación "las mujeres sufren múltiples desigualdades en el entorno laboral", no es simplemente una opinión personal, sino que es el resultado de numerosos estudios llevados a cabo a lo largo de la historia, y que están respaldados por datos empíricos que demuestran y afirman que, aún hoy, existen diferencias en cómo se relacionan hombres y mujeres en nuestra sociedad, extendiéndose este hecho al ámbito laboral.

En numerosas ocasiones se ha intentado justificar la diferencia de trato hacia hombres y mujeres, como resultado de una "diferencia natural" entre ambos, pero estas diferencias, en mi opinión, no resultan ser tan naturales, sino que son el producto de la educación y del comportamiento que la sociedad espera que las personas desarrollen y del establecimiento de unos determinados "roles" sociales y "estereotipos" de género<sup>1</sup>.

En el presente artículo se pretende poner de manifiesto estas desigualdades aunque sea de manera sucinta, avaladas por datos, y se pone de manifiesto cómo se agrava la situación cuando se añade la cuestión de la discapacidad. Se analizan brevemente los distintos valores constitucionales como marco de referencia para entender el problema de fondo, así como el papel desempeñado por la jurisprudencia y el legislador.

#### **1. Algunas realidades en el ámbito laboral.**

En lo que respecta al ámbito laboral y según el estudio realizado por el Instituto de Estudios Fiscales, del Ministerio de Economía y Hacienda en 2008, se

<sup>1</sup> Consultado el "Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género" publicado por la Secretaría Técnica del Proyecto Equal "En Clave de Culturas" del año 2007, <http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>, se entiende por "rol" el papel o conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como "trabajo reproductivo". Por su parte, los varones tienen asignado el "rol productivo", papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad "productiva", como "proveedores" del núcleo familiar. En cuanto a los "estereotipos", establece que son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

vienen aconteciendo importantes cambios en el panorama social y económico mundial y a pesar de que las mujeres han alcanzado el mismo nivel educativo que los hombres, su ubicación en el mercado de trabajo dista de ser acorde<sup>2</sup>. A pesar de que nos estemos refiriendo a datos del 2008, se ha publicado recientemente una noticia que señala que "las mujeres en España tienen que trabajar 84 días más al año para ganar lo mismo que un hombre", lo que evidencia que la situación de desigualdad reflejada en este informe, actualmente, sigue siendo una realidad<sup>3</sup>.

Además de éste informe, existen otros<sup>4</sup> que muestran datos históricos y presentes, y todos ellos concluyen en una misma evidencia, las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En dicho entorno y en el ámbito de las relaciones laborales, tanto colectivas como individuales, las situaciones de discriminación por razón de sexo se han producido y de hecho se siguen produciendo, aún cuando las formas de exteriorización de las mismas van cambiando en la medida en que se modifican la legislación, los términos y los mecanismos que regulan el mercado de trabajo<sup>5</sup>.

Las diversas actuaciones contrarias a la igualdad se pueden manifestar de manera directa, indirecta o con apariencia de protección<sup>6</sup>:

La discriminación directa: tiene como única justificación el sexo del trabajador, y como resultado un trato diferente y desfavorable entre hombres y mujeres. Tiene múltiples manifestaciones entre las que destaca la existencia de categorías profesionales excluyentes y de prohibiciones para el acceso a determinados trabajos.

2 Pazos Morán, M., *Economías e Igualdad de Género Retos de la Hacienda Publica en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 2008, págs.13 y ss.

3 Consulta realizada el 17 de febrero de 2014 en <http://www.rtve.es/noticias/discriminación-mujer>.

4 Entre otros muchos informes que evidencian el fenómeno de desigualdad entre hombres y mujeres, se puede destacar el Informe "Las mujeres en cifras 1983-2008", elaborado por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad, y que haciendo referencia a una serie de datos estadísticos, plasma lo acontecido en los 25 años que abarcan el periodo comprendido entre 1983 y 2008. También el Instituto Nacional de Estadística, publica anualmente el informe que lleva por nombre "Mujeres y Hombres en España" y que reflejan la realidad en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, año a año.

5 López Ortega, M<sup>a</sup>.J., "Empleo y discriminación salarial de la mujer" en *Mujer y Trabajo*, Bormarzo, 2003, pág. 9.

6 López Ortega, M<sup>a</sup>.J., "Empleo y discriminación salarial de la mujer..." op.cit, pág.9.

La discriminación indirecta: se presenta cuando, tras la adopción de una medida, se producen consecuencias de diferencia de trato, de tal modo que un porcentaje considerable de personas pertenecientes a un determinado sexo y superior al porcentaje correspondiente al otro, se ven perjudicadas y /o privadas de una serie de ventajas. Esta forma de discriminación es la más difícil de combatir porque puede resultar difusa.

Con apariencia de protección: Se trata de medidas adoptadas bajo una apariencia de proteger a la mujer, pero que conducen a perpetuar patrones o estereotipos culturales ya superados. Podemos decir que son medidas proteccionistas o paternalistas hacia la mujer y el propio TC ha dicho, por ejemplo en la STC 3/1993, de 14 de enero, que sí son admisibles las normas favorecedoras de la igualdad, pero no así las protectoras, que consideran desigualmente a la mujer trabajadora e incluso pueden volverse contra ellas.

Además de estas maneras de manifestación, existe lo que se conoce como factor negativo de la "segregación laboral horizontal"<sup>7</sup>, que se hace evidente al existir actividades claramente feminizadas, caracterizadas por condiciones de trabajo precarias en muchos casos, y por la dificultad que tienen las mujeres para acceder a determinados sectores de actividad. Las mujeres siguen teniendo una tasa de ocupación mayor en los sectores de renta más baja y con mayor inestabilidad laboral. Así pues, ocupan gran parte de los "trabajos no cualificados", que se caracterizan por la baja calidad, sueldos más bajos, turnos rotatorios... al igual que desempeñan gran parte del trabajo a tiempo parcial.

Otro elemento negativo es la "segregación vertical" que se refleja por el bajo número de mujeres en las categorías profesionales más altas y en puestos directivos<sup>8</sup>; cuando de "trabajo cualificado" se trata, a pesar de que el número de mujeres universitarias supere al número de hombres, y obtienen mejores calificaciones en muchas disciplinas, las mujeres siguen ocupando los sectores de menor cualificación y en ocasiones se encuentran con muchos obstáculos para poder acceder a puestos de dirección<sup>9</sup>. Esta segregación implica la existencia de un "techo de cristal" que hace alusión a una barrera invisible que dificulta

7 Consulta realizada en el informe "diagnóstico y auto diagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer frente al empleo" que ha sido llevado a cabo por un grupo de mujeres del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental dentro del proyecto EQUAL "e-Andaluzas en la Sociedad red" coordinado por C. Navarro González y M<sup>a</sup>.A. Sallé Alonso.

8 Consulta realizada en [www.mujeresespanolas.com](http://www.mujeresespanolas.com).

9 "Diagnóstico y auto diagnóstico..." op.cit. págs. 25 y ss.

el acceso de las mujeres a posiciones de poder y de toma de decisiones en el mundo laboral. Algunas de estas barreras obedecen a estereotipos asumidos entre la sociedad tales como que las mujeres tienden a estudiar carreras de letras y los hombres de ciencias, las mujeres tienen mayor nivel formativo pero menos conocimientos prácticos, las mujeres pueden mostrar inseguridad ante situaciones que implican estrategias y planificación, que suponen un alto coste con posibles bajas por maternidad o incluso que dichas bajas no son bien vistas en determinados espacios.

## **2. La discapacidad como "plus" de discriminación.**

Es obvio que la discapacidad puede provocar problemas de integración para la persona que la padece, si dicha integración se produce en un ámbito necesario y vital como el laboral, en el que ya hemos visto, siguen existiendo tratos desfavorables hacia la mujer, sin duda podemos hablar de discapacidad como plus de discriminación o dicho de otra forma, discriminación como consecuencia de lo que se ha denominado "Doble Barrera". El ser mujer o tener algún tipo de discapacidad, son *persé* causas de discriminación, de manera que cuando ambas condiciones coinciden conllevan un plus de susceptibilidad frente a una posible discriminación que necesariamente precisan de una atención especial.

La Encuesta de Población Activa (EPA, en adelante), no incorpora un módulo sobre discapacidad, si bien las administraciones públicas y el sector de la discapacidad han realizado un gran esfuerzo: se han realizado encuestas y se han obtenido datos sobre la situación y sobre las necesidades reales de las personas con discapacidad. Así pues, el Instituto Nacional de Estadística (INE, en adelante), en colaboración con representantes del colectivo de minusválidos, ha llevado a cabo dos relevantes encuestas que dan cuenta de esta realidad:

En la "Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud de 1999<sup>10</sup>" se establece que de un total de 3.528.220 personas con discapacidad, lo que supone aproximadamente un 9% de la población, 2.055.251, son mujeres, lo que supone un 58% del colectivo, por tanto, hay más mujeres discapacitadas que hombres con esta condición.

<sup>10</sup> Encuesta llevada a cabo por el INE en colaboración con el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO, en adelante) y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE, en adelante). Consulta realizada en [www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/discapa/disctodo.pdf)

Por su parte "La Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD, en adelante)<sup>11</sup>", aporta como un dato importante que en este año, de 1,48 millones de personas que tenían algún tipo de discapacidad y que estaba en edad de trabajar (16-64 años), sólo 526.100 personas eran realmente población potencialmente activa, lo cuál suponía una tasa de 35,5% porcentaje considerablemente inferior al del total de población, el cual rozaba el 81,98% según datos de la EPA. A este dato, hay que añadir la importancia del sector servicios para las personas con discapacidad y el hecho de que ha sido un sector muy castigado por la crisis económica, lo que repercute directamente en este grupo de personas acentuándose aún más su problema laboral. Además desvela que el tipo de contratación más frecuente entre las personas con discapacidad es el denominado "contrato temporal de personas con discapacidad", "eventual" y de "obra y servicio", lo que constata un modelo de contrato precario y muy flexible.

Además de estas dos encuestas llevadas a cabo por el INE, cabe destacar la encuesta realizada por el "Comité Español de Representantes de Minusválidos en 2002", (CERMI en adelante), que también resultó de mucha utilidad como reflejo de la realidad de las personas con discapacidad y que avala de nuevo, los datos expuestos anteriormente.

Según Jiménez Lara y Huelte García, dos de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran fuera del mercado de trabajo<sup>12</sup>, poco más de un 32% de las personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en situación activa, lo cual supone algo menos de medio millón de personas, estando el resto (dos de cada tres personas con discapacidad) sin incorporar al mercado laboral. Para entender la importancia del asunto hay que tener en cuenta que, en la fecha en que se realizó la encuesta, la tasa de actividad de la población general, 64,5%, suponía más del doble que la de las personas con discapacidad, es más, el problema se agudiza si tenemos en cuenta que de cuatro personas activas con discapacidad, tres trabajan y una estaba desempleada, es decir, no sólo tienen una baja tasa de actividad, sino también una alta tasa de desempleo, un 26,1 % frente a un 16,6 % de la población general.

<sup>11</sup> Encuesta llevada a cabo por el INE y el sector de la discapacidad, a través de la fundación ONCE, del y la Confederación española de organizaciones a favor de las personas con retraso mental, (FEAPS, en adelante). Consulta realizada en [http://www.imserso.gob.es/imserso\\_01/documentacion/estadisticas/edad\\_2008/index.htm](http://www.imserso.gob.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/edad_2008/index.htm).

<sup>12</sup> Jiménez Lara, A. y Huelte García, A., *La discapacidad en cifras*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 2002.

Por lo tanto, los datos empíricos demuestran como la condición de discapacidad supone un factor de discriminación.

### 3. Consecuencias reales de la doble barrera.

Así las cosas, la desigualdad por razón de sexo y la desigualdad por razón de discapacidad es una realidad demostrada con datos empíricos. ¿Cuál es el resultado de mezclar ambas condiciones?, ¿A qué situación se enfrenta la mujer discapacitada en el mundo laboral? En el 2002, el colectivo de mujeres con discapacidad, tiene tasas muy inferiores de actividad y ocupación si lo comparamos con la tasa de ocupación de hombres con alguna discapacidad<sup>13</sup>. En datos la situación es la siguiente: En el caso de los hombres con discapacidad la tasa de actividad es de un 40,6% y la tasa de paro de 22,1%, frente a una tasa de actividad de la mujeres discapacitadas de un 23,7% y una tasa de paro de 33,1%. Por lo tanto, podemos ver como la tasa de actividad es superior en hombres discapacitados que en mujeres con igual condición, mientras que ocurre al contrario si hablamos de la tasa de desempleo.

En definitiva, tras el análisis de diferentes datos se constata como un hecho la doble barrera que superan las mujeres discapacitadas en el ámbito laboral. De un lado, la mujer ha sido infravalorada por los roles y estereotipos tradicionalmente femeninos establecidos por nuestra sociedad, ocupando siempre un segundo lugar detrás del hombre<sup>14</sup>, asociándoles cualidades tales como la falta de independencia, falta de inteligencia, inestabilidad, persona sumisa, irracional, débil... Por otro lado las personas discapacitadas también han sido discriminadas e infravaloradas, se les ha considerado personas dependientes, con inteligencia limitada o sin inteligencia, sin autonomía, inadaptadas...

No podemos olvidar que esta difícil situación puede complicarse ya que esta doble barrera a la que nos estamos refiriendo puede derivar incluso en una "Discriminación Múltiple" si se añade algún otro factor, como puede ser la actual crisis económica, que provoca una exclusión aún mayor, para este colectivo.

13 El IMSERSO realizó en 2002 un documento llamado "La discapacidad en cifras", con la intención de ofrecer a Organismos Públicos, ONGs y a los profesionales del sector, ayuda para un mejor conocimiento de la situación real de las personas con discapacidad, pág. 124.

14 Véase el artículo de Ojeda Díaz, J., "Discapacidad y Género, Doble Discriminación", págs. 11 y ss.

## ***II. Valores Constitucionales en juego.***

### **1. Igualdad.**

El término igualdad ha sido motivo de estudio a lo largo de la historia como consecuencia de su trascendencia social, política, ética... Dicho término ha permanecido en constante evolución<sup>15</sup>, ha ido adquiriendo diferentes dimensiones con el paso de los años, y si bien hoy en día es uno de los pilares de nuestro ordenamiento jurídico, tal como la libertad o la justicia, y a pesar de que estos conceptos ya existían en textos anteriores, nunca han sido tratados de la forma en que lo hace nuestra norma fundamental, que los califica como "Valores Superiores"<sup>16</sup>.

Desde el comienzo del Texto Constitucional se establece una estrecha relación entre libertad e igualdad, y parece no poder entenderse la una sin la otra<sup>17</sup>. El artículo 1.1 establece que "España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho que propugna como valores superiores la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político".

Además cabe destacar el sentido que se da en citado artículo al concepto reconociéndose como un "Valor Superior" del ordenamiento jurídico pero además como un principio de actuación. Así se puede entender según lo establecido por la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC, en adelante) 8/1983 de 18 de febrero "...La igualdad se configura como un Valor Superior que, en lo que ahora importa, se proyecta con una eficacia trascendente de modo que toda situación de desigualdad persistente a la entrada en vigor de la norma constitucional deviene incompatible con el orden de valores de La Constitución, como norma suprema proclama". Podríamos afirmar, por lo tanto, que los Valores Superiores son normas de conducta, que intentan organizar la convivencia y hacen posible la vida en

15 A este respecto, cabe citar a Díez-Picazo, L.M, en *Sistemas de Derechos Fundamentales*, Thomson y Civitas, 3ª Edición, Navarra, 2008, Pág. 196. "*El principio de igualdad ha experimentado una notable mutación, ya que al principio tuvo como finalidad la abolición de la sociedad estamental, para que posteriormente en una sociedad liberal en la que todos somos ciudadanos, se considere que todos debemos estar sometidos a la misma ley, tomando así un primer sentido de "Igualdad ante la ley", que fue evolucionando hasta un segundo sentido que incluye la arbitrariedad para llegar al concepto "Igualdad en la ley". Actualmente ambos conceptos conviven pudiéndose interpretar el término igualdad en ambos sentidos*".

16 Puede leerse al respecto, Díaz Revorio, F.J., *Valores Superiores e Interpretación Constitucional*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1997, pág.59.

17 Peces-Barba, G., *Temas Clave de la Constitución Española, Los Valores Superiores*, Tecnos, Madrid, 1986, págs. 152 y ss.



sociedad. Siguiendo a Díaz Revorio, podría afirmarse que el concepto de igualdad en el 1.1 tiene un carácter de mandato, que al estar arropado por la propia Constitución, su no cumplimiento puede suponer una sanción<sup>18</sup>.

Junto a igualdad como valor superior y un poco más adelante, concretamente en el artículo 14 nos encontramos con la igualdad formal. "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". El artículo 14 CE contiene dos partes claramente diferenciadas, de un lado recoge la igualdad en su dimensión formal, igualdad "ante la ley" y de otro, un mandato específico de no discriminación<sup>19</sup> o "igualdad en la ley" e "igualdad en la aplicación de la misma", por lo que se establece una igualdad tanto en el contenido como en la aplicación<sup>20</sup>. O dicho de otra manera, ambas dimensiones pueden unificarse en un solo concepto en el ámbito de la igualdad respecto de la ley<sup>21</sup>.

"La igualdad es un límite a la actuación del poder legislativo que le impide la arbitrariedad, esto es, legislar en forma injustificadamente diferenciadora<sup>22</sup>", es decir, habrá discriminación en la ley cuando la norma distingue de manera irrazonable. Esta es la clave de la cuestión, ya que se hace necesario distinguir entre aquellas situaciones en las que hay una diferenciación constitucionalmente admitida y aquellas otras en las que hay discriminación.

Respecto a la igualdad en la "aplicación de la ley", tiene como fundamento principal la prohibición de arbitrariedad. Según STC 66/1985, de 23 de mayo, "se entiende por arbitrariedad la desproporción entre el fin perseguido y los medios

18 Díaz Revorio, F.J., *Valores Superiores e Interpretación Constitucional*, op.cit., págs.:156 y ss. "El artículo 1.1, contiene una norma jurídica, una regla de conducta en sentido amplio y, sin perjuicio de que contenga la definición del Estado, es también un mandato, y está respaldada por la fuerza por su pertenencia al sistema, de manera que su violación lleva aparejada determinadas sanciones".

19 Martín Sánchez, M., *Matrimonio Homosexual y Constitución, tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, pág.43.*

20 Díez-Picazo, L.M., *Sistemas de ...*, op.cit., págs. 196 y 197.

21 Idea apoyada por Rodríguez-Piñero, M. y Fernández López, M<sup>a</sup> F., como muestran en: "Igualdad y Discriminación, Temas Clave de la Constitución Española, Tecnos, Madrid, 1986, págs. 38 y ss. Igualmente ha sido apoyada esta línea por J. Jiménez Campo, en "*La igualdad jurídica como límite frente al legislador*", Revista Española de Derecho Constitucional, nº9, 1983, Pág. 85 y ss. Y también en la misma línea, puede estudiarse Ruiz Miguel, A., "*La igualdad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*", en doxa, nº19: "Igualdad y discriminación inversa", 1996, pág. 39 y ss.

22 Mosquera, S., "Derecho a la Igualdad y Medidas de Garantía en el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad" en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Coruña*, Nº10, 2006, págs. 769-785.

empleados para conseguirlo, junto al hecho de que esto suponga un sacrificio de los derechos fundamentales que la CE garantiza". Algunos autores, no consideran correcta la expresión "igualdad en la aplicación de la ley", entendiéndolo más correcto utilizar la expresión "neutralidad en la aplicación de la ley", que debe regular el ejercicio del derecho a la diferencia ya que si el legislador no pudiera diferenciar, no se podría aprobar ni una sola ley, ya que "El derecho a la igualdad sería la cancelación de la individualidad del ser humano y supondría la negación de todos los demás derechos inherentes a esta condición<sup>23</sup>". Lo que se prohíbe es que se diferencie de una manera no objetiva, no proporcionada, no razonable, de ahí que la esencia de la igualdad sea el prohibir la discriminación. Por lo tanto, quizá no debiera hablarse de "derecho de igualdad", sino de "derecho a no ser discriminado".

En palabras de Jiménez Campo: "El precepto constitucional que consagra la igualdad de todos ante la ley es, meramente, la necesidad de que los ciudadanos sean iguales ante el ordenamiento jurídico sin que pueda, a priori, diversificar su eficacia según grupos personales, es decir, el artículo 14 impone al legislador el no discriminar, supone un límite al legislador aunque este mantiene la libertad para ponderar y diferenciar en cada caso concreto". Por lo tanto parece que el artículo 14 de la CE, es un instrumento que puede servir para garantizar una objetividad en el sistema jurídico, con la finalidad de que se produzcan derechos de una manera lógica y sabiendo determinar cuándo entre dos situaciones, sus similitudes deben prevalecer sobre sus diferencias y así garantizar una equiparación y no una diferenciación entre las mismas<sup>24</sup>. En este sentido, el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones se ha pronunciado sobre la interpretación y significado del artículo 14 CE, tal es el caso de la STC 49/1982, de 14 de julio, en la cuál manifiesta que "la igualdad jurídica ante la ley, no comporta necesariamente una igualdad material o igualdad económica real y efectiva". Significa que a los supuestos de hechos iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados<sup>25</sup>.

23 Defiende Pérez Royo, J. en Curso de Derecho Constitucional, Marcial Pans, Madrid, 2005 Págs. 293., que "La igualdad constitucional no exige la igualdad legislativa, sino que exige la neutralidad legislativa, que es algo muy distinto. La ley no puede ser igual, pero sí debe ser neutral, es decir, debe regular el ejercicio del derecho a la diferencia sin tomar partido por nadie. La igualdad constitucional se traduce, por tanto, en una exigencia de neutralidad legislativa. El poder judicial debe de ser neutral a la hora de aprobar la ley".

24 Jiménez Campo, J., "La igualdad jurídica como límite al legislador", *op. cit.*, *Cit.*, Pág. 75.

25 STC 19/1982, de 14 de julio, f.j 2º

Llegados a este punto, está justificada la libertad de actuación por parte del legislador quién podrá valorar en cada momento los distintos intereses y si procede o no hacer diferenciaciones, pero siempre y cuando sean atendidos los principios de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad<sup>26</sup>, ya que así ha sido definido el principio de igualdad por los más altos tribunales – español y europeo – al decir que la ley debe de cumplir con los requisitos de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad<sup>27</sup>, entendiéndose la objetividad, como generalidad de las normas; la razonabilidad, como un estudio de la constitucionalidad de la finalidad de la norma; y la proporcionalidad en cuanto a la finalidad perseguida. Por lo tanto, si se cumplen estos tres requisitos, será admisible un trato diferenciado en diversas situaciones reales aparentemente similares<sup>28</sup>.

En lo que respecta al artículo 14, lo cierto es que todos los ciudadanos, de igual manera, son receptores de las normas, todos reciben idéntico trato en las mismas y en su aplicación, pero de acuerdo con el Tribunal Constitucional, el artículo 14 no implica que tenga que existir en todos los casos un tratamiento legal igual, ya que no toda desigualdad constitucional constituye necesariamente una discriminación.

El tercer pilar básico al hablar de igualdad es el artículo 9.2, que establece 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 integran 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". Proclama la igualdad real del individuo quedando el legislador obligado por dicho mandato constitucional a intentar alcanzar la igualdad efectiva entre los individuos<sup>29</sup>. Por su parte, Díaz Revorio defiende que "nuestro art.9.2,... supone una concreción del art.1.1 y de sus conceptos libertad e igualdad... lo cual implica la conexión entre la realidad social y el ordenamiento jurídico, en concreto la Constitución<sup>30</sup>".

26 Indica Martín Sánchez, M., *Matrimonio Homosexual...*, op.cit., pág. 45, que para establecer una diferenciación entre situaciones reales, dicha desigualdad debe estar fundamentada en una justificación objetiva y razonable, en relación a la finalidad y efectos de la medida y debe darse además una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y la finalidad perseguida.

27 Por ejemplo la STEDH de 23 de julio de 1968, "*justificación objetiva y razonable*".

28 Martín Sánchez, M., *Matrimonio Homosexual...*, op.cit., pág. 47, como una deducción tras el estudio de la doctrina constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

29 A este respecto, Martín Sánchez, M., en *Matrimonio Homosexual... , op. cit., pág.42*, establece que "*El principio de igualdad -como principio o clausula general de igualdad-, representa un límite frente al legislador, ya que éste se ve sometido a dicho principio así como a su control por el Tribunal Constitucional, restringiendo su libertad legislativa*".

30 Díaz Revorio, F.J., *Valores Superiores e Interpretación Constitucional*, Estudios Constitucionales, Madrid, 1997, págs.188 y ss.

Es por lo tanto en este punto donde se hace mención a la igualdad con carácter de "mandato" dando lugar a la llamada "igualdad material" o real, y que se entiende como la materialización del reconocimiento formal de la igualdad – art. 14-. Los poderes públicos tendrán que hacer todo lo que esté en sus manos para lograr que la igualdad sea real y efectiva, como deber de actuación positiva impuesto por la Constitución, y en concreto en respeto de los valores mencionados en el 1.1 CE<sup>31</sup>.

En este sentido la STC 22/1981, de 2 de julio, reiterada posteriormente por otras sentencias como la STC 34/1981, de 10 de noviembre, proclamó que "la igualdad reconocida en la CE vincula y tiene como destinatario no sólo a la Administración y al Poder Judicial, sino que también vincula al legislador, como se deduce de los artículos 9 y 53 de la misma", tal y como matizó el Alto Tribunal en su posterior STC 98/85, de 29 de julio, el artículo 9.2 no constituye un derecho específico derivado de la CE, sino que sus efectos jurídicos dependen de un mandato al legislador para desarrollar una acción que genere igualdad<sup>32</sup>.

Esta línea es la seguida por gran parte de la jurisprudencia y de la doctrina<sup>33</sup>. Tanto la doctrina como la jurisprudencia entiende que no puede confundirse el sentido que adquiere la igualdad en el art. 14 CE con el resto de menciones de la igualdad en la Constitución, ya que, "La igualdad del artículo 14 no es ni un valor superior del ordenamiento jurídico, como es la igualdad del artículo 1.1CE, ni un mandato a los poderes públicos, como en el artículo 9.2 CE<sup>34</sup>". Tanto la doctrina como la jurisprudencia se han esforzado en intentar interpretar este artículo 14 CE, ya que en él la igualdad abarca una concepción muy diferente a aquellos otros preceptos.

No obstante, el estudio de la igualdad constituye un proyecto inacabado, que siempre se verá condicionado al devenir de las instituciones jurídicas y del pen-

31 Defendido por Díaz Revorio, F.J., en *Valores Superiores e Interpretación Constitucional*, op.cit., pág.529, concretamente en "La eficacia jurídica de un precepto, no es incompatible con el hecho de que por su propio contenido, la realización de tal precepto tenga un carácter progresivo o dinámico, y en cierto modo, siempre inacabado".

32 STC 98/85, de 29 de julio, f.j. 9, en el cuál el Tribunal Constitucional afirma respecto del artículo 9.2 CE que: "no puede pretenderse su aplicación para obtener la declaración de inconstitucionalidad de una norma en la que presuntamente se incumple el mandato de promover la igualdad real, pues esta igualdad no opera como un límite concreto en la actuación de los poderes públicos".

33 Sirva como ejemplo López Guerra, en su tesis "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución", en *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000, pág. 20-23.

34 Pérez Royo, J., *Curso de Derecho...*, op. cit., pág. 274.

samiento sobre ellas. De este modo, se llega a una nueva afirmación; "No existe tanto una igualdad como una desigualdad, desde todos los puntos de vista entre los individuos y las situaciones humanas y por lo tanto sólo se puede hablar de una Igualdad Valorativa, es decir, tiene que haber un criterio de valoración que permita decir qué es valorativamente igual o desigual<sup>35</sup>".

En definitiva, se pone de manifiesto la complejidad interpretativa que el término igualdad supone. No existe un consenso de opiniones entre los estudiosos de la materia, si bien, por lo general, parece muy aceptada la clasificación que enmarca la igualdad como valor superior o principio general en el artículo 1.1, la igualdad como mandato a los poderes públicos en el 9.2 (igualdad real), y la igualdad formal, recogida en el artículo 14 del Texto Constitucional, interpretándose ésta como el auténtico derecho de igualdad, considerado un derecho fundamental.

En esta línea cabe destacar entre otras la STC 12/2008, de 29 de enero de 2008, por su magnitud global y por su carácter evolutivo desde la anteriormente citada STC 8/83, que establece que "...la Constitución configura la igualdad como un principio y valor que impregna todo el Ordenamiento Jurídico» (art. 1.1 de la CE) como un Derecho público subjetivo (art. 14 de la CE), y como un referente para la acción social del Estado, que debe tender a la igualdad sustancial (art. 14 de la CE).. " y que "los valores no conciernen sólo al legislador, sino a todos los poderes del Estado y el art. 9.2 de la CE es la norma de justificación de las posibilidades de conseguir estándares de libertad y de igualdad a través de la actuación de los poderes públicos: desde la interacción de los arts. 9.2. y 14 de la CE se ha entendido justificada la intervención de las desigualdades compensatorias". En definitiva, de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se desprende una estrecha relación entre los artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE, siendo necesaria una interpretación conjunta de los tres para llegar a entender de una manera completa la "igualdad", proclamada constitucionalmente.

#### a) El sexo como categoría sospechosa de discriminación

Como acabamos de ver, una de las consideradas categorías sospechosas es el sexo dando lugar a una de las discriminaciones históricamente más repetida, habitual y que se ha perpetuado hasta nuestros días, la "discriminación por razón de sexo".

<sup>35</sup> Alexy, R., "*Teoría de los Derechos Fundamentales*", Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2008, págs. 347 y ss.

Ante este tipo de discriminación, se han desarrollado diferentes herramientas con la finalidad de proteger al colectivo de mujeres. Así pues, a lo largo del Texto Constitucional, podemos encontrar menciones específicas destinadas a proteger a la mujer ante esta forma de discriminación. Del mismo modo, tanto la doctrina como la jurisprudencia se han ocupado del asunto, con la intención de aportar medidas para evitar estas situaciones discriminatorias.

Además de reconocer la igualdad como un "derecho fundamental", prevé expresamente la prohibición de discriminación para una serie de causas, las llamadas "categorías sospechosas". Se trata de rasgos identificadores de grupos minoritarios, en virtud de los que han sido histórica y tradicionalmente discriminados del resto, siendo el sexo uno de ellos, en razón a la discriminación sufrida por las mujeres a lo largo de la historia y en los más diversos ámbitos. Los derechos de la mujer se han visto continuamente vulnerados (desde tiempos inmemorables), motivo por el que se justifica la necesidad de una protección específica en el Texto Constitucional, prohibiéndose de manera expresa y directa la discriminación por sexo.

Pero, ¿qué significa exactamente el derecho fundamental a "no ser discriminado por razón de sexo"? Supone: la prohibición de discriminaciones directas, es decir, de todo trato diferente e irrazonable por razón de sexo y la prohibición de discriminación indirecta, representada por aquellas medidas formuladas de modo neutro respecto al sexo, y que perjudica al colectivo femenino. Todo ello también implica un mandato al legislador y poderes públicos de acciones positivas y de discriminaciones inversas para el fomento de la igualdad de la mujer<sup>36</sup>.

El artículo 9.2 si bien no aborda la cuestión del "sexo" de manera directa, recoge el mandato de "promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas" a los poderes públicos. Esto implica que la igualdad material requiere una intervención pública, que incluso exigiría la adopción de tratamientos diferenciados a favor de determinados colectivos desfavorecidos para superar las desigualdades, de partida, existentes en la sociedad<sup>37</sup>.

Algunos autores han investigado el origen de la desigualdad sexual, intentando explicar el porqué de la situación real de la mujer. Así, Balaguer Callejón

36 Rey Martínez, F., *"El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo"*, Mc.Graw-Hill, Madrid, 1995, págs.63 y ss.

37 Cuenca Gómez, P., "Mujer y Constitución: Los derechos de la mujer antes y después de la Constitución" *en Revista de Filosofía, Derecho y Política*, N°8, 2008, págs. 73-103.

entiende que el problema de desigualdad que sufren las mujeres nace en la configuración desigual de los sexos en torno a dos funciones básicas, la productiva y la reproductiva, causando una diferente distribución del poder entre los mismos, y con la consecuencia fundamental de la inferioridad de las mujeres y su sumisión a los hombres<sup>38</sup>. Manifiesta que la desigualdad de la mujer ha tenido un tratamiento mucho más intenso que el resto de desigualdades en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Al mismo tiempo, Balaguer Callejón entiende que la legislación que se ha desarrollado en materia de género, conlleva un cambio radical de concepción del modelo de vida, de distribución de roles y pautas sociales, políticas y económicas. Según la autora, el Tribunal Constitucional ha desempeñado un importante papel en la cuestión de género, y especialmente a través de la validación de determinadas leyes, lo cual ha sido decisivo para el avance en el derecho de igualdad de género<sup>39</sup>.

Otros de los aspectos más relevantes en cuanto al estudio de la igualdad de género es la denominada "Transversalidad de Género"<sup>40</sup> que va adquiriendo cada vez mayor importancia. A este respecto, y citando de nuevo a Balaguer, la autora defiende que la verdadera igualdad ha de tener en cuenta las posibilidades de construcción de una sociedad desde los valores comunes a ambos géneros y que la transversalidad de género es un instrumento jurídico y político de mayor grado de eficacia para conseguir la igualdad y que puede dar lugar a un resultado igual en situaciones desiguales.

#### b) Discapacidad como posible categoría sospechosa.

Volviendo al artículo 14, cuando es redactado por el constituyente vemos que tras la mención de las llamadas categorías sospechosas, cierra el precepto con la coletilla "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por... cualquier otra circunstancia personal o social" que nos indicaría el listado propuesto por el constituyente es *numerus apertus* y por tanto cabe la posibilidad de incorporación de nuevas condiciones o circunstancias que pudieran ser motivo de discriminación. A través de esta fórmula, puede interpre-

38 Balaguer Callejón, M<sup>a</sup>.L., *Igualdad y Constitución Española*, Tecnos, Madrid, 2010, pág. 140.

39 Balaguer Callejón, M<sup>a</sup>.L., *Igualdad y Constitución...* op.cit., pág. 190.

40 Consultado el "*Glosario de términos relacionados con la transversalidad...*" op. cit., La transversalidad de género también es conocida como *mainstreaming* o perspectiva de género y hace referencia a la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas".

tarse la prohibición tácita de discriminación por discapacidad, de manera que se entendería que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de discapacidad".

Ahora bien, ¿Hasta qué punto puede abrirse esta cláusula? ¿Existe diferencia entre las causas expresamente mencionadas en el artículo y las causas susceptibles de ser incorporadas? En contestación a la primera cuestión parece que lo lógico sería pensar que no se puede abrir esta cláusula a cualquier motivo porque tal y como sustenta Martín Sánchez, perderían su virtuosidad las causas expresamente previstas en el artículo 14 CE<sup>41</sup>. En relación a la segunda de las cuestiones planteadas, la llamada "cláusula abierta" ofrece dos lecturas diferentes del principio de igualdad. Cabe la posibilidad de entender que no existe separación alguna entre las causas expresadas de no discriminación y las otras, si bien, también puede interpretarse la posibilidad de atribuir una naturaleza diferenciada reservada a las causas expresas de no discriminación, ya que implican un juicio más estricto de igualdad que las distinciones basadas en otros fundamentos cualesquiera. La autora anterior establece que esto debe de ser así sobre todo cuando estamos ante causas que pueden afectar a la dignidad y los derechos de las personas, y en especial, si como consecuencia de dicho rasgo se está dando lugar a un colectivo minoritario, en este caso, el "colectivo de personas con discapacidad".

Además de lo anterior, a lo largo del Texto Constitucional encontramos otros preceptos en donde sí se hace mención expresa de la discapacidad, reforzando la interpretación de la misma como causa protegida frente a la discriminación, tal y como se verá posteriormente de manera detallada.

## **2. Dignidad y libre desarrollo de la personalidad.**

Otros dos elementos clave en el tema que nos ocupa y que además abundaría en la idea mencionada anteriormente, de extender la protección como categoría sospechosa a la discapacidad, son la dignidad y el libre desarrollo de la persona.

El artículo 10 CE establece que "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".

41 Martín Sánchez, M., *Matrimonio Homosexual ...*, op.cit., págs. 57 y ss.



Comenzando por la dignidad, si bien resulta difícil dar una definición concreta puede entenderse como esencia última, o mínimo invulnerable, de cualquiera de los valores consagrados en la CE, o dicho de otra forma, sea cual sea la limitación que pueda realizarse en los valores constitucionales, la dignidad humana nunca debe menoscabarse<sup>42</sup>. Quizá por ello parte de la doctrina la equipara a los Valores Superiores, así Díaz Revorio opina que en caso de colisión con cualquier otro precepto constitucional, tendría que hacerse una interpretación con el valor dignidad, igual que si colisionara con cualquiera de los valores superiores del artículo 1.1 CE, debido a la superioridad de los valores sobre el resto de la Constitución<sup>43</sup>. Igualmente la jurisprudencia se refiere al valor de la "dignidad", como un "valor superior" que se contiene en el art. 10.1, como póstico de los demás valores superiores<sup>44</sup>.

La persona que tiene una discapacidad en ocasiones puede sentir mermada su dignidad si no consigue sentirse igual que el resto de personas en múltiples aspectos del día a día como son el trabajo, la educación, el ocio..., "...y así, si de acuerdo con la línea doctrinal mayoritaria entendemos que la dignidad es un Valor Superior del ordenamiento jurídico, la conclusión sería que no puede ser menoscabada<sup>45</sup>".

En lo que respecta al libre desarrollo de la personalidad, en ocasiones, se ve obstaculizado para determinados grupos como el de las personas con discapacidad. Por lo tanto, no puede verse limitada la libertad de las personas discapacitadas, entendiendo esta libertad como un derecho a elegir un puesto de trabajo, de tener libertad para practicar actividades de ocio, libertad a la hora de llevar a cabo unos estudios... porque esta restricción de libertad del individuo, si no obedece a fuertes argumentos constitucionales y de razonabilidad, estaría mermando el libre desarrollo de la personalidad, y por tanto debería tratarse de impedir.

Precisamente ha sido el Tribunal Constitucional quien a través de su jurisprudencia ha reconocido la presunción de discriminación que recae sobre la discapacidad, exigiendo su protección constitucional desde el artículo 14 CE. Tal es el ejemplo de la STC 114/1992, de 14 de septiembre, que estableció que "El princi-

42 Así lo entienden numerosos autores, sirva como ejemplo, Molero Martín-Salas, M<sup>a</sup> del Pilar, *La libertad de disponer de la propia vida desde la perspectiva constitucional*. En prensa.

43 Díaz Revorio, F.J., *Valores superiores*, op. Cit., págs... 251 y ss.

44 STC 337/1994, de 23 de diciembre. En esta sentencia el Tribunal Constitucional se refiere tanto a la igualdad como a la dignidad como "conjunción de ambos valores constitucionales".

45 Martín Sánchez, M., *Matrimonio Homosexual ...*, op.cit., pág. 106.

pio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 14 CE, consiste en que ante supuestos de hechos iguales, las consecuencias jurídicas que se extraigan deben ser asimismo iguales y que han de considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la introducción en uno de ellos de un factor que permita diferenciarlo del otro, se encuentre carente de suficiente relevancia y fundamento racional". De igual manera, la STC 62/2008, de 26 de mayo que declaró la improcedencia de un despido, por considerar que vulneraba el derecho a la igualdad y a la no discriminación (artículo 14CE) por causa de enfermedad, así como el derecho a la integridad física y moral (artículo 15 CE), de un trabajador que tenía una lesión en las vértebras cervicales, o la STC 269/94, de 3 de octubre, que establece una cuota rígida del 3% de puestos del empleo público para personas con discapacidad.

### **3. Otros preceptos constitucionales de interés.**

A continuación daremos cuenta de otros preceptos que directa o indirectamente se vinculan con la protección de este colectivo.

a) Derecho a la integridad física y moral – art.15 CE<sup>46</sup> -. Cuando una mujer discapacitada se encuentra con una barrera en su camino que no le permite desarrollarse libremente como cualquier otra persona, está sufriendo un daño psicológico que atenta contra su derecho a la integridad moral y al mismo tiempo atenta contra su propia dignidad.

b) Del mismo modo existe un derecho fundamental al honor, a la intimidad personal y familiar – art. 18.1 CE<sup>47</sup>-. De igual manera que el anterior, cuando una mujer discapacitada se encuentra con muy diversos obstáculos en su camino, su honor se está viendo vulnerado y nuevamente su dignidad puede verse dañada.

Los preceptos anteriores, se ubican en la denominada Sección 1ª, Capítulo II, Título I, entre los "derechos fundamentales y libertades públicas" de manera que gozan de una mayor protección y garantías constitucionales. Además, al tratarse de los derechos de carácter personal, vinculan de manera muy estrecha a la dignidad de la persona, hasta tal punto que, "cuando se coartase cualquiera

46 Artículo 15 CE: "Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura, ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempo de guerra".

47 Artículo 18.1 CE: "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

de los derechos inherentes a la persona, impidiendo su pleno desarrollo en todas las facetas y en condiciones de igualdad, se estaría menoscabando la dignidad<sup>48</sup>".

c) Además de lo anterior, el Texto Constitucional recoge mención directa al "sexo" en su artículo 35.1 CE, en el cuál se regula el derecho al trabajo y proclama que "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de su profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por sexo". Sin lugar a dudas, esta protección expresa de la mujer frente a la discriminación en ámbito laboral no es casual, si no que evidencia que este ámbito es uno de los más necesitados de protección, por tratarse de un espacio donde la mujer ha sido especialmente discriminada respecto al hombre.

Este derecho entra en conexión con la "realización personal" que a su vez está íntimamente relacionada con la autoestima. Así, Díez – Picazo, establece que "el trabajo tiene una faceta crucial en la vida humana, que es sólo comparable en importancia a los afectos privados", y es por esta razón por la el autor considera que la naturaleza del trabajo es esencialmente humana, y por lo tanto debe de estar prohibida la discriminación laboral, "el valor o bien jurídico protegido por el derecho al trabajo es la vida activa, entendida como el despliegue de las energía individuales a fin de producir bienes y servicios de toda índole, y ello tanto para ganarse el sustento como, más en general, para desarrollar la propia personalidad<sup>49</sup>".

El apartado segundo del citado artículo, establece la regulación de un Estatuto de los Trabajadores, como garantía institucional de la categoría de trabajador. Se debe garantizar una igualdad real para poder hablar de libertad real. Todos los ciudadanos deben partir de una posición de igualdad real para que todos puedan ejercer la libertad también de manera real. Pero es evidente que no todos los ciudadanos parten de una posición de igualdad, sino que en la sociedad existen desigualdades de partida, que se pueden corregir con el reconocimiento de derechos sociales y la elaboración de leyes que desarrollen estos derechos y por lo tanto los poderes públicos están obligados a intervenir estableciendo políticas globales de prestaciones públicas, con las que se pretender cubrir las necesidades básicas de todos los ciudadanos, en cuanto a educación, sanidad, desempleo, jubilación, vivienda, transportes... y todo ello se financia a través de políticas fiscales, me-

48 Véase Pérez Royo, J. en Curso de Derecho..., op.cit.; Pág. 269.

49 Díez-Picazo, L.M., Sistemas de..., op.cit., págs. 511 y ss.

diante un sistema tributario basado en los principios de universalidad, progresividad, capacidad económica, no confiscatoriedad y justicia.

d) Como protección específica hacia los trabajadores, se desarrollan los artículos 40,41 y 42 CE. En el artículo 40.1 CE, se establece que "Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizará una política de pleno empleo.". En el caso de la mujer discapacitada, como se ha visto anteriormente, la existencia de "des-estabilidad económica", puede ser mayor que en mujeres que no presenten esta condición de discapacidad, y en el caso de la mujer, también mayor que en la de los hombres, como se ha visto en líneas anteriores. Por lo tanto, este artículo garantiza la actuación de los poderes públicos para que exista un progreso social y económico y una distribución de la renta, para este grupo de personas. Por su parte el artículo 41 CE establece que los poderes públicos deberán mantener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. El artículo 42 CE que protege a los trabajadores españoles en el extranjero, independientemente de su condición.

Surge de estos tres artículos, una idea clara de que la Constitución no establece, por ejemplo, un sistema determinado de Seguridad Social, sino que corresponde al legislador hacerlo, el cual puede regular de modo distinto diferentes situaciones, pero siempre de una manera objetiva y razonable, es decir, sin ser discriminatorias. Por lo tanto, cabe esperar una actuación del legislador que refuerce la inclusión de la mujer discapacitada en el mundo laboral, atendiendo a sus condiciones específicas y evitando de esta manera medidas discriminatorias.

e) Por su parte el artículo 43.1 CE, reconoce el "derecho a la protección de la salud". Establece dicho artículo que serán los poderes públicos los encargados de organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Este precepto puede directamente ser entendido como la obligación por parte de los poderes públicos de prevenir la discapacidad, ya que si deben de velar por la salud de todas las personas, se debe de actuar para evitar directamente la discapacidad. Pero, si entendemos la salud, no sólo como algo físico, si no también salud mental o psíquica, además de evitar igualmente aquellas causas que puedan favorecer la misma, también se puede pensar en el hecho de que la mujer discapacitada esté integrada en el mercado laboral, es una de las mejores medicinas que estas personas pueden tener, y más aún cuando se

tiene algún tipo de discapacidad, situación que puede mermar en gran medida la autoestima de la persona que la sufre y que se agrava si se le suma el hecho de ser mujer discapacitada con muchas más puertas cerradas en el mercado de trabajo, circunstancia que redundará directamente en la dignidad de la persona, estudiada ya anteriormente. Por lo tanto, si los poderes públicos son los encargados en velar por la "protección de la salud", entendida ésta como algo global sumatorio de salud física y mental, deberá garantizar la integración en el mercado laboral de todas las personas.

f) En el artículo 48 CE, "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". Existe una alusión directa a la garantía que deben aportar los poderes públicos para que haya una participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo económico y social, hablando de juventud en general, es decir, las jóvenes discapacitadas deberán de poder participar de una manera libre y eficaz en el desarrollo económico y social, para ello, deben de poder acceder al mercado laboral y contar con la opción de tener un puesto de trabajo que les posibilite dicha participación.

g) "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" - artículo 49 CE -. Este precepto protege de manera explícita a las personas con discapacidad, y se basa en el desarrollo de una serie de políticas asistenciales a los disminuidos, políticas que se proyectan en una pluralidad de ámbitos diferenciados como son trabajo, vivienda, educación, deporte, ocio... Estamos en este caso ante uno de los llamados "derechos sociales", de manera que se encomienda a los poderes públicos la realización del mismo. Así, a pesar de su protección constitucional depende de la prohibición y de la voluntad del poder público la satisfacción de este derecho en mayor o menor medida.

Debemos tener en cuenta, que si bien esto últimos, del artículo 40 en adelante, forman parte de los llamados "principios rectores de la política social y económica", no son meras previsiones carentes de valor o eficacia, sino que son auténticos mandatos al legislador. Desde el artículo 39 al 52 se habla de que los poderes públicos asegurarán, promoverán, mantendrán, tutelarán... para que estos principios se desarrollen a través de la legislación de manera oportuna. Los jueces, a la

hora de interpretar la ley, deberán utilizar como criterio lo que establezca la CE, incluidos estos principios y por su parte, el poder ejecutivo y la Administración pública, por su carácter de poderes públicos, también están vinculados a estos principios, por lo que en su actuación y programa también deben de tener cabida, y no sólo es que tengan cabida, sino que suponen un gran peso político y en muchas ocasiones mediático.

Por otro lado, también es importante destacar el hecho de que estos principios rectores tienen una serie de garantías y están protegidos jurídicamente. "El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen".- artículo 53.3 CE-. "Los principios rectores son directrices para el legislador"<sup>50</sup>". Por lo tanto, no cabe tanto esperar que una ley vaya a ser declarada como inconstitucional por vulnerar los principios rectores, ya que éstos pueden tener unas definiciones muy amplias, sino que más bien entender que la finalidad principal de estos principios rectores, podríamos decir que es el servir como guía de buenas prácticas para el legislador.

En definitiva, los principios rectores son un refuerzo de determinados derechos, que no han alcanzado la categoría de "fundamentales", pero que son esenciales para un desarrollo completo de la persona. Estos principios son aún más importantes si cabe, cuando se habla de casos tan concretos como puede ser una mujer discapacitada, casos en los que el refuerzo por la integración adquiere mayor importancia, porque la realidad demuestra que están más desprotegidas, y la actuación del legislador se vuelve fundamental para garantizar su derecho de igualdad.

### ***III. El papel desempeñado por el legislador.***

Una vez apuntados los preceptos constitucionales, para terminar es importante hacer alusión a la existencia de una prolija actividad legislativa tanto en defensa de la mujer como de las personas discapacitadas, siendo colectivos muy protegidos, si bien al ser tan reciente el reconocimiento de la doble discriminación o discriminación múltiple, las políticas específicas al respecto siguen siendo escasas. No obstante, a la par de la existencia de este problema social, se encuentra la disposición por parte de los distintos gobiernos de los países más desarrollados

50 Díez-Picazo, L.M., *Sistemas de ...*, op.cit., págs. 511 y ss.

a encontrar la deseada igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad, marcándose unos objetivos prioritarios en cuanto a las personas con discapacidad y centrándose aún más en el sector femenino.

### **1. A nivel Estatal.**

a) En cuanto al sexo existen dos leyes destacables que son La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que tiene como objeto actuar contra la violencia que se ejerce sobre las mujeres por sus cónyuges o personas que estén ligados a ellas por razones similares de afectividad, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

b) En cuanto a la discapacidad destacar la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que tiene como principios básicos el garantizar la realización personal y la total integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

c) En el caso concreto de mujer-discapacitada, además de la anteriormente citada Ley 51/2003, lo más relevante en este caso concreto son los diferentes Planes de Acción para Mujeres con Discapacidad que entre otras líneas de actuación, tienen en cuenta el "empleo" y la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad de los años 2008-2012 que hace una especial referencia a las mujeres discapacitadas y que tiene como objetivos generales aumentar la tasa de actividad y ocupación así como la inserción de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con dichas circunstancias.

Por su parte el Proyecto de Ley integral para la Igualdad de trato y la No Discriminación, de 27 de mayo de 2011, hace mención expresa a la Discriminación Múltiple que se produce "cuando ocurren o interactúan diversas causas de las previstas en la Ley, generando una forma específica de discriminación" – artículo 7 – y establece que "no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, y en el despido – artículo 14 -.

## 2. A nivel Autonómico, en el caso concreto de Castilla-La Mancha

a) En cuanto al sexo, a destacar la Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a Mujeres Maltratadas de Castilla-La Mancha, La Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha y la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, con mismo objetivo que las estatales, pero en el caso concreto de la citada Comunidad Autónoma.

b) En cuanto a la discapacidad tenemos la Ley 1/1994, de 24 de mayo, de accesibilidad y eliminación de barreras en Castilla-La Mancha y la Ley 12/2001, de 29 de noviembre de 2001, de Acceso de las Personas con Discapacidad a la Función Pública de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

c) En cuanto a la mujer discapacitada, El Plan Integral de Acción para Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha 1999-2003, basado en la Ley 5/1995, de 23 de marzo, de Solidaridad de Castilla-La Mancha, y el Estudio de la Situación Sociolaboral de la Mujer con Discapacidad en Castilla-La Mancha y de las Dificultades para su Acceso al Empleo (2007).

Llegados a este punto, no podemos olvidar el **ámbito comparado e internacional**, por su evidente importancia al tratar este tema y porque cuenta con una extensa protección de la mujer frente a la discriminación de género y frente a la discriminación por discapacidad, de manera específica en relación con el empleo. No obstante, su análisis en profundidad sobrepasaría el objeto central de este artículo por lo que lo tratamos de una manera muy breve.

En ámbito internacional, de manera expresa en cuanto al género destacan la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de Naciones Unidas, de 20 de diciembre de 1952, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de 1979, (CEDAW) y La Declaración 48/104/1993, de 20 de diciembre, sobre Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Además, cabe destacar que desde 1975 ha habido cinco Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

Por su parte, la discapacidad es una condición protegida expresamente a nivel internacional, en normas como La Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, de 20 de diciembre de 1971, la Declaración de Derechos de los



Impedidos de las Naciones Unidas, de 9 de diciembre de 1975, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de 3 de diciembre de 1982, las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad aprobadas en 1993 y la Declaración de Beijing sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del 2000. Y de manera más reciente "La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad".

Pero fue en 2006, cuando en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006, (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) se establece que "Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales", habiendo por lo tanto una mención expresa a esta doble condición de mujer y discapacidad. No obstante, no existen normas específicas que regulen la defensa de la mujer discapacitada en el empleo aunque sí se pueden encontrar alusiones específicas en algunas de las actuaciones nombradas anteriormente.

Y siguiendo la línea marcada en ámbito internacional, en Europa encontramos una fuerte protección del principio de igualdad, de manera específica frente a la discriminación por sexo y por discapacidad, que ya desde el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 se viene estableciendo pero que no es hasta la firma del Tratado de Ámsterdam de 1997 cuando dicho principio comienza a ser un eje fundamental para las políticas europeas estableciéndose que "la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad"- artículo 2-. Así pues, posteriormente, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 18 de diciembre de 2000, se proclama y ratifica la prohibición de cualquier forma de discriminación, en particular las basadas en el sexo y la discapacidad.

En cuanto al empleo, existen numerosas actuaciones llevadas a cabo tanto por la Comisión, el Parlamento Europeo y el Consejo, en forma de Directivas, Recomendaciones, Comunicaciones, Planes Comunitarios etc., con el objetivo de velar y garantizar el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el empleo.

#### ***IV. El papel desempeñado por la jurisprudencia.***

El Tribunal Constitucional ha tenido un papel decisivo en lo que a la construcción de los derechos de género se refiere, habiéndose pronunciado en numerosas ocasiones. Como ha podido verse a lo largo del texto, esta jurisprudencia ha nacido como resultado de diferentes tipos de discriminación. Así pues, cuando las sentencias intentan prohibir tipos de discriminación directa o indirecta, el resultado es una Jurisprudencia Equiparadora, que como el propio nombre indica, intenta equiparar a la mujer y al hombre. Paralelamente existe lo que se denomina Jurisprudencia Compensadora, que tiene como finalidad dar ventajas a las mujeres, de las cuáles están excluidas los varones que se encuentren en la misma situación. Este tipo de jurisprudencia es el resultado de la denominada Discriminación Inversa, que tiene en cuenta como punto de partida la realidad social de desventaja de la mujer en ámbitos como el mercado laboral, y que es tratada a través de medidas de acción positiva o compensadoras, que no sólo están permitidas por el Derecho Constitucional, sino que son exigidas por el mismo, desde los postulados de la igualdad real entre hombres y mujeres - 9.2 CE<sup>51</sup>- y desde luego, desde la propia dignidad - art.10 CE-.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, refleja esta evolución experimentada respecto a la igualdad de género, estando la mayoría de ellas relacionadas con el ámbito laboral, lo que deja entrever que ha sido en este aspecto donde más discriminada se ha podido sentir la mujer y por ello ha sido necesaria una regulación más exhaustiva. Es interesante hacer referencia al hecho de que la doctrina parece estar de acuerdo en que fue la STC 128/87, de 16 de julio<sup>52</sup>, la que marcó un antes y un después<sup>53</sup>, y por este hecho es conocida

51 Rey Martínez, F., "*El derecho fundamental a no ser discriminado...*", *op.cit.* págs.9 y ss.

52 La STC 128/87, concluyó que "el recurrente no se encuentra en la misma posición que el conjunto social que toma como punto de referencia, y que el tratamiento desigual otorgado a éste, no constituye por tanto una discriminación prohibida por el artículo 14 CE, sino, por el contrario, una medida destinada a paliar la discriminación sufrida por ese conjunto social y que responde al mandato constitucional contenido en el artículo 9.2 del Texto Fundamental".

53 Véase Rey Martínez, F., en "*El derecho fundamental a no ser discriminado...*", *op.cit.* pág.9 quien considera que dicha sentencia supone pasar de un periodo en el cuál la igualdad está dominada por una aproximación "formalista y neutra", a un periodo en el cuál se conecta con la problemática de la discriminación por sexo por la situación histórica de marginación de la mujer y que dicha sentencia supone el inicio de la Jurisprudencia Compensatoria. Está relevancia de la STC 128/87, también ha sido defendida por Balaguer Callejón, M.L., "*Mujer y Constitución. La Construcción Jurídica del Género*", Cátedra, Valencia, 2005, pág.227, que considera que la jurisprudencia respecto a la igualdad de género puede dividirse en dos grandes etapas; una primera que iría desde el inicio hasta la STC 128/87, etapa en

como "leadingcase". Esta sentencia surge a consecuencia de un recurso de amparo interpuesto por un trabajador que se sentía discriminado por disfrutar de un distinto régimen de prestaciones en concepto de guardería otorgado por su empleador, el INSALUD. Si bien hasta este momento la cuestión sexual había resultado indiferente, a partir de esta sentencia hay una búsqueda por parte del Tribunal de las verdaderas razones de desigualdad, para concluir que en el artículo 14 de la CE, se obedece a una finalidad de conseguir la equiparación de la desigualdad histórica de la mujer<sup>54</sup>. La sentencia aporta una serie de datos estadísticos que demuestran la histórica situación de desigualdad de la población femenina, lo que se traduce en dificultades de acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo<sup>55</sup>. Por lo tanto la STC 128/87, supone un giro radical en la jurisprudencia constitucional de manera que detrás de medidas paternalistas, que resultaban falsamente protectoras, se empiezan a distinguir de las medidas de acción positiva a favor de la igualdad de la mujer.

No obstante, la doctrina no es unánime. Para autores como Balaguer Callejón, la STC 19/1989, de 31 de enero, es la que rompe definitivamente esa igualdad por arriba de las mujeres, y cuya línea de razonamiento parece totalmente desvinculada del análisis puramente formal. En este caso, se trata del recurso de amparo interpuesto por un trabajador que alegaba que las normas de los Estatutos de la Mutualidad Laboral eran discriminatorias pues establecían una diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la edad de jubilación prevista entre los sesenta y sesenta y cuatro años, pudiendo ser la jubilación de la mujer de hasta el 80% mientras que la de los hombres como máximo podía alcanzar el 70%. El Tribunal no consideró discriminatoria la diferencia de trato impugnada, ya que su "finalidad" no era colocar a un trabajador varón en peores condiciones en el momento de su jubilación, sino más precisamente compensar de algún modo la situación de inferioridad que, laboral y socialmente, venía padeciendo la mujer<sup>56</sup>.

A modo de conclusión, se puede afirmar que las SSTC 128/87 y 19/1989,

la que se pretendía proteger a la mujer sin llegar a medidas de fomento de la igualdad y una segunda etapa considerada de consolidación de la igualdad material.

54 Balaguer Callejón, M.L., "Mujer y Constitución..." op. Cit. Págs. 236 y ss.

55 Rey Martínez, F., "El derecho fundamental a no ser discriminado...", op.cit. págs.9 y ss.

56 STC 19/1989, que estableció que *"la diferencia que mantiene dicha regla transitoria no tiene por objeto discriminar al varón frente a la mujer, sino únicamente evitar que el personal femenino que comenzó a trabajar con anterioridad quede perjudicado por el nuevo sistema, finalidad que, ahora en relación con todo el personal, también perseguía aquella regla común, la que fue aplicada al actual demandante"*.

han dado lugar a la diferenciación de tres etapas en la evolución de la igualdad de género. La primera de ellas, hasta la STC 128/87, se caracteriza por una etapa en la cual el Tribunal Constitucional defiende el concepto de igualdad como derecho fundamental directamente aplicable, con resoluciones condicionadas por el formalismo en la interpretación del artículo 14, con gran ausencia de la perspectiva de género y con una identificación de medidas protectoras en el derecho laboral. A partir de dicha sentencia y hasta la 19/1989, etapa en la que ya existe una perspectiva de género, se buscan respuestas específicas en relación al mismo y sobre todo se caracteriza por la construcción del concepto de *igualdad material*, estableciendo el Tribunal Constitucional medidas de discriminación positiva de colectivos socialmente marginados en el mercado laboral. Y la tercera etapa, a partir de la STC 197/1989, se caracteriza por mantener ciertas posiciones favorables hacia la mujer, que no se van a extender al hombre y con una desvinculación total del análisis puramente formal.

Además de las mencionadas sentencias, también cabe destacar otras que han sido interesantes en cuanto a la igualdad de género y en las que se alegan diversas causas de discriminación. Así pues, la STC 7/83, de 14 de febrero<sup>57</sup>, trata el tema de la discriminación sexual, la STC 166/88, de 26 de septiembre<sup>58</sup>, analiza la discriminación sexual y el embarazo, la STC 145/91, de 1 de julio, trata sobre la discriminación sexual y los salarios y las SSTC 216/91, de 14 de noviembre<sup>59</sup> y 241/88, de 19 de diciembre<sup>60</sup>, analizan la discriminación sexual con respecto al acceso al trabajo y la familia, respectivamente.

57 Esta sentencia se reitera en numerosas sentencias posteriores (8/83, 13/83, 15/83, 86/83, 38/84 Y 59/93).

58 STC 166/88, que establece que "*el INSALUD, como pudo haber hecho, no dio más explicación al despido que la de su voluntad resolutoria. Ante la presencia de un derecho a no ser discriminada, que la actora alegó informando de su embarazo, la empresa debió explicitar que los motivos que la movieron eran ajenos a tal hecho o situación, significativa de un plus o añadido al concreto derecho laboral -condición de mujer digna de protección más fuerte por desigualdad justificada- que la obligaba a su vez -a la empresa- a justificar la razonabilidad de su conducta resolutoria*"

59 STC 216/91, que falló "reconocer a la recurrente, el derecho a la igualdad y a no ser discriminada en el acceso a la Academia General del aire".

60 STC 241/88, "En consecuencia, ha de reconocerse el derecho de la recurrente a no ser discriminada y a que no se le deniegue la reincorporación a su antigua empresa por no haberse constituido en cabeza de familia".

### *V. Conclusiones.*

En síntesis, la realidad constata que la discriminación sexual en el ámbito laboral, es especialmente sensible en cuánto a la mujer se refiere, si bien es cierto, que esta situación ha ido cambiando de manera positiva para las mujeres en los últimos años, aunque el efecto "crisis", puede resultar muy perjudicial. La existencia de una discapacidad en la mujer provoca un efecto de "Doble Barrera" en el marco laboral, constituyendo lo que puede denominarse "Doble Discriminación" o "Discriminación Múltiple".

A lo largo del texto se ha intentado dar cuenta del problema de la doble barrera, y se han descubierto actuaciones de protección a la mujer discapacitada por los distintos legisladores.

Se ha empezado a tomar conciencia de la especial situación de vulnerabilidad de la mujer discapacitada, encontrando naciones y normas que reconocen su doble condición y la protegen expresamente.

No obstante, pienso que aún queda mucho por hacer, tal y como muestran las cifras y estadísticas reales, porque a pesar de que la sociedad está cambiando y la inclusión de la mujer en el mercado laboral es un hecho, aún siguen existiendo grandes diferencias entre hombres y mujeres porque la vida doméstica no está evolucionando a la par y la mujer tiene que seguir asumiendo determinados roles de conducta. Esto, como hemos dicho, se acentúa para el caso de las mujeres discapacitadas, y además hay que decir que a pesar de que tanto las mujeres como las personas discapacitadas, en razón a su gran susceptibilidad a ser discriminados, son colectivos muy protegidos, al ser tan reciente el reconocimiento de la doble discriminación o discriminación múltiple, las políticas específicas al respecto todavía son escasas.

***Bibliografía consultada.***

- ALEXY, R., *Teoría de los Derechos Fundamentales*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2008.

- AZCÁRATE, P., *Minorías Nacionales y Derechos Humanos*, Publicaciones del Congreso de los Diputados y la Universidad Carlos III de Madrid. 1998.

- BALAGUER CALLEJÓN, M<sup>a</sup>.L., *Igualdad y Constitución Española*, Tecnos, Madrid, 2010.

- *Mujer y Constitución. La Construcción Jurídica del Género*, Cátedra, Valencia, 2005.

- BILBAO, J.M, y otros, *Lecciones de Derecho Constitucional I*. Lex Nova, Valladolid, 2010.

- CAYO PÉREZ BUENO, L. "El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y su familia", Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, Grupo Editorial Cinca.

- CAYO PÈREZ BUENO, L. (dir.), "I Plan Integral de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2005-2008", Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, 2005.

- CUENCA GOMEZ, P., "Mujer y Constitución: Los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978", en *Filosofía, Derecho y Política*, N<sup>o</sup>8, 2008.

- DEL RÍO OTERO, C Y ALONSO-VILLAR, O., "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Desempleo y Salarios", en *Economías e Igualdad de Géneros. Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 2008.

- DÍAZ REVORIO, F.J., *Valores Superiores e Interpretación Constitucional*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1997.

- DÍEZ-PICAZO, L.M, *Sistemas de Derechos Fundamentales*, Thomson y Civitas, 3<sup>a</sup> Edición, Navarra, 2008.

- JIMÉNEZ CAMPO, J., "La igualdad jurídica como límite al legislador", en *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año 3, Número 9, septiembrediciembre 1983.

- JIMÉNEZ LARA, A. Y HUETE GARCÍA, A., *La discapacidad en cifras*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 2002.

*La discriminación por motivos de discapacidad, análisis de las respuestas recibidas sobre la Discriminación por motivos de Discapacidad*, CERMI Estatal.

- JIMÉNEZ LÓPEZ, D. Y RAMOS LORENTE, M. "La discriminación de las mujeres discapacitadas en España", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

- LÓPEZ GUERRA, L., "Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución", en *Mujer y Constitución en España*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 2000.

- LÓPEZ ORTEGA, M<sup>a</sup>.J., "Empleo y discriminación salarial de la mujer", en *Mujer y Trabajo*, Bormazo, 2003.

- MACHADO RUIZ, M<sup>a</sup>.D., *La discriminación en el ámbito de los servicios públicos: análisis del art. 511 CP*, Tiranch Lo Blanch, Madrid 2002.

- MARTÍN SÁNCHEZ, M., *Matrimonio Homosexual y Constitución*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

- MARTÍN SÁNCHEZ, M., "La Realidad de las Mujeres en el siglo XXI", en S. De la Sierra y J.C. Ortiz Pradillo, *El Derecho y la Economía Ante las Mujeres y La Igualdad de Género*, Lex Nova, 2011.

- MOLERO MARTÍN-SALAS, M.P., *La libertad de disponer de la propia vida desde la perspectiva constitucional*. En prensa.

- MOSQUERA, S., "Derecho a la Igualdad y Medidas de Garantía en el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad", en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Coruña*, N<sup>o</sup>10, 2006.

- MURILLO DE LA VEGA, S., *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Siglo XXI, Madrid, 2006.

- PAZOS MORÁN, M., *Economías e Igualdad de Género Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 2008.

- PECES-BARBA, G., *Los Valores Superiores*, Tecnos, Madrid, 1986.

- PÉREZ ROYO, J., *Curso de Derecho Constitucional*, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y sociales, Madrid, 2005.

- PRIETO SANCHÍS, L., "Igualdad y minorías", en *Tolerancia y minorías, problemas jurídicos y políticos de las minorías en Europa*, Colección Humanidades, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, 1996.

- REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Mc.Graw-Hill, Madrid, 1995.

- RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, M. Y M<sup>a</sup> FERNANDA FERNÁNDEZ, *Igualdad y Discriminación*, Tecnos, Madrid, 1986.

- RUIZ HERNÁNDEZ, P.(dir.), *Situación laboral de las mujeres con discapacidad*. Publicaciones del Instituto de la Mujer. 2005. N<sup>o</sup> 87



### **Resumen**

El objetivo principal de este artículo es poner de manifiesto la situación de desigualdad que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y mostrar las estadísticas que evidencian que esta situación empeora cuando hablamos de mujeres con discapacidad.

### **Palabras clave**

Desigualdad, mujeres, mujeres discapacitadas, mercado de trabajo, valores constitucionales, protección...

### **Abstract**

The main aim of this article is to present the inequality situation that women live in the labor market and to show the statistics which evidence that the situation becomes worse when we talk about disabled women.

### **Keys words**

Inequality, women, disabled women, labor market, constitutional values, protection...