

TRABAJO FINAL DE CARRERA

## TITULO

# RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL SERVICIO FISCAL INGRESOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA

## PROPUESTA DE MEJORA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.



JOSE ARTURO GILABERT TOMÁS

VALENCIA, 2012

DIRECTOR: JOSE FELIX LOZANO AGUILAR

## Contenido

CAPITULO 1. INTRODUCCION .....	4
1.1. Objeto del trabajo .....	4
1.2. Objetivos.....	4
1.2.1. Objetivos del Trabajo. ....	6
1.2.2. Objetivos de la Administración. ....	6
1.2.3. Objetivos para el empleado. ....	7
1.3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SECCIÓN DE TASAS Y PRECIOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA. ....	7
1.4. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO .....	10
1.5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO. ....	11
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LAS ASIGNATURAS UTILIZADAS .....	13
CAPITULO 2. ANTECEDENTES .....	16
2.1. ANTECEDENTES .....	16
2.2. ÉTICA EN LA GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	23
2.3. AYUNTAMIENTO DE VALENCIA .....	27
2.3.1. MARCO LEGISLATIVO .....	27
2.3.2. RECURSOS HUMANOS EN EL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA OFICINA DE GESTIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN.....	33
2.3.3. COMPETENCIAS Y ORGANIZACIÓN.- AYUNTAMIENTO DE VALENCIA AREA DE HACIENDA, SERVICIO FISCAL INGRESOS. SECCION TASAS Y PRECIOS PUBLICOS. ....	37
2.4. QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	40
2.4.1. ELEMENTOS RESPONSABILIDAD SOCIAL .....	49
2.4.2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	50
CAPITULO 3. DESARROLLO .....	53
3.1. DESARROLLO RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL SERVICIO FISCAL INGRESOS (SECCIÓN TASAS Y PRECIOS PÚBLICOS). ....	53
3.2. TAREAS DE ELABORACIÓN DEL PROGRAMA GENERAL DE LA INCENTIVACIÓN Y PROMOCIÓN E IMPULSO DE LA RSC .....	55
3.3. FACTORES QUE FAVORECEN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	56
3.4. METODOS DE MEDIDA Y PRESUPUESTO.....	58
3.5. PRESUPUESTO.....	59
3.6. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL .....	60
CAPITULO 4. PROPUESTAS DE ACTUACION Y CONCLUSIONES .....	63
BIBLIOGRAFIA .....	66
Legislación .....	66
Enlaces Web .....	66
CAPITULO 5. ANEXOS .....	67

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla -1: Acciones para establecer el plan de igualdad.....	58
Tabla -2: Fases de la elaboración del programa .....	106

## **INICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración -1: Definición de RSE. ....	20
---	----

## CAPITULO 1. .... I INTRODUCCION

### **1.1. Objeto del trabajo**

Este trabajo constituye la realización de las tareas relacionadas para llevar a cabo el análisis de la propuesta de mejora de la responsabilidad social en el Servicio de Fiscal Ingresos del Ayuntamiento de Valencia, facilitando la participación de sus empleados, a través de los mecanismos establecidos para incrementar el nivel de eficiencia en la gestión, mejorando al mismo tiempo la calidad de los servicios que se prestan a los ciudadanos y facilitando su accesibilidad.

### **1.2. Objetivos**

Actualmente, la sociedad del conocimiento se basa en unos preceptos y fundamentos basados en la diferenciación y la pluralidad de intereses. Las propuestas reformadoras de la Nueva Gestión Pública, pretenden sustituir la burocracia establecida por Weber (Ramíó, 1999) por una gestión más flexible, y olvidando los principios rígidos establecidos anteriormente, ésta nueva forma de gestión flexible, eficiente orientada a los objetivos y preocupada por los resultados. Se trataría, de preocuparse, fundamentalmente por la economía, la eficacia y la eficiencia de las actuaciones administrativas, reconocidas constitucionalmente, en el artículo 103 Constitución Española, a fin de llevar a cabo unas políticas efectivas orientadas a unos principios basados en la calidad y el buen funcionamiento de la Administración Pública.

Éstos principios propuestos tienen que dar una nueva imagen de la Administración y que se ajusten a nuevas fórmulas de gestión y transparencia en todo su proceso administrativo, cumplir los objetivos propuestos con el menor coste posible, ser eficaces en cuanto se presenta un permiso que se agilice el tramite y no transcurran más tiempo que el regula el procedimiento, que exista una buena coordinación entre los distintos niveles territoriales de la Administración, que realmente la desconcentración sea real y efectiva ese traspaso de competencias entre órganos de la misma Administración del órgano superior al órgano inferior, siempre en la misma Administración de que se trate todo ello conllevará a la mejora de la propuesta de la Responsabilidad Social dentro

del Ayuntamiento de Valencia en la Sección de Tasas y Precios Públicos. Debido a la situación actual, los poderes públicos deben de fortalecer los derechos fundamentales, como la libertad, la igualdad, la vida, y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

En el presente trabajo se propone desarrollar la dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como parte del sistema de Responsabilidad Social en el Servicio de Fiscal Ingresos del Ayuntamiento de Valencia, con el objetivo de mejorar el servicio a sus empleados y optimizar los recursos que disponen para una mejor aplicación de la Responsabilidad Social.

El objetivo de la implantación de los procesos trata de:

- La objetividad general.
- Las necesidades concretas de los empleados públicos.
- Contribuir al desarrollo de la Responsabilidad Social en el Ayuntamiento de Valencia.
- Fomentar la Responsabilidad Social simplificando los procedimientos administrativos.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, asimismo como la promoción profesional.
- Propuesta de un plan de mejora para el desarrollo efectivo de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Mejorar la satisfacción de ciudadano, aplicando los preceptos legislativos establecidos en las normas de violencia de género y no discriminación.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo.

De todo lo expuesto anteriormente se establecen los siguientes objetivos en tres apartados:

- Objetivos del trabajo.
- Objetivos de la Administración.
- Objetivos para el empleado.

#### **1.2.1. Objetivos del Trabajo.**

- Analizar la situación actual del Servicio de Fiscal Ingresos dentro de la Sección de Tasas y Precios Públicos.
- Proponer una mejora en la dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Plan de contratación de la mejora a aplicar.
- Establecer procesos de selección no discriminatorios de personal con algún grado de minusvalía.
- Mejorar las medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

#### **1.2.2. Objetivos de la Administración.**

- Agilizar los trámites en los procedimientos, hay que definir un rediseño dentro de la Sección. Hay que establecer otra organización administrativa para favorecer la creación de unidades orientadas a resultados, las unidades más centrales han de servir de órgano de soporte a las unidades que prestan servicio directo a los ciudadanos o con incidencia sobre el territorio.
- Prestar un servicio de calidad, los servicios que la Administración deben prestar a los ciudadanos, han de satisfacer sus necesidades y la objetividad general más concretamente han de buscar, de forma continuada, aumentar su satisfacción. Los ciudadanos deben conocer cuál es la calidad que pueden esperar de estos servicios; para esto las diferentes gestoras de la Administración deben publicar “Cartas de Servicios” en las que se exprese la calidad esperada en la prestación de cada servicio y los mecanismos de reclamación y reparación cuando esto suceda.
- Disminuir los costes económicos y humanos.
- Aplicación de las nuevas tecnologías de información y de las comunicaciones.

- Evitar las duplicidades de organismos.
- Transformar a los trabajadores públicos en nuevos gestores de procesos.
- Descentralización, administrativa y máxima aplicación del principio de subsidiaridad.
- Principios orientadores de cultura global al ciudadano.

### **1.2.3. Objetivos para el empleado.**

- Participación más activa del sistema de responsabilidad en el servicio de Fiscal Ingresos, Sección Tasas y Precios Públicos.
- Reducción del tiempo de espera, en adoptar dicha responsabilidad.
- Facilitar las nuevas tecnologías para su implantación a través de la intranet del Ayuntamiento.

## **1.3. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SECCIÓN DE TASAS Y PRECIOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA.**

El área de intervención del Ayuntamiento de Valencia está integrada de dos Servicios que son: Fiscal Gastos y Fiscal Ingresos, nuestra Sección queda integrada dentro de la estructura de Fiscal Ingresos y describo brevemente:

La Sección de Tasas y Precios Públicos está compuesta:

- Jefatura de Sección de Tasas y Precios Públicos.
- Negociado de desestimaciones por retirada de vehículos, en la vía pública.

Esta sección de Tasas y Precios Públicos dispone del siguiente personal:

- Jefatura de Sección: que es un Técnico de Administración General.
- Un técnico de la Sección: desempeña labores técnicas.

- Dos jefaturas de negociado: desempeñan funciones de fiscalización. (fiscalización del impuesto de obras).
- Una administrativa: encargada de elaborar hojas de cálculo en formato Excel, recopilación e información de datos.
- Dos auxiliares adscritos al negociado: archivo y manejo de expedientes.
- Dos Ordenanzas: recepción y entrega de documentos.

Las funciones de la Sección se describen a continuación:

Nos encontramos dentro del Área de Hacienda en el Servicio de Intervención dentro de la Sección de Tasas y Precios Públicos, todas las funciones que se describen a continuación es dar veracidad a todos los expedientes que se fiscalizan en esta Sección, pues en todas las resoluciones llevan firma del Vice-interventor y en su caso del Interventor General asimismo como la firma del Secretario de la Corporación. Entre otras funciones describo las siguientes:

- Fiscalización de todos los expedientes que se generan al solicitar por ocupación de vía pública y sus posibles desperfectos, por aperturas de zanjas. Se inicia el expediente con la garantía de una fianza ante el Ayuntamiento de Valencia, que se le devuelve una vez haya transcurrido un año desde la fecha de la terminación de la obra previa comprobación de un técnico competente, a la que se adjunta la siguiente documentación:
  - El contratista deberá tener en obra y a disposición de cualquier inspección municipal la siguiente documentación: licencia municipal de obras, homologación de la empresa contratista, señalamiento de la Sala de Control de tráfico y Seguro de Responsabilidad Civil del contratista.
  - En lo que respecta a los elementos de protección y señalización de la obra se cumplirán las exigencias del artículo 24 de la Orden de 9 de junio de 2004 de la Consellería de Territorio y Vivienda DOGV 24-6-2004 por la que se desarrolla el Decreto 39/2004.
  - Durante la ejecución de la obra, en el caso de afectar a los contenedores de recogida de residuos urbanos (3500 litros) o a los de recogida selectiva (cartón) deberán mantenerse en el mismo lado de la calle en el



que se encuentren originalmente dado que sólo de esa forma es como puede procederse a la evacuación de su contenido.

- Fiscalización de los recursos presentados por los interesados cuando solicitan la tasa de devolución por la retirada de vehículo de la vía pública (grúa) y su consiguiente sanción. Son numerosos los expedientes que se presentan a diario en el Excmo. Ayuntamiento, debido a las infracciones cometidas por los viandantes cuando aparcan bien por distintos motivos e infringiendo los preceptos legalmente establecidos, el caso más común es aparcar en zona reservada EMT, pues no es general que esté permitido poder estacionar solo en los carriles habilitados al efecto, con su correspondiente autorización.
- Tasa por ocupación de vía pública con mesas y sillas, y también se distingue si hay toldo cerrado o abierto, asimismo por el emplazamiento y m<sup>2</sup> que ocupan dichas terrazas con mesas y sillas, a nivel de ordenanza municipal el término municipal se clasifica en 7 categorías fiscales siendo cada una de diferente cuantía según el emplazamiento que se ocupa.
- Comprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares, establecidas en la Ley de Contratos del Sector Público, 2007. Los procedimientos de contratación han cambiado y desde la Unión Europea, se nos imponen unas directrices a seguir, se mantienen los contratos tipo, arrendamiento, gestión directa y creación de sociedad de economía mixta, además se le otorga a la Administración un poder adjudicador de los contratos, y remite a la contratación que están sujetos a regulación armonizada.

#### **1.4. METODOLOGÍA Y PLAN DE TRABAJO**

Académicamente se han seguido las normas de realización del trabajo de Fin de carrera (en adelante TFC) para la Diplomatura en Gestión y Administración Pública marcadas por la Facultad de Administración y Dirección de Empresas, a propuesta de la Comisión Coordinadora del TFC.

El índice de contenidos, está enumerado y paginado.

Todas las páginas del TFC, están numeradas.

La bibliografía, se enumera en el apartado correspondiente siguiendo la norma ISO 690/1987 de referencias bibliográficas e ISO 690-2/1997 de referencias bibliográficas sobre los documentos electrónicos.

El tema previamente aceptado por la Comisión del TFC es el siguiente: Responsabilidad social en el Servicio de Fiscal Ingresos del Ayuntamiento de Valencia: propuesta para la mejora de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El desarrollo del proyecto pretende justificar su adecuación a las normas aprobadas por la Comisión Permanente de FADE, en cuanto a estructura, contenidos y normas de referencia bibliográfica, atendiendo a los siguientes caracteres:

- Originalidad.
- Está basado en problemas reales.
- Forma de ascender dentro de la promoción profesional
- Estar relacionado con el trabajo profesional de un Diplomado en Gestión Pública.
- Llevar a cabo dicho proyecto mediante, el estudio de las asignaturas cursadas en dicha Diplomatura.

El Plan de trabajo a seguir se describe:

Estudio de la situación actual de la Sección, respecto al tratamiento de la información en los procedimientos que gestiona, considerando las posibilidades que las nuevas herramientas en gestión pública y la legislación sobre su normalización.

Ver de forma más práctica el entorno organizativo: se analiza la Sección del Servicio de Fiscal Ingresos, dentro del Área de Hacienda.

Propuesta de mejora de igualdad entre hombres y mujeres y asimismo, se prevé su posible estudio, coste y su viabilidad.

### **1.5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.**

Como el objetivo principal del trabajo es la propuesta de mejora de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Sección de Tasas y Precios Públicos. Sea más eficaz, eficiente y económica y dado que hay que seguir unas pautas hasta llegar a su puesta en funcionamiento, menciono a continuación las distintas fases a seguir:

- Presentación de la RSC y sus implicaciones en las AAPP.

**Fase 1:** Análisis de la situación actual: en esta primera fase hay que tener conocimiento de las funciones, la estructura y el personal adscrito a la Sección objeto de este estudio.

**Fase 2:** Difundir una propuesta de mejora: en esta fase como ya se conoce el funcionamiento de la Sección, el problema existente en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no discriminación; se elabora una propuesta de mejora de igualdad de oportunidades para que repercuta a favor de la sección, como la puesta en marcha de dicha propuesta atendiendo a los criterios de calidad, eficacia y economía

aplicando los conocimientos de innovación en la información y comunicación de los que se disponen o podemos conseguir a través de dicha mejora.

**Fase 3:** Elaboración de unas propuestas medidas para los procesos de acceso al empleo en el Ayuntamiento de Valencia, que contendrán: procesos de selección no discriminatorios, programas de formación y sensibilización de una política de igualdad de oportunidades y unas acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentren subrepresentada (Bomberos y policías locales).

**Fase 4:** Plan de Contratación: una vez detalladas las medidas para su adopción serán necesarias en sus partidas presupuestarias conocer coste que supondrá la aplicación de la mejora y si es viable o no, así como un plan de contratación.

## 1.6. JUSTIFICACIÓN DE LAS ASIGNATURAS UTILIZADAS

Capítulo del TFC	Capítulo I Introducción.
Asignaturas relacionadas	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Derecho Constitucional, I y II</li><li>2. Derecho Administrativo</li><li>3. Gestión Administrativa II</li><li>4. Estructuras Políticas.</li><li>5. Gestión Financiera y contabilidad III</li></ol>
Breve justificación	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Derecho constitucional I y II. Derechos fundamentales y libertades públicas, sistema jurídico y sus garantías. Derecho internacional y derecho comunitario.</li><li>2. Derecho Administrativo I y II. Principios básicos de la actuación del procedimiento administrativo básico común. Formas de iniciación del procedimiento. Instrucción del procedimiento, resolución del procedimiento y recursos administrativos. La jurisdicción contencioso administrativa. Nulidad y anulabilidad de los actos administrativos.</li><li>3. Gestión administrativa I, II y III. La actuación Administrativa principios y criterios determinantes, técnicas de gestión administrativa. Diferentes escuelas, teorías y modelos de diversos autores. Administración y gestión del personal. Coordinación de la Administración española con la internacional y la europea.</li><li>4. Estructuras Políticas. Aparato burocrático del Estado, instituciones estatales, cortes generales, Defensor Pueblo. Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Consejo General del Poder Judicial.</li><li>5. Gestión financiera y contabilidad III. Técnicas de Gestión Tributaria. Nociones Básicas de Contabilidad Pública.</li></ol>

Capítulo del TFC	Capítulo II Antecedentes
Asignaturas relacionadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derecho Administrativo I y II</li> <li>2. Derecho Constitucional I y II</li> <li>3. Gestión Administrativa I, II y III</li> <li>4. Teoría social I y II</li> <li>5. Derecho Autonómico local.</li> </ol>
Breve justificación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derecho Administrativo I y II. Ver capítulo I</li> <li>2. Derecho Constitucional I y II. Ver capítulo I</li> <li>3. Gestión Administrativa I, II y III. Ver capítulo I</li> <li>4. Teoría social I y II. Conceptos básicos de análisis sociológicos, métodos y técnicas, sociología de las organizaciones. Estructura de la Sociedad Española.</li> <li>5. Derecho Autonómico local. Principios de Derecho Autonómico local.</li> </ol>

Capítulo del TFC	Capítulo III Desarrollo.
Asignaturas relacionadas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión de Calidad</li> <li>2. Información y Documentación Administrativa I y II</li> <li>3. Gestión Administrativa I, II y III</li> <li>4. Estadística I y II</li> </ol>
Breve justificación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestión Calidad. Principios y criterios de evaluación de la administración. Formas y procesos de gestión de servicios públicos. La calidad como principio de funcionamiento de la administración.</li> <li>2. Información y Documentación Administrativa I y II. La información su tratamiento en la administración. Producción de datos y técnicas de medición y análisis.</li> <li>3. Gestión Administrativa I, II y III. ver capítulo I</li> <li>4. Estadística I y II. Análisis estadísticos de la muestra poblacional, gráficos y sectores, estudios comparativos de dos poblaciones, resultados de medias y varianzas.</li> </ol>

--	--

Capítulo del TFC	Capítulo IV Propuesta de actuación y conclusiones.
Asignaturas relacionadas	1. Información y Documentación Administrativa I y II 2. Gestión calidad 3. Gestión Administrativa II 4. Teoría Social I y II
Breve justificación	1. Información y Documentación Administrativa I y II. Ver capítulo III. 2. Gestión de calidad. Ver capítulo III. 3. Gestión Administrativa I, II y III. Ver capítulo I 4. Teoría Social I y II. Ver capítulo II

## **CAPITULO 2. ANTECEDENTES**

### **2.1. ANTECEDENTES**

Según Jean Pasquero (2005) propone cuatro grandes etapas en la evolución de la RS en el siglo pasado. La primera es la introducida en (1820- 1920) en un momento fundacional del capitalismo moderno, cuando triunfan los self-made men que acumulan fortunas inmensas en tiempos breves por medios a menudo cuestionables y acaban generando monopolios dan lugar a la aparición de las leyes antimonopolio. Esta RS es provocada por las respuestas jurídicas frente a los abusos generados por las posiciones económicas dominantes. En esta época la RS no cuestiona el mercado como fundamento de la economía. Por el contrario, la RS cuestiona las disfunciones del mercado creadas por los intereses individuales que distorsionan las reglas del juego en detrimento de los intereses de la mayoría.

La segunda etapa es la que va de 1930 a 1960 en lo que Pasquero denomina RS enmarcada, Tras la traumática crisis del 1929 se generan situaciones de extrema miseria y se acentúan las desigualdades. En este contexto, el Estado elabora políticas económicas con el objetivo de crear empleo y reactivar la economía y se favorecen los pactos y la negociación entre sindicalistas, gobiernos y grandes empresas. En esta época se entiende la RS como un compromiso permanente que busca promover relaciones sostenibles entre la empresa y sus accionistas. Su objetivo estratégico es prevenir una intervención en forma de regulación estatal en una situación de oligopolio.

A partir de los años 1960- 1970, surge la RS obligatoria. En la misma época surgen nuevos desafíos ambientales y sociales y empieza la presión de los consumidores. El desarrollo industrial empieza a mostrar algunos impactos negativos difíciles de aceptar como son: la exclusión de grandes grupos (mujeres, minorías visibles), el surgimiento de desafíos ambientales relacionados con la contaminación, y los límites de crecimiento debidos a la sobrexplotación de los recursos naturales. Las respuestas aparecen en forma de regulaciones sociales y ambientales a las que las empresas deben someterse. Un hecho relevante de este momento es la aparición del artículo de Milton Friedman “la responsabilidad Social de la empresa es incrementar los beneficios” donde se afirma



que la única responsabilidad social de las empresas es incrementar los beneficios de los accionistas dentro del marco legal y los principios sociales de la época; y que los directivos no están legitimados para gastar el dinero de los accionistas en otro tipo de actividades que no se incrementen sus beneficios.

La cuarta etapa de la RS voluntaria. Esta época está marcada por el desarrollo de la globalización en un contexto de ideología neoliberal, con un incremento del poder de las empresas y un debilitamiento del poder de los Estados. En este proceso los perdedores son: los empleados sometidos a la precariedad laboral e individualizada; los Gobiernos, cuya capacidad de acción es limitada financiera y políticamente por la globalización del comercio y el auge del poder de las empresas; y los ciudadanos, que ven muy limitada la capacidad de la acción de sus representantes. En este momento, la presión de los consumidores y las ONG's, facilitada por las nuevas tecnologías, parece el único contrapeso posible al poder de las empresas. En consecuencia, las empresas toman conciencia del valor de la reputación y la buena imagen para su supervivencia futura y empiezan a poner en marcha iniciativas voluntarias de responsabilidad social y mecanismos de autocontrol.

Esta clasificación de las etapas de la RS tiene cierta coherencia con cuatro "filosofías" de la RS propuestas por Carroll en 1979. Para este autor, podemos identificar cuatro actitudes básicas en la evolución de la responsabilidad empresarial: reacción, defensa, adaptación y pro-acción. La primera actitud es la de negar que la empresa tenga responsabilidad sobre asuntos sociales y medioambientales: esa es una responsabilidad del Estado y no de la empresa. La actitud defensiva se da cuando la empresa acepta la responsabilidad pero hace lo menos posible. La actitud de adaptación comporta una respuesta a las demandas de los grupos de afectados más importantes. Y, finalmente la actitud pro-activa se da cuando la empresa activamente toma la iniciativa, va más allá de las normas legales y sectoriales y se anticipa a las posibles demandas de sus grupos de interés. (Lozano, 2011).

La Responsabilidad Social Empresarial se inicia a principios del siglo XX y se fortalece en 50's y 60's y se inicia por la idea de que si las empresas usan recursos que posee una sociedad, el solo hecho de su uso genera un deber ético y por consiguiente de alguna manera este uso de devolver a la sociedad dichos beneficios. Las empresas creen

riqueza o no, en el uso o no de un factor productivo, por lo tanto deben ser responsables de ello, por consiguiente deben ir más allá de la generación de trabajo, riqueza para los dueños del recurso financiero, deben velar por el bienestar de la comunidad donde se encuentra enclavada. (Alfonso Lucas Rojas Muñoz, 2011)

Durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX; en esta época la Responsabilidad Social no aparece como tal, ya que las distintas instituciones y organizaciones eran las que proporcionaban soluciones sociales que pudieran plantearse.

En la primera mitad del siglo XX, de forma natural surge la participación voluntaria por parte de las organizaciones en la comunidad y por ello se comienza a aceptar la existencia de la responsabilidad de bienestar de la sociedad a partir de actividades puntuales.

Ya en la segunda mitad del siglo XX la comunidad en general comienza a tomar conciencia sobre la capacidad del sector privado para influir y solucionar problemas sociales, al reconocer los daños y riesgos que con su actividad ocasiona en el entorno. Esto creó una presión para que el Estado interviniese imponiendo normas con el fin de esta protección a los intereses públicos y a los recursos naturales.

En 1960, muchas organizaciones, instituciones y el Gobierno intentan encontrar un método para hacer frente al cambio social y se caracteriza por una mezcla de obligaciones que emanan de las normas del Gobierno y de las sensibilidades de las empresas.<sup>1</sup>

De tal forma que la Responsabilidad Social Empresarial ya no es discurso filosófico en la década de los 60's – sino que es parte de la gestión empresarial en la década de 70, por consiguiente en los 80's lleva a la conformación de un contexto socialmente responsable y a la dirección estratégica por medio de la teoría de los stakeholders o grupos de interés que rodean a la organización en su devenir comercial.

---

1

**LAGJS / LISDINYS, 1987** Ensayo / responsabilidad Social Corporativa (E002) OCTUBREO3 / Gérard Fonteneau.

Uno de los orígenes de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) devino de manera objetiva de la iniciativa del “Pacto Global” (*Global Compact*) entre las Naciones Unidas y el mundo del libre mercado que propuso el Secretario General de Naciones Unidas, el Señor Kofi Annan, en el FORO ECONOMICO MUNDIAL, celebrado en **Davos**, Suiza, el 31 de enero de 1999.

La finalidad del Pacto Global es promover el diálogo social para la constitución de una ciudadanía corporativa global, que posibilite conciliar intereses de empresas, con demandas y valores de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, sindicatos y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), sobre la base de 10 principios que transversalizan el conjunto de actividades que materializan las empresas y que están relacionados con los **valores fundamentales** en materia de:

- Derechos Humanos
- Normas Laborales
- Medio Ambiente
- Lucha contra la corrupción

En este sentido, la empresa, el Gobierno y la sociedad se han ido interrelacionando, de tal forma que han ido cambiando sus papeles originales hacia actuaciones en las que las decisiones de los distintos participantes no son independientes sino que suelen estar influenciadas, o incluso impuestas por otros grupos sociales. Adicionalmente a las estructuras de las fases citadas anteriormente, se hace importante considerar la dinámica de los cambios para confirmar lo expresado anteriormente.

En la actualidad la Responsabilidad Social se sitúa en los Estados Unidos donde comienza a reconocerse que las empresas no solo producen bienes y servicios si no que también son responsables de los riesgos de sus trabajadores actualmente, se legisla sobre esta materia y como también la protección medioambiental.

Esta preocupación en los temas tanto social como ambiental genera una demanda de información y que se recoja en un documento, conocido como Responsabilidad Social, esta información debe ser comunicado a la sociedad.

La RSC está unida con la actividad de las empresas relativa a la mejora de la sociedad a la que interactúan y a la preocupación del medio ambiente que les rodea.

A continuación describo una definición propuesta por el Libro Verde de la Unión Europea:

*Es la integración voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.*

*Se trata de un avance común del crecimiento económico, la cohesión social y la protección medioambiental.<sup>2</sup>*

### Ilustración 2-1: Definición de RSE.



*(Elaboración propia)*

La Responsabilidad Social Corporativa, está vinculada a los valores éticos que son la participación activa y voluntaria a un sistema social económico y ambiental.

---

<sup>2</sup> Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. 2001. Comisión de las Comunidades Europeas.

Estos valores Derechos humanos, Solidaridad, Transparencia, Honestidad tienen que estar presente en las Administraciones Públicas han de materializarse en su cultura corporativa en su actividad diaria y en sus operaciones con sus proveedores y sobre todo en sus relaciones con sus grupos de interés.

La Responsabilidad Social busca tener un mayor compromiso de los trabajadores con los objetivos y misiones de las Administraciones Publicas, contribuir al desarrollo de la sociedad, mejorar su imagen con la consecuencia de una valoración más positiva de su gestión y funcionamiento.

La Administración Pública debe definir claramente sus políticas y preferencia para poder en marcha la participación social, de acceso a la información y justicia ambiental, así como consolidar las distintas instancias e instrumentos de participación.

Es evidente que las empresas y organizaciones económicas tienen un papel social que jugar en la sociedad y que en estos momentos es de una relevancia extraordinaria por el acto social y medioambiental que tienen sus actuaciones. No se reclama sólo la ética individual de las personas que componen la organización sino que ven en la organización en sí misma un ente con responsabilidad propia económica, social y medioambiental a la que exigen comportamientos acordes con dicha responsabilidad.

En España tenemos diferentes muestras de la implantación de políticas de RSC, por parte de las Administraciones Públicas como puede ser El Libro Blanco del Congreso de los Diputados presentado en diciembre del 2006<sup>3</sup>, el plan Concilia de las Administraciones Publicas, las cláusulas sociales y medioambientales en la Ley de Contratos del Estado. También numerosas Comunidades Autónomas en el caso de Valencia se ha aprobado la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y también el Decreto 133/2007, del Consell, que regula las condiciones y requisitos para el visado de los planes de igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana, están realizando interesantes políticas de RSC en las adjudicaciones de obras y servicios.

---

<sup>3</sup> **Boletín Oficial Cortes Generales**, Congreso de los Diputados, 2006 n° 424 VIII Legislatura, Serie D: general.

Actualmente en 2011 nos encontramos con la actual definición propuesta por Comisión Europea<sup>4</sup>:

“La Comisión presenta una nueva definición de la RSE, a saber, la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- Maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios / accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio.
- Identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas”.

La complejidad de este proceso dependerá de factores como el tamaño de la empresa y la naturaleza de sus operaciones. Para la mayoría de las pequeñas y medianas, empresas, especialmente las microempresas, es probable que el proceso de RSE siga siendo informal.

Con el fin de maximizar la creación de valor compartido, se anima a las empresas a adoptar un planteamiento estratégico a largo plazo sobre la RSE, y a estudiar las oportunidades de desarrollar productos, servicios y modelos de mayor calidad y más productivos.

Para identificar, prevenir y atenuar sus posibles efectos adversos, se anima a las grandes empresas y a aquellas que presenten riesgo particular de producir tales efectos a llevar a

---

<sup>4</sup> **Comisión Europea** Bruselas, 25.10.2011 COM(2011) 681 final

cabo medidas de diligencia debida basadas en el riesgo, también, en sus cadenas de suministro.

Algunos tipos de empresa, como las cooperativas, las mutuas y las empresas familiares, tienen estructuras de propiedad y de gobernanza que pueden ser especialmente propicias para una gestión empresarial responsable.

## **2.2. ÉTICA EN LA GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Es necesario la ética para el funcionamiento de las organizaciones ya sean estas públicas como privadas, en concreto en el Ayuntamiento de Valencia, se establecen unas pautas de comportamiento que indican unas cartas de servicios que deben ser breves, positivas, no sancionadoras, centradas en valores (no en normas), estar abierto a la revisión periódica y integradas en la política de la organización y ser coherente con las normas organizativas y en los cursos de formación destinados al personal funcionario para mejorar el nivel moral en toda la organización.

Haciendo referencia al artículo 103 de la Constitución Española de 1978:

La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.

La finalidad de la ética pública es estudiar el comportamiento de los funcionarios que llevan inherente la prestación del servicio público, no se trata de explicar mandatos legislativos y ampliar procedimientos, de ello se encargan las diversas normas que sujetan todo este entramado de procedimientos administrativos, rígidas y arduas a la hora de reformar algún plazo, ampliación de los mismos, sino de reforzar los valores éticos que los funcionarios deben prestar en el desempeño de su función.

Entre los valores de los principios básicos de la ética profesional destaco los siguientes:

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- Crear riqueza de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.
- Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.
- Seguimiento del cumplimiento de la legislación por parte de la empresa.
- Mantenimiento de la ética empresarial y lucha contra la corrupción.
- Supervisión de las condiciones laborales y de salud de los/as trabajadores.
- Seguimiento de la gestión de los recursos y los residuos.
- Revisión de la eficiencia energética de la empresa.
- Correcto uso del agua.
- Lucha contra el cambio climático.
- Evaluación de riesgos ambientales y sociales.
- Supervisión de la adecuación de la cadena de suministro.

La ética extiende su competencia de forma más extensa que las meras prohibiciones establecidas en los mandatos legislativos, sino que es la toma de conciencia de unos valores del servicio público, de fomentar la educación de la voluntad hacia el bien, es algo positivo e interior.

De lo expuesto se deriva que la actuación del funcionario debido a su aparato burocrático que está expuesto en todo su periodo laboral, puede involucrarse en un “mal administrativo” sin ser conscientes de que están haciendo algo incorrecto. Por citar un ejemplo Adolf Eichmann que fue el responsable directo de la solución final,



principalmente en Polonia y de los transportes de los deportados a los Campos de Concentración alemanes durante la Segunda Guerra mundial. Se toma como ejemplo representativo de la banalidad de lo malvado, el “mal administrativo”. Fue un personaje que no se cuestionó nunca la calidad moral de su acción sino que “simplemente, subordinación de la orden superior hacia la inferior, en otros términos cumplir las órdenes”. (Adolf Eichmann, 1980)

Los 7 principios de la vida pública<sup>5</sup>.

A petición del Primer Ministro británico, a finales de 1995 se constituyó un Comité de Expertos para proponer unas Normas de Conducta en la Vida Pública, ésta referida a la actividad parlamentaria y administrativa.

**Capacidad de asumir el interés público (Selflessness)** El personal de la Administración Pública deberá adoptar sus decisiones únicamente en aras del interés público. Nunca actuará a fin de obtener beneficios económicos o cualesquiera otros beneficios materiales para sí, su familia o sus amigos.

**Integridad.** El personal de la Administración Pública no debería ponerse en situación de contraer obligaciones financieras ni ninguna otra con individuos u organizaciones que puedan influir en el desarrollo de sus actuaciones públicas.

**Objetividad.** En el desempeño de actividades públicas, incluyendo los nombramientos de cargos públicos, la firma de contratos, o la recomendación de individuos para premios y beneficios, el personal de la Administración Pública basará todas sus elecciones en el principio de mérito.

**Responsabilidad.** El personal de la Administración Pública es responsable de las decisiones y actos que afecten a la sociedad y debe someterse a cualquier tipo de control que se considere necesario.

---

<sup>5</sup> **Informe Nolan** Ciber Revista de Derecho Administrativo, núm. 2, Abril-Junio 1997.

**Transparencia.** El personal de la Administración Pública deberá ser tan transparente como sea posible respecto a las decisiones y actos que adopte. Deberá motivar sus actos y sólo restringirá la información cuando claramente lo exija el interés público.

**Honestidad.** El personal de la Administración Pública tiene el deber de declarar cualquier interés privado que pueda guardar relación con sus actividades públicas y adoptar cuantas medidas sean necesarias para resolver cualquier conflicto que pudiera surgir de modo que quede salvaguardado el interés público.

**Capacidad de decisión (Leadership)** El personal de la Administración Pública deberá promover y respetar estos principios como modelo en la toma de decisiones.

Estos principios se deben aplicar en todos los ámbitos de la vida pública. El comité los ha expuesto aquí para el provecho de todos los que sirven al interés público de alguna manera.

En **la actualidad ética cívica** significa que deviene de la mezcla de los diversos factores entre los cuales se destaca el cambio de concebir la generación de riqueza, la dignidad del ser humano, el trabajo digno y en general la racionalidad económica de determinados grupos que perteneciendo a la sociedad capitalista, empiezan a detectar errores y desaciertos en el sistema de libre mercado cuando se materializa a ultranza.

Recientemente es menester ahondar en el debate recurrente e importantísimo sobre la mentalidad y comportamiento ético de las personas jurídicas y naturales involucradas en proceso económicos: Estado, Empresarios, Gerentes, Sindicatos, Empleados, Consumidores y Grupos de Interés.

La Responsabilidad Social debe tener como referente el liderazgo estratégico, la cultura organizacional y el mercado, pero haciendo evidente su sensibilidad social y humana como parte de su esencia. Si el comportamiento empresarial es socialmente responsable es porque se incide, se permeabiliza y se evidencia en la sociedad una mayor equidad, una distribución de riqueza más justa y un mejoramiento de la calidad de vida de todos los humanos presentes en su entorno social.

La Responsabilidad Social y la Ética Empresarial deben mirarse, desde una perspectiva operacional, como la relación que debe existir entre empresas y gobierno en cuanto al cumplimiento de la normatividad internacional sobre los valores fundamentales que se

desprenden de los cuatro ejes fundamentales y que posibilitaron que se erigieran los diez principios universales del Pacto Global.

El fundamento ético de una buena gestión empresarial debe atravesar, como mínimo y desde una perspectiva operacional, los siguientes escenarios de actuación de toda empresa socialmente responsable, estos escenarios son:

- El Normativo
- El Operativo
- El Económico
- El Social
- El Medio Ambiente

## **2.3. AYUNTAMIENTO DE VALENCIA**

### **2.3.1. MARCO LEGISLATIVO**

En primer lugar cabe mencionar el artículo 14 de la Constitución española que establece la igualdad de todos los españoles 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.

En la actualidad las normas que rigen las Entidades locales son normativa básica desarrollada en su artículo 149.1.18 de la Constitución, y sus normas reglamentarias de desarrollo completan todo el aspecto legislativo, enumero las más específicas en primer lugar y la normativa más general a continuación de todo el entramado legislativo hago referencia a las siguientes normas:

El Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999, propone desde su entrada en vigor que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros deben ser objetivo integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.

La Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 46 donde se menciona el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. La Ley 3/2007 estipula que:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se recoge en el artículo 4.2. que los trabajadores tienen derecho:

A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación, sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas

verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

También en su artículo 89.4. Se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.1.d) la excedencia por razón de violencia de género, artículos en los que se asentará la presente propuesta de Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Valencia.

Asimismo, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

La Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

En el artículo 46 se recoge el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación:

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

El Acuerdo-Convenio del personal funcionario del Ayuntamiento de Valencia (2008-2011), en su art. 91 y el Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia (2008 – 2011) en su art. 83, que recogen la obligatoriedad por parte del Ayuntamiento de Valencia a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral. También recoge el compromiso de elaboración y aplicación de un plan de igualdad de empresa.

El Acuerdo de la Mesa General de Negociación, de fecha 27 de mayo de 2008, por el que se aprobó, por unanimidad, los “Aspectos básicos para elaborar un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Valencia.”

El Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Plan MIO, 2008-2012), aprobado por unanimidad en sesión plenaria del Ayuntamiento de Valencia en noviembre de 2008. Entre sus 9 áreas de intervención figuran la incorporación de la perspectiva de género en la administración local, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la violencia contra las mujeres. En el área de la incorporación de la perspectiva de género en la administración local, se cita expresamente la plantilla del Ayuntamiento de Valencia y la necesidad de conocer y abordar las situaciones de igualdad-desigualdad entre las trabajadoras y trabajadores municipales.

Una de las acciones más importantes de esta área recoge la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de empresa dirigido a respetar la igualdad de trato y oportunidades dentro del ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva. Estas medidas se tendrán que negociar y acordar con representantes legales de las trabajadoras y trabajadores municipales.

Otras acciones importantes que se recogen son intensificar la formación del personal municipal en igualdad, violencia y aplicación de la transversalidad de género en sus actuaciones, la elaboración de un reglamento municipal sobre el uso y normalización

del lenguaje no sexista en los documentos municipales y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración y órganos consultivos.

[Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre](#), por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

BOE 22-12-1986. (Texto consolidado por el BOE).

En este reglamento de organización se encarga de los miembros de las entidades locales y las provincias que se integran en el territorio, la adquisición de la condición de funcionario y la organización necesaria en todos los municipios: el Alcalde, los Tenientes de Alcalde y el Pleno.

[Real Decreto 1690/1986, de 11 de Julio](#), por el que se aprueba del Reglamento de Población y Demarcación de las Entidades Locales.

BOE 14-08-1986. (Texto consolidado por el BOE).

Se establecen en este Decreto las facultades de alteración del término municipal en sus distintas modalidades ya sea por deslinde, segregación de parte de un territorio para agregarlo en otro municipio entre otras formas más desarrolladas en el presente Decreto, asimismo también hace referencia a la población concretamente al padrón municipal

[Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

BOE 22 y 23-04-1986. (Texto consolidado por el BOE).

En esta norma se regula la organización básica del municipio donde se establece: la organización, la población y el territorio, asimismo como los servicios mínimos de cada municipio, hace referencia a las entidades territoriales de ámbito territorial inferior al

municipal: consejos abiertos, pedanías y también la clasificación del personal de las entidades locales a su servicio

[Real Decreto 382/1986, de 10 de febrero](#), de creación, organización y funcionamiento del Registro de Entidades Locales. BOE 24-02-1986. (Texto consolidado por el BOE).

[Ley 7/1985, de 2 de abril](#), reguladora de las Bases de Régimen Local.

BOE 03-04-1985. (Texto consolidado por el BOE).

Se establece la organización de la aplicación de esta Ley en los distintos municipios y sus órganos necesarios, a tener en cuenta que se clasifican en dos grandes categorías, los municipios de régimen común, y los municipios que tras la reforma de la Ley 7/85 por la ley 57/2003, establece también por Directivas Europea la clasificación de los municipios en Gran población y los que por acuerdo de la Asamblea legislativa de las Comunidades Autónomas con su aprobación hagan aconsejable esta forma de organización.

[Decreto de 17 de junio de 1955](#), por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales.

BOE 15-07-1955. (Texto consolidado por el BOE).

Se define toda la actuación de fomento de las Entidades Locales y más concretamente la forma de las actividades sujetas a subvención. También se ven las formas de gestión de la Entidad Local, entre ellas el consorcio, la gestión directa con personalidad propia.etc.

Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales.

En esta Ley hace referencia a los impuestos obligatorios que establece las Entidades Locales, como son: el Impuesto de Bienes e Inmuebles, el Impuesto de Vehículos de Tracción Mecánica y el Impuesto de Actividades Económicas. Todos estos impuestos contienen: un sujeto pasivo, hecho imponible, base imponible cuota y devengo de la imposición en su periodo voluntario.



### **2.3.2. RECURSOS HUMANOS EN EL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA OFICINA DE GESTIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN**

En la actualidad la oficina que se encarga de la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Valencia, sita en calle hospital nº2, su principal función es establecer los cursos y los planes de formación dirigidos a los empleados públicos, con el fin de facilitar la incorporación en programas formativos que les facilite su promoción profesional, de los trabajadores que prestan sus funciones en dicha organización.

En las convocatorias de cursos de los Planes de Formación de la Corporación, se reservará al menos un 50 % de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias, salvo que no existan en el cuerpo correspondiente suficientes mujeres para cubrir dicho porcentaje o que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrirlo.

Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de una licencia o excedencia por cuidado de personas dependientes.

Los cursos de formación destinados a la promoción tendrán una reserva del 50% para las mujeres.

Se fomentará la realización de cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas.

Formación y entrenamiento especializado, dirigido a las mujeres en los diferentes ámbitos de intervención.

Sobre los cursos dirigidos a la a mejorar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores/as de la Sección de Tasas y Precios Públicos deben ser mas efectivos para favorecer dicha y, no discriminación hacer mas efectivas las políticas de prevención sobre casos de acoso más concretamente cito al profesor Felix Lozano (Lozano, 2011)

que nos dice: “la igualdad es un principio proclamado en la Revolución Francesa, es un valor central de la Declaración de Derechos Humanos, y ha sido incorporado a la gran mayoría de constituciones democráticas del mundo. Hoy, nadie razonable defiende pública y teóricamente la discriminación ni la superioridad de un grupo sobre otro, pero, lamentablemente, la realidad es muy diferente. Los casos de discriminación o trato indigno o directamente desprecio hacia determinados grupos de personas por sus características físicas, sus creencias religiosas, su orientación sexual, su afiliación política o su nacionalidad siguen estando presentes. El mundo de los negocios y las empresas, es un ámbito en el que se presentan frecuentemente denuncias de discriminación.

Discriminación, en el contexto de los negocios, es aquella situación en que los empleados reciben un tratamiento preferente o menos preferente en base a aspectos que no tienen que ver con su cualificación o rendimiento. Ejemplos de estos aspectos pueden ser: pertenecer a un grupo étnico, religioso, relaciones afectivas, ser de determinado género, manifestar determinada orientación sexual, etc. La mayoría de los países democráticos han desarrollado legislaciones contra la discriminación, de manera que estos casos, son directamente violaciones de la ley, y con la mera aplicación efectiva de la legislación se podrían evitar, pero los estereotipos y las prácticas culturales siguen estando muy presentes. En el tema de la discriminación hay que clarificar dos puntos importantes. Uno es tener en cuenta que la desigualdad no implica discriminación.

Hablamos de discriminación cuando el criterio que se utiliza para beneficiar o perjudicar a una persona no tiene relación con el tipo de actividad que realiza. Así, no sería discriminación no aceptar a un trabajador con problemas de movilidad para ocupar un puesto de trabajo en una brigada forestal; pero sí sería discriminación no aceptar para un puesto de dependiente de una tienda de ropa juvenil a una persona de 30 años y con exceso de peso. En el primer caso la limitada movilidad (por exceso de peso, por alguna discapacidad leve, por exceso de edad, etc.) sí está relacionada con el tipo de trabajo; en el segundo caso, el exceso de peso o la edad no impiden que esta persona pueda vender ropa.

El segundo punto importante a tener en cuenta se da cuando la discriminación es positiva. Siguiendo el segundo principio de la Teoría de la Justicia de Rawls, en ocasiones el trato diferente está justificado, pero siempre que el trato desigual beneficie a los más desaventajados. En esta línea se apuntan las iniciativas de discriminación positiva cuyo objetivo es doble: por un lado favorecer directamente a aquellos grupos de personas que lo tienen más difícil, y por otro ayudar a romper estereotipos y prejuicios que impiden de facto, que determinados colectivos puedan desarrollar ciertas actividades.

La discriminación de la mujer tiene una relevancia especial en los países desarrollados donde desde hace décadas se están desarrollando medidas legislativas y de otro tipo para conseguir la igualdad real de oportunidades. Aun cuando se puede afirmar que se han conseguido grandes progresos en los últimos treinta años, algunos datos siguen siendo alarmantes. Solo en el 11,7% de las empresas del FTSE 100<sup>2</sup> tienen como directoras a una mujer; el porcentaje de mujeres que se sientan en el consejo de administración de las empresas alemanas es del 13%, en Italia el 2% y en Portugal el 1%.<sup>3</sup> Por lo que hace a España, el 25% de empresas que cotizan en la Bolsa de Madrid no tienen ninguna mujer en el Consejo de Administración aun cuando la ley orgánica 3/2007 imponía el equilibrio entre hombres y mujeres en un plazo de ocho años. La misma apreciación puede hacerse si nos centramos en los salarios. Según un estudio de ESADE y la Consultora ICSA «Diferencias retributivas hombre-mujer»<sup>4</sup> la diferencia media de salario entre hombre y mujer está en un 15% y se incrementa a un 17% en puestos directivos.

La respuesta a la discriminación es la igualdad de oportunidades. De lo que se trata en un mundo competitivo no es que todas las personas lleguen a la meta al mismo tiempo, sino que todas estén en las mismas condiciones en la línea de salida. Y para ello hay que desarrollar medidas que faciliten que todas las personas tengan las mismas oportunidades y que luego con su esfuerzo (y quizá suerte) lleguen hasta donde quieren llegar. Se trata de que los prejuicios sociales, o determinadas características físicas no sean una barrera de entrada en el ámbito laboral.

El acoso moral, también llamado mobbing hace referencia al hostigamiento o acoso comunicativo que sufre una persona y que le produce serios perjuicios físicos y psíquicos. No es una agresión física directa, ni un ataque directo puntual, sino una situación en la que los ataques comunicativos (verbales o no verbales) constantes tienen unos efectos perjudiciales sobre las personas.

Según Iñaki Piñuel, <sup>5</sup> el mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minado emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización. El concepto de mobbing fue propuesto por el psicólogo alemán Hans Leymann en los años 80 quien lo tomó de los estudios del etólogo Lorenz. Desde entonces, el término se ha generalizado y se ha estudiado en profundidad. A este fenómeno también se le conoce como acoso psicológico, psicoterror, intimidación en el trabajo o violencia psíquica, entre otros.

Según el Informe Cisneros de 2004, <sup>6</sup> este tipo de agresión continuada y silenciosa está terminando con la salud física y psíquica de cientos de miles de trabajadores en la España. Se calcula que afecta al 15% de los trabajadores en activo, lo que equivale a más de 2 millones de personas.

Es importante destacar que con frecuencia el mobbing puede significar un sistemático y deliberado ataque a convicciones o valores éticos personales haciendo burla o mofa de ellos, o una crítica demoledora hacia la vida privada o familiar. Estos ataques a las convicciones, creencias, valores o costumbres personales suponen una grave falta de respeto a la dignidad de las personas y es una injusticia muy grave, además de resultar muy traumáticos y dolorosos.”

**2.3.3. COMPETENCIAS Y ORGANIZACIÓN.- AYUNTAMIENTO DE  
VALENCIA AREA DE HACIENDA, SERVICIO FISCAL INGRESOS.  
SECCION TASAS Y PRECIOS PUBLICOS.**

EL ALCALDE

Según nuestro texto Constitucional el Alcalde representa al Municipio donde ejerce la competencia, concretamente en su territorio, su gobierno y administración corresponde al Ayuntamiento integrado por el Alcalde y sus concejales y los demás órganos que se establecen según su población. Hago referencia a la Ley 7/85 básica de Régimen Local modificada por la Ley 57/2003 de modernización de las Entidades Locales. Entre las funciones y su elección se describen a continuación.

Preside la Corporación y ostenta la máxima representación del Municipio. Le corresponde la superior dirección y coordinación del gobierno y de la administración municipal.

Su elección se realiza en el Pleno por mayoría absoluta de los votos de los concejales, en la sesión constitutiva de la Corporación. Si ninguno de ellos obtiene la mayoría absoluta, es proclamado alcalde el concejal que encabeza la lista que haya obtenido mayor número de votos en el municipio. En caso de empate se resuelve por sorteo.

Entre sus atribuciones figura la de establecer las directrices generales de la acción de gobierno municipal y asegurar su continuidad; así como la organización y estructura de la Administración municipal ejecutiva sin perjuicio de las competencias atribuidas al Pleno en materia de organización municipal.

En el ejercicio de sus competencias, el alcalde podrá aprobar Bandos y Decretos, así como dictar Instrucciones para dirigir la actuación de los órganos municipales en el desempeño ordinario de sus competencias.

## EL PLENO DEL AYUNTAMIENTO

Es el órgano colegiado de debate de las grandes políticas locales y de adopción de las decisiones estratégicas que afectan a la Ciudad de Valencia.

Entre sus atribuciones se encuentran, entre otras: la fiscalización y control de los órganos de gobierno; la aprobación de los presupuestos del Ayuntamiento; la aprobación y modificación de las ordenanzas y reglamentos municipales; la determinación de las formas de gestión de los servicios; los acuerdos relativos a la delimitación y alteración del término municipal y los acuerdos relativos a la participación en organizaciones supramunicipales.

## ORGANIZACIÓN DEL PLENO

La Presidencia del Pleno corresponde a la Alcaldesa, quien podrá delegar la convocatoria y la presidencia del mismo en uno de los concejales cuando lo estime oportuno, si bien, en este caso, el concejal delegado no dispondrá de voto de calidad.

El Pleno estará asistido por el Secretario General del Pleno y el Interventor General, correspondiendo al primero el ejercicio de la fe pública, así como el asesoramiento jurídico, técnico y administrativo a este órgano.

### Funcionamiento:

Las sesiones del pleno y de las comisiones se celebrarán en la Casa Consistorial, salvo que lo impida una causa de fuerza mayor, en cuyo caso se celebrarán en el local que se habilite a tal efecto.

El Pleno podrá celebrar sesiones ordinarias; extraordinarias o extraordinarias de carácter urgente. Las sesiones ordinarias se celebrarán con periodicidad mensual y serán convocadas por la Alcaldesa, al menos, con dos días hábiles de antelación.

Las sesiones extraordinarias se celebrarán cuando así lo decida la Alcaldesa o lo solicite un número de concejales no inferior a la cuarta parte del número legal de miembros de la Corporación, y serán convocadas por la Alcaldesa con la misma antelación que las sesiones ordinarias.

Las extraordinarias de carácter urgente son aquellas que convoque la Alcaldesa cuando existan fundadas razones de interés público que justifiquen la inmediata reunión del Pleno del Ayuntamiento, sin necesidad de observar la antelación mínima de dos días hábiles exigida en el resto de convocatorias. Como regla general las sesiones del pleno serán públicas.

La sesión ordinaria se celebrará el último viernes de cada mes, a las diez horas y treinta minutos en primera convocatoria. En caso de no obtener el quórum de asistencia necesario, la sesión se entenderá convocada automáticamente para el lunes siguiente a la misma hora. (Acuerdo plenario de 20 de junio de 2007).

#### JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

Composición y competencias:

Es el órgano colegiado del gobierno ejecutivo municipal.

Colabora en la función de dirección política con el alcalde y ejerce las funciones ejecutivas y administrativas previstas en la legislación de régimen local y en el reglamento orgánico de gobierno y administración del Excmo. Ayuntamiento de Valencia.

#### Composición:

El alcalde asume la presidencia de la Junta de Gobierno Local y nombra y separa libremente a los demás miembros de la misma, cuyo número no podrá exceder de un tercio del número legal de miembros de la Corporación. El alcalde podrá, así mismo, nombrar miembros de dicho órgano a personas que no ostenten la condición de concejales.

En la actualidad, la Junta de Gobierno Local está integrada por nueve miembros: la Alcaldesa y ocho concejales. (Ver capítulo 6 Anexos)

## ÁREAS DE GOBIERNO Y DELEGACIONES

Son los niveles esenciales de la organización administrativa municipal, y comprenden cada una de ellas uno o varios sectores funcionalmente homogéneos de materias de competencia de la Administración del municipio.

Corresponde al alcalde determinar el número total, denominación y competencias de las áreas de gobierno.

La jefatura superior de las áreas de gobierno corresponde a un director-coordinador a quien se encomienda, entre otras, las funciones de dirección, planificación, coordinación y definición de los objetivos de la misma.

Bajo su dependencia, ejercerán sus funciones los concejales delegados, a quienes corresponde la dirección de la actividad de su delegación, que versará sobre un conjunto homogéneo de materias de competencia del área de gobierno a que se encuentren adscritos.

El Gobierno Municipal actual se halla estructurado en seis grandes áreas. (Ver capítulo 6 Anexos).

### **2.4. QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

La [Responsabilidad Social](#) Corporativa es un enfoque que obliga el compromiso de las empresas, a través de la aplicación sistemática de [recursos](#), para respetar y promover los [derechos](#) de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio [ambiente](#). Este compromiso se traduce en [acciones](#) concretas que buscan el beneficio de todos los actores involucrados en las actividades de [la empresa](#) (accionistas, trabajadores,



[proveedores](#), distribuidores y la [comunidad](#) en su conjunto), alcanzando un mejor [desempeño](#) y logrando su sostenibilidad y la de su entorno.

De lo expuesto anteriormente podríamos hablar de las **dimensiones** de la Responsabilidad Social tanto interna como externa: (Lozano, 2011)

A **nivel interno** se refiere a cómo una empresa se comporta en la gestión interna de la empresa en el día a día. En concreto se ocupa de las cuestiones de la dirección de los recursos humanos (condiciones laborales, beneficios sociales más allá de lo establecido por ley, formación continua, empleo de larga duración, facilidades para colectivos en riesgo de exclusión, respeto a la intimidad, gestión de la diversidad y multiculturalidad, etc.); de seguridad e higiene laboral (medidas de prevención, condiciones de higiene, índice de siniestralidad, etc.), y de la gestión de los impactos ecológicos y de los recursos naturales (consumo de energía, consumo de agua, gestión de los residuos, sensibilización hacia la problemática ambiental, etc.). Por su parte, la dimensión externa de la Responsabilidad Social Corporativa se centra en informar sobre el impacto de las empresas en las comunidades locales, en los proveedores, en los clientes, en el respeto a los Derechos Humanos, y en las cuestiones de biodiversidad y medioambientales globales.

La promoción de la Responsabilidad Social Corporativa requiere un enfoque holístico en el que se contemplen todos los aspectos mencionados anteriormente y se utilicen todos los mecanismos necesarios para su desarrollo.

¿Qué es un problema ético?

Si uno lee los periódicos o escucha los medios de comunicación con atención no le costará darse cuenta de la importancia de comportamientos éticos y de integridad para la gestión de los intereses colectivos.

Casos como el de Banesto, Forum Filatélico, unión Carbide en Bhopal, Maddoff, Enron, etc., son ejemplos concretos y dolorosos de la necesidad de ética en las organizaciones, de las graves consecuencias de los comportamientos inmorales y de falta de responsabilidad por parte de los directivos de empresas.

En este capítulo nos vamos a centrar en analizar con cierto detalle algunos problemas éticos que con frecuencia se presentan en la gestión de las organizaciones. Los casos que aquí presentemos son casos difíciles de resolver, pero nos deben servir para reflexionar sobre las dimensiones y factores que inciden en los problemas éticos en la gestión de empresas.

Los problemas éticos en la gestión de las organizaciones son muy complejos y afectan a todos los departamentos y ámbitos de la empresa. Tenemos problemas de ética en el ámbito financiero, donde la veracidad y fidelidad de los datos es un elemento clave de la transparencia y la confianza; tenemos problemas en el departamento de marketing con cuestiones de publicidad engañosa, calidad de los productos, servicio postventa, información de los consumidores, etc. También encontramos problemas en las relaciones con los proveedores. El tratamiento de las cuestiones medioambientales también suele ser una fuente de problemas. Y sobre todo, tenemos problemas en el departamento de Recursos Humanos con temas como información privada, criterios de promoción y selección, retribución justa, discriminación, acoso laboral, etc.

Podríamos hacer la lista más larga, pero de lo que se trata es de ver cuáles son algunos de los más relevantes y de cómo podemos luchar contra ellos.

Un problema ético es una situación, conjunto de hechos o circunstancias que tiene que ver con la acción humana en espacios de libertad y con las consecuencias que genera para la vida de otras personas dicha acción. La mayoría de los problemas a los que nos enfrentamos diariamente son complejos y tienen múltiples dimensiones: técnica, económica, política, jurídica, ética, etc. Aunque normalmente una de estas dimensiones se impone sobre las demás dependiendo de la situación y del problema concreto, la realidad es que en todos los problemas se dan múltiples dimensiones. Así pues, el

enfoque ético es una dimensión de la realidad -una perspectiva o una manera de mirar- que se presenta en los problemas a los que nos enfrentamos y que en muchas ocasiones no somos capaces de percibir, pero están ahí.

Las características esenciales de la dimensión ética de los problemas son:

- Exigen el uso de la libertad humana. Es decir, sólo podemos hablar de problema ético cuando entra en juego la acción humana, por acción u omisión. No podemos calificar de un problema ético los fenómenos de la naturaleza ni los comportamientos de los animales.
- La ética sitúa en el centro las personas y los efectos -directos o indirectos- sobre su vida.
- El enfoque ético no es abstracto o utópico sino que una solución ética tiene que ser realista; es decir, posible y realizable. Por eso es esencial considerar con rigor y seriedad las circunstancias de nuestro problema.

Y la última, pero no menos importante, es que los problemas éticos deben ser resueltos por los protagonistas. Nadie puede tomar las decisiones éticas por uno. Un aspecto que hay que tener presente antes de analizar los problemas éticos es que estos no siempre coinciden con los problemas legales. Hay dos situaciones que se pueden presentar y que son especialmente complicadas. La primera se da cuando una decisión es legal pero atenta contra la dignidad humana o pone en cuestión valores éticos (por ejemplo: régimen del apartheid, sistema nazi, etc.); y la segunda se da cuando una acción moral es ilegal (por ejemplo, libertad de asociación y expresión en algunos países). Ambas situaciones son realmente complicadas y van a exigir un enorme coraje moral por parte del decisor.

La **dimensión externa** hace referencia más bien a las relaciones establecidas con miembros de la organización. Concretamente abarcan dos problemas generales:

- contaminación ambiental
- y corrupción

Los problemas éticos que se suelen encontrar las empresas en su relación con los tres grupos de afectados externos más relevantes:

- consumidores,
- comunidades locales
- gobiernos.

En el actual entorno de globalización y de sociedad de la información estos problemas han cobrado mucha relevancia por varias razones. La primera es que las conductas impropias de las empresas se conocen más fácilmente y se extienden a gran velocidad por internet y los medios de comunicación globales.

La segunda es que el nivel de exigencia a las empresas se ha incrementado considerablemente. La idea de que la única responsabilidad de la empresa es incrementar los beneficios no es compartida por los consumidores y la ciudadanía en general, que espera que las empresas utilicen parte de su poder y recursos en contribuir a la solución de los problemas globales.

La tercera razón, vinculada con la anterior, tiene que ver con el creciente poder de las empresas transnacionales. El proceso de globalización y desregulación ha impulsado a las empresas a tomar parte en actividades que solían ser públicas. Esto, unido a que en muchas ocasiones el poder de estas organizaciones privadas es mayor que el del propio Estado en el que operan ha comportado un incremento en la exigencia de responsabilidad. Y la última razón es que hemos asistido en las últimas décadas a algunos «accidentes» empresariales (Unión Carbide en Bhopal, quiebra fraudulenta de Enron, sustitutos de leche materna de Nestlé, Shell en Nigeria contra el pueblo Ogoni, etc.) que han causado unas consecuencias negativas muy graves y extensas y que han puesto de manifiesto la necesidad de atender a criterios éticos en la actuación empresarial. Siguiendo a Raufflet y Milis podemos afirmar que los problemas éticos son complejos, lo que significa que por una parte se requiere sensibilidad hacia la especificidad única de cada situación y por otra parte reconocer que los enfoques utilizados hasta ahora pueden ser ineficaces e incluso contraproducentes.

Es fácil reconocer que los problemas éticos suelen tener márgenes difusos e implicaciones múltiples, pero intentar clasificarlos y analizarlos es el primer paso para su solución.

## SOSTENIBILIDAD E IMPACTO AMBIENTAL

El 3 de diciembre de 1984 se produjo un accidente en la planta química de Unión Carbide en Bhopal que costó la vida a más de 12.000 personas y que dejó graves secuelas a 150.000. 3 El 24 de abril de 2010 la explosión de una plataforma petrolífera – Deepwater Horizon- de BP en el Golfo de México ocasionó la muerte de 9 trabajadores y el derrame afectó a más de 940 km de litoral. En los 26 años que median entre una y otra catástrofe se han producido varios accidentes ambientales más y algunas significativas pero poco efectivas iniciativas para intentar evitarlos.

Junto a los accidentes anteriormente mencionados, el calentamiento global es otro de los fenómenos que ha colocado la protección medioambiental en la agenda de las grandes empresas. La idea de que la empresa es un agente privado al que no se puede exigir más responsabilidad que a un ciudadano particular, y que los asuntos medioambientales son responsabilidad del Estado ha sido superada. Así, hoy las propias empresas son conscientes de que con su poder y sus recursos están capacitadas y obligadas a colaborar activamente en la protección del medio ambiente. La función de la empresa en estos momentos ya no es sólo de «reparadora» («quien contamina paga») sino también «preventiva» y colaboradora activa en el respeto al medio ambiente.

La contaminación ambiental, el consumo energético y la gestión de residuos son los tres grandes ámbitos en los que las empresas se encuentran problemas difíciles de resolver. La contaminación ambiental es causada por la producción, el transporte y el uso de determinados productos. Es obvio que la producción supone una transformación de la materia y un uso de la energía, y que es inevitable cierto nivel de contaminación. De la misma forma, el transporte genera contaminación acústica, y atmosférica; y el uso de determinados productos como coches, frigoríficos o libros también genera impactos negativos en el entorno natural. Es decir, cualquier actividad humana genera un impacto negativo en el medio ambiente, consume energía y genera residuos; ahora la pregunta clave es cuál es el nivel de contaminación aceptable, qué alternativas tenemos y quién paga por él. Hay empresas que están realizando importantes esfuerzos en reducir su contaminación, en buscar formas de producción y de transporte más eficientes, y en informar a la sociedad de sus impactos ambientales. Los informes de sostenibilidad,

las auditorías y las certificaciones medioambientales (ISO 14.000, EMAS, etc.) están plenamente integradas en la gestión de las empresas y cada vez tienen más relevancia.

Por otra parte, existen empresas que se desplazan de un país a otro buscando la menor regulación medioambiental o aplicando estándares de protección y seguridad ambiental mucho más bajos de los que aplican o aplicarían en sus países de origen.

También hay empresas que se comportan como «conquistadores saqueadores» y utilizan la energía y las materias primas sin ser sensibles a su escasez y aprovechándose en ocasiones de las debilidades de las comunidades propietarias de ella. Del mismo modo, algunas empresas (y países) consideran a los países pobres como sus vertederos, lugares a los que poder enviar sus residuos por poco dinero.

El problema de fondo en las cuestiones medioambientales se centra en un conflicto con dos perspectivas: el conflicto entre la maximización del beneficio económico y la protección del medio ambiente; y el conflicto entre el corto plazo y el largo plazo.

Por un lado, la protección del medio ambiente y la reducción de contaminación exigen una inversión de dinero que puede incrementar los costes de producción y hacer perder competitividad a una empresa.

Ante este conflicto pueden presentarse tres respuestas: una inaceptable moralmente, otra discutible, y otra admirable. La respuesta inaceptable es trasladar los costes de protección ambiental al Estado, y que sea el Estado el que financie la innovación tecnológica, las medidas de prevención ambiental o la limpieza de la contaminación. La respuesta discutible es trasladar esos costes a los consumidores. Y es discutible porque si es explícita y explicada de forma que los consumidores sepan que están pagando más un producto «más verde», es aceptable, pero no sería aceptable si le trasladan esos costes de forma encubierta.

La respuesta admirable es aquella por la que han optado las empresas que han hecho de la protección al medio ambiente una estrategia empresarial y un rasgo distintivo de su imagen (por ejemplo, Body Shop, Iberdrola Renovables, o Faber-Castell).

Por otro lado, el conflicto entre el corto y el largo plazo tiene mucho que ver con la lógica de la globalización capitalista, donde los resultados tienen que ser casi inmediatos mientras que los esfuerzos por reducir la contaminación e incrementar la eficiencia suele llevar varios años.

El concepto de desarrollo sostenible, enunciado por la Comisión Brundtland en 1987 y ratificado y ampliado en la Cumbre de Río en 1992, afirmaba que debemos utilizar los recursos de la Tierra para satisfacer nuestras necesidades de forma que no pongamos en peligro la satisfacción de necesidades futuras; y esto requiere una perspectiva a largo plazo. Alcanzar ese objetivo es responsabilidad de todos, también de las empresas. Y para conseguirlo las empresas tienen que colaborar en dos sentidos: el primero es hacer un uso eficiente de la energía y de los recursos naturales, y minimizar los residuos; y el segundo sentido es el de generar una cultura de la sostenibilidad en sus productos y servicios.

La corrupción puede definirse como el conjunto de actitudes y actividades mediante las cuales una persona transgrede compromisos adquiridos con otras personas, utilizando los privilegios otorgados o los acuerdos tomados, con el objetivo de obtener un beneficio ajeno al bien común. En las organizaciones, especialmente en las públicas, es la práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquellas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores.

Transparency Internacional, una institución independiente que se dedica al estudio de la corrupción en ámbitos públicos y privados, define ésta como el «mal uso» que se hace del poder confiado para obtener beneficios privados, y distingue entre dos tipos de corrupción: en contra de la ley y de acuerdo con la ley. Los pagos facilitadores,

donde el soborno se paga para recibir un trato privilegiado para algo que quien recibe el soborno debería hacer por ley, es corrupción de acuerdo a la ley (por ejemplo, cuando se paga a un funcionario público para que agilice los trámites de una licencia de explotación). Y el pago de sobornos para conseguir que quien recibe el soborno haga algo ilegal, es corrupción en contra de la ley (por ejemplo, cuando se paga a un funcionario público para que apruebe un proyecto que no cumple con los criterios exigidos). Esta diferencia es importante porque el papel y la responsabilidad de quien paga es diferente. En el primer caso puede haber pagos que, ante una falta de alternativa real posible sean un mal menor, mientras que en el segundo caso nunca estaría justificada.

La corrupción puede tomar varias formas: soborno, extorsión, cohecho, tráfico de influencias, fraude, etc., pero aquí nos vamos a centrar solamente en el soborno como la forma más general y extendida de corrupción. El soborno consiste en ofrecer algo a alguien a cambio de que altere, falsifique o facilite algo mediante malas prácticas para que quien le ofrece el soborno obtenga una ganancia o privilegios ilegítimos. Uno de los problemas de los sobornos es su dificultad para calificarlos y cuantificarlos.- Que un proveedor regale un cesta de Navidad, ¿es un intento de soborno? ¿Y si envía a mi domicilio una pluma de oro unos meses antes de renovar el contrato?

En algunos países la cultura del regalo y del agradecimiento hacen de esta práctica algo muy difícil de identificar. La clave está en la intención de quien hace la oferta, y eso, a veces es difícil de saber.

La corrupción tiene unos enormes efectos políticos, sociales y económicos más allá del dinero o del valor material de los bienes en juego. La corrupción mina la confianza en las instituciones públicas y erosiona gravemente la democracia, la legitimidad del gobierno y de los valores democráticos, como confianza, transparencia, justicia y tolerancia. La corrupción también dificulta el desarrollo económico y genera distorsiones e ineficiencias. Tiene un impacto más allá del dinero o de la desviación de recursos: también desincentiva la inversión y obliga a gastar mucho dinero en



mecanismos de control y de lucha contra la corrupción. Un impacto especialmente grave es el que produce la corrupción en los países pobres o en vías de desarrollo.

#### **2.4.1. ELEMENTOS RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La Responsabilidad Social viene constituida por unos elementos que se representan por la suma de los diversos criterios de la importancia que la estrategia empresarial de muchas compañías, corporaciones, multinacionales y, en general, grandes empresas.

Igualmente, la pequeña y mediana empresa deberá adaptar progresivamente en sus políticas de gestión, diversas iniciativas encaminadas a comunicar y desarrollar marcadas líneas de actuación para fomentar la Responsabilidad Social de las mismas, en la Sección de Tasas y Precios públicos. Los elementos de la Responsabilidad Social son entre otros los siguientes:

**Compromiso de las empresas:** Referido a la responsabilidad o compromiso de las compañías de operar de tal forma que agregue valor a la sociedad.

**Decisión Voluntaria:** Varias definiciones resaltan el enfoque de [carácter](#) exclusivamente voluntario de la RSC y no regulada por [ley](#).

**Beneficios para la sociedad y públicos de interés:** Este es un tema amplio, sin embargo algunas definiciones son específicas en listar a las comunidades, clientes, proveedores, empleados y familias como parte de la sociedad que debe beneficiarse de las [operaciones](#) de la compañía.

**Conducta Ética:** La ética en estas definiciones se mueve más allá de las expectativas tradicionales de los negocios, e incluye las expectativas de la sociedad acerca de lo que significa prácticas de negocios aceptables.

**Desempeño Ambiental:** Aunque la RSC es un concepto amplio que atañe varios aspectos de la operación del negocio en distintos ámbitos, el desempeño en el cuidado del [medio ambiente](#) comúnmente resaltado.

**Adaptabilidad:** Una de las definiciones hace referencia a la importancia de adaptar la RSC al contexto y realidad de las [sociedades](#) en la que operan las empresas, es decir, en diseñar un [modelo](#) de RSC que considere las particularidades del entorno en que se desenvuelven.

#### 2.4.2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Las organizaciones para su buen funcionamiento obedecen principalmente a dos sectores: interno o de la empresa y el externo o el que hace referencia a los proveedores o elementos de fuera de la empresa, a continuación describo brevemente cada uno de ellos que se refieren a:

La inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que destacar las prácticas con el medio ambiente que tienen que ver sobre la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Brevemente destaco cada uno de ellos:

Salud y seguridad en el lugar de Trabajo: a medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la prevención en el puesto laboral y la calidad de los productos y servicios ofrecidos, se suman las presiones para el material promocional de la empresa para que se documente y comunique dicha calidad.

Gestión de Recursos Humanos: las prácticas responsables de contratación de personal, en particular las no discriminatorias, podrá facilitar la contratación de personas agrupadas en minorías de clases desfavorecidas y trabajadores de avanzada edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. Respecto al aprendizaje, las empresas deben contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los agentes locales que diseñan los programas de educación y formación.

Adaptación al cambio: la amplia reestructuración que tiene lugar en Europa suscita preocupación entre los trabajadores y otros interesados porque el cierre de una fábrica o los recortes importantes de mano pueden provocar una crisis económica, social o política grave en las comunidades. Son pocas las empresas que no necesitan una reestructuración, acompañada a menudo de una reducción de plantilla, reestructurar desde el punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectos por los cambios.

Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales: en general, la disminución del consumo de recursos o de los deshechos y las emisiones contaminantes pueden reducir el impacto sobre el medio ambiente; también puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación.

La otra dimensión que se hace referencia es el ámbito externo, en este aspecto se extiende hasta las comunidades locales, incluyendo además de los trabajadores y accionistas a otros interlocutores tales como socios comerciales y proveedores, consumidores y autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades y el medio ambiente.

Comunidades locales: la responsabilidad social de las empresas abarca la integración de las empresas en su entorno local, ya sea a nivel europeo o mundial. Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, proporcionando puestos de trabajo, salarios, prestaciones e ingresos fiscales. Asimismo interactúan con el entorno físico local, algunas dependen de un entorno limpio para su producción u oferta de servicios. Por otra parte las empresas pueden ser responsables de diversas actividades contaminantes tales como contaminación acústica, lumínica y de las aguas, contaminación del suelo, aire. El establecimiento de relaciones positivas con la comunidad local y la consiguiente acumulación de capital social importante especialmente para las empresas no locales.

Socios comerciales, proveedores y consumidores: al colaborar estrechamente con sus socios comerciales, las empresas pueden reducir la complejidad y los costes y aumentar

la calidad. Las Empresas deben ser conscientes de que sus resultados pueden verse afectados por la práctica de sus socios y proveedores a lo largo de toda la cadena de producción. Los efectos de las medidas de responsabilidad social de la empresa no se limitaran a ésta, sino que afectaran también a sus socios económicos.

Como parte de su responsabilidad social, se espera que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean.

Problemas ecológicos mundiales: debido a efecto transfronterizo de muchos problemas medioambientales relacionados con las empresas y a su consumo de recursos en el mundo entero, éstas son también actores en el medioambiente mundial. Pueden tratar de obrar con arreglo a su responsabilidad social tanto a nivel europeo como internacional.

## **CAPITULO 3. DESARROLLO**

### **3.1. DESARROLLO RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL SERVICIO FISCAL INGRESOS (SECCIÓN TASAS Y PRECIOS PÚBLICOS).**

En este capítulo, de forma general se destaca el desarrollo de la responsabilidad social en el Ayuntamiento de Valencia, dentro de la Sección Tasas y Precios Públicos en el supuesto que se adopte aplicar la práctica de responsabilidad social, para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto se refiere a la estructura y metodología general de elaboración de propuesta del Programa de desarrollo del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia, (Servicio Fiscal Ingresos, Sección Tasas y Precios Públicos) se siguen cuatro fases, con unos objetivos y resultados establecidos asimismo, también figura un presupuesto y un cuestionario para hacer efectivo dicho programa de desarrollo:

Titulo tabla: Desarrollo e implantación de la propuesta del plan de igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia (Servicio Fiscal Ingresos, Sección Tasas y Precios Públicos)

Describo la composición de la tabla, en sus cuatro fases: (Ver Capítulo 5 Anexos)

Fase 1, se define un Diseño del programa, que se pretende establecer para hacer efectivo el plan de igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia, en el Servicio de Fiscal Ingresos dentro de la Sección Tasas y Precios Públicos.

Fase 2: una vez diseñado el programa se elaborará un documento borrador, que establecerá las iniciativas propuestas en el Ayuntamiento de Valencia sobre la Responsabilidad Social, más concretamente hacer efectivo el II plan municipal de igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia.

Fase 3: se consulta el borrador establecido en la fase 2 para poder tomar decisiones y evaluación de las encuestas para la obtención de datos y cuestionar el análisis de los resultados.

Fase 4: aprobación por la institución correspondiente para que adopte la forma legal correspondiente.

### **3.2. TAREAS DE ELABORACIÓN DEL PROGRAMA GENERAL DE LA INCENTIVACIÓN Y PROMOCIÓN E IMPULSO DE LA RSC**

A continuación, describo los objetivos que se intentan conseguir con la elaboración de éste programa. La técnica seguida ha permitido iniciar los trabajos a partir de la recopilación bibliográfica y de distintas experiencias desarrolladas hasta el momento, tanto a nivel europeo, español como de otras Comunidades Autónomas. Se ha elaborado y organizado un documento inicial con el tipo de propuestas y temáticas recogidas, que ha servido de propuesta de trabajo, y que a su vez ha sido valorado, priorizado y modificado hasta convertirse, primero, en el Documento Borrador del Programa y, posteriormente, en el Documento Final del Programa.

Durante este proceso cabe destacar las principales tareas llevadas a cabo:

1. Acuerdo del Ayuntamiento por el que designan las Áreas directamente afectadas y la implicación en la elaboración del Programa.
2. Presentación a los Coordinadores Generales y Direcciones Generales y al Grupo de Trabajo del Ayuntamiento de Valencia (dividido en siete áreas al frente de cada una está el Coordinador general y su Director General) de las diferentes fases y metodología a seguir en la elaboración del Programa, así como del contexto europeo, estatal y autonómico de la RSC
3. Recopilación bibliográfica y análisis de documentación y experiencias sobre RSC
4. Elaboración del documento de trabajo inicial, en base a un diagnóstico general, obtenido a partir de la revisión bibliográfica sobre la situación de la RSC a nivel regional, nacional e internacional.
5. Recopilación e identificación de las iniciativas relacionadas con la RSC que actualmente se llevan a cabo desde las Áreas del Ayuntamiento de Valencia, considerando tanto las ayudas/subvenciones, planes y programas, así como los órganos de participación y consultivos existentes.

6. *Priorización de medidas y desarrollo de los proyectos y acciones*, mediante una valoración que ha considerado el nivel de interés y factibilidad.
7. *Encaje de las iniciativas recopiladas*, en las medidas priorizadas y de forma paralela, clasificación de las mismas en tres grupos:
  - a. Iniciativas incorporadas al Programa, por su encaje y adecuación a los objetivos, medidas, proyectos del mismo.
  - b. Iniciativas no incorporadas en el texto del Programa por no constituir una aportación sustancial a la promoción y desarrollo de la RSC. Sin embargo, dada su relación indirecta con algunos de los aspectos de la RSC.
  - c. Acciones no consideradas, por su carácter obligatorio derivado de la legislación vigente, o por su baja relación con la RSC.
8. *Comprobación y verificar la estructura del Programa* con objetivos de equilibrio, claridad y simplicidad.
9. *Elaboración y desarrollo de indicadores de seguimiento y dotación presupuestaria* definiendo criterios para su incorporación al Programa.
10. *Iniciación de toma de datos del Programa*, dirigida a recoger propuestas de los agentes económicos y sociales a través de la difusión en la web, atención individualizada, y de la organización de sesiones abiertas de trabajo y de presentación.
11. *Análisis de las propuestas y elaboración de criterios para su valoración e inclusión o no al documento Final del Programa. Finalización del proceso de consulta* presentando globalmente las propuestas admitidas y desestimadas en una reunión específica y remitiendo las respuestas individualizadas, por escrito, a cada entidad que había realizado propuestas.



### **3.3. FACTORES QUE FAVORECEN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La Responsabilidad Social ofrece las siguientes ventajas a los trabajadores del Ayuntamiento de Valencia, que son:

- Estimula la productividad de los trabajadores:

Últimamente se han realizado estudios de para comparar que, por ejemplo, iniciativas propuestas por el convenio colectivo del Ayuntamiento de Valencia para sus trabajadores para el cuidado de los niños de los trabajadores contribuyen a estimular la productividad de los trabajadores (en la medida que los casos de estrés y de depresión disminuyen) Estos programas ayudan también a luchar contra el ausentismo de estos trabajadores y las interrupciones de trabajo. Otros estudios han evaluado el impacto positivo sobre la productividad de los trabajadores de las políticas empresariales que introducen o mejoran la flexibilidad de los horarios de trabajo en la empresa, la salud y el bienestar de los trabajadores, y el respeto de la diversidad en el lugar de trabajo

- Asegura mayor satisfacción de los ciudadanos

En primer lugar, debemos señalar que existen políticas de organización, mediante sus Reglamentos que regulan (habitualmente bajo la forma de códigos de conducta, carta de participación ciudadana) que apuntan directamente a la satisfacción del cliente, describiendo ciertos estándares de calidad para los productos, normas de conducta ética (privacidad de los datos personales, integridad del personal)

- Mejora la imagen y el buen fin de la Administración pública:

Cuando el público se informa por medio de la prensa, TV que organización de carácter público incurre en causas de financiación ilegal, adjudicación de contratos para construcción de garajes en espacios protegidos y atentan contra sus principios y no respeta los derechos fundamentales de los trabajadores, cae en casos de financiamiento oculto de partidos políticos o tiene practicas desleales, resulta habitualmente una fuerte depreciación de su imagen y reputación pública. Al contrario, varios estudios han destacado la preferencia de los consumidores por las empresas comprometidas en el

respeto de valores medioambientales o sociales. Ahora no cabe duda que los resultados de las empresas dependen a menudo de la reputación e imagen que ellas gozan.

- Disminución de los costos

La flexibilidad en las condiciones de trabajo permite una reducción del espacio del trabajo y consecuentemente reducir costos de arriendo. Las políticas para el bienestar y la salud de los empleados generan también reducción de ciertos costos. Estos costos son: las visitas a médicos, medicación, estancia en hospital, etc.

- Cumplimiento de las leyes y reglamentos

Las empresas que contemplan políticas sobre la diversidad y tienen sistemas de resolución de conflictos relacionados con la discriminación, según lo que indica el Instituto Business For Social Responsibility, reducen su riesgo de ser perseguidas judicialmente y de deber pagar multas millonarias. Las empresas responsables pueden reducir otros riesgos de persecución y sanción legal en materias penales, medioambientales, laborales, monopolísticas, etc.

### **3.4. METODOS DE MEDIDA Y PRESUPUESTO.**

A continuación describo un posible objetivo sobre la responsabilidad Social así como su método de medida y su presupuesto para hacer efectivo dicho objetivo.

**Objetivo:** Desarrollo e implantación de la propuesta del plan de igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia (Servicio Fiscal Ingresos, Sección Tasas y Precios Públicos).

**Medida:** Elaboración y aplicación del plan (de igualdad, no discriminación, la práctica que regula la contratación de personas con discapacidad...) dentro de las áreas del Ayuntamiento de Valencia y sus organismos públicos.

**Ámbito territorial competente:** Ayuntamiento de Valencia, Juntas de Distrito, y organismos autónomos adscritos.

Otros organismos autónomos dependientes del Ayuntamiento de Valencia Palau de la Música, Empresa Municipal de Transportes.

**Tabla 3-1: Acciones para establecer el plan de igualdad.**

Nº	Denominación de la Acción	Destinatarios/as principales
1	Aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres convenio del personal del ayuntamiento de Valencia .	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
2	Elaboración de un diagnóstico de Igualdad de Oportunidades	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
3	Formación del personal de la Concejalía de Bienestar social acción en igualdad de oportunidades.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
4	Elaboración de un Código de Conducta Responsable (propuesta de normativa).	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
5	Elaboración de un decálogo de conducta responsable.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
6	Subvenciones a Entidades locales para contratación agentes de igualdad.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
7	Subvenciones a entidades locales para la realización de actividades relacionadas con su Plan de Igualdad de Oportunidades.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
8	Promoción de medidas de conciliación entre ayuntamientos, empresas y entidades sociales: Programa Pactos por la Conciliación de la vida familiar, laboral y personal de mujeres y hombres.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
9	Subvenciones a entidades locales para la realización de actividades contempladas en los Pactos Locales por la Conciliación.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
10	Ayudas a Entidades locales para actividades de defensa del consumidor teniendo en cuenta la aplicación de criterios ambientales.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
11	Apoyo en formación y difusión en entidades locales en materia de contratación pública sostenible y compra pública ética, así como la incorporación de cláusulas sociales y ambientales en sus pliegos de condiciones.	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos.
12	Subvenciones a entidades locales para acciones de integración	Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos

Fuente: adaptado del Gobierno de Navarra

### 3.5. PRESUPUESTO

El presente Programa del plan de igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia, se establece la incentivación, Promoción e Impulso de la Responsabilidad Social Corporativa en el Servicio Fiscal Ingresos Sección Tasas y Precios Públicos) y abarcar un formulario de acciones de nuevo rediseño orientadas directamente al impulso y fomento de la RSC en dicha Institución; y, otras que ya viene desarrollándose o va a desarrollar la Administración de la Generalitat Valenciana y que pueden ser consideradas como buenas prácticas de RSC, y sobre las que se va a realizar un esfuerzo de integración y coordinación con los principios de la RSC.

A efectos presupuestarios se ha realizado una previsión hasta el 2012/2013 aunque considerando los tiempos de épocas de crisis es una incertidumbre si se podrá llevar a su correcta ejecución. En este sentido la orientación de este presupuesto quiere ser estricta y evitar repeticiones o duplicidades con presupuestos de otros programas y planes. De las acciones nuevas, una parte de las mismas está previsto asumirlas con recursos propios de la Administración y por tanto no han sido valoradas de forma independiente.

Para hacer efectiva la propuesta del diseño del programa 2012/2013 se podría contratar el siguiente el siguiente personal con los siguientes costes:

Fase 1: se contrataría un Gerente categoría A1, pudiendo ser estimado su coste en:  
 $25\text{€} \times 6\text{h} = 150\text{€} \times 5 \text{ días} = 750\text{€} \times 4 \text{ semanas} = 3000\text{€} \times 2 \text{ meses} = 6000\text{€}$

Fase 2: se contrataría dos funcionarios grupo C1, siendo su coste aproximado en:  
Fotocopias de 50 cuestionarios  $\times 1\text{€} = 50\text{€} + 1597,17\text{€} \times 2 = 3244.34\text{€}$

Fase 3: se contratará un funcionario grupo C2, con un coste de:  
Nomina de grupo C2: 1200€ comprobación de los cuestionarios, verificación de los datos obtenidos.

### 3.6. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Para el diagnóstico de la Responsabilidad Social se formularan unas preguntas dirigidas a los trabajadores/as de la Sección Tasas Precios Públicos, a través de un cuestionario para ver los posibles resultados, en cuanto a las medidas establecidas por el Ayuntamiento de Valencia para hacer efectiva dicho diagnóstico.

PROPUESTA DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL AYUNTAMIENTO DE VALENCIA (SERVICIO FISCAL INGRESOS, SECCIÓN TASAS Y PRECIOS PÚBLICOS).

--

Destinatarios: Sección Tasas Precios Públicos.

Marque con una X el valor que considere más oportuno. Valoración del 1 al 5: 1= MUY MAL; 2 =MAL; 3=REGULAR; 4=BIEN; 5=MUY BIEN.

1- Considera adecuado el desarrollo del Programa para fomentar Rsc, mediante reuniones, es eficaz

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2- La Responsabilidad Social ayuda a la conciliación de la vida laboral y familiar.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3- Es efectiva la Ley orgánica que establece la igualdad entre hombres y mujeres.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4- El Ayuntamiento ha implantado protocolo de actuación sobre la violencia de genero

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5- La RS ayudará en la igualdad de retribución y de perspectiva profesional para las mujeres, dentro del código de buenas prácticas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6- La RSC ayudará a contratar a personas discapacitadas.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8	Mencione 2 aspectos que destacaría de esta experiencia	Mencione 2 aspectos a mejorar

## **CAPITULO 4. PROPUESTAS DE ACTUACION Y CONCLUSIONES**

En este apartado describo brevemente las conclusiones y todos los diagnósticos de mejora de RS en el Ayuntamiento de Valencia, (Sección Tasas y Precios Públicos), de forma más detallada he intentado exponer el tema de la Responsabilidad social, más concretamente poner en funcionamiento el II plan de igualdad entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Valencia en el Servicio de Fiscal Ingresos, Sección de Tasas y Precios Públicos. En sus distintas definiciones y ámbitos de aplicación también los modelos de gestión de RS.

El objeto de este capítulo es resumir todas y cada una de las conclusiones que se han ido extrayendo a lo largo de los distintos análisis vistos hasta ahora, concretamente los apartados tratados con mayor profundidad han sido: la Responsabilidad Social en el Ayuntamiento de Valencia (Sección Tasas y Precios Públicos) planes de actuación de trabajo para desempeñar en este servicio del Ayuntamiento y favorecer a los trabajadores de dicha Sección. Desde mi punto de vista todavía es muy novedosa la RS, aunque paulatinamente se van incrementando cambios que van favoreciendo a los empleados del Servicio Fiscal Ingresos, dentro de la Sección Tasas y Precios Públicos, se están aplicando unas políticas de actuación para flexibilizar el horario y adaptarlo al plan concilia, para que realmente sean efectivas las políticas de igualdad y de no discriminación entre hombres y mujeres.

En este trabajo menciono la puesta en marcha de un diagnóstico para hacer efectiva las actuaciones positivas que contribuyan a erradicar la discriminación y las desigualdades sociales que todavía sufren las mujeres. Y por otra parte desarrollar una política transversal del principio de igualdad en todas las áreas sociales de la ciudad, así como en todos los procesos de gestión municipal. Los resultados obtenidos en el cuestionario que lo han realizado cinco personas de forma anónima del Negociado de Tasas y Precios Públicos, los resultados son los siguientes:

La pregunta 1 ha obtenido la siguiente calificación: 1,1,3,1,5= 11

La pregunta 2 ha obtenido la siguiente calificación: 3,3,4,4,1= 15

La pregunta 3 ha obtenido la siguiente calificación: 2,4,5,1,1= 13

La pregunta 4 ha obtenido la siguiente calificación: 4,1,2,3,5= 15

La pregunta 5 ha obtenido la siguiente calificación: 5,5,5,5,4= 24

La pregunta 6 ha obtenido la siguiente calificación: 3,2,5,5,5= 20

Se observa que la pregunta 5 ha obtenido la mayor calificación.

Plantea un conjunto de actuaciones que necesitan una implicación política, técnica y de toda la población, para que se produzcan cambios en las estructuras mentales, actitudes y comportamientos de nuestra sociedad. En cuanto a su estructura menciono los siguientes apartados de actuación: área de incorporación de la perspectiva de género en la Administración Local. Área de conciliación de la vida familiar personal y laboral. Área de violencia contra las mujeres, y por último el área de espacio urbano y medio ambiente.

El objetivo principal en este apartado en primer lugar es proponer la aplicación de las políticas de buen gobierno en la Administración Pública, para lograr el máximo nivel de transparencia para hacer frente a los posibles desajustes del mandato legislativo y poder alcanzar de forma eficaz la lucha contra la **corrupción política, también se hará referencia alguna referencia internacional en este ámbito de aplicación.**

Desde mi punto de vista propongo fomentar la RS a través de:

- La creación de una institución municipal de igualdad, para realizar actividades de investigación y difusión sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.
  
- Informar y animar a los hombres para que soliciten permisos y licencias por paternidad y para atender a familiares y personas dependientes, mediante el tablón de anuncios de recursos humanos.
  
- Potenciar la contratación regular de las mujeres inmigrantes, gitanas, con discapacidad, familias monomarentales, a través de una mejora del horario



laboral y el aumento del porcentaje en la contratación de los sistemas de selección del personal.

- **La prevención, el acoso por razón de sexo, mediante un protocolo de actuación concreto, interno para el Ayuntamiento de Valencia.**

## BIBLIOGRAFIA

**Lord Nolan, Juez. 1997.** *El Informe Nolan*. Revista de Derecho Administrativo, núm. 2, 1997.

**Ramió, Carles. 1999.** *Teoría de la Organización y Administración Pública*. Barcelona : Tecnos, 1999. ISBM: 8430934502.

**Fonteneau, Gerard. 2003.** *Responsabilidad Social Corporativa* LAGJS/LISDINYS, 2003.

**TORRE GARCÍA, Carlos de la. 2008.** *Responsabilidad social corporativa*. Aranzadi, 2008.

**Lozano, J.Félix. 2011.** *Que es la ética de la empresa*. Valencia. Proteus, 2011. ISBN: 978-84-15047-46-9.

## Legislación

**1982. Ley 13/1982 integración social de los minusválidos.** [En línea] 1982. [Citado el: 03 de 05 de 2012.] <http://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf> .

**Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. 2003.** [En línea] 2003. [Citado el: 01 de 06 de 2012.] <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>.

## Enlaces Web

**Adolf Eichmann. 1980.** [En línea] 1980. [Citado el: 19 de 12 de 2011.] [http://es.wikipedia.org/wiki/Adolf\\_Eichmann](http://es.wikipedia.org/wiki/Adolf_Eichmann).

**Alfonso Lucas Rojas Muñoz. 2011.** [En línea] 2011. [Citado el: 01 de 06 de 2012.] <http://redunirse.org/nuevo/sites/default/files/pdf/Responsabilidad%20Social%20Empresarial%20su%20origen,%20evolución%20y%20desarrollo%20en%20Colombia.pdf>.

**2011.** Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas. [En línea] Comisión Europea, 2011. [Citado el: 15 de 05 de 2012.] <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>.

## CAPITULO 5. ANEXOS

### MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO

Excma. Sra.	Rita Barberá Nolla	Alcaldesa	(PP)
Ilmo. Sr.	Alfonso Grau Alonso	1er Teniente de Alcalde	(PP)
Ilmo. Sr.	Miquel Domínguez Pérez	2º teniente de Alcalde	(PP)
Ilmo. Sr.	Silvestre Senent Ferrer	3er Teniente de Alcalde	(PP)
Ilmo. Sr.	Vicente Igual Alandete	4º Teniente de Alcalde	(PP)
Ilmo. Sr.	Jorge Bellver Casaña	5º Teniente de Alcalde	(PP)
Ilma. Sra.	Marta Torrado de Castro	6ª Teniente de Alcalde	(PP)
Ilmo. Sr.	Ramón Isidro Sanchís Mangriñán	7º Teniente de Alcalde	(PP)
Ilmo. Sr.	Alfonso Novo Berenguer	8º Teniente de Alcalde	(PP)

### ÁREA DE ECONOMÍA Y GRANDES PROYECTOS

<b>Director y Coordinador General</b>	<b>Ilmo. Sr. Alfonso Grau Alonso</b>
Concejal Delegado de Grandes Proyectos	Ilmo. Sr. D. Alfonso Grau Alonso
Concejal Delegado de Turismo	Ilmo. Sr. D. Alfonso Grau Alonso
Concejal Delegado de Presupuestos y Política Tributaria y Fiscal	Ilmo. Sr. D. Silvestre Senent Ferrer
Concejal Delegada de Empleo y Promoción de Proyectos Emprendedores	Sra. Dª María Jesús Puchalt Farinós
Concejal Delegada de Comercio y Abastecimientos	Sra. Dª María Jesús Puchalt.
Concejal Delegado de Actividades	Ilmo. Sr. Vicente Igual Alandete
Concejal Delegado de Contratación	Sr. D. Félix Crespo Hellín
Concejal Delegada de Innovación y Sociedad de la Información	Sra. Dª Beatriz Simón Castelletts
Concejal Delegado de Tecnologías de la Información y Comunicación con la Oficina de Estadística	Ilmo. Sr. Alfonso Grau Alonso
Concejal Delegado del Centro de Estrategias y Desarrollo	Ilmo. Sr. Alfonso Grau Alonso
Concejal Delegado del Procedimiento Sancionador	Sr. D. Félix Crespo Hellín

### ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA

<b>Director y Coordinador General</b>	<b>Ilmo. Sr. D. Miquel Domínguez Pérez</b>
Concejal Delegado de Policía Local	Ilmo. Sr. D. Miquel Domínguez Pérez
Concejal Delegado de Bomberos, Prevención e Intervención en Emergencias	Ilmo. Sr. D. Miquel Domínguez Pérez

### ÁREA DE URBANISMO, VIVIENDA Y CALIDAD URBANA

<b>Director y Coordinador General</b>	<b>Ilmo. Sr. D. Jorge Bellver Casaña</b>
Concejal Delegado de Urbanismo	Ilmo. Sr. D. Jorge Bellver Casaña
Concejal Delegado de Vivienda	Ilmo. Sr. D. Jorge Bellver Casaña
Concejal Delegado de Ordenación Urbana	Sr. D. Francisco Lledó Aucejo
Concejal Delegado de Coordinación de Servicios en la Vía Pública	Sr. D. Francisco Lledó Aucejo
Concejal Delegado de Expropiaciones	Sr. D. Francisco Lledó Aucejo
Concejal Delegado de Patrimonio y Gestión Patrimonial	Ilmo. Sr. D. Alfonso Novo Belenguer
Concejal Delegado de Circulación y Transportes.	Ilmo. Sr. D. Alfonso Novo Belenguer
Concejal Delegado de Alumbrado y Fuentes Ornamentales	Sr. D. Juan Vicente Jurado Soriano

### ÁREA DE PROGRESO HUMANO

<b>Directora y Coordinadora General</b>	<b>Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Marta Torrado de Castro</b>
Concejal Delegada de Bienestar Social e Integración	Ilma. Sra. D <sup>a</sup> Marta Torrado de Castro
Concejal Delegada de Cultura	Sra. D <sup>a</sup> María José Alcón Miquel
Concejal Delegado de Educación y Universidad Popular	Sr. D. Emilio del Toro Gálvez
Concejal Delegado de Deportes	Sr. D. Cristóbal Grau Muñoz
Concejal Delegada de Juventud	Sra. D <sup>a</sup> Beatriz Simón Castelletts
Concejal Delegado de Fiestas y Cultura Popular	Sr. D. Félix Crespo Hellín

ÁREA DE MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN,

## DESCENTRALIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

<b>Director y Coordinador General</b>	<b>Ilmo. Sr. D. Vicente Igual Alandete</b>
Concejal Delegado de Personal	Ilmo. Sr. D. Vicente Igual Alandete
Concejal Delegado de Administración Interna	Ilmo. Sr. D. Vicente Igual Alandete
Concejal Delegado de Relaciones con el Defensor del Pueblo y con el Sindic de Greuges	Ilmo. Sr. D. Vicente Igual Alandete
Concejal Delegado de Descentralización y Participación Ciudadana	Ilmo. Sr. D. Ramón Isidro Sanchís Mangriñán

## LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### 1. Discriminación por discapacidad y RSE:

a) El convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) C111 de la OIT de 1958 considera que la discriminación en el trabajo es *“cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación.”* En el ámbito empresarial la discriminación afectará principalmente para las siguientes cuestiones: acceso al empleo, seguridad en el empleo, promoción profesional, igualdad de remuneración por trabajos de igual valor y condiciones laborales, incluidas la seguridad y la salud en el trabajo, horas de trabajo, períodos de descanso y vacaciones.

Los argumentos utilizados para justificar la discriminación son muy diversos. Pueden existir determinados prejuicios y faltas de tolerancia al considerar a las personas debido a alguna de sus características. Estos prejuicios muchas veces se remontan muy atrás en la historia y se encuentran tan enraizados en la sociedad que resulta difícil eliminarlos a pesar de los esfuerzos realizados desde las instituciones públicas. No obstante, las sociedades están sometidas a un proceso de evolución continua que genera cambios en sus principios y valores. Esta evolución puede provocar que prejuicios pasados sean incompatibles con los principios y valores imperantes actualmente en la sociedad y que sean totalmente extinguidos. Los cambios generacionales contribuyen a aumentar el dinamismo en el progreso de normas y principios sociales. También hay que tener presente que, al igual que con el tiempo ciertos prejuicios desaparecen, pueden surgir otros más acordes con la nueva cultura y forma de vida adoptadas.

Algunas de las características personales que han servido para realizar prácticas discriminatorias son el sexo, raza, nacionalidad, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, sindicación o afiliación política. Considerando aisladamente cada uno de estos atributos se hace especialmente patente el proceso evolutivo en las sociedades, anteriormente comentado. En este sentido, la globalización puede jugar un papel positivo al extender el convencimiento de que existen características de las personas que en ningún caso deben condicionar el trato que se les dispensa. El grado de apertura internacional de los países y, lo que probablemente sea más importante, la robustez en las convicciones morales de sus habitantes, serán los elementos condicionantes de la velocidad con que puede difundirse globalmente el movimiento antidiscriminatorio.

Desde el punto de vista de las empresas, la responsabilidad social condicionará su conducta; le impedirá adoptar o apoyar acciones discriminatorias contra sus empleados, basadas en características ajenas a las cualificaciones propias del puesto considerado. Ninguna de estas características del individuo podrá justificar un comportamiento coercitivo, amenazante, abusivo o despectivo, tanto por parte de superiores como de compañeros o subordinados, siendo responsabilidad de la empresa asegurar este respeto dentro de toda la organización.

b) El hecho de tener una discapacidad física o mental conlleva casi inevitablemente una limitación para la integración social. La relación cotidiana con el resto de la sociedad será mucho más difícil para estas personas que, en muchos casos, tendrán grandes dificultades para encontrar un empleo que les permita alcanzar cierto desarrollo personal y sentimiento de autoestima. En consecuencia, las tasas de desempleo de las personas con discapacidad son las más elevadas de la población activa.

En este sentido, se ha afirmado con razón que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto conseguir que estas personas alcancen el máximo grado de autonomía, para que puedan explotar todo su potencial. En este sentido, los programas públicos formativos de adaptación y capacitación profesional y los incentivos económicos a la contratación de trabajadores con discapacidad han contribuido notablemente a la mejora de su situación; así como la labor de determinadas asociaciones, mediante la gestión de

ayudas sociales, campañas de concienciación de la opinión pública y promoción de salidas profesionales. Sin embargo, el éxito de muchas de estas políticas y acciones depende en última instancia de la existencia o no de un compromiso empresarial acorde con esta necesidad social.

En esta línea de **acción antidiscriminatoria**, la empresa debe asegurarse de que aquellas personas discapacitadas que opten a un puesto de trabajo reciben un trato justo y son consideradas, y evaluadas, según su capacidad para desempeñar las tareas correspondientes. Igualmente, la empresa ofrecerá oportunidades formativas y de promoción a sus trabajadores discapacitados. Cuando sea posible, si la discapacidad se adquiere mientras el trabajador forma parte de la plantilla, la empresa realizará las modificaciones necesarias para permitirle que continúe con su empleo o le trasladará a otro puesto de similar nivel en la organización.

Las principales razones aludidas a la hora de rechazar la contratación de trabajadores discapacitados suelen ser los gastos necesarios para adaptar las instalaciones a sus necesidades y la disminución en la productividad. No obstante, en la práctica los cambios necesarios no son tan costosos y la existencia de ayudas públicas y el mayor interés, esfuerzo y dedicación que suelen demostrar estas personas en sus puestos de trabajo pueden rentabilizar la inversión social realizada por la empresa.

## **2. La inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo**

El término “minusválido”, que en realidad significa “menos apto” y no “menos valioso” como podría pensarse, ha sido reemplazado en aras del lenguaje políticamente correcto por “discapacitado”, que significa “no capaz”, y por tanto, “no apto”. Así ha sucedido tanto en el lenguaje coloquial como en el lenguaje jurídico: la primera norma importante en esta materia, la Ley 13/1982, de 7 abril, de Integración Social de Minusválidos (LISM), utilizó el caduco “minusválido”, mientras que normas más modernas ya se refieren a “discapacitados”, como la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de los discapacitados, y la Ley 49/2007, de 26 diciembre, de régimen sancionador en materia de igualdad de discapacitados.

Sin embargo, a nuestro juicio, la expresión más acertada para referirse a las personas con una deficiencia permanente de carácter físico, psíquico o sensorial, es “personas con discapacidad”, tal y como hace la Ley 11/2003, de 10 abril, por la que se establece el estatuto de personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, pues la discapacidad debe referirse a las condiciones en que se encuentra la persona, con relación a determinadas aptitudes o capacidades, y no a la persona en sí. Esta expresión aparece actualmente en la LISM, en virtud de la redacción que la Ley 61/2003 ha dado a algunos artículos (arts. 37 y 37 bis).

Ahora bien, independientemente de las trampas del lenguaje, la empresa socialmente responsable debe ser consciente de que, hoy en día, la integración social y laboral de las personas con discapacidad es una meta, aún no lograda plenamente, a la que se puede y se debe contribuir. La gestión de recursos humanos debe contemplar el empleo de estas personas como una ventaja competitiva: este enfoque fomenta valores como la motivación, la promoción profesional y el compromiso, inherentes a muchas personas con discapacidad, que tienden a vencer sus handicaps haciéndose más competitivos.

En este sentido, la legislación aporta incentivos a las políticas voluntarias socialmente responsables. A partir de un minucioso y complejo estatuto jurídico, las políticas públicas de integración social y laboral de los minusválidos, reclaman la participación activa de las empresas, como verdaderos gestores de esta integración.

## **2.1. La Ley 13/1982 de integración social de los minusválidos**

2.1.1. La LISM fue la **primera ley de carácter social destinada a las personas con discapacidad** tras la aprobación de la Constitución (CE). La LISM recoge tanto los principios rectores de la actuación de las administraciones públicas en orden a la prevención, tratamiento e integración de las personas con discapacidad, como el reconocimiento de auténticos derechos subjetivos a las mismas.



Entre los principios que rigen la actuación de las administraciones públicas en relación con las personas con discapacidad, merece destacar por su importancia el principio de responsabilidad pública, mediante el cual las administraciones públicas procurarán paulatinamente aumentar la dotación económica presupuestaria para alcanzar la plena realización de los principios que vienen recogidos en la LISM, y en especial, para que las personas con discapacidad puedan disfrutar del principio de igualdad de oportunidades.

Los principios que inspiran la LISM se fundamentan en los derechos que el art. 49 CE reconoce a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias (art. 1 LISM).

Según dispone el art. 49 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 el Título I CE otorga a todos los ciudadanos (derechos y deberes fundamentales).

Estamos, por tanto, ante una declaración programática que tutela de los **derechos a la completa realización personal de los minusválidos y su total integración social**.

Por lo que se refiere al concepto legal del titular de estos derechos, La LISM entiende que minusválido es *toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales (art. 7 LISM)*.

El reconocimiento de los derechos previstos en la LISM deberá ser efectuado de manera personalizada por la administración pública, previo informe de los correspondientes equipos calificadores. Los servicios, prestaciones y demás beneficios previstos en la LISM se otorgarán a los extranjeros que tengan reconocida la situación de residentes en España de conformidad con lo previsto en los acuerdos suscritos con sus respectivos Estados y, en su defecto, en función del principio de reciprocidad. El gobierno extenderá la aplicación de las prestaciones económicas previstas en esta Ley a los

españoles residentes en el extranjero, siempre que carezcan de protección equiparables en el país de residencia, en la forma y con los requisitos que reglamentariamente se determinen.

2.1.2. Los poderes públicos están **obligados a prestar todos los recursos necesarios** para que los derechos reconocidos en la LISM sean efectivos, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.

Así mismo, están obligados a prestar recursos, para su efectiva realización, en su ámbito de competencias correspondientes, la administración central, las comunidades autónomas, las corporaciones locales, los sindicatos, las entidades y organismos públicos y las asociaciones y personas privadas (art. 3 LISM).

Esto significa que el contenido de la LISM afecta y obliga a las empresas, en cuanto personas jurídicas de naturaleza privada, y por tanto, constituye un sustrato jurídico de obligado cumplimiento sobre el que podrán construirse las políticas de integración social de discapacitados.

2.1.3. La LISM prevé que las actividades de iniciativa privada sin ánimo de lucro serán amparadas por la administración del Estado, las comunidades autónomas y las corporaciones locales, mediante **asesoramiento técnico**, coordinación, planificación y apoyo económico. Para percibir dicha ayuda las actuaciones privadas deberán adecuarse a la planificación sectorial que establezcan las administraciones públicas.

Para que estas líneas de fomento puedan desarrollarse, el Estado tiene la obligación de proveer la **información** necesaria para la completa mentalización de la sociedad, especialmente en los ámbitos escolar y profesional, al objeto de que ésta, en su conjunto, colabore al reconocimiento y ejercicio de los derechos de los minusválidos, para su total integración.

Las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de los minusválidos que prevé la LISM se llevarán a cabo mediante su integración en las

**instituciones de carácter general**, excepto cuando por las características de sus minusvalías requieran una atención peculiar a través de servicios y centros especiales. Por tanto, el fomento de la integración de los minusválidos en el mundo empresarial, como objetivo de RSE, deberá hacerse partiendo siempre de un principio de igualdad, integrando a los minusválidos en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador.

### **3. La recuperación profesional de las personas con discapacidad**

3.1. Más allá de la política básica de no discriminación, una de las posibles políticas a desarrollar por las empresas es la recuperación profesional, es decir, la **rehabilitación de personas con discapacidad** a través del empleo. Para ello, como veremos a continuación, existe un instrumento contractual que flexibiliza la contratación de minusválidos con el objetivo de su readaptación profesional.

La recuperación profesional que es una de las vertientes más importantes de la rehabilitación de personas con discapacidad. Según la LISM, se entiende por rehabilitación el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado.

3.2. Como punto de partida, los minusválidos en edad laboral tienen derecho a beneficiarse de las **prestaciones de recuperación profesional** establecidas por la regulación de la Seguridad Social (art. 32 LISM). Los procesos de recuperación profesional son prestados por los servicios de la Seguridad Social, previa la fijación en cada caso de un programa individual. La dispensación de los tratamientos recuperadores es gratuita. Los receptores de las prestaciones de recuperación profesional perciben un subsidio determinado reglamentariamente. Los procesos de recuperación profesional comprenden, entre otras, las siguientes prestaciones:

- a) Tratamientos de rehabilitación médico-funcional.
- b) La orientación profesional. Deberá tener en cuenta: capacidades reales del minusválido (determinadas mediante informes de los equipos técnicos); educación escolar; deseos de promoción social; posibilidades de empleo existentes; motivaciones; aptitudes; y preferencias profesionales.

- c) La formación, readaptación o reeducación profesional. Podrá comprender, en su caso, una preformación general básica, y se impartirá de acuerdo con la orientación profesional prestada con anterioridad. Las actividades formativas podrán impartirse, además de en los centros de carácter general o especial dedicados a ello, en las Empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un **contrato especial de formación profesional** entre el minusválido o, en su caso, el representante legal, y el empresario, cuyo contenido básico deberá respetar lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

**3.2. El contrato para la formación** que configura el art. 11.2 ET tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Sin pretender profundizar en el régimen jurídico de esta figura contractual, y a los solos efectos de destacar la especial consideración que otorga a las personas con discapacidad, merece destacar lo siguiente:

- Los trabajadores contratados bajo esta modalidad deberán ser mayores de dieciséis años y menores de veintiún años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.
- Los convenios colectivos podrán establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. Si los convenios colectivos no determinasen el máximo, dicho número será determinado reglamentariamente. En este sentido, el art. 7 del RD 488/1998 establece que el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar no será superior al que se deduzca de la aplicación de una escala (hasta 5 trabajadores: uno; de 6 a 10 trabajadores: dos; de 11 a 25 trabajadores: tres;... ..de 101 a 250 trabajadores: 10 o el 8% de la plantilla... etc.), pero añade que los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de estos límites.

- La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.
- Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
- El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

3.3. Las empresas tienen en este contrato una **figura flexible para crear empleo y formación** (no hay límite máximo de edad del trabajador, la duración del contrato puede llegar a cuatro años, tiempo suficiente para consolidar el puesto de trabajo, etc.). Este es un régimen jurídico dispositivo, la obligatoriedad del mismo surge una vez que se decide suscribir un contrato de formación; mientras tanto no existe ninguna obligación para el empresario, a excepción del respeto a los cupos obligatorios de los

convenios colectivos. En todo caso, la contratación de personas discapacitadas mediante contratos de formación es una opción de RSE.

#### **4. La cuota de reserva de empleo para trabajadores con discapacidad**

4.1. La finalidad primordial de la política de empleo es la integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo en condiciones que garanticen la aplicación del **principio de igualdad de trato**, o en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

El principio de igualdad de trato se opone a toda discriminación, por lo que se tienen por nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.

Además, en las pruebas selectivas para el ingreso en la administración del Estado, comunidades autónomas, administración local, institucional y de la Seguridad Social, los minusválidos serán admitidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

En aras de lograr estos objetivos, se prevé el establecimiento de ayudas para facilitar la integración laboral de los trabajadores minusválidos. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de cooperativas.

Entre las ayudas, destacan por ser las primeras y continuar vigentes, las medidas de fomento del empleo reguladas por RD 1451/1983, consistentes en subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social.

El principio de igualdad de trato ha sido formulado legalmente como *la ausencia de toda discriminación directa e indirecta basada en la discapacidad (art. 37 LISM)*:

- Existirá discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.
- Existirá discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral del empresario, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a las personas con discapacidad respecto de otras personas, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios, o salvo que el empresario venga obligado a adoptar medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para eliminar las desventajas que supone esa disposición, cláusula, pacto o decisión.

4.2. En aras de garantizar la plena igualdad en el trabajo, deberán adoptarse **medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas** ocasionadas por motivo de discapacidad. Esto supone que los empresarios están obligados a 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 (art. 38 LISM).

El problema consiste en determinar cuando existe una “*carga excesiva*” para el empresario. Para ello la ley dispone que se tenga en cuenta lo siguiente:

- si existen ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad;
- los costes financieros y de otro tipo que impliquen las medidas; y
- el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Estamos, qué duda cabe, ante conceptos jurídicamente indeterminados pues no se fijan límites cualitativos ni cuantitativos para determinar cuando las medidas que se deben adoptar suponen una “*carga excesiva*” para el empresario. Esta indefinición de la norma, evidentemente, abre posibilidades a las prácticas de RSE.

4.3. La Ley también aborda el conflictivo asunto del **porcentaje de minusválidos obligatorio** que deben emplear las empresas públicas y privadas. Según dispone el art. 38 LISM, las empresas públicas y privadas que empleen a un número igual o superior a 50 trabajadores estarán obligadas a que, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos.

El cómputo del porcentaje mencionado se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea su número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren prestando servicios en virtud de los contratos celebrados con empresas de trabajo temporal (ETT).

Las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total:

- bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva (de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 ET);
- bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral;

Siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

4.4. El RD 364/2005, de 8 abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Según dispone en su art. 1, se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad cuando los servicios de empleo no puedan atender la oferta de empleo con demandantes de empleo con discapacidad; o cuando existan cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Con el requisito previo de solicitar y obtener de los servicios públicos de empleo la declaración de excepcionalidad, las **medidas alternativas** que las empresas podrán



aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- a) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.
- d) La constitución de un enclave laboral, de acuerdo con lo establecido en el RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora) y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

4.5. El RD 364/2005 establece, además, el importe mínimo anual de las medidas alternativas, el procedimiento de solicitud conjunta con la declaración de excepcionalidad, y las obligaciones de los centros especiales de empleo y de las fundaciones y asociaciones de utilidad pública. También determina que los servicios

públicos de empleo (los servicios autonómicos, en el caso de la Comunidad Valenciana) efectuarán el **seguimiento** del cumplimiento de la adopción de las medidas.

Por otra parte, el art. 15.3 del RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, de infracciones y sanciones en el orden social (LISOS), califica como infracción grave “el incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.” Esto significa que, según la Ley, la autoridad laboral podría castigar a las empresas que incumplan la cuota de reserva, o las medidas alternativas, con una sanción económica que en su grado máximo podría alcanzar los 6.250 euros, pero los criterios de calificación y graduación de las sanciones (arts. 39 y siguientes de la LISOS), así como la tolerancia absoluta que existe hacia estos incumplimientos, descartan totalmente la posibilidad de sanción.

En una reciente comparecencia televisiva, ante las preguntas de una joven trabajadora con discapacidad, el Presidente de Gobierno tuvo que reconocer de manera bochornosa que la propia administración incumple sistemáticamente la obligación de reservar el porcentaje de empleo público para minusválidos que marca la Ley (véase noticia en el link siguiente).

## **5. Ayudas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad**

1. Existen diversas líneas de fomento del empleo para personas con discapacidad, en particular, las que desarrollan las comunidades autónomas, pero todas tienen sus raíces en la LISM de 1982 y en el RD 1451/1983, de 11 mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, actualmente vigentes. El RD 1451/1983, en concreto, establece dos tipos de ayudas: **subvenciones y bonificaciones**.

En este sentido, las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos tendrán derecho a una subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado y, durante su vigencia, a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías:

- a) 70% por cada trabajador minusválido contratado menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90%.
- b) 90% por cada trabajador minusválido contratado de 45 o más años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100%.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas descritas en los párrafos anteriores, si bien la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

5.1. El **procedimiento** para obtener estas ayudas es bien sencillo: las empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos a la oficina de empleo, describiendo los puestos que se quiere cubrir, sus características técnicas, así como la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. Este trámite puede obviarse por la simple presentación del contrato, acompañado de la solicitud de alta en la Seguridad Social y del certificado oficial que acredite la minusvalía.

Como contrapartida, las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos. El incumplimiento de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.

Las empresas podrán solicitar de los organismos competentes en materia de empleo (la Conselleria correspondiente en la Comunidad Valenciana) la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso o readmitidos. Las empresas y dichos organismos concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

5.2. Las empresas que contraten trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo a los servicios públicos de empleo, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en el RD 1451/1983,

destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El hecho de que la empresa no solicite estas ayudas, no impide que pueda hacerlo el propio trabajador. (TORRE GARCÍA, 2008)

## **LEY 51/2003, DE 2 DE DICIEMBRE, DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

#### **I**

En España, según la encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (Instituto Nacional de Estadística, 1999), hay en torno a 3,5 millones de personas con alguna discapacidad.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías

suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.

La Constitución Española, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de la Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiéndolos obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social, así como el artículo 10 de la Constitución, de los derechos y deberes fundamentales, que establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social. En congruencia con estos preceptos la Carta Magna, en su artículo 49, refiriéndose a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que presten la atención especializada que requieran y el amparo especial para el disfrute de sus derechos.

Estos derechos y libertades enunciados constituyen hoy uno de los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad. Los poderes públicos deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos humanos: civiles, sociales, económicos y culturales.

Transcurridos más de veinte años desde la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, sin poner en cuestión su vigencia, se considera necesario promulgar otra norma legal, que la complemente y que sirva de renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad. Dos razones justifican esta nueva Ley: la persistencia en la sociedad de desigualdades, pese a las inequívocas proclamaciones constitucionales y al meritorio esfuerzo hecho a partir de aquella Ley, y, lo que es más importante todavía, los cambios operados en la manera de entender el fenómeno de la discapacidad y, consecuentemente, la aparición de nuevos enfoques y estrategias: hoy es sabido que las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de estos ciudadanos.

Siendo esto así, es preciso diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operen simultáneamente sobre las condiciones personales y sobre las condiciones ambientales.

En esta perspectiva se mueven dos estrategias de intervención relativamente nuevas y que desde orígenes distintos van, sin embargo, convergiendo progresivamente. Se trata de la estrategia de lucha contra la discriminación y la de accesibilidad universal.

La estrategia de lucha contra la discriminación se inscribe en la larga marcha de algunas minorías por lograr la igualdad de trato y por el derecho a la igualdad de oportunidades.

En el ámbito internacional existe una gran sensibilidad en torno a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social. Así, la Organización de Naciones Unidas (ONU), el Consejo de Europa y la Unión Europea, entre otras organizaciones internacionales, trabajan en estos momentos en la preparación de documentos programáticos o jurídicos sobre la protección de los

derechos de las personas con discapacidad. La Unión Europea y el Consejo de Europa, en concreto, reconocen respectivamente el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

El artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea habilita al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En desarrollo de esta competencia se han adoptado una serie de directivas, tales como la Directiva 2000/43/CE, que se ocupa del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por motivo de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, y la Directiva 2002/73/CE para la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El concepto de accesibilidad, por su parte, está en su origen muy unido al movimiento promovido por algunas organizaciones de personas con discapacidad, organismos internacionales y expertos en favor del modelo de vida independiente, que defiende una participación más activa de estas personas en la comunidad sobre unas bases nuevas: como ciudadanos titulares de derechos; sujetos activos que ejercen el derecho a tomar decisiones sobre su propia existencia y no meros pacientes o beneficiarios de decisiones ajenas; como personas que tienen especiales dificultades para satisfacer unas necesidades que son normales, más que personas especiales con necesidades diferentes al resto de sus conciudadanos y como ciudadanos que para atender esas necesidades demandan apoyos personales, pero también modificaciones en los entornos que erradiquen aquellos obstáculos que les impiden su plena participación.

El movimiento en favor de una vida independiente demandó en un primer momento entornos más practicables. Posteriormente, de este concepto de eliminar barreras físicas se pasó a demandar diseño para todos, y no sólo de los entornos, reivindicando finalmente la accesibilidad universal como condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.

La no accesibilidad de los entornos, productos y servicios constituye, sin duda, una forma sutil pero muy eficaz de discriminación, de discriminación indirecta en este caso, pues genera una desventaja cierta a las personas con discapacidad en relación con aquellas que no lo son, al igual que ocurre cuando una norma, criterio o práctica trata menos favorablemente a una persona con discapacidad que a otra que no lo es. Convergen así las corrientes de accesibilidad y de no discriminación.

Pues bien, en esta Ley se recogen estas dos nuevas corrientes y confluyen con la ya antigua pero vigente LISMI, que desarrolló sobre todo medidas de acción positiva. No discriminación, acción positiva y accesibilidad universal constituyen la trama sobre la que se ha dispuesto un conjunto de disposiciones que persiguen con nuevos medios un objetivo ya conocido: garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Es de notar que la Ley se aprueba coincidiendo en el tiempo con el Año Europeo de las Personas con Discapacidad, por lo que constituye una de las aportaciones más significativas de la sociedad española al esfuerzo colectivo de emancipación histórica de las personas con discapacidad.

## II

La Ley se estructura en tres capítulos, cuatro disposiciones adicionales y trece disposiciones finales.

En el capítulo I se recogen las disposiciones generales de la Ley que se refieren a su objeto, quiénes son los titulares de los derechos y los principios que la inspiran, deteniéndose en la definición de una serie de conceptos cuya explicación resulta imprescindible en aras de garantizar una adecuada interpretación de la Ley y de salvaguardar el principio de seguridad jurídica.

Es preciso señalar en este primer capítulo la definición de igualdad de oportunidades como el resultado de sumar la ausencia de discriminación con las medidas de acción positiva.

Por último, contiene los ámbitos en los que son aplicables las medidas de garantía. La Ley ha procurado, siguiendo las tendencias internacionales más actuales, fijar los ámbitos materiales más relevantes para garantizar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos con alguna discapacidad.

El capítulo II incluye el establecimiento de medidas para garantizar que el derecho a la igualdad de oportunidades sea efectivo. Se tipifican, sin desarrollar su alcance, las grandes categorías de esas medidas.

En efecto, una parte relevante de este capítulo recoge el compromiso de desarrollar la normativa básica de equiparación y qué tipo de disposiciones se han de contemplar en esa normativa. Se autoriza al Gobierno para ese desarrollo progresivo, que hay que poner en conexión con las fases y calendario recogidos en las disposiciones finales.

El capítulo III instituye una serie de medidas para llevar a cabo una política de equiparación, más allá de las que se reconocen en el capítulo II. Estas medidas son básicamente de dos tipos: de fomento y de defensa.

El fomento contempla medidas de sensibilización, de fomento del desarrollo tecnológico y fondos para el desarrollo conjunto con otras Administraciones de proyectos innovadores, que se articularán y desarrollarán mediante planes estatales de accesibilidad y de no discriminación.

Entre las medidas de defensa, por su sencillez, rapidez y comodidad para las partes, se potencia el recurso al arbitraje para dirimir la resolución de conflictos que puedan surgir.

Las personas que hayan sufrido discriminación basada en la discapacidad han de disponer de una protección judicial adecuada que contemple la adopción de las medidas

necesarias para poner fin a la vulneración del derecho y restablecer al perjudicado en el ejercicio de aquél.

Con esta misma finalidad de asegurar un nivel de protección más efectivo, se legitima a las personas jurídicas que estén legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos para que puedan intervenir en procesos en nombre del demandante y con su consentimiento.

La disposición adicional primera recoge la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para el establecimiento del derecho a excedencia por cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no realice actividad remunerada, entre otros, por motivos de discapacidad.

La disposición adicional segunda modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el mismo sentido que el expuesto en el párrafo anterior.

La disposición adicional tercera modifica la Ley 49/1960, de 21 de julio, de Propiedad Horizontal, para obligar a la comunidad de propietarios a la realización de obras de accesibilidad en elementos comunes a favor de personas con discapacidad, y con el límite de que tales no excedan del importe de tres mensualidades; en caso contrario, únicamente serán exigibles si han sido aprobadas por acuerdo con la mayoría correspondiente.

La disposición adicional cuarta modifica la disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en relación con la supresión de la disminución de la capacidad de trabajo en la determinación de grado mínimo de minusvalía concerniente a las medidas de fomento del empleo y las modalidades de contratación.

El texto, para garantizar el establecimiento de las medidas determinadas por esta Ley, contiene en las disposiciones finales mandatos explícitos de desarrollo y aplicación en fases y tiempos.

## **DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1.** Objeto de la Ley.

1. Esta Ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución.

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de



otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

2. Son personas con discapacidad aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Las medidas de defensa, de arbitraje y de carácter judicial, contempladas en esta Ley serán de aplicación a las personas con discapacidad, con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad o de su transitoriedad. En todo caso, las Administraciones públicas velarán por evitar cualquier forma de discriminación que afecte o pueda afectar a las personas con discapacidad.

Ello no obstante, a los efectos de esta Ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. En todo caso, se considerarán que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 % los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de discapacidad se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

## **Artículo 2.** Principios.

Esta Ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

A estos efectos, se entiende por:

- a. Vida independiente: la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.
- b. Normalización: el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.
- c. Accesibilidad universal: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de diseño para todos y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.
- d. Diseño para todos: la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios,

objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

- e. Diálogo civil: el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad, las cuales garantizarán, en todo caso, el derecho de los niños y las niñas con discapacidad a expresar su opinión libremente sobre todas las cuestiones que les afecten y a recibir asistencia apropiada con arreglo a su discapacidad y edad para poder ejercer ese derecho.
- f. Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

### **Artículo 3.** Ámbito de aplicación.

De acuerdo con el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, esta Ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- a. Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- b. Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- c. Transportes.
- d. Bienes y servicios a disposición del público.
- e. Relaciones con las Administraciones públicas.
- f. Administración de justicia.
- g. Patrimonio cultural, de conformidad con lo previsto en la legislación de patrimonio histórico.

La garantía y efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en el ámbito del empleo y la ocupación, se regirá por lo establecido en esta Ley, que tendrá carácter supletorio a lo dispuesto en la legislación específica de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

### **Artículo 4.** Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades.

Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

**Artículo 5.** Garantías del derecho a la igualdad de oportunidades.

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva.

**Artículo 6.** Medidas contra la discriminación.

1. Se consideran medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

2. Se entenderá que existe discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

**Artículo 7.** Contenido de las medidas contra la discriminación.

Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por:

- a. Conducta de acoso: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- b. Exigencias de accesibilidad: los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.
- c. Ajuste razonable: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su

no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

A este fin, las Administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables.

Las discrepancias entre el solicitante del ajuste razonable y el sujeto obligado podrán ser resueltas a través del sistema de arbitraje previsto en el artículo 17, de esta Ley, sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que en cada caso proceda.

#### **Artículo 8.** Medidas de acción positiva.

1. Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

2. Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, los niños y niñas con discapacidad, las personas con discapacidad con más necesidades de apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural.

3. Asimismo, en el marco de la política oficial de protección a la familia, los poderes públicos adoptarán medidas especiales de acción positiva respecto de las familias alguno de cuyos miembros sea una persona con discapacidad.

#### **Artículo 9.** Contenido de las medidas de acción positiva.

1. Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Los apoyos complementarios podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.

Dichas medidas tendrán naturaleza de mínimos, sin perjuicio de las medidas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. En particular, las Administraciones públicas garantizarán que las ayudas y subvenciones públicas promuevan la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

#### **Artículo 10.** Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.

1. El Gobierno, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas y a las corporaciones locales, regulará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que garanticen unos mismos niveles de igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con discapacidad.

Dicha regulación será gradual en el tiempo y en el alcance y contenido de las obligaciones impuestas, y abarcará a todos los ámbitos y áreas de las enumeradas en el capítulo I.

2. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecerán, para cada ámbito o área, medidas concretas para prevenir o suprimir discriminaciones, y para compensar desventajas o dificultades. Se incluirán disposiciones sobre, al menos, los siguientes aspectos:

- a. Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En particular, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos.
- b. Condiciones más favorables en el acceso, participación y utilización de los recursos de cada ámbito o área y condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas.
- c. Apoyos complementarios, tales como ayudas económicas, tecnológicas de apoyo, servicios o tratamientos especializados, otros servicios personales, así como otras formas de asistencia humana o animal. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, sistemas de apoyos a la comunicación oral y lengua de signos, sistemas de comunicación táctil y otros dispositivos que permitan la comunicación.
- d. La adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.
- e. Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.
- f. Medios y recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

3. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación se establecerán teniendo en cuenta a los diferentes tipos y grados de discapacidad que deberán orientar tanto el diseño inicial como los ajustes razonables de los entornos, productos y servicios de cada ámbito de aplicación de la Ley.

#### **Artículo 10 bis. Igualdad de trato en acceso a bienes y servicios.**

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de

la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de discapacidad.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su discapacidad.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados, proporcionados y necesarios.

## **FOMENTO Y DEFENSA.**

**Artículo 11.** Medidas de fomento y defensa.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán y facilitarán el desarrollo de medidas de fomento y de instrumentos y mecanismos de protección jurídica para llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades, mediante la adopción de las medidas necesarias para que se supriman las disposiciones normativas y las prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades y el establecimiento de medidas para evitar cualquier forma de discriminación por causa de discapacidad.

## **MEDIDAS DE FOMENTO.**

**Artículo 12.** Medidas de sensibilización y formación.

Las Administraciones públicas desarrollarán y promoverán actividades de información, campañas de sensibilización, acciones formativas y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

**Artículo 13.** Medidas para fomentar la calidad.

Las Administraciones públicas adecuarán sus planes de calidad para asegurar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos con discapacidad. Para ello, incluirán en ellos normas uniformes mínimas de no discriminación y de accesibilidad, y desarrollarán indicadores de calidad y guías de buenas prácticas.

**Artículo 14.** Medidas de innovación y desarrollo de normas técnicas.

1. Las Administraciones públicas fomentarán la innovación en todos los aspectos relacionados con la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para ello, promoverán la investigación en las áreas relacionadas con la discapacidad en los planes de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).

2. Asimismo, facilitarán y apoyarán el desarrollo de normativa técnica, así como la revisión de la existente, de forma que asegure la no discriminación en procesos, diseños y desarrollos de tecnologías, productos, servicios y bienes, en colaboración con las

entidades y organizaciones de normalización y certificación y todos los agentes implicados.

**Artículo 15.** Participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

1. Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, y sus familias, a través de sus organizaciones representativas, participarán en la preparación, elaboración y adopción de las decisiones que les conciernen, siendo obligación de las Administraciones Públicas en la esfera de sus respectivas competencias promover las condiciones para asegurar que esta participación sea real y efectiva. De igual modo, se promoverá su presencia permanente en los órganos de las Administraciones Públicas, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para personas con discapacidad y sus familias.

2. Las Administraciones públicas promoverán y facilitarán el desarrollo de las asociaciones y demás entidades en que se agrupan las personas con discapacidad y sus familias. Asimismo, ofrecerán apoyo financiero y técnico para el desarrollo de sus actividades y podrán establecer convenios para el desarrollo de programas de interés social.

3. El Consejo Nacional de la Discapacidad es el órgano colegiado interministerial de carácter consultivo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que se institucionaliza la colaboración entre las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias y la Administración General del Estado, con el objeto de coordinar y definir una política coherente de atención integral a este grupo ciudadano.

En particular, corresponderá al Consejo Nacional de la Discapacidad la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, a cuyo efecto se constituirá en su seno una oficina permanente especializada, con la que colaborarán las asociaciones de utilidad pública más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

**Artículo 16.** Planes y programas de accesibilidad y para la no discriminación.

La Administración General del Estado promoverá, en colaboración con otras Administraciones públicas y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, la elaboración, desarrollo y ejecución de planes y programas en materia de accesibilidad y no discriminación.

## **MEDIDAS DE DEFENSA.**

**Artículo 17.** Arbitraje.

1. Previa audiencia de los sectores interesados y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, el Gobierno establecerá un sistema arbitral que, sin formalidades especiales, atienda y resuelva con carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes, las quejas o reclamaciones de las personas con

discapacidad en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, siempre que no existan indicios racionales de delito, todo ello sin perjuicio de la protección administrativa y judicial que en cada caso proceda.

2. El sometimiento de las partes al sistema arbitral será voluntario y deberá constar expresamente por escrito.

3. Los órganos de arbitraje estarán integrados por representantes de los sectores interesados, de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias y de las Administraciones públicas dentro del ámbito de sus competencias.

#### **Artículo 18.** Tutela judicial y protección contra las represalias.

1. La tutela judicial del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad comprenderá la adopción de todas las medidas que sean necesarias para poner fin a la violación del derecho y prevenir violaciones ulteriores, así como para restablecer al perjudicado en el ejercicio pleno de su derecho.

2. La indemnización o reparación a que pueda dar lugar la reclamación correspondiente no estará limitada por un tope máximo fijado a priori. La indemnización por daño moral procederá aun cuando no existan perjuicios de carácter económico y se valorará atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión.

3. Se adoptarán las medidas que sean necesarias para proteger a las personas físicas o jurídicas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación o ante un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.

#### **Artículo 19.** Legitimación.

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, las personas jurídicas legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de las personas que así lo autoricen, con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichas personas los efectos de aquella actuación.

#### **Artículo 20.** Criterios especiales sobre la prueba de hechos relevantes.

1. En aquellos procesos jurisdiccionales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de discapacidad, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta y de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Cuando en el proceso jurisdiccional se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de discapacidad, el Juez o Tribunal, a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.



2. Lo establecido en el apartado anterior no es de aplicación a los procesos penales ni a los contencioso-administrativos interpuestos contra resoluciones sancionadoras.

**Artículo 21.** Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 10 bis sufra una conducta discriminatoria por razón de discapacidad, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.** Modificación del Estatuto de los Trabajadores.

El segundo párrafo del artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, queda redactado de la siguiente manera:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.** Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

El segundo párrafo del artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, queda redactado de la siguiente manera:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.** Modificación de la Ley de Propiedad Horizontal.

1. El artículo 10 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, por la que se regula la Propiedad Horizontal, queda redactado de la siguiente manera:

1. Será obligación de la comunidad la realización de las obras necesarias para el adecuado sostenimiento y conservación del inmueble y de sus servicios, de modo que reúna las debidas condiciones estructurales, de estanqueidad, habitabilidad, accesibilidad y seguridad.

2. Asimismo, la comunidad, a instancia de los propietarios en cuya vivienda vivan, trabajen o presten sus servicios altruistas o voluntarios personas con discapacidad, o mayores de setenta años, vendrá obligada a realizar las obras de accesibilidad que sean

necesarias para un uso adecuado a su discapacidad de los elementos comunes, o para la instalación de dispositivos mecánicos y electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior, cuyo importe total no exceda de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes.

3. Los propietarios que se opongan o demoren injustificadamente la ejecución de las órdenes dictadas por la autoridad competente responderán individualmente de las sanciones que puedan imponerse en vía administrativa.

4. En caso de discrepancia sobre la naturaleza de las obras a realizar resolverá lo procedente la junta de propietarios. También podrán los interesados solicitar arbitraje o dictamen técnico en los términos establecidos en la Ley.

5. Al pago de los gastos derivados de la realización de las obras de conservación y accesibilidad a que se refiere el presente artículo estará afecto el piso o local en los mismos términos y condiciones que los establecidos en el artículo 9 para los gastos generales.

2. El artículo 11 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, por la que se regula la Propiedad Horizontal, queda redactado de la siguiente manera:

1. Ningún propietario podrá exigir nuevas instalaciones, servicios o mejoras no requeridos para la adecuada conservación, habitabilidad, seguridad y accesibilidad del inmueble, según su naturaleza y características.

2. Cuando se adopten válidamente acuerdos para realizar innovaciones no exigibles a tenor del apartado anterior y cuya cuota de instalación exceda del importe de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes, el disidente no resultará obligado, ni se modificará su cuota, incluso en el caso de que no pueda privársele de la mejora o ventaja.

Si el disidente desea, en cualquier tiempo, participar de las ventajas de la innovación, habrá de abonar su cuota en los gastos de realización y mantenimiento, debidamente actualizados mediante la aplicación del correspondiente interés legal.

3. Cuando se adopten válidamente acuerdos para la realización de obras de accesibilidad, la comunidad quedará obligada al pago de los gastos aun cuando su importe exceda de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes.

4. Las innovaciones que hagan inservible alguna parte del edificio para el uso y disfrute de un propietario requerirán, en todo caso, el consentimiento expreso de éste.

5. Las derramas para el pago de mejoras realizadas o por realizar en el inmueble serán a cargo de quien sea propietario en el momento de la exigibilidad de las cantidades afectas al pago de dichas mejoras.

3. La norma 1 del artículo 17 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, por la que se regula la Propiedad Horizontal, queda redactada de la siguiente manera:

1. La unanimidad sólo será exigible para la validez de los acuerdos que impliquen la aprobación o modificación de las reglas contenidas en el título constitutivo de la propiedad horizontal o en los estatutos de la comunidad.

El establecimiento o supresión de los servicios de ascensor, portería, conserjería, vigilancia u otros servicios comunes de interés general, incluso cuando supongan la modificación del título constitutivo o de los estatutos, requerirá el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación. El arrendamiento de elementos comunes que no tenga asignado un uso específico en el inmueble requerirá igualmente el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación, así como el consentimiento del propietario directamente afectado, si lo hubiere.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de esta Ley, la realización de obras o el establecimiento de nuevos servicios comunes que tengan por finalidad la supresión de barreras arquitectónicas que dificulten el acceso o movilidad de personas con minusvalía, incluso cuando impliquen la modificación del título constitutivo, o de los estatutos, requerirá el voto favorable de la mayoría de los propietarios que, a su vez, representen la mayoría de las cuotas de participación.

A los efectos establecidos en los párrafos anteriores de esta norma, se computarán como votos favorables los de aquellos propietarios ausentes de la Junta, debidamente citados, quienes una vez informados del acuerdo adoptado por los presentes, conforme al procedimiento establecido en el artículo 9, no manifiesten su discrepancia por comunicación a quien ejerza las funciones de secretario de la comunidad en el plazo de 30 días naturales, por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción.

Los acuerdos válidamente adoptados con arreglo a lo dispuesto en esta norma obligan a todos los propietarios.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.** Modificación de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

La disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, queda redactada de la siguiente manera:

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** Grado mínimo de minusvalía en relación con las medidas de fomento del empleo y las modalidades de contratación.

El grado mínimo de minusvalía necesario para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo para el mercado ordinario de trabajo a favor de los discapacitados, así como para que las personas con discapacidad puedan ser contratadas en prácticas o para la formación en dicho mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33 %.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.** Memoria de accesibilidad en las infraestructuras de titularidad estatal.

Los proyectos sobre las infraestructuras de interés general de transporte, como carreteras, ferrocarriles, aeropuertos y puertos promovidos por la Administración General del Estado, incorporarán una memoria de accesibilidad que examine las alternativas y determine las soluciones técnicas necesarias para garantizar la accesibilidad universal y no discriminación a todos los ciudadanos con discapacidad.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, cuando a la vista de las características del proyecto, éste no incida en la accesibilidad, no será necesaria dicha memoria, circunstancia que se acreditará mediante certificación del órgano de contratación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.** Observatorio Estatal de la Discapacidad.

1. Se considera al Observatorio Estatal de la Discapacidad como un instrumento técnico de la Administración General del Estado que, a través de la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la Discapacidad del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, se encarga de la recopilación, sistematización, actualización, generación de información y difusión relacionada con el ámbito de la discapacidad.

2. Con carácter anual, el Observatorio Estatal de la Discapacidad confeccionará un informe amplio e integral sobre la situación y evolución de la discapacidad en España, que se elevará al Consejo Nacional de la Discapacidad, para conocimiento y debate.

3. El Observatorio Estatal de la Discapacidad se configura asimismo como instrumento de promoción y orientación de las políticas públicas de conformidad con la Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad.

4. El cumplimiento de las funciones dirigidas al desarrollo de los objetivos generales del Observatorio Estatal de la Discapacidad no supondrá incremento del gasto público.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.** Facultades de ejecución y desarrollo.

El Gobierno, a propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Ministerios competentes en la materia, previa consulta al Consejo Nacional de la Discapacidad y, en su caso, a las respectivas conferencias sectoriales, queda autorizado para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.** Consejo Nacional de la Discapacidad.

El Consejo Estatal de Personas con Discapacidad pasa a denominarse Consejo Nacional de la Discapacidad. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno modificará la normativa reguladora del Consejo Estatal de Personas con Discapacidad, al objeto de adecuarla a lo establecido en esta Ley, y en particular, a su nueva denominación y a lo contemplado en el apartado 3 del artículo 15.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.** Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno modificará el Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad, con el fin de incorporar en el Consejo del citado organismo a las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias.

**DISPOSICIÓN FINAL CUARTA.** Plan Nacional de accesibilidad.

En el plazo de seis meses el Gobierno, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 16 de esta Ley, aprobará un plan nacional de accesibilidad 2004-2012. El plan se desarrollará a través de fases de actuación trienal y en su diseño, ejecución y seguimiento participarán las asociaciones más representativas de utilidad pública de ámbito estatal de las personas con discapacidad.

**DISPOSICIÓN FINAL QUINTA.** Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en las relaciones con las Administraciones públicas.

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno establecerá las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que, según lo previsto en el artículo 10, deberán reunir las oficinas públicas, dispositivos y servicios de atención al ciudadano y aquéllos de participación en los asuntos públicos, incluidos los relativos a la Administración de Justicia y a la participación en la vida política y los procesos electorales.

En particular, dentro de este plazo, el Gobierno adoptará para las personas con discapacidad las normas que, con carácter general y en aplicación del principio de servicio a los ciudadanos, contempla el artículo 4 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación serán obligatorias según el calendario siguiente:

En el plazo de tres a cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley, todos los entornos, productos y servicios nuevos serán accesibles, y toda disposición, criterio o práctica administrativa discriminatoria será corregida.

En el plazo de doce a catorce años desde la entrada en vigor de esta Ley, todos los entornos, productos y servicios existentes y toda disposición, criterio o práctica cumplirán las exigencias de accesibilidad y no discriminación.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad de aquellos entornos o sistemas que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y la accesibilidad universal.

**DISPOSICIÓN FINAL SEXTA.** Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno aprobará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, según lo previsto en el

artículo 10 de esta Ley, para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público por las personas con discapacidad. Dichas condiciones básicas serán obligatorias según el calendario siguiente:

En los bienes y servicios nuevos de titularidad pública, en el plazo de cinco a siete años desde la entrada en vigor de esta Ley; en los nuevos de titularidad privada que concierten o suministren las Administraciones públicas, en el plazo de siete a nueve años; y en el resto de bienes y servicios de titularidad privada que sean nuevos, en el plazo de diez a doce años.

En los bienes y servicios ya existentes y que sean susceptibles de ajustes razonables, tales ajustes deberán realizarse en el plazo de diez a doce años desde la entrada en vigor de esta Ley, cuando sean bienes y servicios de titularidad pública o bienes y servicios de titularidad privada que concierten o suministren las Administraciones públicas, y en el plazo de doce a catorce años, cuando se trate del resto de bienes y servicios de titularidad privada.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

**DISPOSICIÓN FINAL SÉPTIMA.** Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en su artículo 10, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social, que serán obligatorias en el plazo de cuatro a seis años desde la entrada en vigor de esta Ley para todos los productos y servicios nuevos, y en el plazo de ocho a diez años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a dichos bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

**DISPOSICIÓN FINAL OCTAVA.** Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los medios de transporte.

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, y en razón de las necesidades, peculiaridades y exigencias que concurren en cada supuesto, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los medios de transporte por personas con discapacidad. Dichas condiciones serán obligatorias en los siguientes plazos a partir de la entrada en vigor de esta Ley, de cinco a siete años para las infraestructuras y material de transporte nuevo, y de doce a catorce años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a los diferentes medios de transporte, en lo que se considere más relevante desde el punto de vista de la no discriminación y de la accesibilidad universal.

**DISPOSICIÓN FINAL NOVENA.** Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en su artículo 10, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y las edificaciones, que serán obligatorias en el plazo de cinco a siete años desde la entrada en vigor de esta Ley para los espacios y edificaciones nuevos y en el plazo de doce a catorce años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a los espacios públicos urbanizados y edificaciones, en lo que se considere más relevante desde el punto de vista de la no discriminación y de la accesibilidad universal.

**DISPOSICIÓN FINAL DÉCIMA.** Currículo formativo sobre accesibilidad universal y formación de profesionales.

El Gobierno, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, desarrollará el currículo formativo en diseño para todos, en todos los programas educativos, incluidos los universitarios, para la formación de profesionales en los campos del diseño y la construcción del entorno físico, la edificación, las infraestructuras y obras públicas, el transporte, las comunicaciones y telecomunicaciones y los servicios de la sociedad de la información.

**DISPOSICIÓN FINAL UNDÉCIMA.** Régimen de infracciones y sanciones.

El Gobierno, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, remitirá a las Cortes un proyecto de ley que establezca el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

**DISPOSICIÓN FINAL DUODÉCIMA.** Lengua de signos.

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno regulará los efectos que surtirá la lengua de signos española, con el fin de garantizar a las personas sordas y con discapacidad auditiva la posibilidad de su aprendizaje, conocimiento y uso, así como la libertad de elección respecto a los distintos medios utilizables para su comunicación con el entorno. Tales efectos tendrán una aplicación gradual en los diferentes ámbitos a los que se refiere el artículo 3 de esta Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL DECIMOTERCERA.** Sistema arbitral.

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, previa audiencia de los sectores interesados y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, establecerá el sistema arbitral previsto en el artículo 17 de esta Ley.

**DISPOSICIÓN FINAL DECIMOCUARTA.** Fundamento constitucional.

1. Esta Ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, conforme al artículo 149.1.1 de la Constitución.

2. La sección II del capítulo III se dicta al amparo de la competencia del Estado en materia de legislación procesal, conforme al artículo 149.1.6 de la Constitución.

**DISPOSICIÓN FINAL DECIMOQUINTA.** Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.



Propuesta de mejora de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del  
Ayuntamiento de Valencia. Sección Tasas y Precios Públicos

**Tabla 5-2: Fases de la elaboración del programa**

FASE	OBJETIVO	RESULTADO	MESES	
Fase 1:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño del Programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir un plan de trabajo para la elaboración del programa.</li> <li>Aprobación del convenio entre el personal del ayuntamiento vigente del 2009-2012, y designación de las Áreas y Departamentos más directamente implicadas.</li> <li>Constitución de un grupo de trabajo interdepartamental</li> </ul>	2	
Fase 2:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración por parte de las Áreas diferentes del Ayuntamiento de Valencia, implicados en la RSC, de un documento borrador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilación y elaboración de una base de datos con las Iniciativas que se desarrollan en el Ayuntamiento de Valencia, relacionadas con la RSC.</li> <li>elaborar de un documento Borrador con objetivos, medidas y proyectos desarrollados, así como con información sobre agentes competentes y responsables, calendario, indicadores y presupuesto aproximado para su ejecución.</li> </ul>	1	50
Fase 3:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consulta del documento Borrador con organizaciones y agentes económicos y sociales.</li> <li>Evaluación de la experiencia con todos agentes implicados en los distintos niveles de participación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación del documento borrador acordado por las áreas del Ayuntamiento de Valencia, a agentes económico-sociales.</li> <li>Recogida de las propuestas, valoración e inclusión de las aceptadas en el documento.</li> <li>Respuesta colectiva e individualizada de las diferentes propuestas.</li> <li>Evaluación a partir de las preguntas establecidas en los cuestionarios y análisis de los resultados</li> </ul>	1	C ev c
Fase 4:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación y remisión a las Cortes Valencianas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del Programa por el Gobierno de Valencia, previamente a su remisión a las Cortes Valencianas.</li> </ul>		T

*(Elaboración propia)*