

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



PROBLEMAS DE DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA POLÍTICA LEGISLATIVA DE LOS “AJUSTES RAZONABLES”. OBSTÁCULOS EN LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS QUE NO RESPONDAN A PARÁMETROS DE “NORMALIDAD”

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

1. Contexto del término de «ajustes razonables» en el modelo social de la discapacidad

El concepto de «ajustes razonables», se encuentra recogido en la Directiva 2000/78/CE. Éste se fundamenta en la idea de que la sociedad se encuentra estructurada conforme a patrones de «normalidad», en las que se tiene en cuenta al modelo de persona con capacidades físicas y mentales que podríamos catalogar como de «normales». Así, desde la perspectiva laboral, los empleadores conciben sus instalaciones y diseñan sus políticas, al amparo de dichos criterios. Pero el término de discapacidad no queda definido en la norma comunitaria, habiendo declarado el TJUE que dicho concepto ha de identificarse con el del artículo 1, párrafo segundo del Convenio de la ONU¹ (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 416). Por tanto, serán personas con discapacidad las que «tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás»². En consecuencia, ha de considerarse a las personas con discapacidad, como sujetos titulares de derechos y no como meros objetos de tratamiento y protección social (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 578). De tal forma, que aquellas personas que no respondan a tales parámetros de «normalidad», se encuentran impedidas no solo por sus patrones, sino también, por los obstáculos que descubren a su paso, los cuáles, derivan a una consecuencia lógica e inevitable como es la exclusión del mercado de trabajo, o en su defecto, a un abanico de oportunidades mucho más reducido y restringido. Como resultado de este razonamiento, actualmente existe un gran número de personas con discapacidad, en edad de trabajar, que se ven excluidos del mercado de trabajo, sufriendo tasas de desempleo dos o tres veces superiores a la media, siendo la duración de su desempleo más largo que la del resto de la población (Vida, Monereo y Maldonado, en Quesada et al, 2004: 468). Y es que, una sociedad abierta ha de modificar tal entorno solidariamente para acoger a las personas con discapacidad como elementos enriquecedores que ensanchan la humanidad y le agregan valor. Lo anterior, debe hacerse tomando en consideración la propia intervención de las personas con capacidades diferenciadas (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 578). Desde este ámbito, la noción de «ajustes razonables» se inserta en la doctrina de modelo social de la discapacidad. Por otro lado, los Estados miembros difunden que la mayoría de las personas con discapacidad están completamente excluidas del mercado de trabajo y dependen en gran medida de las prestaciones con invalidez, lo que con más frecuencia de lo deseable, este tipo de prestaciones solo sirve para reforzar la exclusión de los beneficiarios, que se ven de esta forma obligados a depender de las prestaciones sociales (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 588).

2. Concepto de «ajustes razonables»

El término de «ajustes razonables» procede de la normativa norteamericana. Inicialmente, este concepto no se ligaba a la discapacidad de la persona, sino que surgió asociada al concepto de la discriminación por motivos de religión (Waddington y Hendriks, 2002: 413). El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE –ajustes razonables para las personas con discapacidad– reconoce que «a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables». Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, así como para que se les ofrezca formación, salvo que estas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 590). Otra definición de «ajustes razonables», es la contenida en la Convención de la ONU, sobre los derechos de las personas con discapacidad, y que entiende por tal, «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y liberta-

des fundamentales»³. Así, se ha de tener presente el «principio de diseño para todos», con la finalidad de que las personas con discapacidad puedan ejercitar los mismos derechos y contar con las mismas oportunidades que los demás ciudadanos (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 578).

2.1 El significado del término «ajustes»

Los conceptos que se refieren a los ajustes, hablan de medidas, modificaciones o adaptaciones que permitan a las personas con discapacidad, alcanzar un empleo, desempeñar su trabajo o acceder a la formación en igualdad de condiciones con los demás, de modo que el ajuste debe de encontrarse vinculado con el trabajo y no extenderse a las adaptaciones que asistan a la persona con discapacidad en sus actividades cotidianas (Cordero, 2011: 137). Las medidas que se requieren para conseguir ese objetivo, necesitan del estudio individualizado tanto de la persona con discapacidad, como del empleo o formación en cuestión. Por ende, nos es imposible elaborar un listado exhaustivo de las acciones que permitan tal finalidad, pues el concreto ajuste dependerá de las circunstancias de cada caso concreto. Así, un ambiente de trabajo apropiado contribuye a que los trabajadores puedan mantener un buen estado de salud, constituyendo un factor de competitividad importante, al tiempo que la accesibilidad es una medida preventiva eficaz contra fatiga y accidentes (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 583).

2.2 El significado del carácter «razonable»

La razonabilidad de los ajustes, puede interpretarse de tres formas diferentes. En primer lugar, un ajuste es «razonable» cuando no implica excesivos costes o inconvenientes para el empleador. Dentro de esta noción, algunas legislaciones no hacen referencia a la noción de «carga excesiva» sino sólo a la noción de «razonabilidad». Otras, ponen en relación el concepto de «razonable», con el de «carga excesiva», entendiendo que un ajuste es «razonable» cuando no crea una «carga excesiva» para el empresario. Otras, en contraste con las anteriores, contemplan de forma separada el carácter razonable del ajuste y la carga excesiva, considerando ambos aspectos como límites de la obligación empresarial, sin especificar la naturaleza de cada uno de ellos (Schiek, Waddington y Bell et al, 2007: 634 y ss.). Sin embargo, los tribunales han entendido que el «carácter razonable» es un límite a la obligación empresarial de efectuar ajustes, si bien un límite distinto de la «carga excesiva». Así, la Corte Suprema⁴, ha rechazado que el término «razonable» sea sinónimo de «efectivo», pues es la palabra «ajuste» la que expresa la idea de efectividad (Cordero, 2011: 139 y ss.).

Una segunda interpretación de la terminología de «ajuste razonable», es aquella que la entiende como sinónimo de efectivo, siendo ajuste razonable, el ejercicio efectivo que permita al beneficiario del mismo llevar a cabo las tareas en cuestión. Sin embargo, dado que el término «razonable» no expresa ese significado, las legislaciones nacionales que se han inclinado por este enfoque, suelen utilizar el término alternativo de «efectivo» o «apropiado», en vez de «razonable» (Cordero, 2011: 141).

Una tercera y última interpretación, es la referida a la de considerar que un ajuste es «razonable», siempre y cuando, sea efectivo, y además, no resulte en excesivos costes o dificultades para el empresario. Así, debe de cumplirse un doble requisito: que sea efectivo y que no suponga una excesiva carga (Cordero, 2011: 141). Habiendo observado los tres supuestos enunciados, ésta última interpretación parece ser la que subyace en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, que define la obligación de efectuar «ajustes razonables» en el sentido de que el empresario adopte medidas adecuadas salvo que éstas supongan una carga excesiva. De este modo, las políticas de accesibilidad favorecen igualmente la creación y el desarrollo de mercados cada vez más competitivos (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 585). En definitiva, ha de incorporarse, aunque sea de forma implícita, el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades (Monereo, Molina y Moreno et al, 2002: 1776).

3. Sujetos beneficiarios y sujetos obligados a efectuar ajustes

Podemos diferenciar dos tipos de personas con discapacidad, protegidas por la normativa antidiscriminatoria. De un lado, las que pueden realizar el trabajo en su configuración actual pero a quienes el empresario es reticente a su contratación por la creencia equivocada de que no podrán desempeñar las tareas pertinentes de la relación laboral. Tales sujetos, son víctimas de la denominada discriminación tradicional, análogas a la sufrida por las mujeres,

¹ Aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

² STJUE, Sala Segunda, 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11.

³ Por otro lado, el artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece, en transposición del artículo 5 de la Directiva 78/2000/CE, la obligación empresarial de «adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario».

⁴ En el asunto US Airways, inc. v. Barnett.

minorías étnicas, religiosas o raciales. De otro lado, encontramos las personas cuyas discapacidades no les permiten desempeñar el trabajo en la configuración actual, pero que sería perfectamente realizado en su configuración apropiada con la realización de un ajuste razonable. Para ello, se debe de identificar las funciones vitales del trabajo a realizar, que serán las únicas características requeridas con el fin de valorar la capacidad del trabajador. Así, el supuesto de que un trabajador con discapacidad no se encuentre capacitado para desempeñar tareas marginales de un puesto de trabajo, no justifica su no contratación o peor aún, la extinción de su contrato de trabajo (Cordero, 2011: 143 y ss.). El trabajo es en sí mismo un factor de integración social, pero puede ser también un factor de exclusión social (Monereo, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 788).

En lo que respecta a los sujetos obligados a efectuar los «ajustes razonables», la Directiva parece querer dirigirse solo a los empresarios. Sin embargo, del artículo 2.2.b).ii) cuando se refiere al concepto de discriminación indirecta, y sobre todo, a la justificación relativa a la realización de ajustes, recoge lo siguiente: «empresario o cualquier persona u organización». Por tanto, por empresario debe entenderse no solo los privados, sino también los entes públicos como son las empresas públicas y las Administraciones, por cuanto la Directiva 2000/78/CE se aplica tanto al sector público como al sector privado⁵ (Cordero, 2011: 145 y ss.). Y es que, el derecho al trabajo es un derecho social que no se agota en la dimensión de la libertad, sino que comprende igualmente una dimensión prestacional que determina obligaciones positivas de actuación para los poderes públicos (Monereo, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 780).

4. La determinación de la carga excesiva

La imposición empresarial de realizar aquellos «ajustes razonables» en beneficio de los empleados discapacitados, no es una obligación total y absoluta, y es que, el precitado ajuste ha de entenderse como una modificación efectiva que permita a la persona con discapacidad acceder a un empleo, desempeñar su trabajo o acceder a la formación requerida para ello. Sin embargo, los «ajustes razonables» a los que el empresario se encuentra sujeto, posee un límite: que tales ajustes no constituyan una carga excesiva o desproporcionada para la empresa. Se pretende conciliar el interés de la empresa con el rigor de la necesaria igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, permitiendo a los empresarios la justificación de la no realización de los «ajustes razonables», en supuestos en los que sea patente que tales modificaciones se erigen en una carga totalmente excesiva desde la perspectiva económica o teniendo en cuenta otros factores (Cordero, 2011: 146).

El término de carga excesiva, es un concepto jurídico indeterminado. No existe una definición que nos otorgue las pautas necesarias o los factores que engloba a éste término. Para ello, tendremos que realizar un análisis individualizado de las circunstancias del caso concreto, teniendo presente los dos factores más importantes como son el coste del ajuste y la capacidad financiera de la empresa, elementos que permitirán evaluar la valoración de la eventual carga excesiva que la empresa pudiera sufrir.

Así, llegamos a la siguiente premisa: cuanto menor sea el coste de un ajuste, más probable será que la empresa se encuentre obligada a su realización. Además, habrá que tener en cuenta otra serie de circunstancias, como por ejemplo, si la carga es mitigada en grado suficiente con medidas o ayudas públicas directas que pudieran existir o incluso ayudas indirectas como son las subvenciones o beneficios fiscales para la contratación de personas con discapacidad (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 418). Otro dato importante que se ha de tener presente, es el tamaño de la empresa y su capacidad financiera, así como el volumen de negocios total de la organización empresarial (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 418), de modo que es más factible que una pequeña o mediana empresa pueda aludir la presencia de una carga excesiva en la realización de tales modificaciones, que una empresa de mayores dimensiones en las que se cuente con grandes recursos (Schiek, Waddington y Bell et al, 2007: 739). Más difícil será eludir la realización de tales ajustes cuando la empresa pertenezca o sea parte de un grupo de empresas, cuya capacidad financiera será aún mayor.

Por otro lado, el hecho de que la empresa atraviese por dificultades económicas, podrá ser alegado para valorar la existencia de la carga excesiva siempre que se acredite tales circunstancias fehacientemente. En el mismo sentido, otro aspecto vital, será el de la repercusión que la realización del «ajuste razonable» tendrá en la incidencia con otros trabajadores de la empresa (Cordero, 2011: 147 y ss.). En definitiva, debemos incidir en la vital importancia de la realización de los «ajustes razonables», por cuanto una cuestión tan importante como garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad no puede hacerse depender de elementos económicos o financieros (Garrido, 2001: 186).

⁵ El artículo 3 de la directiva, cuando se refiere al ámbito de aplicación, dispone lo siguiente: «la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos».

5. Incumplimiento de la obligación de realizar «ajustes razonables»: forma de discriminación

En lo que se refiere a la lucha contra la discriminación, se ha evolucionado en el Derecho Social Comunitario, progresando de un tratamiento jurídico indiferenciado, a una tutela diferenciada y reforzada –artículo 19.1 TFUE y artículo 1 Directiva 2000/78/CE– (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 416). Y es que, el derecho al trabajo presupone y comprende el trabajo desarrollado en condiciones dignas (Monereo, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 774). El incumplimiento del deber de realizar «ajustes razonables» constituye discriminación por razón de discapacidad. Tal afirmación es incuestionable por cuanto la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad establece, en su artículo 2, que la discriminación por motivos de discapacidad engloba «cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables»⁶.

Por el contrario, la Directiva 2000/78/CE, al vincular la obligación de efectuar «ajustes razonables» al principio de igualdad de trato, insta a la confusión de si el incumplimiento de dicha obligación es constitutivo de discriminación. En este sentido, es significativo como en la propuesta original de la Comisión, la obligación de efectuar «ajustes razonables» se encontraba fijada en el articulado segundo, apartado 4, relativo al concepto de discriminación, para posteriormente trasladar dicho apartado a un artículo independiente. Sin embargo, el actual artículo 5⁷, mantiene la conexión con el artículo 2⁸, por medio de la vinculación de los «ajustes razonables» con el principio de igualdad de trato, por lo que en relación al argumento anterior, y por la historia legislativa del precepto, éste vínculo cabe interpretarlo de forma que el incumplimiento de realizar «ajustes razonables» es constitutivo de discriminación a la luz de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Cordero, 2011: 151 y ss.)⁹.

Por otro lado, lo que no resulta tan claro, es si el incumplimiento de la realización de ajustes, ha de ser considerado como discriminación directa o indirecta, como aspecto de ambos conceptos o como forma de discriminación autónoma y diferente de las anteriores, en otros términos, discriminación sui generis (Waddington y Hendriks, 2002: 423). En lo referido a la discriminación directa, y para determinar si ésta concurre en relación a los «ajustes razonables», debemos comparar a la persona con discapacidad con otra persona dentro de los parámetros de la «normalidad», una vez se haya realizado el ajuste razonable. Pero, y de conformidad con el artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78/CE, encontramos la problemática que produce el comparar a la persona con discapacidad respecto de quienes no requieren ningún ajuste razonable, lo cual, puede ser difícil de demostrar habida cuenta que lo pretendido con la realización del ajuste razonable es situar a la persona con discapacidad en una situación comparable, reconociendo desde el mismo momento de su comparación, la no igualdad entre ambas. Es decir, habrá discriminación directa por motivo de discapacidad cuando una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 590).

En lo que respecta a la discriminación indirecta, ésta existe «cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas»¹⁰ con una discapacidad, salvo que: a) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para su consecución sean adecuados y necesarios; b) que respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 590), por lo que a contrario sensu, si el empresario tiene tal obligación y la incumple, estará incurriendo en una discriminación indirecta (Cordero, 2011: 154). Así, la obligación de efectuar «ajustes razonables» es una obligación de hacer, ya que precisamente, la inacción o pasividad del empleador es la que se califica como discriminatoria (De Schutter, 2001: 191).

Quizás lo más adecuado, sea considerar dicho incumplimiento como una forma de discriminación sui generis, distinta de otras formas de discriminación. Aunque lo más relevante sea que la no realización de «ajustes razonables», salvo que pueda probarse que supone una carga excesiva para el empresario, sea contemplada como una

⁶ Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Aprobada en fecha 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

⁷ Que se refiere al concepto de «ajustes razonables».

⁸ Referido al concepto de discriminación.

⁹ Más expresa es la propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su discapacidad –Artículo 2 COM (2008) 426–, al establecer lo siguiente: «la denegación de un ajuste razonable se considera una forma de discriminación, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Directiva 2000/78/CE».

¹⁰ Artículo 2.2 Directiva 2000/78/CE.

discriminación por razón de discapacidad, con independencia de si la misma deba ser calificada como una discriminación directa o indirecta o una clase autónoma e independiente de discriminación (Cordero, 2011: 154). Por último, destacar que no es suficiente cualquier ajuste en el empleo, sino una modificación digna, que es hablar en propiedad del valor del trabajo y de la contribución de la persona que trabaja en la generación del producto social (Monereo y López, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 797).

6. Propuestas *lege ferenda*

Quizás, algunas de las deficiencias que actualmente podemos encontrar en la regulación de los «ajustes razonables», pueden ser paliadas en un futuro próximo con medidas tales, como la adaptación de horarios, la alternancia entre trabajo presencial y teletrabajo, trabajo a domicilio o la opción de elección por el trabajo a tiempo parcial. Pero han de ser los servicios públicos los principales precursores de asesoramiento en la adaptación de puestos de trabajo y entorno laboral en situaciones de trabajadores con discapacidad. Por otro lado, es apropiado que se proceda a la revisión de la normativa en orden a simplificar los trámites de solicitud y concesión, así como la posibilidad de otorgar ayudas públicas en supuestos de discapacidad sobrevenida y en los cambios de puesto de trabajo en la empresa y movilidad geográfica¹¹.

Pero ante todo, lo fundamental es garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Para ello, no solo es suficiente con la realización de modificaciones legislativas, sino que además, es obligatorio sensibilizar a los empresarios acerca del valor positivo que supone la contratación de trabajadores discapacitados y los notables beneficios que pueden repostar en la organización empresarial. Así, la realización de «ajustes razonables» no debería ser considerada como un incremento de costes, sino como una inversión de capital humano competente, y especialmente motivado. Políticas que son más necesarias en el momento actual, por cuanto la crisis económica ha repercutido negativamente en la situación de las personas con discapacidad (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 585).

Bibliografía

Cordero Gordillo, V. (2011). *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

De Schutter, O. (2001). *Discriminations et marché du travail*, Francia, Peter Lang.

Garrido Pérez, E. (2001). «El Tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades», *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº. 59.

Monereo Pérez, J.L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M.N. (Dir.) et al (2002). *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*. Granada: Comares.

Monereo Pérez, J.L.; Vida Soria, J.; Maldonado Molina, J.A. (2004). «Solidaridad y protección social en el marco de la Constitución Europea», en Quesada Segura, Rosa (Coord.) et al (2004), *La constitución Europea y las relaciones laborales*, Sevilla, CARL.

Monereo Pérez, J.L.; Monereo Atienza, C. (Dir.) et al (2012). *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Comares.

(2014). *El sistema universal de los derechos humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*. Granada: Comares.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M.N. (2014). *Manual de Derecho del Trabajo*. Granada: Comares.

Schiek, D.; Waddington, L.; Bell, M. et al (2007). *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination*. Law, Oxford, Hart Publishing.

Schwab, S.; Willborn, S. (2003). «Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities», *William & Mary Law Review*, nº. 44.

Waddington, L.; Hendriks A. (2002). «The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nº. 3.

¹¹ Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012. Aprobado por el Consejo de Ministros el 26 de septiembre de 2008.
180