

Colección **CēRMi es**

Estrategia global de
acción para el empleo
de personas con discapacidad
2007-2008
Propuesta Cermi

CēRMi 10 Aniversario
1997-2007

COMITE ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD


Ediciones
Cinca

Director: Luis Cayo Pérez Bueno

La preparación y ordenación generales de los materiales que integran esta *Estrategia* corrieron a cargo del Doctor Don Miguel Ángel Cabra de Luna, Asesor Jurídico del CERMI Estatal.

Publicado con el apoyo de:



1ª Edición octubre de 2007

© CERMI

Reservados todos los derechos.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las obras de la Colección Cermi.es editadas por Ediciones Cinca, S. A., incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A., se identifique con las mismas.

Producción editorial,
Coordinación técnica e impresión:
Grupo editorial CINCA
Avda. Doctor Federico Rubio y Galí, 88
28040 Madrid
grupoeditorial@edicionescinca.com

Depósito legal:
ISBN: 978-84-96889-06-4

Estrategia global de
acción para el empleo
de personas con discapacidad
2007-2008
Propuesta Cermi

CERMI 10 Aniversario
1997-2007

COMITE ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD


Ediciones
Cinca

Grandes líneas sobre estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

I. PLANTEAMIENTO GENERAL	13
1. Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2007-2008: Nuevos retos.....	13
2. Estrategias para el empleo de las personas con discapacidad: Objetivos.....	17
II. EMPLEO ORDINARIO	25
1. Modificaciones a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.....	25
2. Insuficiencias de las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo u ocupación aprobadas en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (transposición de la Directiva 2000/78/CE)	25
3. Equiparación de las personas con inteligencia límite a las personas con discapacidad, a efectos laborales.....	26
4. Reforzar la medida de reserva de empleo de las personas con discapacidad.....	27
5. Resolver los problemas planteados en los Centros Especiales de Empleo (CEE) como consecuencia de la doctrina jurisprudencial en materia de subrogación laboral.....	31
6. Formación profesional para el empleo	32
7. Mejorar las ayudas a la contratación laboral de las personas con discapacidad.....	33

Grandes líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo
de las personas con discapacidad 2007-2008

	<i>Págs.</i>
8. Mejora de las ayudas al autoempleo de las personas con discapacidad	37
9. Reforma de la Orden de 13 de abril de 1994 (o nueva norma), en relación a la ayuda a la adaptación de puestos de trabajo ..	38
10. Puesta en marcha de un Programa de Prácticas Formativas Prelaborales	39
11. Responsabilidad Social Corporativa.....	39
12. Crear un “Observatorio Ocupacional o un Banco de Intercambio de Buenas Prácticas”	40
13. Actuaciones de sensibilización social y negociación colectiva..	40
14. Mujer con discapacidad	42
15. Participación de la discapacidad en el Consejo Económico y Social del Estado (CES).....	42
16. Seguimiento y evaluación e indicadores.....	43
17. Creación de un servicio público de asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo y del entorno laboral	43
18. Medidas en materia de protección social favorecedoras de la inclusión laboral	43
III. EMPLEO PROTEGIDO	47
IV. MEDIDAS PRESUPUESTARIAS	55
V. ASPECTOS OPERATIVOS Y CALENDARIO	57

**Documento amplio de estrategia global de acción
para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008**

I. INTRODUCCIÓN	61
1. Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008: Nuevos retos	61
2. Algunos datos para un diagnóstico	67
3. Estrategias para el empleo de las personas con discapaci- dad: objetivos	72
II. EMPLEO ORDINARIO	83
1. Modificaciones a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.....	84
1.1. Articulación del derecho a una igualdad de trato de di- chas personas: Igualdad de trato y no discriminación	84
1.2. Participación	86
2. Insuficiencias de las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo u ocupación apro- badas en la ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (transposición de la Directiva 2000/78/CE)	87
2.1. Ámbito de aplicación	87
2.2. Ajustes razonables	90
2.3. Infracciones y sanciones en el orden administrativo social.....	94
3. Equiparación de las personas con inteligencia límite a las per- sonas con discapacidad, a efectos laborales.....	95

Grandes líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo
de las personas con discapacidad 2007-2008

	<i>Págs.</i>
4. Reforzar la medida de reserva de empleo de las personas con discapacidad.....	96
4.1. Reforma del artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos en relación a la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad.....	96
4.2. Intensificar el control del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo y de las medidas contra la discriminación de las personas con discapacidad. Plan de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	102
4.3. Propuesta de modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para tipificar como infracción muy grave el incumplimiento de la obligación de cubrir la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad.....	102
4.4. Puesta en práctica de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.....	105
4.5. Contratación pública.....	105
4.6. Exclusión de cualquier subvención pública de aquellas empresas que incumplan la obligación de reserva de empleo.....	106
4.7. Medidas alternativas.....	106
4.8. Empleo público.....	113
5. Resolver los problemas planteados en los CEE como consecuencia de la doctrina jurisprudencial en materia de subrogación laboral.....	115
5.1. Primer supuesto.....	115
5.2. Segundo supuesto.....	119


Índice


	<i>Págs.</i>
6. Formación profesional para el empleo	120
7. Mejorar las ayudas a la contratación laboral de las personas con discapacidad.....	126
7.1. Incentivos especiales a favor de empresas ordinarias que hagan un especial esfuerzo en materia de contratación o por encima de sus obligaciones en materia de cuota de reserva	126
7.2. Régimen de exclusiones de las bonificaciones de S.S. .	127
7.3. Compatibilidad de los incrementos de las bonificaciones de S.S. en el caso de contratación de mujeres mayores de 45 años	129
7.4. Bonificaciones en caso de subrogación de trabajadores procedentes de un CEE	129
7.5. Simplificación administrativa	130
7.6. Teletrabajo	130
8. Mejora de las ayudas al autoempleo de las personas con discapacidad.....	131
8.1. Mejora de la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores con discapacidad que se establezcan como autónomos	131
8.2. Mejorar las ayudas para la instalación de trabajadores con discapacidad desempleados como autónomos.....	132
8.3. Teletrabajo	134
9. Reforma de la Orden de 13 de abril de 1994 (o nueva norma), en relación a la ayuda a la adaptación de puestos de trabajo ..	134
10. Puesta en marcha de un Programa de Prácticas Formativas Prelaborales	138
11. Responsabilidad Social Corporativa	138
12. Crear un “Observatorio Ocupacional o un Banco de Intercambio de Buenas Prácticas”	140

Grandes líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo
de las personas con discapacidad 2007-2008

	<i>Págs.</i>
13. Actuaciones de sensibilización social y negociación colectiva..	140
13.1. Sensibilización.....	140
13.2. Creación de un Organismo de Promoción de la Igualdad.	141
13.3. Negociación colectiva	142
14. Mujer con discapacidad	142
15. Participación de la discapacidad en el CES	143
16. Seguimiento y evaluación	143
17. Creación de un servicio público de asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo y del entorno laboral.....	144
18. Medidas en materia de protección social favorecedoras de la inclusión laboral	144
18.1. Pensiones no contributivas.....	144
18.2. Jubilación anticipada de personas con discapacidad..	145
18.3. Subsidio LISMI.....	145
18.4. Convenio especial de Seguridad Social.....	146
III. EMPLEO PROTEGIDO	
1. Redefinición de la figura de los CEE	147
2. Objetivos de los CEE.....	147
3. Requisitos para ser CEE	148
4. Marco financiero de apoyo	148
5. Incentivo al “desarrollo profesional en una empresa no CEE” .	151
6. Subvención por unidades de apoyo (Real Decreto 469/2006, de 21 de abril).....	152
7. Revisión de la normativa laboral de carácter especial	153
8. Normativa en materia de enclaves laborales.....	153
IV. MEDIDAS PRESUPUESTARIAS	155
V. ASPECTOS OPERATIVOS Y CALENDARIO.....	157


Índice


	<u>Págs.</u>
ANEXO 1: Propuestas de modificación del Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio régimen especial por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.....	161
ANEXO 2: Modificaciones al Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales	181
ANEXO 3: Propuestas de modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público.....	191
BIBLIOGRAFÍA	197



Documento de
**Grandes líneas sobre la estrategia global
de acción para el empleo de las personas
con discapacidad 2007-2008**



I. PLANTEAMIENTO GENERAL

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la Ley 43/2006, sobre mejora del crecimiento y el empleo, el Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consultas con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y de sus familias, aprobará una Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2007-2008, que contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario, de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

Esta Estrategia contará, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

Este documento pretende ser la aportación del sector asociativo de la discapacidad representado por el CERMI a dicha Estrategia, a partir del cual negociar u orientar el texto definitivo que debe aprobar el Gobierno de la Nación.

1. Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008: Nuevos retos

Antes de abordar la reflexión sobre los retos que deberían alcanzarse a través de la Estrategia, debemos realizar una valoración positiva respecto

de los avances que, en materia de empleo para personas con discapacidad, de visibilidad de este grupo ciudadano, de sensibilización social y política, han supuesto los dos primeros Planes de Empleo para Personas con Discapacidad. La realidad de las personas con discapacidad respecto a su vinculación con el mercado de trabajo y, en consecuencia, su mayor inclusión social ha mejorado notablemente desde 1997.

Siendo conscientes de esta realidad, no es menos cierto que las tasas de participación de las personas con discapacidad en el empleo no son satisfactorias si las comparamos con los de los países de nuestro entorno y con las tasas generales de actividad, ocupación y desempleo de la población general en edad laboral de nuestro país, persistiendo un importante déficit de inserción laboral en este grupo social. Por otra parte, el bajo nivel formativo de muchas personas con discapacidad, así como el escaso número que accede a la enseñanza superior (universidad), constituye una dificultad para mejorar sus tasas de actividad y ocupación.

Ante esta situación **los principales retos que se deberían alcanzar a través de esta Estrategia se centrarían en estos que se enuncian:**

- Aproximar al grupo de las personas con discapacidad al “pleno empleo”, alcanzando para el sector tasas de actividad, ocupación y desempleo similares a las de la población general.
- Profundizar en un marco de acción configurado con políticas no discriminatorias y medidas de acción positiva, acompañadas del seguimiento y control político y técnico que garantice su efectivo cumplimiento.
- Promover la revisión del modelo de integración laboral que hoy recoge la legislación, evolucionando hacia otro más centrado en la persona con discapacidad, en sus posibilidades, en su toma de decisiones, en los sistemas de apoyo que favorezcan su desarrollo profesional, en nuevas estructuras que permitan el tránsito por distintos itinerarios adaptados que hagan real la igualdad de oportunidades en el empleo.

Planteamiento general

- Mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo de los grupos y segmentos de personas con discapacidad más desfavorecidos y con mayores dificultades de inserción laboral (continuar y ahondar la senda de los grupos de discriminación positiva), estableciendo objetivos concretos medibles, y siendo conscientes de que los recursos necesarios serán necesariamente mayores.
- Profundizar en la calidad de la formación para el empleo que garantice la igualdad de oportunidades, ya que para disponer de mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, es necesario incrementar el nivel formativo de las personas con discapacidad.
- Profundizar en la calidad de la educación en general de manera que se garantice la igualdad de oportunidades ya que el déficit educativo persistente en el grupo de personas con discapacidad está perjudicando el acceso al mercado de trabajo de este sector de población.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar la acción positiva en el acceso y permanencia en todos los niveles educativos, particularmente en la formación profesional superior y universitaria.
- Profundizar en los mecanismos de transición de las etapas educativas a la laboral.
- Intensificar los mecanismos de readaptación profesional, reincorporando al mercado de trabajo al mayor número de personas con una discapacidad sobrevenida.
- Atender las necesidades específicas de las discapacidades “emergentes”, las discapacidades “del futuro” y las discapacidades sobrevenidas, abordando así las nuevas realidades que ya se están produciendo.
- Acometer un Plan de acción vigoroso, con medidas específicas, para las mujeres con discapacidad.
- Modificaciones en la Ley de Contratos del Sector Público para incluir cláusulas sociales que fomenten el empleo de las personas con dis-

capacidad, potenciando la cuota legal de reserva y la reserva a los CEE de procedimientos de adjudicación de contratos públicos.

- Continuar e incrementar las ayudas al empleo de las personas con discapacidad; debería afrontarse una revisión del catálogo de ayudas e incentivos al empleo ordinario, CEE y empleo autónomo, procurando su mejora y actualización.
- Es necesario que la situación y necesidades de las personas con discapacidad se considere de forma transversal, tal y como se recoge conceptualmente en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre (LIONDAU), desde la prevención, la atención temprana, la educación, la accesibilidad universal en todo el sistema educativo, incluida la universidad, la formación para el empleo, la igualdad de trato en los procesos de acceso al empleo, la formación continua que debe de tener especial énfasis en los grupos y segmentos más expuestos a los cambios, tal es el caso de este sector, y la atención al envejecimiento y sus problemas asociados, de las personas con discapacidad que están trabajando.
- Actualizar y mejorar el marco normativo del empleo protegido.
- Implicar a las organizaciones empresariales y sindicales, a través de la negociación colectiva y el diálogo social.
- Desarrollar acciones en el propio seno del CERMI y sus organizaciones, y otras en colaboración con las distintas Administraciones, para poner a disposición de las personas con discapacidad las oportunidades e instrumentos que potencien y favorezcan el paso de una situación de usuario de Servicios Sociales a otra como trabajador de pleno derecho, poniendo los recursos humanos y económicos adecuados y suficientes, para la consecución de tal fin.
- Mejorar la coordinación entre las políticas de cobertura social y las de empleo.

- Garantizar la promoción de “itinerario vital”, de manera que se dé una respuesta coordinada y complementaria de actuaciones entre los distintos ámbitos y políticas: prestaciones sociales, políticas educativas, actuaciones de formación para el empleo, desarrollo de la autonomía personal y de la vida independiente, apoyos al empleo, transporte, vivienda, etc.

La solución de los problemas sociales implica necesariamente un cambio social: fundamentalmente cambiar las formas con que los individuos y los grupos desarrollan sus vidas, cambiando las actitudes y los valores en las comunidades y en la sociedad en su totalidad, ésta debe ser la gran meta de la Estrategia.

Resulta fundamental el papel que el CERMI y todo el tejido asociativo de las discapacidad tiene en la solución de estos retos, e inexcusable la colaboración que las Administraciones y los agentes sociales deben de prestar si creen que una sociedad más justa para más de tres millones y medio de personas. Nos acercaremos así a una vida en comunidad más rica e inclusiva, que haga acopio de todo el potencial humano y creativo de la discapacidad.

2. Estrategias para el empleo de las personas con discapacidad: Objetivos

Se ha afirmado que disponer de un empleo supone desempeñar un papel socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social, mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social.

Los trabajadores con discapacidad tienen los mismos derechos que la población en general. Pero no es suficiente con reconocer derechos universales. Hay que facilitar su ejercicio pleno y efectivo.

La realidad se encuentra muy lejos del ideal de igualdad al que aspiramos. Por eso es necesario adoptar medidas enérgicas de acción positiva, políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales con objeto de reducir la situación de desventaja.

De ahí la importancia de esta Estrategia global a favor del empleo de las personas con discapacidad.

Dado que las personas con discapacidad representan uno de cada seis europeos en edad de trabajar, su incorporación al mercado laboral se antoja clave para alcanzar los objetivos en materia de empleo. Para ello urge poner en práctica políticas dirigidas tanto a las personas con discapacidad que tengan un empleo o estén buscando activamente un trabajo como aquellas que ya han abandonado tal búsqueda o nunca la han iniciado. Particular énfasis debe ponerse en las mujeres con discapacidad que sufren una doble discriminación en términos de acceso al empleo.

Los ejes centrales de una política de empleo en favor de las personas con discapacidad serían:

— ***Fomento de la actividad laboral***

La sociedad debe cambiar su mentalidad respecto de la discapacidad, desterrando los prejuicios y estereotipos aún persistentes. El término de “persona con discapacidad” no debe considerarse en absoluto sinónimo de “incapaz para el trabajo”. La discapacidad es una situación que da acceso a medidas de acción positiva, que garanticen su igualdad real y efectiva, pero no debe bloquear ni entorpecer el acceso a un empleo digno, decente y de calidad. Las nuevas orientaciones de la política pública van por este camino (véase la Ley 8/2005 de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado). Lo que se pretende es que no se “penalice” el hecho de asumir el “riesgo” de reincorporarse a la vida laboral o, simplemente, se pretenda conseguir un empleo, al mismo tiempo que se han de adoptar acciones positivas que permi-

tan la “activación laboral” de este grupo. Estas acciones deben adoptarse en diversos ámbitos ya que abordarlo sólo desde las políticas de empleo no dará el resultado perseguido.

Un elemento fundamental de la política de fomento del empleo de las personas con discapacidad consiste en crear mecanismos que produzcan un fuerte estímulo (“motivación”) hacia la vida laboral activa. Cada persona con discapacidad debe contar con un conjunto de acciones personalizadas con medidas o actividades encaminadas a conseguir su participación en el mercado laboral. Estas acciones deben incluir tanto actividades de habilitación y empleo, como beneficios económicos y otro tipo de ventajas para las personas que participan. La rapidez es crucial en las medidas de activación. Cuanto más tiempo pasa una persona con discapacidad sin un empleo, más difícil resulta conseguir que vuelva a trabajar. La estrategia ideal sería aquella que desencadena las acciones de empleo, formación y apoyo económico a la mayor brevedad posible después de observarse el más mínimo problema o desventaja con implicaciones para la vida laboral de la persona. A largo plazo, conseguir una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad, no sólo ayudará a estas personas a tener una vida más plena, sino que también supondrá un ahorro sustancial en los sistemas de prestaciones.

— ***La aceptación de obligaciones mutuas y el principio de responsabilidad individual.***

Realizar todos aquellos esfuerzos que se crean necesarios para la inclusión y apoyo de las personas con discapacidad, pero propiciar que éstas, sus familias y las entidades prestadoras de servicios, pongan todo su empeño en aprovechar las oportunidades que se les ofrecen. Por ello es imprescindible profundizar en los itinerarios individualizados (ampliando este concepto a actuaciones diversas y no sólo estrictamente de formación y empleo) y conseguir el compromiso individual para llevarlo a la práctica.

— ***El compromiso de las empresas.***

La implicación de las empresas o empleadores es esencial para una satisfactoria incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. La relación del empleado o empleada con discapacidad con el entorno de la empresa debe ser seguida por los servicios de intermediación que no deben cesar en su cometido hasta que la inclusión se ha consolidado. Esto exige un verdadero cambio de mentalidad respecto de los procesos de integración laboral de las personas con discapacidad. Éste es el verdadero complemento a las cuotas de reserva de empleo. En definitiva, se debe intensificar la formación y la sensibilización de los empleadores desde el propio convencimiento.

— ***Un enfoque que tenga en cuenta la multiexclusión de las mujeres con discapacidad.***

La concurrencia de factores discriminatorios como son el género y la discapacidad agrava la situación de esas personas y dificulta enormemente las medidas de inserción social y laboral. Por ello es preciso que todas las políticas, propuestas y acciones contemplen la perspectiva de género a fin de paliar las consecuencias devastadoras de la multiexclusión a la que se ven sometidas las mujeres con discapacidad.

— ***Diálogo social.***

Se dan una serie de factores que permiten confirmar que el encaje de la discapacidad en el diálogo social no es el más adecuado, por una serie de razones:

- Los agentes sociales tienen poco conocimiento de la discapacidad.
- Falta de diálogo.
- No existen o son muy tímidos los intentos de acercamiento mutuo.
- Desconocimiento de los perfiles de los trabajadores de los CEE.

Planteamiento general

- Falta de interés del grupo social de la discapacidad a este acercamiento.
- Falta de representación de la discapacidad en la mesa del diálogo social.

Los objetivos que se debe plantear dicha estrategia debe torcer la realidad para ajustarla al ideal de igualdad al que toda la sociedad aspira.

Son, entre otros, los siguientes:

- Aproximar a las personas con discapacidad al “pleno empleo”. Sin la inclusión laboral de la discapacidad, no habrá pleno empleo en 2010.
- Persistir en la línea de la discriminación positiva dentro de la propia discapacidad. Tener muy en cuenta las discapacidades severas o que sufren un acusado estigma, es decir, aquéllas que presentan las personas con parálisis cerebral, personas con autismo, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien. Asimismo, las personas con ceguera y sordera total. Hay que adoptar medidas que promuevan especialmente la incorporación al mercado de trabajo de los grupos que dentro de la propia discapacidad presentan mayor grado de exclusión laboral (“grupos de discriminación positiva”). Se han de configurar políticas activas de empleo diferenciadas. Finalmente, incentivar el tránsito de personas con discapacidad de centros ocupacionales a cualquier realidad de empleo. Incentivar a las organizaciones que, contando con servicios sociales, promuevan el tránsito a un CEE o a cualquier otro tipo de empresa.
- Elevar la tasa de actividad de este grupo social intentando alcanzar la tasa de actividad de la población en edad laboral sin discapacidad, implicando a todos los agentes (Administraciones, organizaciones, familias y a las propias personas con discapacidad).
- Reducir la tasa de desempleo para alcanzar la tasa general de desempleo de la población general.

Grandes líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

- Mejorar las condiciones de calidad en el empleo, tanto en el empleo ordinario como en el protegido.
- Hacer realidad la igualdad de oportunidades y la “no discriminación”.
- “Tecnologizar” la discapacidad como medio para mejorar la competitividad laboral de estas personas.
- Desarrollar programas conjunto CERMI-Organizaciones CERMI-Administraciones, generadores de una cultura nueva, no ligada a la pensión y sí al derecho al empleo como irrenunciable. Para ello, hay que establecer apoyos para programas específicos que pretendan este fin.
- Atención a la perspectiva de género en todas las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad, a través de políticas y programas activos de empleo singulares o reforzados para las mujeres con discapacidad.
- Incorporar la discapacidad a la negociación colectiva para hacer frente al reto de la igualdad de oportunidades de todos en el mercado de trabajo. Se deberán incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas que comprometan a la empresa en el cumplimiento de la cuota de reserva. Se deberían incluir cláusulas que comprometan al empresario a realizar la paulatina adaptación de instalaciones para hacerlas accesibles a las personas con discapacidad que trabajen en la empresa. Asimismo, de deberían adoptar por las empresas planes de igualdad e inclusión para las personas con discapacidad en cada empresa, y planes sectoriales para cada sector de producción o actividad económica.
- Incorporar la discapacidad al diálogo social, mediante medidas tales como la formación de los agentes sociales en materia de discapacidad, la firma de un Acuerdo marco entre los agentes sociales y el CERMI o la suscripción de convenios para contar con su apoyo en la defensa de los intereses de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.



Planteamiento general



- Promover el desarrollo de sistemas de financiación centrados en generar sistemas y estructuras de apoyo, orientadas a potenciar los procesos de inserción laboral en cualquier tipo de empresa, así como el desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad. Centrar esfuerzos especialmente en aquellos grupos que, por su propia realidad, requieren en mayor medida y durante mayor plazo de dichos sistema y estructuras.

II. EMPLEO ORDINARIO

1. **Modificaciones a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**

Desde el punto de vista de las personas con discapacidad, se realizan las siguientes propuestas de mejora de esta norma, vertebradas en torno a dos grandes cuestiones:

- Articulación de los derechos a la igualdad de trato de dichas personas.
- Presencia y participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad (CERMI) en los órganos de impulso y consulta de las políticas públicas de empleo.

2. **Insuficiencias de las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo u ocupación aprobadas en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (transposición de la Directiva 2000/78/CE)**

El contenido de la transposición es insuficiente al dejar, a juicio del sector de la discapacidad, lagunas relevantes. En concreto:

- a) En cuanto a su ámbito de aplicación (relaciones labores de carácter especial, empleo público, etc.).
- b) Por lo que se refiere a la obligación de realizar ajustes razonables.

- c) En materia de infracciones y sanciones en el orden administrativo social.

La aprobación de normas es condición necesaria pero no suficiente. Para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y no discriminación en las empresas, se precisa poner en marcha otras medidas, que se despliegan en todo este documento:

- Intensificar la formación y sensibilización entre empresarios, trabajadores, sindicalistas, Inspectores de Trabajo, Jueces, Fiscales, y, en general, todo tipo de operadores en el terreno.
- Difusión de buenas prácticas en las empresas.
- Creación de servicios de asesoramiento a las empresas y elaboración de guías de orientación.
- Confección de un documento que aglutine u ordene el conjunto de derechos y obligaciones en materia de igualdad de trato.
- Creación de un Organismo de promoción de la igualdad.

3. Equiparación de las personas con inteligencia límite a las personas con discapacidad, a efectos laborales

Se propone modificar la regulación sobre consideración de personas con discapacidad a efectos laborales, para darles esta conceptualización a las personas con inteligencia límite, con independencia del grado concreto de discapacidad que tengan reconocido. Esta petición se fundamenta en la propia Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006. La definición que propugna la Convención no es cerrada, sino que *incluye a aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las*

demás (Artículo 1), lo que no significa que excluya a otras situaciones o personas que puedan estar protegidas. Se trata de un concepto, como reconoce el preámbulo de la Convención, que evoluciona, que no puede enclausrarse en una definición legal.

4. Reforzar la medida de reserva de empleo de las personas con discapacidad

4.1. Reforma del artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos en relación a la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad. Se propone ampliar la obligación de reserva legal a las empresas que tengan en su plantilla entre 25 y 49 trabajadores, las cuales deberán contratar al menos 1 trabajador con discapacidad.

4.2. Intensificar el control del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo y de las medidas contra la discriminación de las personas con discapacidad. Plan de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4.3. Propuesta de modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para tipificar como infracción muy grave el incumplimiento de la obligación de cubrir la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad. Se pide que también conlleve la sanción accesoria prevista en el artículo 46 del TRLISOS, es decir, la pérdida automáticamente de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

4.4. Puesta en práctica de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, articulando inicialmente actuaciones de formación para las personas con discapacidad.

4.5. Incorporar a la Ley de Contratos del Sector Público la previsión de que sólo podrán contratar con el sector público las empresas que viniendo

obligadas acrediten, al inicio del proceso de licitación, como requisito de admisibilidad, el cumplimiento de la reserva legal de empleo a favor de personas con discapacidad o las medidas alternativas a la cuota. Asimismo, el establecimiento de una reserva favorable a los CEE de procedimientos de adjudicación de contratos públicos.

4.6. Modificación de la Ley General de Subvenciones para establecer la exclusión de cualquier subvención pública de aquellas empresas que incumplan la obligación de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad.

4.7. Medidas alternativas.

La actual normativa reguladora de las medidas alternativas, en general positiva, ha llevado en algunos casos a situaciones en las que empresas cumplen con la normativa de tal manera que no se crea empleo o menos del que se debería crear.

- Se propone que en el caso de los *enclaves laborales*, el empleo que compute como medida alternativa por parte de la empresa sea igual al número de trabajadores con discapacidad en el enclave.
- En el caso de la *compra de productos y servicios a un CEE*, la facturación incluye los importes relativos a materias primas y otros elementos no relacionados estrictamente con la mano de obra, por lo que la medida alternativa no tiene una traducción directa en generación de empleo. Se deberían estudiar fórmulas que incrementen el impacto directo sobre el empleo en el CEE de la medida alternativa.
- Se debe reforzar el control sobre la aplicación de las *donaciones* a fundaciones y asociaciones de utilidad pública, para garantizar que se utilizan exclusivamente en proyectos generadores de empleo, dando atribuciones específicas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e incluyendo dichos controles en los Planes de Inspección. A tal efecto:

Empleo ordinario

a) Se establecerá en el Real Decreto el contenido mínimo de las memorias que deben presentar las fundaciones y asociaciones de utilidad pública receptoras de las donaciones, donde se incluya, entre otros, extremos:

- El número de personas con discapacidad que han encontrado empleo y el número de personas formadas, en ambos casos con cargo a los fondos procedentes de las donaciones o acciones de patrocinio.
- El número de trabajadores con discapacidad que tiene la fundación y asociación de utilidad pública (la media del año anterior), para verificar que cumplen con la obligación de contar con el 2% de los trabajadores con discapacidad en el caso de aquellas entidades obligadas, es decir las que tengan 50 ó más trabajadores (o 25 si se acepta nuestra propuesta general al respecto).

Además, se remitirán las memorias en las que existan indicios de aplicación indebida de las donaciones a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de su control. En tanto no se pronuncie ésta o cuando levante acta de infracción, no se autorizarán las medidas alternativas. Esto se encuentra condicionado a que se le dé capacidad jurídica a la Inspección de Trabajo en este tema, conforme a lo que se propone más adelante.

b) El control sobre la fundación o asociación de utilidad pública sobre la debida aplicación del destino de la donación o acción de patrocinio no corresponde, sin embargo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pues ni aquellas entidades son o pueden ser sujetos responsables de imputación de una infracción administrativa, pues no ha sido determinado así por norma legal, ni la infracción ha sido tipificada como tal.

Se están produciendo posibles fraudes a la normativa en algunas fundaciones que no aplican debidamente las donaciones, pero como no hay instrumentos efectivos de control, son conductas que quedan impunes.

Se podría corregir esta situación. Lo que daría armas para combatir estas irregularidades.

Así pues, se propone:

- Designar como sujetos responsables de infracción a las fundaciones y asociaciones de utilidad pública.
- Tipificar como infracción muy grave el empleo indebido de los fondos procedentes de las donaciones.

4.8. Empleo público.

Se reconoce que la nueva regulación producida estos últimos años ha mejorado la situación del empleo público (Ley 53/2003, de 3 de diciembre; Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad; Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad). Aún así, es necesario seguir avanzando en esta línea.

Las propuestas de mejora que se realizan son las siguientes:

- Adaptación de las pruebas de acceso a cada tipo de discapacidad.
- Asignación de puestos en función del perfil de la persona.
- Prácticas y formación previas adaptadas en el puesto de trabajo.
- Desarrollar y delimitar el concepto de ajustes razonables.
- Posibilitar la participación o consulta al movimiento asociativo en la valoración que hacen los centros base sobre la imposibilidad de adaptación al puesto de trabajo.
- Artículo 8 del Real Decreto 2271/2004: intentar lograr un desarrollo reglamentario o, al menos, un código de buenas prácticas elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas y el CERMI.
- Buscar fórmulas para incentivar que las academias preparen como opositores u opositoras a personas con discapacidad. Por ejemplo, fijar

subvenciones para compensar gastos de adaptación arquitectónica, virtual o en la comunicación o los materiales, o incorporar como paquete formativo cursos homologados de acceso a la función pública.

- Intentar lograr una mejora en la difusión de las convocatorias entre las personas con discapacidad.
- Se promoverá por parte del Ministerio de las Administraciones Públicas la puesta en marcha de proyectos piloto de empleo con apoyo de personas con discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado, tomando como base de partida la normativa reguladora de este programa.
- Se ha de priorizar el acceso de las personas con discapacidad también en las convocatorias de empleo temporal.
- Modificar la normativa reguladora para establecer reservas específicas, dentro de la reserva general, a personas con discapacidad que tienen mayor dificultad de acceso al empleo público.

5. Resolver los problemas planteados en los CEE como consecuencia de la doctrina jurisprudencial en materia de subrogación laboral

Una primera situación es cuando un CEE pierde una contrata y es sustituida por una empresa ordinaria. Es letal para los CEE que trabajan en sectores afectados por convenios colectivos que contemplen la subrogación laboral en caso de cambio de contratas de servicio. En este supuesto, se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no se beneficia de las ayudas previstas para estos Centros, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria. Se trataría de resolver ambos problemas, modificando el Real Decreto 1368/1985 y la Ley 43/2006.

El segundo supuesto que precisa solución es el relativo a cuando la contrata corresponde a un CEE, debiendo asumir la subrogación laboral de los trabajadores sin discapacidad. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70% para que el CEE conserve la calificación como tal. En este caso, la solución es no computar como tales los trabajadores que procedan del cambio de una contrata, para lo cual habría que empezar por modificar el artículo 42.2 de la LISMI.

6. Formación profesional para el empleo

Las propuestas giran en torno a los siguientes temas:

- a) Prácticas profesionales.
- b) Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final.
- c) Dotación presupuestaria para la contratación de Intérpretes de Lenguas de Signos Españolas en los cursos de formación, o para la provisión de medios de apoyo a la comunicación oral.
- d) Establecer medidas de adaptación que supongan incentivos reales a la participación de las personas con discapacidad, particularmente atendiendo las necesidades de las personas sordas y con discapacidades visuales.
- e) Atención prioritaria (cupos de reserva) a determinados grupos de personas con discapacidad.
- f) Participar con el INCUAL en la definición del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, para que estén adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.
- g) La dotación presupuestaria de cada curso debe tener en cuenta las necesidades de adaptación, personal de apoyo, recursos materiales y humanos necesarios para la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

Las necesidades formativas de las personas con discapacidad deben contemplarse bajo un enfoque más global. La formación para el empleo, que es sólo un aspecto digno de tener en cuenta, debe ser complementaria del sistema educativo en general. Como base fundamental para la integración social y el acceso al empleo, es necesario potenciar el acceso de las personas con discapacidad al sistema educativo en todos los niveles de su estructura, incluidos los niveles universitarios.

En la enseñanza secundaria no obligatoria, las cifras disponibles demuestran que hay una caída muy acusada del porcentaje de alumnos con discapacidad en el paso de la enseñanza secundaria obligatoria a la FP I y bachiller (los últimos dos años). Una propuesta oportuna sería la de realizar un estudio para averiguar las causas de estos hechos.

Es necesario la adaptación y revisión permanente tanto del acceso físico a los Centros formativos, como de las adaptaciones curriculares pertinentes.

En esta línea se debe dar contenido real y efectivo a las importantes previsiones de la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica 6/2001.

7. Mejorar las ayudas a la contratación laboral de las personas con discapacidad

7.1. Incremento de las ayudas a la contratación

Se propone incrementar las ayudas a la contratación, tanto las bonificaciones como las subvenciones, intensificándolas cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, así como en el caso de determinados grupos específicos de trabajadores con discapacidad.

En relación a los contratos indefinidos:

a) Contratos suscritos por empresas de 50 ó más trabajadores:

Grandes líneas sobre la estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

- Se incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social en un 20%. (30% si se trata de personas con discapacidad severa¹, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)
- La subvención pasaría de 3.906 a 9.000 €. (13.500 € si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)

b) Contratos suscritos por empresas de menos de 50 trabajadores:

- Se incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social en un 30%. (45% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)
- La subvención pasaría de 3.906 a 12.000 €. (18.000 € si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)

Se considera también personas con discapacidad severa las personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1(1/10 de la escala de Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos.

En relación a los contratos temporales²:

a) Contratos suscritos por empresas de 50 ó más trabajadores: Se incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social en un 20% (30 % si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad).

¹ Se consideran como personas con discapacidad severa, como ya se ha indicado, aquellas personas con parálisis cerebral, personas con autismo, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien.

² Dado que son contratos temporales se considera como conveniente incentivar sólo a partir de más de 4% de cuota.

b) Contratos suscritos por empresas de menos de 50 trabajadores: Se incrementaría el importe de las bonificaciones de Seguridad Social en un 30% (45% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad).

Se consideran también personas con discapacidad severa las personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1(1/10 de la escala de Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos.

Cuando el trabajo, indefinido o temporal, se preste en régimen de teletrabajo y el domicilio social de la empresa y del teletrabajador sea diferente, el Servicio Público de Empleo Estatal será el competente para conceder esas ayudas.

7.2. Régimen de exclusiones de las bonificaciones de Seguridad Social

La nueva Ley 43/2006 dificulta el tránsito de CEE a otra empresa que no tenga la consideración de CEE, en aquellos casos en los que el trabajador del CEE tenga un contrato indefinido, salvo que el trabajador venga de un enclave laboral y vaya a la empresa colaboradora. Se trata de revisar el artículo 6.3 para cubrir esta situación. Asimismo, se debe prever adecuadamente la situación de vuelta de un trabajador de una empresa no CEE a un CEE. Dichas personas deben ser estimuladas a reincorporarse lo antes posible al mercado de trabajo para evitar su inactividad.

Se plantea asimismo eliminar la exclusión (anterior a la Ley 43/2006) del apartado c) del artículo 6.1, ya que esta exclusión puede disuadir la contratación de trabajadores con discapacidad.

7.3. Compatibilidad de los incrementos de las bonificaciones de Seguridad Social en el caso de contratación de mujeres mayores de 45 años

Se propone suprimir la incompatibilidad establecida en el artículo 2.2.3 de la Ley 43/2006, para incentivar la contratación laboral de estos supuestos de multidiscriminación.

7.4. *Bonificaciones en caso de subrogación de trabajadores procedentes de un CEE*

7.5. *Simplificación administrativa*

Los trámites que deben realizar las empresas cuando contratan a una persona con discapacidad para la solicitud de la subvención y/o bonificación pueden suponer también una barrera, por lo que se propone la simplificación de estos procesos.

7.6. *Teletrabajo*

Se impulsarán, mediante medidas formativas y ayudas técnicas al teletrabajo, especialmente adaptable a determinados tipos de discapacidades (sensoriales, físicas, etc.).

Si el teletrabajador o teletrabajadora es por cuenta ajena, las empresas que los contraten recibirán las mismas ayudas previstas con carácter general.

Para impulsar la fórmula del teletrabajo se debe garantizar las subvenciones, bonificaciones de Seguridad Social y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, tanto si la contratación se realiza por una empresa ordinaria o por un CEE, tanto si se desarrolla en el domicilio o en un telecentro.

La "territorialidad" es una característica no aplicable al teletrabajo por lo que se puede dar el caso de que el empleador y el teletrabajador no se encuentren en la misma Comunidad Autónoma, imposibilitando así la aplicación de subvenciones, bonificaciones de Seguridad Social y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo. Para solventar esta barrera al teletrabajo se propone que el Servicio Público de Empleo Estatal sea el competente para conceder esas ayudas cuando se produzcan estas circunstancias, articulando un programa específico de teletrabajo para personas con discapacidad y con las ayudas e incentivos establecidas para la contratación en empresas ordinarias y para la contratación en CEE.

8. Mejora de las ayudas al autoempleo de las personas con discapacidad

8.1. Mejora de la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores con discapacidad que se establezcan como autónomos

- Mejorar la bonificación, incrementándola del 50% al 75%, en el caso de hombres, y al 90% en el caso de mujeres.
- Aplicar la bonificación sobre la base de cotización que realmente se aplique y no solo sobre la mínima.
- Hacerla indefinida (no temporal, como sucede ahora), para equipararla a los contratos de trabajo indefinidos, suprimiendo también la obligatoriedad de que sea inicial

8.2. Mejorar las ayudas para la instalación de trabajadores con discapacidad desempleados como autónomos

Las ayudas previstas en la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 han sido modificadas por la Orden TAS 1622/2007, de 5 de junio. Las ayudas eran hasta esta última Orden de 4.507,59 € en el caso de la subvención parcial de intereses de los préstamos y de 3.906,58 €, en el caso de la subvención para inversión en capital fijo.

La Orden vigente establece que el límite de las ayudas sea de 10.000 € y que lo fije cada Comunidad Autónoma o, en su caso, la Administración General del Estado, dentro de dicho límite.

La propia Orden, para el ámbito de la AGE, fija los límites siguientes:

- 8.000 €, en el caso de varones con discapacidad.
- 10.000 €, en el caso de mujeres con discapacidad.

Se propone elevar el límite general (aplicable a las Comunidades Autónomas) a 12.500 €, cuando se trate de personas con discapacidad.

Se propone elevar a 10.000 € (varones con discapacidad) y a 12.500 € (mujeres con discapacidad) dichos límites en el caso de la Administración General del Estado.

Además, se propone establecer para los trabajadores y trabajadores autónomos con discapacidad una subvención por adaptación de puesto de trabajo, equipos de protección o eliminación de barreras, por el mismo importe que la sugerida para los trabajadores por cuenta ajena (3.000 €). Dicha subvención debe poder solicitarse las veces que sean necesaria a lo largo de la vida profesional, y no por una sola vez, como hasta ahora.

Se debe favorecer la formación y asistencia técnica que garantice la perdurabilidad de los negocios.

Se propone elaborar una guía del autoempleo en colaboración con el sector.

9. Reforma de la Orden de 13 de abril de 1994 (o nueva norma), en relación a la ayuda a la adaptación de puestos de trabajo

Se propone una modificación de la Orden de 13 de abril de 1994, para incrementar las ayudas de adaptación de los puestos de trabajo, sustituyendo la ayuda prevista en su artículo 2 (150.000 pesetas) por 3.000 € (aproximadamente 500.000 pesetas)

También se determinarán las ayudas técnicas relacionadas con el trabajo que se concederán directamente al trabajador con discapacidad.

Dichas subvenciones deben poder solicitarse las veces que sean necesaria a lo largo de la vida profesional, y no por una sola vez, como hasta ahora.

Se debe extender el concepto de ayuda a cualquier medida de ajuste necesaria para permitir la igualdad de oportunidades en el trabajo, superándose su limitación a las adaptaciones físicas (por ejemplo, incluir medios humanos).

10. Puesta en marcha de un Programa de Prácticas Formativas Prelaborales

Actualmente se vienen realizando este tipo de programas a partir de convenios privados entre las empresas y las personas con discapacidad y/o las entidades que los representan, con resultados interesantes.

Se propone posibilitar la puesta en marcha de un programa específico de “Prácticas Formativas Prelaborales para Personas con Discapacidad”, con las siguientes características:

- Sujeto a una normativa que cobertura legal y establezca garantías jurídicas, incluyendo cautelas contra el fraude.
- Vinculado necesariamente a la previa realización de un programa formativo.
- Previo a la posible formalización de una relación laboral posterior.
- Con la finalidad de favorecer la sensibilización del empresariado y la inserción laboral.

11. Responsabilidad Social Corporativa

Hay que posibilitar que una de las principales medidas objeto de inclusión en la regulación que próximamente se establecerá de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas sea favorecer la formación y cualificación profesional, la adquisición de experiencia laboral, y/o el empleo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción en el entorno laboral, llevándose a cabo la evaluación de su rendimiento desde múltiples pará-

metros no relacionados únicamente con índices referidos a la productividad (tales como, por ejemplo: autoimplicación, interacción con el entorno, participación proactiva, etc.). Se trata, en suma, de promocionar las empresas socialmente responsables y difundir sus buenas prácticas de inserción laboral.

12. Crear un “Observatorio Ocupacional o un Banco de Intercambio de Buenas Prácticas”

Para favorecer el intercambio de experiencias exitosas o innovadoras, se apoyará una red de empresas que estén siendo activas en el campo del empleo y la igualdad de oportunidades.

Se potenciarán líneas de colaboración con agrupaciones sectoriales de empresarios, con la finalidad de potenciar el empleo de personas con discapacidad en aquellos sectores económicos que mayor generación de empleo para personas con discapacidad puedan proporcionar.

Realización de estudios:

- Estudio sobre discapacidad sobrevenida en aras a la conservación del empleo o a la obtención de un puesto de trabajo.
- Estudio sobre discapacidades emergentes en aras a la conservación del empleo o a la obtención de un puesto de trabajo.
- Estudio de la situación laboral de inmigrantes con discapacidad.

13. Actuaciones de sensibilización social y negociación colectiva

13.1. Sensibilización

- Campañas, en formato accesible, de información y sensibilización dirigidas a empresas y trabajadores. Se deben promover servicios de

Empleo ordinario

asesoramiento destinados a las empresas, sobre todo las PYMES, y la elaboración de guías de orientación sobre que ayuden a sensibilizar al empresario.

- Confección de un documento que aglutine u ordene el conjunto de derechos y obligaciones en materia de igualdad de trato.
- Campaña de divulgación de los avances experimentados en materia de empleo, conjunta entre MTAS y las Comunidades Autónomas, dirigida a todas las personas con certificado de discapacidad en edad laboral.
- Campaña de divulgación sobre los avances experimentados en materia de empleo, dirigida a los perceptores de pensiones de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual. Se incluiría información sobre compatibilidad.

13.2. *Creación de un Organismo de Promoción de la Igualdad*

Creación de un Organismo de promoción de la igualdad, cuyo ámbito abarcaría la discapacidad junto otros motivos de discriminación, siguiendo el espíritu de la Directiva 2000/78/CE y las experiencias de otros países, teniendo en cuenta que la Oficina permanente especializada del Consejo Nacional de la Discapacidad no cubre el ámbito del empleo. Sus funciones serían:

- Prestar asistencia independiente a las víctimas de la discriminación (información, asesoramiento, asistencia legal, acompañamiento en la denuncia...).
- Emitir dictámenes y recomendaciones que, aun no siendo vinculantes, tengan fuerza persuasiva y precedan a la denuncia ante la Inspección de Trabajo, la demanda ante los Tribunales.

13.3. *Negociación colectiva*

Fomentar que se incorporen en los convenios colectivos medidas que ayuden a la inserción laboral de personas con discapacidad y a la supresión de barreras en los centros de trabajo que impidan el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo. En este sentido, se ha pronunciado el Acuerdo sobre Negociación Colectiva para el año 2007.

Una de las medidas debería ser el compromiso empresarial, vía negociación colectiva, en la adopción de Planes de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de trabajadores con discapacidad. Los Planes fijarían objetivos concretos en materia de incorporación de trabajadores con discapacidad, adopción de ajustes o adaptaciones de los puestos de trabajo, accesibilidad, formación continua y medidas de conciliación de la vida personal y profesional. El modelo puede ser inspirado por la Ley 3/2007, de Igualdad entre hombres y mujeres.

14. Mujer con discapacidad

En todas las medidas antes reseñadas, en algunas se establecen ya indicaciones expresas, se tendrá en cuenta de forma transversal el factor de género, la especial atención a las necesidades específicas y la situación de multiexclusión las mujeres con discapacidad

Asimismo, formarán parte de la Estrategia Global de Empleo el bloque de inclusión laboral del Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de diciembre de 2006.

15. Participación de la discapacidad en el Consejo Económico y Social del Estado (CES)

Se promoverá la reforma de la normativa de la composición del CES para permitir la participación del sector de la discapacidad en este Organismo.

16. Seguimiento y evaluación e indicadores

Elaborar indicadores de seguimiento sobre el impacto de las acciones que fomentan el empleo de personas con discapacidad e indicadores de la evolución del empleo.

17. Creación de un servicio público de asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo y del entorno laboral

Conferir al CEAPAT, organismo dependiente del IMSERSO, labores de centro de referencia en materia de adaptación y ergonomía del entorno laboral.

Colaboración con las principales Mutuas laborales para ofrecer planes individualizados de readaptación

18. Medidas en materia de protección social favorecedoras de la inclusión laboral

18.1. Pensiones no contributivas

Modificación de la legislación reguladora de las pensiones no contributivas por razón de discapacidad para que sólo se compute como renta a efectos de determinar los ingresos económicos la personal del eventual beneficiario o beneficiaria, y no la de la unidad económica en la que se integra, como sucede ahora.

De igual modo, se propone suprimir el límite de cuatro años para compatibilizar el trabajo remunerado con la pensión con contributiva, y elevar la cuantía acumulable compatible.

Finalmente, hay que extender las pensiones no contributivas no sólo a aquellas personas con discapacidad con un grado igual o superior al 65%, sino que abarque también a los grupos de discriminación positiva dentro de la propia discapacidad.

18.2. *Jubilación anticipada de personas con discapacidad*

La excepcional penosidad del trabajo para las personas que presentan una discapacidad produce un mayor desgaste corporal y funcional que hace que deba facilitarse el acceso a la jubilación de forma anticipada. La norma actual contempla ya la posibilidad de jubilación anticipada de estas personas, pero sólo cuando el grado de minusvalía es igual o superior al 65 por 100. Sin embargo, la experiencia del tiempo de aplicación de esta norma ha demostrado, por una parte, la conveniencia de ampliar el supuesto contemplado en ella al dejar excluidas a muchas personas con graves discapacidades y, por otro, que el número de beneficiarios de ella y, por consiguiente, el posible gasto que pudiera conllevar, ha sido reducido.

Se propone pues, extender la jubilación anticipada a todos los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que su concreta discapacidad determine una menor esperanza de vida a la que sea usual entre los trabajadores sin discapacidad.

18.3. *Subsidio LISMI*

Se formula la necesidad de regular la previsión del artículo 47,1 de la LISMI (incumplida durante 25 años) de establecer un subsidio para las personas con discapacidad —entre el 33% y el 65%— en edad laboral que se hallen desempleadas, vinculado a la búsqueda activa de empleo, al seguimiento de un programa individualizado o itinerario profesional y al éxito de su inserción laboral.

■
Empleo ordinario
■

18.4. *Convenio especial de Seguridad Social*

Se propone extender la figura del convenio especial de Seguridad Social a las personas con discapacidad que no pueden desarrollar una actividad laboral o permanezcan inactivas, de modo que puedan cotizar a la Seguridad Social para tener cubiertas ciertas contingencias sociales.

III. EMPLEO PROTEGIDO *

Ha llegado la hora de actualizar el marco normativo del empleo protegido, el cual proviene, salvo ajustes posteriores, del año 1985, como desarrollo de la LISMI. Se debe proceder, por ello, a una revisión completa y estratégica del actual marco, intentando encajar las diversas piezas que lo componen. En este apartado se sugieren las propuestas orientadoras, las cuales supondrán una modificación sustancial (si no sustitución) de las diversas normas reglamentarias que conciernen a los CEE. Algunos de los cambios propuestos, en caso de aceptarse, supondrían asimismo una modificación de la LISMI.

Los aspectos objeto de revisión y actualización pasarían por:

— **Redefinición de la figura de los CEE.**

La figura de los CEE ha tenido y debe seguir teniendo un papel fundamental en la integración laboral de personas con discapacidad. Aunque el actual marco normativo ha permitido una importante creación de empleo en los mismos, se considera que la revisión actual no debe limitarse a una revisión del marco financiero, sino a una redefinición y actualización de algunos de los elementos claves que caracterizan a los CEE y los distinguen de otras empresas.

— **Objetivos de los CEE.**

El objetivo principal de los CEE, además del propio de su actividad empresarial, es el de proveer un empleo de calidad a personas con discapaci-

* El bloque de empleo protegido de esta Propuesta ha sido confeccionado en sus líneas generales por la entidad FEACEM y asumido por el CERMI Estatal.

dad, prestando para ello los apoyos necesarios que cada persona requiere, incluyendo los ajustes razonables, así como los servicios que contribuyan al desarrollo sociolaboral de las personas con discapacidad. El CEE posibilitará y fomentará la cualificación, promoción y desarrollo profesional de todos sus trabajadores, tanto en el propio CEE como en otras empresas, respetando en todo caso la voluntad del propio trabajador.

— **Requisitos para ser CEE.**

Serán considerados como CEE aquellas empresas que cumplan con los objetivos arriba definidos y en los que al menos el 51% de sus trabajadores sean trabajadores con discapacidad.

Asimismo, los CEE deberán presentar anualmente su Plan de Apoyo al desarrollo sociolaboral de sus trabajadores con discapacidad.

Los CEE que soliciten su calificación en el futuro deberán además obligarse a la reinversión de sus beneficios (recogido en estatutos o en pacto extra-estatutario) y deben ser entidades sin ánimo de lucro (esto cubriría a los CEE que son fundaciones o asociaciones y las de titularidad pública), utilizar fórmulas de economía social con presencia mayoritaria de personas con discapacidad (cooperativas y sociedades anónimas laborales) o estar participadas en al menos un 51% (de manera directa o indirecta) por una entidad sin ánimo de lucro.

— **Marco financiero de apoyo.**

• **Subvención por creación de empleo**

- La cuantía de la subvención debe ser independiente del porcentaje de trabajadores con discapacidad en la plantilla de los CEE.
- Se incrementa la cuantía por puesto de trabajo de los actuales 12.020 € o 9.015 €, según el CEE supere el 90% o tenga el 70% de trabajadores con discapacidad, a 28.000 € (actualizable anualmente) siempre y cuando se justifique una inversión en activos fijos por parte del CEE.

Empleo protegido

- En caso de trabajadores con parálisis cerebral, personas con autismo, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien, así como personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1 (1/10 de la escala Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos, y mujeres con discapacidad, aquellas ayudas se elevan a 36.000 €.
 - Excepcionalmente, en inversiones de un alto componente tecnológico se podrá superar la cantidad de 28.000 € o de 36.000 € por puesto, estableciéndose el límite máximo en un 70% de dicha inversión.
 - La obligación de mantener los puestos de trabajo creados con una subvención determinada desaparecería a los 3 años.
- **Subvención de mantenimiento**
 - Se propone incrementar la subvención del 50% de SMI al 70% para los grupos de discriminación positiva.
 - **Subvención por adaptación de puesto de trabajo**
 - Se propone incrementar la cuantía actual al doble, es decir 3.606 €, y que se actualice esta cantidad anualmente de acuerdo con el IPC. Se plantea asimismo que estas adaptaciones se pueden considerar de forma más amplia (por ejemplo crear una intranet accesible). Finalmente se podría solicitar tantas veces como fuera necesario.
 - **Subvención de reestructuración**
 - Se propone crear una nueva línea de subvención destinada a las inversiones que un CEE requiera realizar a raíz de la necesidad de reasignar a la totalidad o a una parte de su plantilla a una nueva actividad económica. Se requerirá demostrar la necesidad del cambio y la viabi-

lidad de la nueva actividad por desarrollar. El nivel de subvenciones debe ser similar al establecido para las inversiones por creación de empleo, teniendo en cuenta nivel de inversión y puestos de trabajo afectados. En caso de resultados positivos del CEE y en función de la cuantía de los mismos, se establecerá un mínimo nivel de cofinanciación por parte del mismo.

• ***Subvención por saneamiento presupuestario***

- Se propone eliminar la condición de que se pueda solicitar una sola vez, sustituyendo esto por un plazo de 10 años. Será compatible con la subvención de reestructuración.

• ***Subvención para proyectos de Calidad y mejora tecnológica***

- Se propone incluir una subvención para la contratación de personal ligado a proyectos de implantación de sistemas de calidad y protección medioambiental, innovación de los procesos de trabajo, implantación de nuevas tecnologías, formación continua y prevención de riesgos laborales. Se trataría de la cobertura total de los gastos de personal y Seguridad Social de estos trabajadores. En caso de que no sean personas con discapacidad, deberá justificarse no haber podido encontrar a personas con discapacidad para estos puestos.
- Estos niveles de ayuda son compatibles con la normativa comunitaria, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) de la Comisión 2204/2002 de la comisión, de 12 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículo 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales de empleo.

— **Incentivo al “desarrollo profesional en una empresa no CEE”.**

- Los CEE que presten apoyo en el desarrollo profesional de trabajadores del CEE en otra empresa (no CEE) recibirán, además de la financiación

Empleo protegido

que les corresponda por el apoyo que presten al trabajador en su nueva empresa (vía la normativa de Empleo con Apoyo), un incentivo a tanto alzado de 4 mil Euros, previa presentación de un contrato en la nueva empresa de al menos 6 meses. Habrá que contemplar un periodo previo de contratación en el CEE, pero que no debe ser demasiado largo. Dado que se propone que las obligaciones derivadas de las subvenciones por creación de empleo se amorticen en 3 años, el CEE estará obligado a sustituir aquellos trabajadores por los que se haya cobrado una subvención por creación de empleo y que aún no hayan llevado 3 años en el CEE.

— **Subvención por unidades de apoyo (Real Decreto 469/2006, de 21 de abril).**

Se propone distinguir dentro del grupo de discriminación positiva 3 niveles de cara a poder dar más apoyo a los que más lo requieran (de forma similar a lo previsto en el Real Decreto sobre Empleo con Apoyo):

- Personas con discapacidad física o sensorial de más de un 65%: Mantener la subvención actual (1.200 Euros) y el ratio personal de apoyo/persona.
- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental, personas con discapacidad intelectual y personas con autismo con un grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%: Aplicar un coeficiente del 62,5% al personal de apoyo/persona y un 160% a la subvención (1.920 Euros).
- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental, personas con autismo y personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Aplicar un coeficiente del 37,5% al personal de apoyo/persona y un 266% a la subvención (3.200 Euros).

Asimismo, se propone incluir una línea específica de apoyo para aquellos trabajadores con discapacidad auditiva (independientemente del grado de

discapacidad) que utilicen la lengua de signos o apoyos para la comunicación oral y que por ello requieran de intérpretes de lengua de signos u otros dispositivos de apoyo para la comunicación oral.

Se propone eliminar el requisito de concurrencia competitiva para la obtención de estas subvenciones y que se elimine la obligación de que el personal contratado a tal efecto lo tenga que ser con contrato indefinido.

— **Revisión de la normativa laboral de carácter especial.**

Se propone modificar la actual normativa de carácter especial (*Real Decreto 1368/85*).

Los principales cambios que deberían efectuarse:

- Asegurar la coherencia entre la normativa laboral y la propuesta general de cambio normativo (p.e. eliminando la referencia al tránsito).
- Eliminar la mayor parte de las especificidades que ya no tienen razón de ser y remitir en la medida de lo posible al Estatuto de Trabajadores u otras normativas, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Regular con más determinación las posibles situaciones de teletrabajo.
- Reducir el papel demasiado intervencionista de los Equipos Multiprofesionales, dejándoles sólo para una serie de actuaciones relevantes, como los contratos de bajo rendimiento, alguna situación de extinción del contrato de trabajo, etc.

— **Normativa en materia de enclaves laborales.**

Con vistas a promover la utilización de esta figura, se propone una reformulación de la misma. En especial, se propondrán cambios en los siguientes elementos:

- Especificar de manera detallada aquellas características específicas que deba cumplir el enclave laboral (actividad principal de la empre-

Empleo protegido

sa, organización propia, apoyo a los trabajadores tanto cuando están todos juntos como cuando están en diversas partes de la empresa cliente).

- Definir claramente que el objetivo de los enclaves es la creación de empleo, pudiendo asimismo ser una pieza más en el desarrollo profesional de los trabajadores del CEE.
- Dejar claro que los CEE podrán constituir tanto enclaves como contratos de prestación de servicios, es decir, eliminando la confusión creada por la disposición transitoria.
- Eliminar el límite temporal de los enclaves y la obligatoriedad de tránsito.
- Eliminar las cuotas de discriminación positiva, que, además de ser de compleja aplicación, no parecen lógicas en ausencia de unas cuotas similares en los propios CEE.
- Eliminar la obligatoriedad de tránsito.
- Permitir que haya trabajadores sin discapacidad en el enclave, aunque no sean encargados.
- Eliminar o rebajar la obligatoriedad de antigüedad mínima de 3 meses para un 75% de los trabajadores del enclave.
- No limitar la creación de enclaves a empresas ordinarias, permitiéndose también a la propia Administración Pública y a empresas públicas.
- Posibilidad de que varios CEE constituyan un enclave como UTE (Unión Temporal de Empresas)
- Eliminar el número mínimo de trabajadores en el enclave.

IV. MEDIDAS PRESUPUESTARIAS

La dotación global destinada al empleo de las personas con discapacidad en los Presupuestos Generales del Estado (incluidas las partidas que después se transfieren a las comunidades autónomas) seguirá la siguiente senda de crecimiento:

2007 (solicitar su incremento sobre la existente): _____

2008: _____

Como apoyo financiero a los operadores económicos del ámbito de la discapacidad, el Ministerio de Economía y Hacienda, a través del ICO, establecerá una línea de financiación privilegiada a favor de CEE, para la mejora de la productividad y la inversión tecnológica, y a favor de trabajadores autónomos con discapacidad (microcréditos).

V. ASPECTOS OPERATIVOS Y CALENDARIO

La Estrategia de empleo de las personas con discapacidad será aprobada por el Gobierno antes del 31 de diciembre de 2008.

Se creará una Comisión de Seguimiento de la Estrategia, compuesta por la Administración General del Estado, los interlocutores sociales y el CERMI.

Todas las medidas normativas deberán ser publicadas en el BOE antes del 30 de junio de 2008.

Todas las medidas programáticas deberán haber sido aprobadas por el Gobierno antes del 30 de junio de 2008.

Los compromisos presupuestarios deberán incluirse en los Presupuestos Generales del Estado del año 2008.



Documento amplio de
**Estrategia global de acción para el empleo
de las personas con discapacidad
2007-2008**



ADVERTENCIA PREVIA

Se incluyen, en general, medidas de empleo que son competencia de la Administración General del Estado, sobre todo a cargo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por tanto, muchas medidas de ejecución de las normas de empleo y formación no se incorporan por ser competencia de las Comunidades Autónomas que tienen transferidas la gestión de las políticas activas de empleo.

I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la Ley 43/2006, sobre mejora del crecimiento y el empleo, el Gobierno, en el plazo de seis meses, previa consultas con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y de sus familias, aprobará una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008, que contendrá un repertorio, con su correspondiente calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

Esta Estrategia contará, entre sus objetivos preferentes, disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo.

Este documento pretende ser la aportación del sector asociativo de la discapacidad representado por el CERMI a dicha Estrategia, a partir del cual negociar el texto definitivo que debe de aprobar el Gobierno de la Nación.

1. Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008: Nuevos retos

Antes de abordar la reflexión sobre los retos que deberían alcanzarse a través de la Estrategia, debemos realizar una valoración positiva respecto de los

avances que, en materia de empleo para personas con discapacidad, de visibilidad de este grupo ciudadano, de sensibilización social y política, han supuesto los dos primeros Planes de Empleo para las Personas con Discapacidad. La realidad de las personas con discapacidad respecto a su vinculación con el mercado de trabajo y, en consecuencia, su mayor integración social ha mejorado desde 1997.

Siendo conscientes de esta realidad, no es menos cierto que las tasas de participación de las personas con discapacidad en el empleo no son satisfactorias si las comparamos con los de los países de nuestro entorno y con las tasas generales de actividad, ocupación y desempleo de la población general en edad laboral de nuestro país, persistiendo un importante déficit de inserción laboral en este grupo social.

Por otra parte, el bajo nivel formativo de muchas personas con discapacidad, así como el escaso número que accede a la universidad, constituye una dificultad para mejorar sus tasas de actividad y ocupación.

Ante esta situación los principales retos que se deberían alcanzar a través de esta Estrategia se centrarían en estos que se enuncian:

- Aproximar a las personas con discapacidad al “pleno empleo” alcanzando para el sector tasas de actividad, ocupación y desempleo similares a las de la población general.
- Profundizar en un marco de acción configurado con políticas no discriminatorias y medidas de acción positiva, acompañadas del seguimiento y control político y técnico que garantice su efectivo cumplimiento.
- Promover la revisión del modelo de integración laboral que hoy recoge la legislación, evolucionando hacia otro más centrado en la persona con discapacidad, en sus posibilidades, en su toma de decisiones, en los sistemas de apoyo que favorezcan su desarrollo profesional, en nuevas estructuras que permitan el tránsito por distintos itinerarios adaptados que hagan real la igualdad de oportunidades en el empleo.



Introducción



- Mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo de los grupos y segmentos de personas con discapacidad más desfavorecidos y con mayores dificultades de inserción laboral (continuar y ahondar la senda de los grupos de discriminación positiva), estableciendo objetivos concretos medibles, y siendo conscientes de que los recursos necesarios serán necesariamente mayores.
- Profundizar en la calidad de la educación en general de manera que se garantice la igualdad de oportunidades ya que el déficit educativo persistente en el grupo de personas con discapacidad está perjudicando el acceso al mercado de trabajo.
- Profundizar en los mecanismos de transición de las etapas educativas a la laboral.
- Profundizar en los mecanismos de readaptación profesional, reincorporando al mercado de trabajo al mayor número de personas con una discapacidad sobrevenida.
- Profundizar en la calidad de la formación para el empleo que garantice la igualdad de oportunidades, ya que para disponer de mejores oportunidades de acceso al mercado de trabajo, es necesario incrementar el nivel formativo de las personas con discapacidad. Las actuaciones en el ámbito de la formación de las personas con discapacidad deben afrontar nuevos retos, entre otros, la adaptación de las personas con discapacidad a los cambios sociales derivados de la sociedad de la información (alfabetización digital), los producidos en la forma y modo de trabajar (apoyo al teletrabajo), la necesidad de un reciclaje y formación permanente (primar la formación continua de personas con discapacidad, y actuar rápidamente sobre aquellas personas que teniendo un trabajo adquieran una discapacidad), la aparición de nuevos empleos y nuevas cualificaciones (formación específica para aprovechar las oportunidades de empleo que surjan al amparo de la ley de dependencia), y la flexibilidad y adaptación permanente que requiere el mercado de trabajo.

Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

- Garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar la acción positiva en el acceso y permanencia en todos los niveles educativos, particularmente en la formación profesional superior y universitaria.
- Atender las necesidades específicas de las discapacidades “emergentes”, las discapacidades “del futuro” y las discapacidades sobrevenidas, abordando así las nuevas realidades que ya se están produciendo. Es necesario articular medidas para la que la aparición de una discapacidad no lleve implícita de forma inexorable la pérdida del empleo.
- Plan de acción vigoroso para las mujeres con discapacidad, para desarrollar medidas para favorecer su acceso al empleo y a la formación, y que permita facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar, luchar contra la discriminación añadida que sufren las mujeres con discapacidad que viven en zonas rurales, promoviendo programas sociales que favorezcan su alfabetización, formación y acceso a las nuevas tecnologías.
- Modificaciones en la Ley de Contratos del Estado para incluir cláusulas sociales que fomenten el empleo de las personas con discapacidad, potenciando la cuota legal de reserva, y para reservar a los centros especiales de empleo procedimientos de adjudicación de contratos públicos, teniendo en cuenta, también, la transposición de las Directivas europeas (Directiva 2004/18/CE, relativa a mercados públicos de trabajos, suministros y servicios; Directiva 2004/17/CE, relativa a mercados en los sectores del agua, energía, transportes y servicios postales)
- En coherencia con el informe de la Subcomisión del Congreso de los Diputados sobre el estudio de la situación actual de la discapacidad y perspectivas de futuro, del año 2003, que propuso continuar con la política de incentivos a la contratación de personas con discapacidad; así como con el “Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en España”, aprobado por el Consejo Económico y Social en el año 2003 que re-

comienda continuar e incrementar las ayudas al empleo de las personas con discapacidad, debería afrontarse una revisión del catálogo de ayudas e incentivos al empleo ordinario, centros especiales de empleo y empleo autónomo, procurando su mejora y actualización.

- Ser conscientes de que vivimos en un mundo lleno de “barreras” que, como poco, ponen a la persona con discapacidad ante situaciones discriminatorias que en muchos casos traen como consecuencia una mayor dificultad para conseguir un empleo, o la pérdida traumática del que se tiene. Es necesario que las demandas de las personas con discapacidad se contemple de forma transversal, tal y como se recoge conceptualmente en la Ley 51/2003, LIONDAU, desde la prevención, la atención temprana, la educación reglada, la accesibilidad universal en todo el sistema educativo, incluida la universidad, la formación ocupacional, la igualdad de trato en los procesos de acceso al empleo, la formación continua que debe de tener especial énfasis en los grupos y segmentos más expuestos a los cambios, tal es el caso de este sector, y la atención al envejecimiento y sus problemas asociados, de las personas con discapacidad que están trabajando. Creemos que esta perfectamente justificado que para mejorar las condiciones del empleo de las personas con discapacidad hay que utilizar prismas que nos permitan ver una realidad mayor a la pura relación laboral.
- Actualizar y mejorar el marco normativo del empleo protegido, reconociendo su importancia para mejorar las tasas de empleo de las personas con discapacidad y el desarrollo personal y social de las mismas, mediante empleos de mayor calidad, prestándoles los apoyos necesarios que cada persona requiere, incluyendo las adaptaciones razonables, así como los servicios que contribuyan al desarrollo sociolaboral de las personas con discapacidad.
- Implicar a las organizaciones empresariales y sindicales, a través de la negociación colectiva y el diálogo social para contribuir a modificar

Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

el actual escenario y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales.

- Desarrollar acciones en el propio seno del CERMI y sus organizaciones, y otras en colaboración con las distintas Administraciones, para poner a disposición de las personas con discapacidad las oportunidades e instrumentos que potencien y favorezcan el paso de una situación de usuario de servicios sociales a otra como trabajador de pleno derecho, poniendo los recursos humanos y económicos adecuados y suficientes, para la consecución de tal fin.
- Mejorar la coordinación entre las políticas de cobertura social y las de empleo.
- Garantizar la promoción de “itinerario vital”, de manera que se de una respuesta coordinada y complementaria de actuaciones entre los distintos ámbitos y políticas: prestaciones sociales, políticas educativas, actuaciones de formación para el empleo, desarrollo de la autonomía personal, apoyos al empleo, transporte, vivienda, etc.

Poner el énfasis en un mercado de trabajo inclusivo, que dé oportunidades a todos, es la única vía para conseguir alcanzar la gran meta de la cohesión social.

La solución de los problemas sociales implica necesariamente un cambio social: fundamentalmente cambiar las formas con que los individuos y los grupos desarrollan sus vidas, cambiando las actitudes y los valores en las comunidades y en la sociedad en su totalidad, esta debe ser la gran meta de la Estrategia.

Resulta fundamental el papel que el CERMI tiene en la solución de estos retos, e inexcusable la colaboración que las Administraciones y los agentes sociales deben de prestar si creen que una sociedad más justa para más de tres millones y medio de personas. Nos acercaremos así a una vida en comunidad más rica e inclusiva, que haga acopio de todo el potencial humano y creativo de la discapacidad.

2. Algunos datos para un diagnóstico

Las personas con discapacidad se encuentran discriminadas en el mercado de trabajo de una forma más intensa que otros grupos. Ello se comprueba en las cifras de población, ocupación y paro en los países de nuestro entorno.

Según datos del informe de la Comisión Europea sobre el empleo en Europa (2005) y de otras fuentes¹, 44,6 millones de personas entre 16 y 64 años (1 de cada 6) reconocen que presentan un problema crónico de salud o algún tipo de discapacidad. Las personas con discapacidad representan como mínimo un 16 % de la población activa de la UE y muchas de estas personas tienen capacidad para desempeñar un trabajo. Junto con los cuidadores y los proveedores de servicios, las personas con discapacidad suponen una parte económicamente significativa de la población.

La tasa de ocupación de las personas con discapacidad en la Unión Europea es de un 40 %, frente al 64,2% de las personas sin discapacidad. El ratio para aquellas que tienen un grado relativamente bajo de discapacidad que no limita su vida diaria es de un 50 %. En la medida que aumenta el grado de discapacidad, se minora la tasa de participación en el mercado laboral: solamente un 20 % de personas con una discapacidad severa trabajan, en comparación con el 68% de tasa de empleo de aquellas que no tienen ningún tipo de discapacidad.

También en la U.E., la tasa de inactividad de las personas con discapacidad dobla la de las personas sin discapacidad. Esto indica los bajos niveles de reintegración laboral, así como de formación académica y profesio-

¹ El empleo de las personas con discapacidad en Europa en 2002. Comisión Europea, Eurostat, 2003.

– Los Planes Nacionales de Empleo y Planes Nacionales de Inclusión Social en los Estados Miembros; Efectos económicos del aumento en el empleo de las personas con discapacidad. DG Asuntos Económicos y Financieros, Comisión Europea.

– El empleo en Europa-2005, Comisión Europea.

nal. El 77,5% de las personas con discapacidad muy severa, el 49,8% de las personas con discapacidad severa y el 27,1% de las personas con una discapacidad moderada son económicamente inactivas. La inactividad causada por «enfermedad y discapacidad» aumenta con la edad: Se sitúa debajo del 2% en las personas entre 15 y 24 años y en más de un 32% en la franja de edad entre los 25 y los 54.

En España, la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es más desfavorable. El 9% de la población (3,5 millones de personas) tiene alguna discapacidad². Se trata de una realidad que afectaría, contando a las familias, a 10 millones de personas. Las personas con discapacidad inactivas, es decir las que ni trabajan ni buscan trabajo, supera el 66%. Sólo el 28% estaban ocupadas, mientras que la tasa de empleo del conjunto de la población en edad laboral es del 48%³.

Sin embargo, el fenómeno de la ausencia de empleo de las personas con discapacidad denota una falta de visibilidad, ya que la inactividad, es decir el desanimo en la búsqueda de empleo y la trampa de las prestaciones pasivas encubre el desempleo activo, es decir, la búsqueda activa de trabajo. Así, observamos un número relativamente escaso de trabajadores inscritos como parados en las oficinas de empleo. Un total de 41.463 personas con discapacidad se encuentran inscritas como paradas en España, según datos referentes al mes de agosto de 2006 facilitados por el Gobierno en una respuesta parlamentaria al diputado Carles Campuzano.

En este sentido, la comunidad que presenta las cifras más altas es Andalucía, con 9.768 trabajadores con discapacidad en paro, seguida de la Comunidad Valenciana (4.564), Galicia (3.549), Madrid (3.401), Cataluña (3.137) y Castilla y León (3.091), todas ellas con más de 3.000 ciudadanos.

² "Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud", 1999, ³ Instituto Nacional de Estadística, IMSERSO y Fundación ONCE

³ "Encuesta Comunitaria de Fuerza de Trabajo" (EFT), incluida en la "Encuesta de Población Activa", INE, 2002.

La provincia con más parados es Sevilla, que cuenta con 2.231 trabajadores con discapacidad.

En cuanto al tipo de discapacidad, la que presenta un mayor número de personas en paro son las discapacidades físicas, con 24.707 personas, siendo también Andalucía (6.058) y Comunidad Valenciana (2.451) las autonomías con más paro. Las provincias con más paro son Valencia (1.551), Barcelona (1.464) y Cádiz (1.303).

Por lo que respecta a otras discapacidades, las intelectuales cuentan con 9.455 personas paradas, las sensoriales con 7.017 y las discapacidades del lenguaje con 284.

Como ha señalado el “Plan de Acción para las mujeres con discapacidad 2007”, aprobado por el Consejo de Ministros del 1 de diciembre de 2006, las posibilidades de encontrar un empleo se ven ampliamente reducidas para las mujeres con discapacidad, no sólo por tener bajos niveles educativos, sino porque se ven obstaculizadas para ejercer ciertos trabajos, y los prejuicios y estereotipos sociales, asumidos por las empresas y los compañeros y compañeras potenciales, suscitan comportamientos discriminatorios hacia ellas. Así, su tasa de actividad es del 27%, sensiblemente inferior a las tasas de los hombres con discapacidad y con una importante diferencia en la percepción de beneficios de las medidas de fomento de empleo.

Una encuesta del CIS⁴ del año 2003 indica que dos de cada tres españoles consideran insuficiente la ayuda a personas con discapacidad y, en cuanto a la integración laboral, el 85,2 está convencido de que las dificultades para encontrar trabajo son mayores para estas personas. También hay consenso a la hora de afirmar que las personas con discapacidad tienen que enfrentarse cada día a innumerables barreras que limitan su vida. Así, un 89,5 por ciento dice que les resulta muy difícil acceder a los transportes públicos; un 77,8 a museos y un 73 a hoteles y restaurantes. Estas

⁴ Barómetro de marzo 2003, Estudio N° 2483.

dificultades son mayores a la hora de acceder a los centros de trabajo, debido, no sólo a barreras físicas, sino a barreras mentales de los empresarios y de los propios trabajadores que son sus compañeros en los centros de trabajo.

La evolución del empleo de las personas con discapacidad en nuestro país ha evolucionado muy favorablemente. A ello no sólo ha contribuido la bonanza económica de la última década, sino también un clima de mayor igualdad, muy insuficiente aún, en nuestro mercado de trabajo y las medidas adoptadas por sucesivos Gobierno de uno u otro signo a favor del empleo de las personas con discapacidad.

Si estudiamos los datos de afiliación de trabajadores con discapacidad a la Seguridad Social, esta se ha multiplicado por 3,59 en los últimos diez años, según los datos aportados en una respuesta parlamentaria a petición del diputado Miguel Ángel Borrachina. La evolución de los empleados con discapacidad dados de alta en la Seguridad Social, que han pasado de 34.188 en octubre de 1997 a 122.804 en el mismo mes del año 2006.

La cifra de afiliaciones no ha dejado de crecer desde el año 1997, y registró sus mayores incrementos en los años 1998, 1999 y 2000, cuando el número de altas de trabajadores con discapacidad aumentó en un 29,2, un 29,5 y un 27,7 por ciento, respectivamente.

En los últimos años, el ritmo de crecimiento se ralentizó algo, y pasó a incrementos de la afiliación del 18 por ciento en 2001, el 10,8 por ciento en 2002, el 8,7 por ciento en 2003, el 6,8 por ciento en 2004, el 7,3 por ciento en 2005 y el 8 por ciento en 2006.

El empleo protegido también tiene gran importancia, ya que, por múltiples factores y debe satisfacerse el derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo respecto de dichas personas. El número total de personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo a 31-12-2004



Introducción



era de 40.171, curiosamente un número similar al de parados con discapacidad inscritos en las oficinas de empleo. Su distribución, según el tipo de discapacidad, es la siguiente:

- Discapacidad intelectual: 20.104 Porcentaje 50%
- Discapacidad física: 15.989 Porcentaje 40%
- Discapacidad sensorial: 4.078 Porcentaje 10%

Según manifestó el Secretario General de Empleo, Antonio González, en las Jornadas sobre “Discapacidad, Mejora y Crecimiento de empleo”, la Ley 43/2006 ha producido hasta la fecha resultados que no pueden ser más esperanzadores: Los contratos indefinidos de fomento de empleo (con una indemnización por despido de 33 días por año trabajado) registrados por conversión (primero existía un contrato temporal) crecieron un 175% en el ámbito de la población con discapacidad desde su entrada en vigor, el mes de julio de 2006. Este incremento de las conversiones a contratos de fomento se enmarca en el crecimiento generalizado de la contratación indefinida de personas con discapacidad. Así, han aumentado en un 12% los contratos ordinarios iniciales y, en un 13%, los de fomento de empleo. Los niveles más bajos se han registrado en las conversiones a empleo indefinido con contratación ordinaria. En el periodo analizado se han registrado un 25% menos de contratos de este tipo entre la población con discapacidad en activo, lo que, según González, ‘es explicable porque se ha producido una desviación hacia los indefinidos de fomento’. En cifras generales, el Secretario General de Empleo estimó que el crecimiento de la contratación indefinida realizada en los enclaves laborales ascendió al 600% ‘aunque en términos absolutos la cifra no es tan abultada’. Lo que supone un salto cuantitativo en comparación con otras reformas.

3. Estrategias para el empleo de las personas con discapacidad: objetivos

Se ha afirmado que disponer de un empleo supone desempeñar un rol socialmente valorado, ser reconocido como un sujeto de derechos y obligaciones, estar en el centro del círculo virtuoso del bienestar social, mientras que no disponer de empleo es un factor de marginalidad y un riesgo de exclusión social.

Los trabajadores con discapacidad tienen los mismos derechos que la población en general. Pero no es suficiente con reconocer derechos universales. Hay que facilitar su ejercicio pleno y efectivo.

La realidad, como hemos visto, se encuentra muy lejos del ideal de igualdad al que aspiramos. Por eso es necesario adoptar medidas positivas, políticas que traten desigualmente a quienes son desiguales con objeto de reducir la situación de desventaja.

De ahí la importancia de esta Estrategia global a favor del empleo de las personas con discapacidad.

Una Estrategia “global” debe tener ambición y alcanzar ámbitos más allá de los puramente “laborales”, pero que inciden sobre el empleo de las personas con discapacidad.

Los resultados de las políticas de empleo de los últimos años han sido positivos pero insuficientes, respecto a los resultados obtenidos en el resto de grupos donde el tirón ha sido mucho mayor en lo que la contratación indefinida se refiere.

Esta reflexión nos lleva a proponer un debate profundo sobre la estrategia de empleo hacia nuestro sector. No se trata de realizar modificaciones menores sino proponer un cambio que, conservando aquello que funciona bien, se marque objetivos más ambiciosos y, por tanto, reoriente la política de empleo hacia las personas con discapacidad.

La estrategia de la Unión Europea en materia de crecimiento económico y empleo, fija como objetivo estratégico fortalecer el empleo, la reforma económica y la cohesión social. En suma, convertirla en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del planeta. Para ello se debe atraer a un mayor número de personas para que se incorporen al mercado laboral y modernizar los regímenes de protección social.

Dado que las personas con discapacidad representan uno de cada seis europeos en edad de trabajar su incorporación al mercado laboral se antoja clave para alcanzar los objetivos en materia de empleo. Para ello urge poner en práctica políticas dirigidas tanto a las personas con discapacidad tengan un empleo o que estén buscando activamente un trabajo como aquéllas que ya han abandonado tal búsqueda o nunca la han iniciado. Particular énfasis debe ponerse en las mujeres con discapacidad que sufren una doble discriminación.

Todos los estudios sobre la materia (hay una relación de referencias bibliográficas al final) hacen particular énfasis sobre la idea de la “activación”. Los programas de empleo tienen como objetivo “activar” a los beneficiarios mejorando su capacidad de inserción y mantenimiento en el empleo. Se están realizando esfuerzos para acabar con las “trampas” de los regímenes de prestaciones que, en ocasiones, sirven para desincentivar la participación en los distintos programas de empleo y formación.

Como ha puesto de relieve el Dictamen del CES sobre *“Empleo para categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)”*, de junio de 2007, en los debates actuales sobre la noción de “flexiguridad”, se pone de relieve que se deberá combinar siempre las medidas sobre adaptabilidad de empresas y trabajadores con un elevado nivel de protección social, política activa en materia de mercado laboral, formación profesional y permanente y, por último, acceso a los servicios sociales. Un objetivo prioritario es reforzar la lucha contra las numerosas discriminaciones y desventajas que siguen existiendo por motivos de edad, género, discapacidad u origen étnico, en particular en

el acceso a la formación y en el acceso al mercado laboral y la permanencia en el mismo.

Como siempre, nuestro marco de referencia es la Constitución (artículos 9.2, 14 y 49) y el Tratado de la Unión Europea (artículo 13) En dicho marco se inscribe una Directiva, la 2000/78/CE, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que es de extraordinaria importancia⁵ tener en cuenta en esta Estrategia. Pero junto a ella, toda la normativa sobre trabajo y empleo debe ser objeto de una cuidadosa revisión con el objeto de hacerla más dúctil al mencionado enfoque de la “activación”.

En consonancia con dichas políticas, acaba de aprobarse por el Consejo de Ministros del 29 de junio de 2007 la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, que constituye el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo. Una de las causas de discapacidad son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, por lo que una actuación decidida en esta materia es un medio de prevenir las discapacidades. En este sentido, el papel de las Mutuas de accidentes de trabajo nos parece muy importante a la hora de la prevención y rehabilitación de las personas con discapacidad.

Otro elemento digno de tener en cuenta es la recientemente aprobada Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006. El Gobierno español ya ha manifestado su intención de ratificar dicha Convención. En la misma se establece que *“los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapa-*

⁵ Ha sido transpuesta a nuestro derecho por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (artículo 34 a 43).

cidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”. Los ámbitos de dichos derechos incluyen, entre otros:

- “a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*

Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.”*

Finalmente, el “Programa Nacional de Reformas de España” 2005-2008, aprobado por el Gobierno Español y derivado del Consejo de primavera 2005 de la UE, contempla medidas para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, entre ellas la regulación del empleo con apoyo, la creación de equipos multiprofesionales de apoyo a la integración laboral, el diseño de itinerarios de inserción laboral y la actualización de la cuantía de las ayudas al empleo de las personas con discapacidad.

Además, Alemania ha impulsado la iniciativa de convocar la I Conferencia Ministerial Informal sobre Discapacidad. “Educación, Empleo e Igualdad de Oportunidades: Empoderando a las personas con discapacidad”, en junio de 2006. Los temas de trabajo fueron la educación, y el empleo de las personas con discapacidad, así como la promoción de la igualdad de oportunidades especialmente a través de la accesibilidad. El eje central de la reunión fue la Convención de Naciones Unidas sobre Discapacidad y cómo llevarla a la práctica en medidas concretas en cada uno de los temas de trabajo de la conferencia (educación, empleo, etc.).

Como indica el informe encargado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a la Universidad Carlos III de Madrid, “Un sistema integrado de in-

formación estadística para el estudio de la relación entre discapacidad y mercado de trabajo”, los ejes centrales de una política de empleo a favor de las personas con discapacidad serían el fomento de la actividad laboral, la responsabilidad individual, el compromiso de las empresas, el enfoque de la igualdad de hombres y mujeres y el diálogo social.

— *Fomento de la actividad laboral.*

La sociedad debe cambiar su mentalidad respecto de la discapacidad, desterrando los prejuicios y estereotipos aún persistentes. El término de “persona con discapacidad” no debe considerarse en absoluto sinónimo de “incapaz para el trabajo”. La discapacidad es una situación que da acceso a medidas de acción positiva, que garanticen una igualdad real y efectiva, pero no debe bloquear ni entorpecer el acceso a un empleo digno, decente y de calidad. Las nuevas orientaciones de la política pública van por este camino (véase la Ley 8/2005 de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado). Lo que se pretende es que no se “penalice” el hecho de asumir el “riesgo” de reincorporarse a la vida laboral o, simplemente, se pretenda conseguir un empleo, al mismo tiempo que se han de adoptar acciones positivas que permitan la “activación laboral” del sector. Estas acciones deben adoptarse en diversos ámbitos ya que abordarlo solo desde las políticas de empleo no dará el resultado perseguido.

Un elemento fundamental de la política de fomento del empleo de las personas con discapacidad consiste en crear mecanismos que produzcan un fuerte estímulo (“motivación”) hacia la vida laboral activa. Cada persona con discapacidad debe contar con un conjunto de acciones personalizadas con medidas o actividades encaminadas a conseguir su participación en el mercado laboral. Estas acciones deben incluir tanto actividades de habilitación y empleo, como beneficios económicos y otro tipo de ventajas para las personas que participan. La rapidez es crucial en las medidas de activación. Cuanto más tiempo pasa una persona con discapacidad sin un empleo, más difícil

resulta conseguir que vuelva a trabajar. La estrategia ideal sería aquella que desencadena las acciones de empleo, formación y apoyo económico a la mayor brevedad posible después de observarse el más mínimo problema o desventaja con implicaciones para la vida laboral de la persona. A largo plazo, conseguir una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad, no sólo ayudará a estas personas a tener una vida más plena, sino que también supondrá un ahorro sustancial en los sistemas de prestaciones.

— *La aceptación de obligaciones mutuas y el principio de responsabilidad individual.*

Realizar todos aquellos esfuerzos que se crean necesarios para la integración y apoyo de las personas con discapacidad, pero propiciar que éstos, sus familias y las entidades prestadoras de servicios, pongan todo su empeño en aprovechar las oportunidades que se les ofrecen. Por ello es imprescindible profundizar en los itinerarios individualizados (ampliando este concepto a actuaciones diversas y no solo estrictamente de formación y empleo) y conseguir el compromiso individual para implantarlo.

— *El compromiso de las empresas.*

La implicación de las empresas o empleadores es esencial para una satisfactoria incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. La relación del empleado o empleada con discapacidad con el entorno de la empresa debe ser seguida por los servicios de intermediación que no deben cesar en su cometido hasta que la integración se ha consolidado. Esto exige un verdadero cambio de mentalidad respecto de los procesos de integración laboral de las personas con discapacidad. Este es el verdadero complemento a las cuotas de reserva de empleo. En definitiva, se debe intensificar la formación y la sensibilización de los empleadores desde el propio convencimiento, más que desde la imposición.

— *Un enfoque que tenga en cuenta la doble discriminación de las mujeres con discapacidad.*

La concurrencia de factores discriminatorios como son el género y la discapacidad agrava la situación de esas personas y dificulta enormemente las medidas de inserción social y laboral. Por ello es preciso que todas las políticas, propuestas y acciones contemplen la perspectiva de género a fin de paliar las consecuencias devastadoras de la multiexclusión a la que se ven sometidas las mujeres con discapacidad.

— Diálogo social

Se dan una serie de factores que permiten confirmar que el encaje de la discapacidad en el diálogo social no es el más adecuado, por una serie de razones:

- Los agentes sociales tienen poco conocimiento de la discapacidad.
- Falta de diálogo, con el sector de la discapacidad.
- No existen intentos de acercamiento mutuo.
- Desconocimiento de los perfiles de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo.
- Falta de interés del grupo social de la discapacidad en el acercamiento.
- Falta de representación de la discapacidad en la mesa del diálogo social.

Estas recomendaciones están en línea con los principios generales que la OCDE considera deben presidir la política de empleo dirigida a las personas con discapacidad en edad laboral.

Es fundamental conocer muy bien quiénes son las personas con discapacidad, qué hacen y, sobre todo, qué puede hacer la política pública por combinar la protección con los incentivos al trabajo.

Se deben priorizar los gastos necesarios para superar las barreras a la integración laboral. Las políticas sobre discapacidad deben basarse en programas de activación laboral, para alcanzar la combinación óptima entre protección e incentivos al trabajo.

Los objetivos que debe plantearse dicha estrategia han de cambiar la realidad para ajustarla al ideal de igualdad al que toda la sociedad aspira.

Son, entre otros, los siguientes:


- Aproximar a las personas con discapacidad al “pleno empleo”. Sin la inclusión laboral de la discapacidad, no habrá pleno empleo en 2010.
- Persistir en la línea de la discriminación positiva dentro de la propia discapacidad. Tener muy en cuenta las discapacidades severas o que sufren un acusado estigma, es decir, aquéllas que presentan las personas con parálisis cerebral, personas con autismo, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien. Asimismo, las personas con ceguera y sordera total. Hay que adoptar medidas que promuevan especialmente la incorporación al mercado de trabajo de los grupos que dentro de la propia discapacidad presentan mayor grado de exclusión laboral (“grupos de discriminación positiva”). Se han de configurar políticas activas de empleo diferenciadas. Finalmente, incentivar el tránsito de personas con discapacidad de centros ocupacionales a cualquier realidad de empleo. Incentivar a las organizaciones que, contando con servicios sociales, promuevan el tránsito a un centro especial de empleo o a cualquier otro tipo de empresa.
- Elevar la tasa de actividad de este grupo social intentando alcanzar la tasa de actividad de la población en edad laboral sin discapacidad, implicando a todos los agentes (Administraciones, organizaciones, familias y a las propias personas con discapacidad).
- Reducir la tasa de desempleo para alcanzar la tasa general de desempleo de la población general.
- Mejorar las condiciones de calidad en el empleo, tanto en el empleo ordinario como en el protegido.




Introducción



- Hacer realidad la igualdad de oportunidades y la “no discriminación”.
- “Tecnologizar” la discapacidad como medio para mejorar la competitividad laboral de estas personas.
- Desarrollar programas conjuntos CERMI-Organizaciones CERMI-Administraciones, generadores de una cultura nueva, no ligada a la pensión y sí al derecho al empleo como inalienable. Para ello establecer apoyos a programas específicos que pretendan este fin.
- Atención a la perspectiva de género en todas las políticas de empleo hacia las personas con discapacidad, a través de políticas y programas activos de empleo singulares o reforzados para las mujeres con discapacidad.
- Incorporar la discapacidad a la negociación colectiva para hacer frente al reto de la igualdad de oportunidades de todos en el mercado de trabajo. Se deberán incluir en los convenios colectivos cláusulas específicas que comprometan a la empresa en el cumplimiento de la cuota de reserva. Cláusulas que comprometan al empresario a realizar la paulatina adaptación de instalaciones para hacerlas accesibles a las personas con discapacidad que trabajen en la empresa. Asimismo, se deberían adoptar por las empresas planes de igualdad e inclusión para las personas con discapacidad en cada empresa, y planes sectoriales para cada sector de producción o actividad económica.
- Incorporar la discapacidad al diálogo social, mediante medidas tales como la formación de los agentes sociales en materia de discapacidad, la firma de un Acuerdo marco entre los agentes sociales y el CERMI o la suscripción de convenios para contar con su apoyo en la defensa de los intereses de las personas con discapacidad en todos los ámbitos.
- Promover el desarrollo de sistemas de financiación centrados en generar sistemas y estructuras de apoyo, orientadas a potenciar los procesos de inserción laboral en cualquier tipo de empresa así como el



Estrategia global de acción para el empleo de las personas
con discapacidad 2007-2008



desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad. Centrar esfuerzos especialmente en aquellos grupos que, por su propia realidad, requieren en mayor medida y durante mayor plazo de dichos sistema y estructuras.

Todos estos objetivos deben alcanzarse mediante medidas, normativas y programáticas, cuya ejecución precisa de la colaboración entre Administraciones a todos los niveles, organizaciones sindicales y empresariales, y finalmente, organizaciones representativas de la discapacidad, agrupadas en el CERMI.

No pretendemos marginar a los interlocutores del dialogo social, sino, como CERMI, asociarnos a él para, entre todos, ofrecer a la sociedad soluciones acordes con una nueva realidad económica y social, marcada por la globalización y la innovación tecnológica. Sin embargo tenemos que decir de forma muy clara que no aceptaremos ninguna imposición que suponga un retroceso social para el sector de la discapacidad, así como medidas que no hayan sido negociadas previamente con el CERMI.

II. EMPLEO ORDINARIO

1. Modificaciones a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo

Esta Ley vino a sustituir a la Ley Básica de Empleo (Ley 51/1980, de 8 de octubre), actualizando este importante instrumento normativo a las nuevas necesidades del funcionamiento del mercado de trabajo, orientado a la activación de la búsqueda de empleo de los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo y de los perceptores de prestaciones del sistema de protección por desempleo. Asimismo tiene muy en cuenta el marco constitucional de competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas que, si bien ya estaba vigente cuando se aprobó la Ley Básica de Empleo del año 1980, aún no había adquirido el desarrollo que ha tenido más de veinticinco años después. Finalmente, los avances de la Europa Social, en particular la Estrategia Europea de Empleo, obliga a coordinar estos instrumentos de política de mercado de trabajo y empleo con los de los restantes Estados miembros.

Desde el punto de vista de las personas con discapacidad, se realizan las siguientes propuestas de mejora de esta norma, vertebradas en torno a dos grandes cuestiones:

- Articulación de los derechos a una igualdad de trato de dichas personas.
- Presencia y participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad (CERMI) en los órganos de impulso y consulta de las políticas públicas de empleo.

1.1. *Articulación del derecho a una igualdad de trato de dichas personas:
Igualdad de trato y no discriminación*

La Ley recoge, en su artículo 2 a), como un objetivo general de la “*política de empleo*”, “*garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución española, en el acceso al empleo, y en las acciones necesarias para conseguirlo, así como la libre elección de profesión y oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores*”.

El tratamiento del tema de la discriminación nos parece que debería mejorarse a la luz de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva fue transpuesta por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (Capítulo III del Título II) y afecta a las condiciones de acceso al empleo, selección, contratación y promoción en todos los sectores y niveles profesionales, así como al acceso a la orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica.

Aunque la transposición normativa afectó al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de Integración Social de Minusválidos, lo cierto es que las referencias a la discriminación en la Ley de Empleo deben ser plenamente coherentes con la Directiva. Y, sin embargo, observamos algunas carencias, en particular:

- Ausencia de una referencia explícita a las discriminaciones indirectas, entendidas como una “*disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular*” (Art. 2.2.b de la Directiva 2000/78/CE), entre otras a las personas con discapacidad.
- La relación entre el principio de no discriminación y los ajustes razonables para superar las desventajas de las personas con discapacidad: “*respecto las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cual-*

quier persona u organización a las que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, está obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica". En suma, La Directiva 2000/78/CE, al delimitar el concepto de discriminación indirecta, estipula (Artículo 2.2.b.ii, en relación con el artículo 5), la obligación del "empresario o cualquier persona u organización... a adoptar medidas adecuadas... para eliminar las desventajas" derivadas de disposiciones, criterios o prácticas. "Medidas adecuadas" o "ajustes razonables", que han de tomarse "en función de las necesidades en una situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que estas medidas supongan una carga excesiva para el empresario".

Se propone el siguiente texto para el artículo 2 a), primer párrafo, de la Ley 56/2003:

*"a) garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación **directa o indirecta**, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución española, en el acceso al empleo, y en las acciones necesarias para conseguirlo, así como la libre elección de profesión y oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. **Tampoco podrá existir discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad siempre que concurran las condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A tal efecto, las personas físicas o jurídicas están obligadas a adoptar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de la persona con discapacidad y los requerimientos del puesto de trabajo, que le permita acceder al empleo, desarrollar su actividad laboral, su promoción y formación profesional, salvo que estas medidas le supongan una carga excesiva.**"*

1.2. *Participación*

Propugnamos potenciar la participación del movimiento asociativo en el sistema de empleo. Por las mismas razones creemos que es justa una equilibrada participación de todas aquellas organizaciones representativas de los intereses de los grupos especialmente desfavorecidos en el mercado de trabajo (parados de larga duración, mujeres, sector de la economía social...). La mención expresa a las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias se justifica por el carácter estructural y no coyuntural de su desfavorable situación en el mercado de trabajo.

Esta petición es compatible con el concepto de tripartismo y con el papel principal de las organizaciones empresariales y sindicales.

Se sugieren las siguientes modificaciones:

Artículo 3.3 (Elaboración de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo)

Incluir un último renglón en el primer párrafo:

“Asimismo se contará con la participación de las organizaciones representativas de las personas en situaciones de exclusión social, de las personas con discapacidad y de la economía social”

Los artículos 7.1.b), 8.1, 12 y 18 establecen disposiciones que permiten la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en el Servicio Público de Empleo Estatal y en los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

Se propone que, sin alterar el tripartismo, se posibilite también la audiencia y participación de otras organizaciones representativas de los intereses de las personas desfavorecidas.

Para ello se propone una nueva Disposición adicional sexta que diga:

“Las organizaciones representativas de las personas en situación de exclusión social, de las personas con discapacidad y de la economía social participarán, en los términos que se establezcan reglamentariamente, en el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, en el Servicio Público de Empleo Estatal y en los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.”

2. Insuficiencias de las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en materia de empleo u ocupación aprobadas en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (transposición de la Directiva 2000/78/CE)

El contenido de la transposición es insuficiente al dejar, a juicio del sector de la discapacidad, lagunas importantes. En concreto:

- a) En cuanto a su ámbito de aplicación (afecta también a la extensión de la Directiva a la orientación y la formación profesional en el sistema educativo, la formación de nivel superior y universitario, así como a la función pública. En lo referido a este último ámbito, se recogen propuestas más adelante en el apartado sobre empleo público).
- b) Por lo que se refiere a la obligación de realizar ajustes razonables.
- c) En materia de infracciones y sanciones en el orden administrativo social.

2.1. Ámbito de aplicación

Consideramos imprescindible que los trabajadores sometidos a relación laboral de carácter especial (artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores) se encuentren también protegidos frente a la discriminación.

La Directiva ya mencionada ampara toda situación en la que una persona desempeñe una ocupación de cualquier clase y naturaleza, no sólo a las personas sometidas a una relación laboral en sentido estricto.

La inclusión de las cláusulas antidiscriminatorias o de igualdad de trato en un texto legal como el del Estatuto de los Trabajadores ofrece, sin embargo, algunas dificultades en relación a las personas vinculadas por relaciones de trabajo sometidas a una relación laboral de carácter especial.

Las relaciones laborales de carácter especial (Art. 2.1 del Estatuto de los Trabajadores) son las siguientes:

- La del personal de alta dirección ⁶.
- La del servicio del hogar familiar ⁷.
- La de los penados en instituciones penitenciarias ⁸.
- La de los deportistas profesionales ⁹.
- La de los artistas en espectáculos públicos ¹⁰.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios ¹¹.
- La de los trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo ¹².
- Está prevista una relación laboral de carácter especial de los abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos ¹³.

⁶ Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

⁷ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto.

⁸ Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.

⁹ Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

¹⁰ Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.

¹¹ Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

¹² Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

¹³ Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Empleo ordinario

Las cláusulas antidiscriminatorias sólo les serían de aplicación en caso de remisión expresa, disposición supletoria o análoga recogida en sus normas reglamentarias.

Al respecto, debe señalarse:

- Las relaciones laborales especiales del personal de alta dirección y del servicio del hogar familiar ni se remiten al Estatuto de los Trabajadores ni recogen cláusula alguna antidiscriminatoria. En la relativa al servicio del hogar familiar hay una vaga referencia a la aplicación supletoria de la “normativa laboral común”.
- En el caso de la relación especial de los deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios y trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo, existe en sus disposiciones reguladoras respectivas una remisión expresa a los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, por tanto, el artículo 4.2.c) sería plenamente aplicable.
- El caso de los penados en instituciones penitenciarias es bien peculiar, sin duda por olvido del legislador. La regulación de esta relación laboral especial (Real Decreto 782/2001, de 6 de julio) contiene una cláusula antidiscriminatoria que no cubre las personas con discapacidad ¹⁴.

Se propone, por consiguiente, la siguiente modificación del apartado 2 del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que quedaría redactado de la siguiente forma:

“2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los dere-

¹⁴ Art. 5.1.a) “Los internos trabajadores tendrán los siguientes derechos laborales básicos:
a) A no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de nacionalidad, sexo, estado civil, por la edad, dentro de los límites marcados por la legislación laboral penitenciaria, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, así como por el idioma.”

chos reconocidos por la Constitución, así como las disposiciones relativas a la igualdad de trato y no discriminación establecidas en los artículos 4.2.c) y e), 16.2, 17.1 y 17 bis”

2.2. *Ajustes razonables*

No se recoge en el Estatuto de los Trabajadores un aspecto sustancial de la Directiva: la obligación empresarial responsable en materia de “*ajustes razonables*” para garantizar la igualdad de trato de las personas con discapacidad y como contrapunto del principio de igualdad, limitado por los requisitos de aptitud para el empleo. Sin normas concretas al respecto en la normativa laboral básica española, la finalidad de la Directiva no sería cumplida y, por tanto, la transposición sería incompleta.

Sólo en las modificaciones de la Ley de Integración Social de Minusválidos se hace una referencia genérica a la obligación de realizar ajustes razonables pero sin dotar de una mayor concreción a las medidas de ajuste o adaptación, teniendo en cuenta la Directiva 2000/78/CE, sin establecer procedimientos administrativos de protección a las personas con discapacidad concernidas, que permitan resolver eventuales conflictos de intereses, y, finalmente, sin prever además el establecimiento de un régimen de ayudas públicas.

Por otra parte, las modificaciones propuestas a la Ley de Integración Social de Minusválidos sólo contemplan como destinatarios de las obligaciones a los empresarios. Pero la Directiva, tanto en su ámbito, como ya se dijo antes, como en lo referido a la obligación de realizar ajustes razonables, obliga a otros sujetos que no actúan como empresarios sino como organizaciones públicas o privadas proveedoras de orientación o formación. El artículo 2.2.b.ii) de la Directiva 2000/78/CE establece muy claramente que, respecto las personas con discapacidad, no sólo el “*empresario*”, sino también “*cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva está obligada, en virtud de la legislación nacional, a*

adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5.... Es evidente, pues, que esta norma obliga también a cualquier entidad o persona física o jurídica, pública o privada, que imparta orientación o formación profesional de cualquier nivel y en cualquier sistema (educativo, universitario, ocupacional o continuo).

Se propone, por consiguiente, añadir el siguiente párrafo inmediatamente al final del párrafo c) del apartado 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores:

“A tal efecto, el empresario está obligado a adoptar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de la persona con discapacidad y los requerimientos del puesto de trabajo, que le permita acceder al empleo, desarrollar su actividad laboral, su promoción y formación profesional, salvo que estas medidas le supongan una carga excesiva.”

Se propone la inclusión del siguiente Artículo 17 bis en el Estatuto de los Trabajadores:

“Artículo 17 bis

1. Las medidas adecuadas para superar la desventaja en la que se encuentran los trabajadores con discapacidad en relación con otras personas, a las que se refiere al artículo 4.2.c) de esta Ley, pueden ser, entre otras, las siguientes:

- a) Eliminación de barreras físicas, del transporte y de la comunicación que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo o a los centros de orientación o formación o la movilidad o comunicación dentro de los mismos.***
- b) Adaptación de los equipos de trabajo, tales como mobiliario, máquinas u ordenadores a las personas con discapacidad de cualquier tipo.***

c) Instalación de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.

d) Adopción de métodos de trabajo y normas internas en las empresas que sean, no sólo respetuosas con el principio de igualdad, sino que incentiven la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación hacia las personas con discapacidad.

3. En el caso que los trabajadores con discapacidad o los representantes legales de los trabajadores soliciten la instalación o puesta en práctica de las medidas a que se hace referencia en el apartado anterior, la empresa o la persona física o jurídica responsable está obligada a su adopción o, en caso contrario, a justificar al trabajador y a los representantes legales del personal que las mismas suponen una carga excesiva. En caso de falta de acuerdo entre la empresa y el trabajador, resolverá la Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las circunstancias antes señaladas y la disponibilidad de ayudas públicas o privadas para sufragar total o parcialmente los costes de las medidas de adaptación.

4. En caso de ser imposible la adopción de medidas, el trabajador tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo adaptado o adaptable.”

Se propone añadir a las menciones que se hacen en los artículos 37.3 y 37 bis de la Ley de Integración Social de Minusválidos a los “empresarios”, la siguiente frase:

“u entidad proveedora de orientación y formación profesional”

Se propone añadir los nuevos apartados 3, 4 y 5 al artículo 37 bis de la Ley de Integración Social de Minusválidos:

“3. Las medidas adecuadas para superar la desventaja en la que se encuentran las personas con discapacidad en relación a otras personas pueden ser, entre otras, las siguientes:

- a) Eliminación de barreras físicas, del transporte y de la comunicación que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo o a los centros de orientación, educación o formación o la movilidad o comunicación dentro de los mismos.***
- b) Adaptación de los equipos de trabajo y educativos, tales como mobiliario, máquinas u ordenadores y dispositivos informáticos a las personas con discapacidad de cualquier tipo.***
- c) Instalación de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.***
- d) Adopción de métodos de trabajo y normas internas en las empresas o de los centros de orientación, educación o formación que sean, no sólo respetuosas con el principio de igualdad, sino que incentiven la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación hacia las personas con discapacidad.***

4. En el caso del usuario, beneficiario o alumno de los servicios de orientación, de los programas de formación profesional del sistema educativo, formación profesional ocupacional o continua, o formación universitaria, en relación con las personas físicas o jurídicas que presten dichos servicios, la solicitud de instalación o puesta en práctica de dichas medidas la dirigirá la persona con discapacidad o cualquier organización de personas con discapacidad, con su autorización, a la Dirección del centro afectado, estando éste obligado a su adopción o, en caso contrario, a justificar al solicitante que las mismas suponen una carga excesiva.

Las discrepancias entre ambas partes, serán resueltas por la Inspección de Servicios u órgano análogo, en el caso de tratarse el titular del centro o programa una Administración Pública, y por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano competente en materia de servicios sociales, cuando la titularidad recaiga en una persona que se rija por Derecho privado.

5. El Gobierno regulará reglamentariamente un régimen de ayudas públicas dirigido a sufragar total o parcialmente los costes de las medidas para superar las desventajas de las personas con discapacidad en el acceso al empleo, el trabajo y la formación.”

2.3. *Infracciones y sanciones en el orden administrativo social*

La protección jurídica de de los derechos a través de procedimientos administrativos (artículo 9.1 de la Directiva) y la obligación de un régimen de sanciones (Artículo 17 de la Directiva) tampoco se han transpuesto de forma completa, ya que en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social no se ha previsto que puedan ser sancionables las infracciones en materia de discriminación en el ámbito de la orientación, formación profesional ocupacional y continua.

Se propone, por consiguiente, incluir un nuevo tipo infractor en el artículo 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Infracciones muy graves en materia de empleo):

“5. Las decisiones que impliquen discriminaciones en los programas de orientación o formación profesional ocupacional o continua por razón de sexo, discapacidad, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, ideas religiosas o políticas, convicciones u orientación sexual. Asimismo, la falta o insuficiencia en la adopción de las medidas adecuadas para su-

perara las desventajas derivadas de discriminaciones que afectan a las personas con discapacidad”.

La aprobación de normas es condición necesaria pero no suficiente. Para hacer efectiva la igualdad de oportunidades y no discriminación en las empresas, se precisa poner en marcha otras medidas, que se despliegan en todo este documento:

- Intensificar la formación y sensibilización entre empresarios, trabajadores, sindicalistas, inspectores de trabajo, jueces, fiscales, y, en general, todo tipo de operadores en el terreno.
- Difusión de buenas prácticas en las empresas.
- Creación de servicios de asesoramiento a las empresas y elaboración de guías de orientación.
- Confección de un documento que aglutine u ordene el conjunto de derechos y obligaciones en materia de igualdad de trato.
- Creación de un Organismo de Promoción de la Igualdad.

3. Equiparación de las personas con inteligencia límite a las personas con discapacidad, a efectos laborales

Se propone modificar la regulación sobre consideración de personas con discapacidad a efectos laborales, para darles esta conceptualización a las personas con inteligencia límite, con independencia del grado concreto de discapacidad que tengan reconocido. La apertura del concepto de discapacidad ha sido reconocido por la propia Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006. La Convención reconoce, por un lado, en el Preámbulo, que *“la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud*

y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”¹⁵ Asimismo, entiende, según el artículo 1, que “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La definición que propugna la Convención no es cerrada, sino que *incluye* a las personas mencionadas, lo que no significa que excluya a otras situaciones o personas que puedan estar protegidas. Concepto abierto que no puede enclaustrarse en una definición legal inamovible.

4. Reforzar la medida de reserva de empleo de las personas con discapacidad

4.1. Reforma del artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos en relación a la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad

El artículo 38.1 de la LISMI, en la redacción que han dado las Leyes 66/1997, de 30 de Diciembre, y 50/1998 de 30 de Diciembre, de medidas fiscales administrativas y de orden social, establece que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

El cómputo mencionado anteriormente se realiza sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

¹⁵ Preámbulo, inc e.

Empleo ordinario

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de ésta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, o bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.

La Ley 66/1997 introdujo importantes mejoras con relación al texto original de la LISMI del año 1982, que son el resultado directo del Acuerdo MTAS-CERMI, suscrito en 1997. Dichas mejoras pueden resumirse en las siguientes:

- El umbral mínimo de trabajadores (50) se computa sobre la totalidad de los trabajadores de la empresa, con inclusión de los eventuales, mientras que con anterioridad sólo se computaban los fijos.
- Dicho cómputo, además, se realiza sobre el conjunto de la empresa, con independencia del número de centros de trabajo de que aquélla disponga.
- Se abre la posibilidad de que la empresa, si tiene problemas para cubrir la cuota de trabajadores con discapacidad, aplique otras medidas alternativas.
- Se tipificó explícitamente la infracción por incumplimiento empresarial de ésta obligación como falta grave, sancionable con multas de hasta 6.250 €¹⁶.

En cuanto a las medidas alternativas, el Real Decreto 364/2005 las desarrolla.

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad que permite a la empresa acogerse a las mismas:

a) Cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo

¹⁶ Se efectúa una propuesta para tipificar la infracción como muy grave más adelante.

competentes, o las agencias de colocación, para atender a la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma.

b) Cuando existan y se acrediten, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Los servicios públicos de empleo resolverán la solicitud.

Tales empresas deberán solicitar de los servicios públicos de empleo competentes la declaración de excepcionalidad con carácter previo a la adopción de las medidas alternativas.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

- Realización 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 de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
- Realización 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.
- 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, cuan-

do la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objetivo sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 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.

Una parte de los países miembros de la Unión Europea cuentan actualmente con algún método de reserva de cuotas, aunque algunos de ellos de forma restringida, como ocurre en Bélgica con su limitación al sector público.

En el Derecho comparado, las empresas obligadas por ley deben reservar un porcentaje en el ámbito nacional de aproximadamente un 4 ó 6% de su personal global; si bien, en ocasiones se van a establecer diferentes cuotas de acuerdo con el tamaño de la empresa o el sector industrial en el cual desarrolle su actividad.

La normativa española es coincidente con la legislación de Alemania, Francia, Austria, Grecia, Italia y Luxemburgo en relación con la obligatoriedad de establecer sistemas de reservas de un cupo de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Sin embargo, hay una divergencia en estas legislaciones sobre el número mínimo de puestos de plantilla a partir del cual es obligatoria la aplicación de la reserva (oscila entre 15 y 50 trabajadores) y el porcentaje de reserva con respecto a dicha plantilla (entre el 2 y el 8%)¹⁷.

¹⁷ "En busca de la igualdad laboral de las personas con discapacidad: la reserva de cuota de empleo", María Concepción María Barba.

Estrategia global de acción para el empleo de las personas
con discapacidad 2007-2008

<i>Países</i>	<i>Plantilla mínima</i>	<i>Porcentaje de reserva</i>
España ¹⁸	50	2
Alemania ¹⁹	16	6
Austria (2)	25	4
Francia (2)	20	6
Grecia (2)	50	8
Italia (2)	15	6,6
	35	5,5
	50	7
Luxemburgo (2)	25	4
	50	2
	300	4

En conclusión:

Salvo Grecia, en cuyo caso la cuota llega al 8%, en cinco países europeos existe la obligación de reserva en el caso de empresas con plantillas inferiores a 50 trabajadores y, además, el porcentaje es superior al 2%.

La propuesta que se efectúa es la siguiente:

La cuota de reserva de empleo está funcionando cada vez mejor en España. Desde su creación, muchas empresas obligadas están cumpliendo con ella. Desde luego, ello se debe a tres factores combinados:

¹⁸ Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. "Políticas para la discapacidad. Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia)". Documentos 52/99. Madrid. Pág. 168.

¹⁹ Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. "Legislación relativa a la política para la discapacidad. Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia". Documentos 51/99. Madrid. 1999. Pág. 127.

- Una mayor conciencia de responsabilidad social en las empresas hacia los grupos discriminados en el mercado de trabajo.
- Una mayor facilidad normativa para cumplir con la obligación a partir de que en el año 1997 se abre la posibilidad de cumplir con la realización de medidas alternativas y en el año 2005 se simplifica el procedimiento para declarar este procedimiento.
- Desde el año 2004, la intensificación de la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la obligación de reserva.

Llega el momento de avanzar en esta línea de trabajo, para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, acercando un poco nuestra regulación a la de los países de nuestro entorno que militan a favor de esta importante medida.

No nos olvidemos que si no existiera la obligación, muchas empresas todavía no se decidirían a contratar a personas con discapacidad.

Nuestra propuesta es que se amplíe a las empresas entre 25 y 49 trabajadores la cuota de reserva.

Para ello se modificaría el artículo 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos:

*“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de **25** o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el **2 %** sean trabajadores con discapacidad. **Las empresas que empleen entre 25 y 49 trabajadores, estarán obligadas a contratar, al menos, un trabajador con discapacidad.** El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que*

se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.”

4.2. *Intensificar el control del cumplimiento de la cuota de reserva de empleo²⁰ y de las medidas contra la discriminación de las personas con discapacidad. Plan de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*

La Comisión de Seguimiento de esta Estrategia realizará un seguimiento y evaluación de los resultados de los Planes de Inspección aprobados por las Comisiones Territoriales sobre tres aspectos:

- El cumplimiento de la cuota de reserva de empleo.
- El cumplimiento de las medidas para garantizar la prevención de riesgos laborales y la salud y seguridad en el trabajo de las personas con discapacidad en su entorno de trabajo.
- Las obligaciones empresariales en materia de ajustes razonables y adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad (a través de la adaptación de locales, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones, etc.).

4.3. *Propuesta de modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social para tipificar como infracción muy grave el incumplimiento de la obligación de cubrir la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad*

Los incumplimientos normativos de los sujetos obligados a contar en las empresas de 50 ó más trabajadores un 2% de trabajadores con discapaci-

²⁰ El “Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en España”, aprobado por el Consejo Económico y Social en el 2003 hace hincapié en la intervención de la Inspección de Trabajo.

dad o a aplicar las medidas alternativas, obligación establecida en el artículo 38 de la ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos, están tipificados y calificados como infracción grave en el artículo 15.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Dicha infracción lleva aparejada una sanción que puede oscilar entre los 626 € y los 6.250 € .

Ello ocasiona que muchas empresas no se vean realmente compelidas a cumplir sus obligaciones ya que, sin duda, el importe de la sanción es mucho menor que los costes que les puede suponer efectuar las contrataciones laborales o, sobre todo, cumplir con las medidas alternativas. Por ejemplo, si la empresa opta por la medida alternativa de efectuar una donación o acción de patrocinio su importe debe alcanzar 1,5 veces el IPREM por cada trabajador dejado de contratar o si utiliza la medida alternativa, por ejemplo, de contratar con un Centro Especial de Empleo el importe debe ser de 3 veces el IPREM, asimismo por cada trabajador con discapacidad no contratado. Dichos importes serán superiores al importe máximo de la sanción prevista por su incumplimiento.

Es obvio que la infracción y sanción por estos incumplimientos carece de efectos disuasorios.

Por ello, se propone modificar el TRLISOS para tipificar como infracción MUY GRAVE este tipo de incumplimientos.

Asimismo, el hecho de que se tipifique como infracción muy grave en lugar de grave, supone que el incumplimiento de esta obligación también conlleve la sanción accesoria prevista en el artículo 46 del TRLISOS, es decir la pérdida automáticamente de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

En tal caso, la sanción irá de los 6.251 € a los 187.515 €.

Se propone incluir un nuevo apartado 6 al artículo 16 (infracciones muy graves) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aproba-

da por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con el siguiente texto:

“6. El incumplimiento en materia de integración laboral de personas con discapacidad de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional”

En caso de no elevarse la infracción de grave a muy grave, como se ha pedido, al menos se pide que también conlleve la sanción accesoria prevista en el artículo 46 del TRLISOS, es decir la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y la exclusión del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

Así pues, se debería modificar el artículo 46 del TRLISOS:

“Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 15.3, 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo:

- 1. Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.*
- 2. Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.*

...

Se suprime el artículo 15.3 de la misma Ley.

4.4. *Puesta en práctica de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia*

El Gobierno se compromete a cumplir, en el ámbito de la Administración General del Estado, la disposición adicional decimocuarta de la Ley 39/2006

“Las entidades privadas que aspiren a gestionar por vía de concierto prestaciones o servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia deberán acreditar con carácter previo, en el caso de que vinieran obligadas a ello, el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad o, en su defecto, las medidas de carácter excepcional establecidas en el artículo 38 de la Ley 13/1082, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, y reguladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.”

4.5. *Contratación pública*

Entre otras medidas dirigidas a incluir cláusulas sociales en las licitaciones públicas, incorporar a la Ley de Contratos del Sector Público la previsión de que sólo podrán contratar con el sector público las empresas que viniendo obligadas acrediten, al inicio del proceso de licitación, como requisito de admisibilidad, el cumplimiento de la reserva legal de empleo a favor de personas con discapacidad o las medidas alternativas a la cuota. Asimismo, la reserva a los CEE de procedimientos de adjudicación de contratos públicos. (Modificaciones propuestas a la Ley de contratos del sector público, en trámite parlamentario).

4.6. *Exclusión de cualquier subvención pública de aquellas empresas que incumplan la obligación de reserva de empleo*

La obtención de cualquier subvención pública debería estar condicionada a que la empresa acreditara el cumplimiento de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI.

Para ello se debería incluir esta obligación en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

La modificación del artículo 13 de dicha Ley 38/2003, sería añadir una nueva letra i):

2. *“No podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de las subvenciones reguladas en esta Ley las personas o entidades en quienes concurra alguna de las circunstancias siguientes, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora:*

...

i) No acreditar el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad o, en su defecto, las medidas de carácter excepcional establecidas en el artículo 38 de la Ley 13/1082, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, y reguladas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.”

4.7. *Medidas alternativas*

La actual normativa reguladora de las medidas alternativas ha llevado en algunos casos a situaciones en las que empresas cumplen con la normativa de tal manera que no se crea empleo o mucho menos del que se debería crear.

Empleo ordinario

Se propone que en el caso de los *enclaves laborales*, el empleo que compute como medida alternativa por parte de la empresa sea igual al número de trabajadores con discapacidad en el enclave.

La articulación normativa, sería modificar el artículo 2.2 del RD 364/2005, por el siguiente:

“2. El importe anual de los contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad y de los contratos entre los centros especiales de empleo y las empresas colaboradoras para la constitución de enclaves laborales de las medidas previstas en los párrafos a y b del apartado anterior habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

El importe anual de la medida alternativa prevista en el párrafo c del apartado anterior habrá de ser, al menos, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

En el supuesto del apartado d), por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento, deberá contarse con un trabajador con discapacidad en el enclave”.

En el caso de la *compra de productos y servicios a un CEE*, la facturación incluye los importes relativos a materias primas y otros elementos no relacionados estrictamente con la mano de obra, por lo que la medida alternativa no tiene una traducción directa en generación de empleo. Se deberían estudiar fórmulas que incrementen el impacto directo sobre el empleo en el CEE de la medida alternativa.

Se debe reforzar el control sobre la aplicación de las donaciones a Fundaciones y asociaciones de utilidad pública, para garantizar que se utilizan exclusivamente en proyectos generadores de empleo, dando atribuciones

específicas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e incluyendo dichos controles en los Planes de Inspección. A tal efecto:

a) PRESENTACION DE MEMORIAS: Se establecerá en el Real Decreto el contenido mínimo de las memorias que deben presentar las Fundaciones y asociaciones de utilidad pública receptoras de las donaciones, donde se incluya, entre otros, extremos:

- El número de personas con discapacidad que han encontrado empleo y el número de personas formadas, en ambos casos con cargo a los fondos procedentes de las donaciones o acciones de patrocinio.
- El número de trabajadores con discapacidad que tiene la Fundación y asociación de utilidad pública (la media del año anterior), para verificar que cumplen con la obligación de contar con el 2% de los trabajadores con discapacidad en el caso de aquellas entidades obligadas, es decir las que tengan 50 ó más trabajadores (o 25 si se acepta nuestra propuesta general al respecto).

Además se remitirán las memorias en las que existan indicios de aplicación indebida de las donaciones a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de su control. En tanto no se pronuncie ésta o cuando levante acta de infracción, no se autorizarán las medidas alternativas. Esto se encuentra condicionado a que se le dé capacidad jurídica a la Inspección de Trabajo, conforme a lo que se propone más adelante.

La articulación normativa sería añadir un nuevo apartado 4 al artículo 4 del RD 364/2005 que diga:

“El contenido mínimo de las memorias anuales presentadas por las Fundaciones y asociaciones de utilidad pública receptoras de donaciones y acciones de patrocinio será:

a) Objeto social de la entidad.

b) Identificación de las empresas donantes.

c) Descripción de cada una de las acciones de inserción laboral y de creación de empleo realizadas con donaciones o acciones de patrocinio.

d) Número de personas beneficiarias de dichas acciones

e) Número de personas que han encontrado empleo como consecuencia de las citadas acciones.

f) Número de trabajadores de la Fundación o asociación de utilidad pública, con indicación del número de trabajadores con discapacidad con que cuenta, a efectos del cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

El Servicio Público de Empleo remitirá copia de la memoria a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando existan indicios de incumplimiento normativo relativo a la aplicación de las donaciones y acciones de patrocinio y al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de trabajadores con discapacidad.

Se añade un nuevo párrafo al artículo 3 que diga:

“No se autorizarán medidas alternativas que contemplen donaciones o asociaciones de patrocinio a favor de entidades que incumplan sus obligaciones sobre la aplicación de las mismas y sobre el cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de trabajadores con discapacidad, así como cuando existan indicios de incumplimiento normativo, hasta que se haya pronunciado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

b) CONTROL POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, en su artículo 38.1 establece lo siguiente:

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores minusválidos... ()

De manera excepcional, 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 sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.”

La norma reglamentaria es el **Real Decreto 364/2005, de 8 de abril**, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Una de las medidas alternativas, la que nos interesa a los efectos de esta propuesta, es la siguiente (Artículo 2.1.c):

“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.”

La empresa cumple su obligación haciendo efectivo el importe en euros de la donación que corresponda a los trabajadores con discapacidad no contrata-

dos y que debió contratar para llegar al 2 % del número total de trabajadores, según el cómputo equivalente establecido en el artículo 2.2 del RD 364/2005, es decir, en este supuesto de las donaciones o acciones de patrocinio, al menos el 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento. Tiene que comprobar y acreditar que es una Fundación o asociación de utilidad pública debidamente registrada y que su objeto social es el indicado en la norma precitada, aportando la documentación establecida en la normativa autonómica de desarrollo o, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 2000. Pero lo que no puede ni está obligada a comprobar es si aquella le da la aplicación finalista que tiene la donación, que se limita, en forma de “*numerus clausus*” a las siguientes: a) “*actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad*” y b) “*financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico, mediante la suscripción de los oportunos convenios con el Comité Paralímpico Español, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad y con el Consejo Superior de Deportes, y siempre que dichos proyectos incluyan programas y acciones de inserción laboral, de formación para el empleo y de recolocación de los deportistas discapacitados.*”

El artículo 4.2 del Real Decreto 364/2005 es claro y taxativo en el sentido de que las Fundaciones o Asociaciones receptoras deberán destinar las donaciones o acciones de patrocinio a las actividades que se indican anteriormente. Dicho destino debe ser, por consiguiente, el único y exclusivo de la donación o acción de patrocinio de carácter económico.

La competencia de seguimiento del uso y aplicación de las donaciones, conforme al artículo 5 del Real Decreto 364/2005, se atribuye al Servicio Público de Empleo que corresponda.

El control del cumplimiento de la obligación de reserva o de las medidas alternativas sobre la empresa obligada corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se considera infracción grave en materia de empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.3 del Real Decreto

Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La Inspección puede requerir que se subsane la infracción o extender Acta de Infracción con la propuesta de sanción pertinente.

El control sobre la Fundación o asociación de utilidad pública sobre la debida aplicación del destino de la donación o acción de patrocinio no corresponde, sin embargo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pues ni aquellas entidades son o pueden ser sujetos responsables de imputación de una infracción administrativa, pues no ha sido determinado así por norma legal, ni la infracción ha sido tipificada como tal.

Se están produciendo fraudes a la normativa en algunas Fundaciones que no aplican debidamente las donaciones, pero como no hay instrumentos efectivos de control, son conductas que quedan impunes.

Se podría corregir esta situación. Lo que daría armas para combatir estas irregularidades.

Así pues, se propone:

- Designar como sujetos responsables de infracción a las Fundaciones y asociaciones de utilidad pública.
- Tipificar como infracción muy grave el empleo indebido de los fondos procedentes de las donaciones.

Se articula la siguiente propuesta normativa:

— **Añadir un nuevo apartado 13 al artículo 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

“Las Fundaciones y asociaciones de utilidad pública que son receptoras de donaciones o acciones de patrocinio procedentes de empresas obligadas al cumplimiento de las medidas al-

ternativas a la obligación de contar con un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad”

— Modificar el título de la subsección I de la sección III del capítulo II del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por el siguiente:

“Subsección I. Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las Fundaciones y asociaciones de utilidad pública y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional y continua.”

— Añadir un nuevo apartado 6 al artículo 16 (infracciones muy graves):

“La no aplicación a la finalidad establecida en la normativa, o su aplicación indebida, de las donaciones o acciones de patrocinio recibidas por Fundaciones y asociaciones de utilidad pública, cuando son aportadas por empresas autorizadas a cumplir la medida alternativa a la obligación de contar con un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad”.

4.8. Empleo público

Se reconoce que la normativa ha avanzado (Ley 53/2003, de 3 de diciembre; Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad; Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad). Es necesario seguir avanzando, por los siguientes motivos:

■

Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2007-2008

■

- En general, la cuota de reserva se cumple pero, en la práctica, las pruebas de acceso no están adaptadas y el sistema es generalista y poco lógico, lo que impide el acceso real de las personas con discapacidad.
- No existen estudios sobre qué puestos concretos podrían ocupar las personas con discapacidad intelectual.
- La regulación jurídica del empleo público resulta ambigua y subjetiva en los apartados referidos a ajustes razonables.
- Poca integración de las personas con discapacidad.
- No se analizan las razones de por qué ciertos puestos de trabajo no se llegan a cubrir a pesar de estar reservados.
- El Centro Base tiene dificultades para casar los puestos de trabajo concretos con el perfil profesional de las personas con discapacidad y los rechazan.

Las propuestas de mejora que se realizan son las siguientes:

- Adaptación de las pruebas de acceso a cada tipo de discapacidad.
- Asignación de puestos en función del perfil de la persona.
- Prácticas y formación previas adaptadas en el puesto de trabajo.
- Desarrollar y delimitar el concepto de ajustes razonables.
- Posibilitar la participación o consulta al movimiento asociativo en la valoración que hacen los Centros Base sobre la imposibilidad de adaptación al puesto de trabajo.
- Artículo 8 Real Decreto 2271/2004: intentar lograr un desarrollo reglamentario o, al menos, un código de buenas prácticas elaborado por el Ministerio de Administraciones Públicas y el CERMI.

- Buscar fórmulas para incentivar que las academias preparen como opositores a personas con discapacidad. Por ejemplo, a través de subvenciones para compensar gastos de adaptación arquitectónica o en la comunicación o incorporar como paquete formativo cursos homologados de acceso a la función pública.
- Intentar lograr una mejora en la difusión de las convocatorias.
- Se promoverá cerca del Ministerio de las Administraciones Públicas la puesta en marcha de proyectos piloto de empleo con apoyo de personas con discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado, tomando como base de partida la normativa reguladora de este programa.
- Priorizar el acceso de las personas con discapacidad también en las convocatorias de empleo temporal.
- Reservas específicas a personas con discapacidad que tienen mayor dificultad de acceso al empleo público.

Se adjunta como Anexo III una serie de propuestas de modificación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que abordan algunos de estos aspectos que requerirían modificación normativa

5. Resolver los problemas planteados en los CEE como consecuencia de la doctrina jurisprudencial en materia de subrogación laboral

5.1. Primer supuesto:

En algunos sectores, sus Convenios Colectivos, por ejemplo el de Limpieza, establecen la obligatoriedad de que, en caso de cambio de empresa contratista, la nueva empresa que suceda a la anterior en el servicio con-

tratado debe subrogar a los trabajadores de la contrata anterior, siempre que los mismos cumplan los requisitos que se fijen (por ejemplo, una antigüedad mínima).

Cuando un CEE pierde una contrata y es sustituida por una empresa ordinaria, una línea doctrinal sentada por reiteradas Sentencias de Juzgados de los Social y de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un CEE y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio. Se argumenta la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera sólo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como CEE y la función protectora e integradora la persona con discapacidad que tiene la relación laboral especial, la cual establece una serie de normas específicas que dan lugar a determinados derechos, en relación a los cuales no puede prevalecer norma convencional (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, nº 6290/2000; S. nº Autos 1015/2002 Juzgado de lo social nº 2 Avilés).

La institución jurídica de la subrogación laboral en caso de cambio de contrata se regula en algunos Convenios Colectivos aplicables en sectores que recurren masivamente a la contratación de servicios, siendo un caso típico el de Limpieza. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (BOCM 13-1-2003), al igual que todos los Convenios de este Sector, establece (Artículo 24) que *“al término de la concesión de una contrata de limpieza los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones...”*

Se trata, en definitiva, de garantizar al trabajador su seguridad en el empleo, siempre que cumpla los requisitos fijados convencionalmente, y la continuidad de la relación laboral con sus mismos derechos y obligaciones cuando cambia el empresario titular de la contrata de prestación de servicios.

En el caso que la nueva empresa no esté calificada como CEE, es claro que la subrogación no puede operar pues el contrato de trabajo, cuyos derechos y obligaciones deben ser objeto de subrogación, es de naturaleza especial y solo puede ocupar la posición jurídica de empleador un sujeto empresarial calificado administrativamente como CEE.

Es obvio que esta situación, combinada con la inversa, que se aborda en el segundo supuesto explicado más adelante, es letal para los CEE que trabajan en sectores afectados por Convenios colectivos que contemplen la subrogación laboral en caso de cambio de contratatas de servicio. Prácticamente hace inviable que los CEE se dediquen a estas actividades. Es sangrante sobre todo en los CEE que no tiene un gran número de servicios en los que recolocar los trabajadores afectados por una cambio de empresa o que no tiene recursos para afrontar las indemnizaciones por despido. Además perjudica al trabajador y va contra su estabilidad en el empleo ya que, o bien es abocado al despido improcedente, o bien el CEE, en vez de hacerle un contrato indefinido, le contrata inicialmente con un contrato de duración determinada vinculado precisamente a la duración de la contrata y que se extingue al terminar esta. Sin embargo, el trabajador con discapacidad que presta servicios en la contrata tiene la capacidad para realizar las funciones para las que fue contratado, ya que, en caso contrario, la empresa principal no habría accedido a contratar el servicio con el CEE.

Al afrontar la viabilidad de una modificación normativa para solucionar el problema, se cuestiona si debe tocarse el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que dice: *“El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior”*. Como ha sentado la doctrina jurisprudencial, para que se produzca la subrogación empresarial, en virtud de este precepto, es precisa la transmisión de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación. El supuesto de cambio o readjudicación de una contrata de servicio no encaja exactamen-

te en dicho precepto, por lo que ha sido objeto de regulación en el marco de algunos Convenios Colectivos. Resulta dudosa, en consecuencia, la viabilidad de una reforma del citado artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores pues dicho precepto no es automática y directamente aplicable al supuesto que genera el problema comentado. Además, una modificación del Estatuto de los Trabajadores, más aun tratándose de un artículo tan conflictivo y trascendente como el 44, resultará sin duda muy compleja y de larga tramitación, pues va a al núcleo duro de nuestro sistema de relaciones laborales.

No resulta de aplicación, en consecuencia, a estos supuestos de subrogación laboral lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, precepto cuyo texto fue redactado por Ley 12/2001, de 9 de julio, para transponer la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo.

Otra vía jurídica, la única posible y sin duda más fácil de abordar, es la modificación del Real Decreto 1368/1985. Esta norma regula el régimen jurídico laboral de la relación que vincula al CEE con el trabajador minusválido, y *se propone que acoja la siguiente Disposición adicional para resolver definitivamente el problema:*

“Disposición adicional cuarta: Cuando el trabajador con discapacidad vinculado por la relación laboral especial regulada en esta norma, deba ser subrogado por otra empresa, que no esté calificada como centro especial de empleo, en virtud de norma legal, reglamentaria o convencional, se producirá la novación de su contrato de trabajo en uno ordinario con los mismos derechos u obligaciones que el primero, a excepción de las cláusulas específicas que se amparen en la regulación de la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo.”

En este supuesto se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no se recibe de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está

calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria. Se trataría de resolver este problema, modificando la Ley 43/2006 (la solución propuesta figura en el apartado relativo a las ayudas a la contratación).

5.2. Segundo supuesto

Se trata de la situación inversa a la anterior: la nueva contrata es un CEE, debiendo asumir la subrogación laboral de los trabajadores sin discapacidad. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70% para que el CEE conserve la calificación como tal.

Se trata de una situación sobrevenida al CEE que debe asumir por imperativo normativo y es totalmente injusto que su aplicación estricta le acarree una especie de “sanción” con la descalificación como CEE.

Sin duda, en este caso, la solución está plenamente justificada y es no computar como tales los trabajadores que procedan del cambio de una contrata, para lo cual habría que empezar por modificar el artículo 42.2 de la LISMI.

La redacción propuesta es la siguiente:

*“2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituido por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, **así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo, en virtud de subrogación laboral establecida en norma legal, reglamentaria o convencional**”.*

6. Formación profesional para el empleo

Los principales problemas que se detectan son:

- Faltan medidas que impulsen la Formación Profesional de este grupo de población.
- Los planes de formación no son adecuados para las personas con discapacidad.
- No existen medios adecuados que posibiliten el acceso de las personas con discapacidad a la formación.
- Las entidades privadas dedicadas a la formación realizan pocos esfuerzos en materia de accesibilidad.
- En general, la formación es escasa y poco adaptada.
- Los planes de formación no se adecuan a las demandas del mercado laboral.
- Poca motivación en relación a la formación.
- La formación no se diseña en itinerarios formativos.
- Es muy preocupante la falta de acceso a la universidad ya que esto supone que las personas con discapacidad no puedan acceder a puestos de trabajo cualificados.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regula el subsistema de formación para el empleo.

Las disposiciones recogidas en esta norma son muy positivas para incentivar la participación de las personas con discapacidad en la formación para el empleo y deben mantenerse en la redacción definitiva.

Dado que el sector social citado está singularmente discriminado en el mercado de trabajo, se deberían incluir otras menciones que hacen referencia a la necesidad de prestar una serie de adaptaciones especiales de los

acciones formativas para mejorar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad ocupadas o desempleadas.

Las propuestas que se incluyen son, a excepción de las relativas a los intérpretes de lengua de signos y apoyos a la comunicación oral y a los certificados de profesionalidad, compromisos del Gobierno de entonces recogidos en el II Acuerdo MTAS-CERMI del año 2002 que aún no se han cumplido

En concreto:

a) Prácticas profesionales:

La realización de prácticas profesionales constituye una prioridad para las personas con discapacidad que participan en las acciones formativas. Sin embargo, su realización práctica suele chocar con obstáculos que impiden el efectivo acceso de dicho grupo a las mismas. Es preciso adaptaciones e incentivos para remover dichos obstáculos.

Incluir un nuevo último párrafo en el artículo 25.3 del Real Decreto 395/2007:

“Para la realización de las prácticas profesionales por personas con discapacidad, se facilitarán las adaptaciones de puesto de trabajo que se consideren necesarias para hacer posible el desempeño de las tareas inherentes al mismo. Los programas formativos de prácticas en empresas que se desarrollen establecerán tratamientos diferenciados y beneficios o compensaciones suplementarias que animen a los empresarios a demandar con preferencia a alumnos con discapacidad.”

b) Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final. En los convenios de colaboración, suscritos con las empresas en materia de formación con compromiso de contratación final, se podrá establecer un porcentaje de inserción, por ejemplo, menor, cuando los alumnos beneficiarios de los cursos for-

mativos sean personas con discapacidad. La razón es que, en ocasiones, el compromiso citado sin distinguir el tipo de discapacidad con distintas posibilidades de inserción juega en contra a la hora de seleccionar estos alumnos.

Además, las acciones formativas deben estar adaptados (tiempos, número de alumnos, personal de apoyo, interprete de lengua de signos, apoyos a la comunicación oral, etc.) a las necesidades específicas independientemente de que la formación sea “exclusivamente” para personas con discapacidad o sea mixta (ver la modificación que se propone más adelante en el apartado d)

Incluir en el artículo 23.2.d) un segundo párrafo del Real Decreto 395/2007:

“Cuando los beneficiarios de los cursos sean personas con discapacidad se podrán adaptar los compromisos de contratación a sus posibilidades de inserción laboral.”

c) Dotación presupuestaria para la contratación de Intérpretes de Lengua de Signos Española o apoyos a la comunicación oral en los cursos de formación donde una persona sorda signante o con necesidad de otros apoyos desee acceder como alumno, asegurando así la igualdad de oportunidades y el acceso a la comunicación de este alumnado en los programas formación para desempleados y ocupados.

Incluir una disposición adicional nueva duodécima del Real Decreto 395/2007:

“Disposición adicional undécima.- Se crearán fondos presupuestarios en los ámbitos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas para la contratación de Intérpretes de Lenguas de Signos Españolas o para la provisión de apoyos a la comunicación oral que eliminen las barreras de comunicación existentes en las acciones de formación”.

d) No es suficiente con establecer una declaración meramente programática para las personas con discapacidad como la recogida en la disposi-

ción adicional novena del Real Decreto 395/2007. Es aconsejable establecer medidas de adaptación que supongan incentivos reales a la participación de las personas con discapacidad, particularmente atendiendo las necesidades de las personas sordas y con discapacidades visuales. También resulta necesario tener prevista, en su caso, la contratación de personal de apoyo a las necesidades de los distintos tipos de discapacidad. En este sentido, se sugiere incorporar de alguna manera lo ya establecido en la Orden de 14 de octubre de 1998 (desarrolla el Real Decreto 631/1993, que sería derogado por la norma objeto de este informe)

Modificar la Disposición adicional novena, sustituyéndola por el siguiente texto:

“Disposición adicional duodécima.- Las acciones formativas se adaptarán a las necesidades específicas de las personas con discapacidad. A tal efecto, las especialidades formativas dispondrán de contenidos formativos y especificaciones técnico-docentes propias que, en su caso, podrán traducirse en un número mayor de horas de formación y un número de alumnos por módulo inferior al de las especialidades formativas homologadas con carácter general.

Como medidas especiales para los cursos dirigidos a las personas sordas se garantizará la presencia de intérpretes de Lenguas de Signos o profesores que tengan dominio de la misma, así como apoyos a la comunicación oral, utilizando material curricular de fácil comprensión para dichas personas.

Asimismo, se garantizará la presencia de personal de apoyo distinto del docente para atender las necesidades de otros tipos de discapacidad.

Igualmente, el material curricular se adaptará a aquellas personas con deficiencias visuales totales o parciales que participen en los cursos.»

e) Atención prioritaria (cupos de reserva) a determinados grupos de personas con discapacidad:

- **Personas con parálisis cerebral.**
- **Personas con enfermedad mental.**
- **Personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por cien.**
- **Personas con autismo.**
- **Personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien.**
- **Personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1 (1/10 de la escala de Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos.**
- **Mujeres con discapacidad.**

f) Participar con el INCUAL en la definición del Catálogo Nacional de las Cualificaciones profesionales, para que estén adaptados a las necesidades de las personas con discapacidad.

g) La dotación presupuestaria de cada curso debe tener en cuenta las necesidades de adaptación, personal de apoyo, recursos materiales y humanos necesarios para la participación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.

Se plantean los siguientes problemas:

- Con la formación que se da a las personas con discapacidad en las entidades no se obtiene el certificado de profesionalidad razón por la que, a la hora de contratarlo, se hace en la categoría profesional más baja.
- La formación que las entidades proporcionan no aparece reflejada en los certificados de profesionalidad.

Empleo ordinario

- Únicamente se consulta al sector en los supuestos de elaboración de perfiles profesionales relacionados con la discapacidad de manera directa.

Se proponen las siguientes mejoras:

- Nueva figura: Certificaciones parciales de profesionalidad.
- Posibilitar un encuentro CERMI – INEM con la finalidad de negociar la adaptación de los certificados de profesionalidad existentes para que las personas con discapacidad puedan obtenerlos.
- Negociar un acuerdo CERMI – Ministerio de Educación y Ciencia que posibilite que las personas con discapacidad estén presentes en los grupos de trabajo que se creen para diseñar nuevos certificados de profesionalidad y que la discapacidad se contemple de forma transversal en todos ellos.

Las necesidades formativas de las personas con discapacidad deben contemplarse bajo un enfoque más global. La formación para el empleo, que es sólo un aspecto debe ser complementaria del sistema educativo en general. Como base fundamental para la integración social y el acceso al empleo, es necesario potenciar el acceso de las personas con discapacidad al sistema educativo en todos los niveles de su estructura, incluidos los niveles universitarios.

Es necesario la adaptación y revisión permanente tanto del acceso físico a los Centros formativos, como de las adaptaciones curriculares pertinentes.

En la enseñanza secundaria no obligatoria, las cifras existentes demuestran que hay una caída brutal del porcentaje de alumnos con discapacidad en el paso de la enseñanza secundaria obligatoria a la FP I y bachiller (los últimos dos años). Una propuesta sería realizar un estudio para averiguar las causas de esta situación.

En esta línea se debe dar contenido real y efectivo a las importantes previsiones de la Ley Orgánica 4/2007, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades.

7. Mejorar las ayudas a la contratación laboral de las personas con discapacidad

7.1. Incentivos especiales a favor de empresas ordinarias que hagan un especial esfuerzo en materia de contratación o por encima de sus obligaciones en materia de cuota de reserva

Se propone incrementar las ayudas a la contratación, tanto las bonificaciones como las subvenciones, intensificándolas cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, así como en el caso de determinados grupos.

En relación a los contratos indefinidos:

- a) Contratos suscritos por empresas de 50 o más trabajadores:
 - Se incrementaría el importe de las bonificaciones de S.S. en un 20%. (30% si se trata de personas con discapacidad severa²¹, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)
 - La subvención pasaría de 3.906 a 9.000 e. (13.500 e si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)
- b) Contratos suscritos por empresas de menos de 50 trabajadores:
 - Se incrementaría el importe de las bonificaciones de S.S. en un 30%. (45% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)

²¹ Se consideran como personas con discapacidad severa aquellas personas con parálisis cerebral, personas con autismo, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien.

Empleo ordinario

- La subvención pasaría de 3.906 a 12.000 e. (18.000 e si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad.)

Se considera también personas con discapacidad severa las personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1(1/10 de la escala de Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos.

En relación a los contratos temporales²²:

a) Contratos suscritos por empresas de 50 o más trabajadores: Se incrementaría el importe de las bonificaciones de S.S. en un 20% (30 % si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad).

b) Contratos suscritos por empresas de menos de 50 trabajadores: Se incrementaría el importe de las bonificaciones de S.S. en un 30% (45% si se trata de personas con discapacidad severa, mayores de 45 años o mujeres con discapacidad).

Se consideran también personas con discapacidad severa las personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1(1/10 de la escala de Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos.

Cuando el trabajo se preste en régimen de teletrabajo y el domicilio social de la empresa y del teletrabajador sea diferente, el Servicio Público de Empleo Estatal será el competente para conceder esas ayudas.

7.2. Régimen de exclusiones de las bonificaciones de S.S.

En el artículo 6.1.d), en relación al 6.3, de la Ley 43/2006, se excluye de las bonificaciones las contrataciones con trabajadores que en los tres me-

²² Dado que son contratos temporales, se considera como conveniente incentivar sólo a partir de más de 4% de cuota.

ses previos a la contratación hubieran mantenido una relación laboral indefinida en otra empresa, excepto en el caso de la incorporación desde un enclave laboral.

Esta exclusión es contraproducente para las personas con discapacidad, por ejemplo para aquellos trabajadores que hubieran cesado la relación laboral por pasar a una situación de invalidez permanente que, sin embargo, puedan trabajar en otra actividad distinta de la que venían desarrollando. La nueva Ley dificulta el tránsito de CEE a otra empresa no CEE en aquellos casos en los que el trabajador del CEE tenga un contrato indefinido, salvo que el trabajador venga de un enclave laboral y vaya a la empresa colaboradora. Se trata de revisar el artículo 6.3 para cubrir esta situación. Asimismo se debe prever adecuadamente la situación de vuelta de un trabajador de una empresa no CEE a un CEE. Dichas personas deben ser estimuladas a reincorporarse lo antes posible al mercado de trabajo para evitar su inactividad.

Se plantea asimismo eliminar la exclusión (anterior a la Ley 43/2006) del apartado c) del artículo 6.1., que se refiere a las contrataciones realizadas con trabajadores que en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación. Esta exclusión puede disuadir la contratación de trabajadores con discapacidad, por ejemplo tras una declaración de invalidez permanente que pueda prestar servicios en otro tipo de trabajo o en los casos que afecte a grupos empresariales que incluyen a un CEE, en cuyo caso el paso del trabajador del CEE a otra entidad del grupo no permite la concesión de bonificaciones.

Es por ello que se propone su derogación para las personas con discapacidad, conforme al siguiente texto del artículo 6.3:

Empleo ordinario

“Cuando se trate de contrataciones con trabajadores con discapacidad, solo les será de aplicación la exclusión establecida en el apartado 2”.

7.3. *Compatibilidad de los incrementos de las bonificaciones de S.S. en el caso de contratación de mujeres mayores de 45 años*

Se propone suprimir la incompatibilidad establecida en el artículo 2.2.3 de la ley 43/2006, para incentivar la contratación laboral de estos supuestos de multidiscriminación.

Se modifica el último renglón del artículo 2.2.3, sustituyéndose por:

“..., siendo tales incrementos compatibles entre si.”

7.4. *Bonificaciones en caso de subrogación de trabajadores procedentes de un CEE.*

En este supuesto se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un centro especial de empleo no goza de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria. Se trataría de resolver este problema, modificando la Ley 43/2006.

El problema se podría resolver añadiendo al punto 2 del artículo 8 de la Ley. 43/2006 el siguiente texto:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad».

Al punto 3 del mismo artículo 8 habría que añadir también:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara por sucesión, en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad».

7.5. Simplificación administrativa

Los trámites que deben realizar las empresas cuando contratan a una persona con discapacidad para la solicitud de la subvención y/o bonificación pueden suponer también una barrera, por lo que proponemos que se simplifiquen.

7.6. Teletrabajo

Se impulsarán, mediante medidas formativas y ayudas técnicas al teletrabajo, especialmente adaptable a determinados tipos de discapacidades (discapacidades visuales, físicas, etc.).

Si el/la teletrabajador/a es trabajador por cuenta ajena, las empresas que los contraten recibirán las mismas ayudas previstas con carácter general.

Para impulsar la fórmula del teletrabajo se debe garantizar las subvenciones, bonificaciones a Seguridad Social y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo, tanto si la contratación se realiza por una empresa ordinaria o por un CEE y tanto si se desarrolla en el domicilio o en un telecentro (ver modificaciones de apartado 9).

La “territorialidad” es una característica no aplicable al teletrabajo por lo que se puede dar el caso de que el empleador y el teletrabajador no se en-

cuentren en la misma Comunidad Autónoma, imposibilitando así la aplicación de subvenciones, bonificaciones a seguridad social y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo. Para solventar esta barrera al teletrabajo se propone que el Servicio Público de Empleo Estatal sea el competente para conceder esas ayudas cuando se produzcan estas circunstancias, articulando un programa específico de teletrabajo para personas con discapacidad y con las ayudas e incentivos establecidas para la contratación en empresas ordinarias y para la contratación en CEE.

8. Mejora de las ayudas al autoempleo de las personas con discapacidad

8.1. Mejora de la bonificación en las cuotas de la Seguridad Social para los trabajadores con discapacidad que se establezcan como autónomos

Hay que tener en cuenta la regulación vigente que afecta a las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos. Se trata de la Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13), de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en su redacción dada por la Disposición final sexta de la ley 43/2006 Dice lo siguiente:

“Las personas con discapacidad que causen alta inicial Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de una bonificación del 50 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.”

Dicho régimen aplicable a las personas con discapacidad debería mejorarse en el caso de las personas con discapacidad, dada la desigualdad que

tiene este sector en el mercado de trabajo en relación a la población en general, menor tasa de empleo y mayor tasa de desempleo.

Se propone modificar esta regulación para:

- Mejorar la bonificación, incrementándola del 50% al 75%, en el caso de hombres, y al 90% en el caso de mujeres.
- Aplicar la bonificación sobre la base de cotización que realmente se aplique y no solo sobre la mínima.
- Hacerla indefinida (no temporal, como sucede ahora) para equipararla a los contratos de trabajo indefinidos, suprimiendo también la obligatoriedad de que sea inicial

Así pues, se propondría un el siguiente texto:

*“Las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, **de una bonificación del 75 por 100 de la cuota, en el caso de los hombres, y del 90 por 100 en el caso de las mujeres, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.**”*

Se entiende por trabajador con discapacidad la persona definida en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.”

8.2. *Mejorar las ayudas para la instalación de trabajadores con discapacidad desempleados como autónomos*

Las ayudas previstas en la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 han sido modificadas por la Orden TAS 1622/2007, de 5 de junio. Las ayu-

das eran hasta esta última Orden de 4.507,59 € en el caso de la subvención parcial de intereses de los préstamos y de 3.906,58 €, en el caso de la subvención para inversión en capital fijo.

La Orden vigente establece que el límite de las ayudas sea de 10.000 € y que lo fije cada Comunidad Autónoma o, en su caso, la Administración General del Estado, dentro de dicho límite.

La propia Orden, para el ámbito de la AGE, fija los límites siguientes:

- 8.000 €, en el caso de varones con discapacidad.
- 10.000 €, en el caso de mujeres con discapacidad.

Así pues, se propone la siguiente articulación normativa:

“Elevar el límite general (aplicable a las comunidades autónomas) a 12.500 €, cuando se trate de personas con discapacidad.

Elevar a 10.000 € (varones con discapacidad) y a 12.500 € (mujeres con discapacidad) dichos límites en el caso de la Administración General del Estado.

Establecer para los trabajadores autónomos con discapacidad una subvención por adaptación de puesto de trabajo, equipos de protección o eliminación de barreras, por el mismo importe que la sugerida para los trabajadores por cuenta ajena (3.000 €). Dicha subvención debe poder solicitarse las veces que sean necesaria a lo largo de la vida profesional, y no por una sola vez, como hasta ahora.

Favorecer la formación y asistencia técnica que garantice la perdurabilidad de los negocios.

Elaborar una guía del autoempleo en colaboración con el sector.”

8.3. *Teletrabajo*

Se impulsarán, mediante medidas formativas y ayudas técnicas al teletrabajo, especialmente adaptable a determinados tipos de discapacidades (deficiencias visuales, discapacidades físicas...).

Si el teletrabajador es trabajador por cuenta propia, recibirán las mismas ayudas previstas para el autoempleo.

9. Reforma de la Orden de 13 de abril de 1994 (o nueva norma), en relación a la ayuda a la adaptación de puestos de trabajo

La Orden de 13 de abril de 1994, que desarrolla las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de trabajadores minusválidos que regula el capítulo II del RD 1451/1983, de 11 de mayo, establece una subvención por importe máximo de 150.000 pesetas (hoy 900 €) por trabajador con discapacidad contratado destinada a la adaptación de puestos de trabajo.

Dicha cifra ha quedado claramente obsoleta por el tiempo transcurrido desde la aprobación de dicha Orden.

La transposición de la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo, a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social Título II, capítulo III), ha modificado la Ley 13/1982, de integración social de minusválidos. *Se introdujo un nuevo artículo 37 bis en dicha Ley, con la siguiente redacción:*

“1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad.

2. 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.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.”

Asimismo, la misma Ley, en su artículo 43, mandata a los poderes públicos que establezcan medidas de apoyo e incentivo a la empresa:

*“Los poderes públicos fomentarán la adopción por las empresas y por las organizaciones sindicales y empresariales de planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad, **mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello**”*

Por otra parte, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, considera, como medida contra la discriminación, el ajuste razonable, es decir *“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.”* (Art. 7 c) El mismo precepto estipula que *“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.”*

Teniendo en cuenta todos estos argumentos, se propone una modificación de la Orden de 13 de abril de 1994, para incrementar las ayudas de adaptación de los puestos de trabajo, sustituyendo la ayuda prevista en su artículo 2 (150.000 pesetas) por 3.000 € (aproximadamente 500.000 pesetas).

También se determinarán las ayudas técnicas relacionadas con el trabajo que se concederán directamente al trabajador con discapacidad.

Dichas subvenciones deben poder solicitarse las veces que sean necesaria a lo largo de la vida profesional, y no por una sola vez, como hasta ahora.

El concepto de ayuda debe comprender cualquier medida de ajuste necesaria para permitir la igualdad de oportunidades en el trabajo, superándose su limitación a las adaptaciones físicas (por ejemplo, incluir medios humanos).

Se debe incluir el teletrabajo.

La propuesta de modificación de la Orden de 13 de abril de 1994 (o la aprobación de una norma nueva específica) es la siguiente:

Un nuevo artículo, en sustitución del artículo 2.1 (o una nueva norma con rango de Orden), que disponga lo siguiente:

“1. La contratación laboral de una persona con discapacidad bajo cualquier modalidad contractual, se beneficie o no de subvenciones o bonificaciones de cualquier tipo, puede dar lugar a una ayuda de 3.000 € por trabajador para la realización de medidas de adaptación del puesto de trabajo y de accesibilidad de la empresa a las personas con discapacidad.

2. Las medidas de adaptación o de accesibilidad pueden ser de cualquier tipo, técnico, de equipamiento, constructivo, humano o de cualquier otra naturaleza, siempre que tenga como finalidad la realización

de medidas de adaptación o accesibilidad que permitan a las personas con discapacidad el acceso al empleo, la promoción y formación profesional y, en general, la realización del trabajo en igualdad de oportunidades con cualquier persona. Toda medida que cumpla dichas finalidades, cualquiera que sea su naturaleza y tipo, podrá ser financiada.

3. Se extiende también la subvención a cualquier medida de adaptación o accesibilidad cuando el trabajo se realice en régimen de teletrabajo.

4. Las ayudas previstas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, así como las bonificaciones establecidas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, son compatibles con la subvención establecida en el párrafo anterior.

5. Las subvenciones de adaptación o de accesibilidad pueden ser solicitadas por la empresa afectada por dichas medidas o por los trabajadores con discapacidad beneficiarios.

6. Las subvenciones de adaptación o de accesibilidad se podrán otorgar cada vez que vaya a adoptarse la medida de adaptación o de accesibilidad, sin que se pueda limitar en su importe o en las veces que se solicita, siempre que esté debidamente justificada la inversión o el gasto

7. La justificación para la percepción de dicha subvención, solicitada por la empresa o por el propio trabajador, además de los requisitos exigidos por el Real Decreto 1451/1983, requiere la presentación de la correspondiente factura o justificación que acredite medida y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

8. Cuando el trabajo se preste en régimen de teletrabajo y el domicilio social de la empresa y del teletrabajador sea diferente, el Servicio Público de Empleo Estatal será el competente para conceder esas ayudas.”

Idénticas subvenciones se establecen para los trabajadores autónomos con discapacidad.”

10. Puesta en marcha de un Programa de Prácticas Formativas Prelaborales

Actualmente se vienen realizando este tipo de programas a partir de convenios privados entre las empresas y las personas con discapacidad y/o las entidades que los representan, con resultados interesantes.

Se propone posibilitar la puesta en marcha de un programa específico de “Prácticas Formativas Prelaborales para Personas con Discapacidad”, con las siguientes características:

- Sujeto a una normativa que cobertura legal y establezca garantías jurídicas, incluyendo cautelas contra el fraude.
- Vinculado necesariamente a la previa realización de un programa formativo.
- Previo a la posible formalización de una relación laboral posterior.
- Con la finalidad de favorecer la sensibilización del empresariado y la inserción laboral.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

11. Responsabilidad Social Corporativa

Posibilitar que una de las principales medidas objeto de inclusión en la regulación que próximamente se establecerá de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas sea favorecer la formación y cualificación pro-

fesional, la adquisición de experiencia laboral, y/o el empleo de las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción en el entorno laboral, llevándose a cabo la evaluación de su rendimiento desde múltiples parámetros no relacionados únicamente con índices referidos a la productividad (tales como, por ejemplo: autoimplicación, interacción con los compañeros, participación proactiva, etc.). Se trata, en suma, de promocionar las empresas socialmente responsables y difundir sus buenas prácticas de inserción laboral.

Los principales problemas detectados en materia de Responsabilidad Social Corporativa son:

- No se sabe exactamente qué es y no existen indicadores definidos.
- No existen controles respecto a la “utilización” de las personas con discapacidad por parte de las empresas.
- Se convierte en publicidad y “márketing” de las empresas.
- No existe normativa reguladora.

Algunas propuestas son las siguientes:

- Identificación de los elementos indicadores relacionados con las personas con discapacidad.
- Crear un sello unificado de calidad relativo a la RSC cuando existan implicadas personas con discapacidad.
- El propio movimiento asociativo debe implicarse en acciones de RSC.
- Establecimiento de mecanismos de control para evitar cierto tipo de situaciones.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

12. Crear un “Observatorio Ocupacional o un Banco de Intercambio de Buenas Prácticas”

Para favorecer el intercambio de experiencias exitosas o innovadoras, se apoyará una red de empresas que estén siendo activas en el campo del empleo y la igualdad de oportunidades.

Se potenciarán líneas de colaboración con agrupaciones sectoriales de empresarios, con la finalidad de potenciar el empleo de personas con discapacidad en aquellos sectores económicos que mayor generación de empleo para personas con discapacidad puedan proporcionar.

Realización de estudios:

- Estudio sobre discapacidad sobrevenida en aras a la conservación del empleo o a la obtención de un puesto de trabajo.
- Estudio sobre discapacidades emergentes en aras a la conservación del empleo o a la obtención de un puesto de trabajo.
- Estudio de la situación laboral de inmigrantes con discapacidad.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa

13. Actuaciones de sensibilización social y negociación colectiva

13.1. Sensibilización

Campañas de información y sensibilización dirigidas a empresas y trabajadores. Se deben promover servicios de asesoramiento destinados a las empresas, sobre todo las PYMES, y la elaboración de guías de orientación sobre que ayuden a sensibilizar al empresario.

Empleo ordinario

Confección de un documento que aglutine u ordene el conjunto de derechos y obligaciones en materia de igualdad de trato.

Campaña de divulgación de los avances experimentados en materia de empleo, conjunta entre MTAS y las Comunidades Autónomas, dirigida a todas las personas con certificado de discapacidad en edad laboral.

Campaña de divulgación sobre los avances experimentados en materia de empleo, dirigida a los perceptores de pensiones de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual. Se incluiría información sobre compatibilidad.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

13.2. *Creación de un Organismo de Promoción de la Igualdad*

Creación de un Organismo de promoción de la igualdad, cuyo ámbito abarcaría la discapacidad junto otros motivos de discriminación, siguiendo el espíritu de la Directiva 2000/78/CE y las experiencias de otros países, teniendo en cuenta que la Oficina Permanente Especializada del CND no cubre el ámbito del empleo. Sus funciones serían:

- Prestar asistencia independiente a las víctimas de la discriminación (información, asesoramiento, asistencia legal, acompañamiento en la denuncia...).
- Emitir dictámenes y recomendaciones que, aun no siendo vinculantes, tengan fuerza persuasiva y precedan a la denuncia ante la Inspección de Trabajo, la demanda ante los Tribunales...

Se considera que la creación de este organismo se puede hacer a través de una norma orgánica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Real Decreto de estructura orgánica).

13.3. *Negociación colectiva*

Fomentar la incorporación a los convenios colectivos medidas que ayuden a la inserción laboral de personas con discapacidad y a la supresión de barreras en los centros de trabajo que impidan el ejercicio del derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo y en el acceso al empleo. En este sentido, se ha pronunciado el Acuerdo sobre Negociación Colectiva para el año 2007.

Una de las medidas debería ser el compromiso empresarial, vía negociación colectiva, en la adopción de Planes de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación de Trabajadores con Discapacidad. Los Planes fijarían objetivos concretos en materia de incorporación de trabajadores con discapacidad, adopción de ajustes o adaptaciones de los puestos de trabajo, accesibilidad, formación continua y medidas de conciliación de la vida personal y profesional. El modelo puede ser inspirado por la Ley 3/2007, de Igualdad entre hombres y mujeres.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

14. Mujer con discapacidad

En todas las medidas antes reseñadas, en algunas se establecen ya indicaciones expresas, se tendrá en cuenta de forma transversal el factor de género, la especial atención a las necesidades específicas y la situación de doble discriminación de las mujeres con discapacidad.

Asimismo, formarán parte de la Estrategia Global de Empleo el bloque de inclusión laboral del Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad, aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de diciembre de 2006.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

15. Participación de la discapacidad en el Consejo Económico y Social del Estado (CES)

Se promoverá la reforma de la normativa de la composición del CES para permitir la participación del sector de la discapacidad en el Consejo Económico y Social.

Se propone la modificación del artículo 2.4 de la Ley 21/1991, de 17 de junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social:

4. Los Miembros del Consejo representantes del grupo tercero serán propuestos, en cada caso, por las entidades o asociaciones que a continuación se indican:
 - a) Los correspondientes al Sector Agrario por las organizaciones profesionales con implantación en el referido sector.
 - b) Los correspondientes al Sector Marítimo-Pesquero por las organizaciones de productores pesqueros con implantación en el sector.
 - c) Los correspondientes a los consumidores y usuarios por el Consejo de Consumidores y Usuarios.
 - d) Los correspondientes al sector de la economía social por las asociaciones de cooperativas y de sociedades laborales.
 - e) **Los correspondientes al sector de la discapacidad, a la organización más representativa de ámbito estatal de las personas con discapacidad y sus familias.**

16. Seguimiento y evaluación

Elaborar indicadores de seguimiento sobre el impacto de las acciones que fomentan el empleo de personas con discapacidad e indicadores de empleo.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

17. Creación de un servicio público de asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo y del entorno laboral

Conferir al CEAPAT, organismo dependiente del IMSERSO, labores de centro de referencia en materia de adaptación y ergonomía del entorno laboral.

Colaboración con las principales Mutuas laborales para ofrecer planes individualizados de readaptación.

Se trata de una medida programática que no precisa de articular una propuesta de modificación normativa.

18. Medidas en materia de protección social favorecedoras de la inclusión laboral

18.1. Pensiones no contributivas

Modificación de la legislación reguladora de las pensiones no contributivas por razón de discapacidad para que sólo se compute como renta a efectos de determinar los ingresos económicos la personal del eventual beneficiario o beneficiaria, y no la de la unidad económica en la que se integra, como sucede ahora.

De igual modo, se propone suprimir el límite de cuatro años para compatibilizar el trabajo remunerado con la pensión con contributiva, y elevar la cuantía acumulable compatible.

Finalmente, hay que extender las pensiones no contributivas no sólo a aquellas personas con discapacidad con un grado igual o superior al 65%,

sino que abarque también a los grupos de discriminación positiva dentro de la propia discapacidad.

18.2. *Jubilación anticipada de personas con discapacidad*

La excepcional penosidad del trabajo para las personas afectadas por una discapacidad produce un mayor desgaste corporal y funcional que hace que deba facilitarse el acceso a la jubilación de forma anticipada. La norma actual contempla ya la posibilidad de jubilación anticipada de estas personas, pero sólo cuando el grado de minusvalía es igual o superior al 65 por 100. Sin embargo, la experiencia del tiempo de aplicación de esta norma ha demostrado, por una parte, la conveniencia de ampliar el supuesto contemplado en ella al dejar excluidas a muchas personas con graves discapacidades y, por otro, que el número de beneficiarios de ella y, por consiguiente, el posible gasto que pudiera conllevar, ha sido reducido.

Se propone pues, extender la jubilación anticipada a todos los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que su concreta discapacidad determine una menor esperanza de vida a la que sea usual entre los trabajadores sin discapacidad.

18.3. *Subsidio LISMI*

Se formula la necesidad de regular la previsión del artículo 47,1 de la LISMI (incumplida durante 25 años) de establecer un subsidio para las personas con discapacidad –entre el 33% y el 65%– en edad laboral que se hallen desempleadas, vinculado a la búsqueda activa de empleo, al seguimiento de un programa individualizado o itinerario profesional y al éxito de su inserción laboral.

18.4. *Convenio especial de Seguridad Social*

Se propone extender la figura del convenio especial de Seguridad Social a las personas con discapacidad que no pueden desarrollar una actividad laboral o permanezcan inactivas, de modo que puedan cotizar a la Seguridad Social para tener cubiertas ciertas contingencias sociales.

III. EMPLEO PROTEGIDO

Ha llegado la hora de actualizar el marco normativo del empleo protegido, el cuál proviene, salvo ajustes posteriores, del año 1985. Se debe proceder, por ello, a una revisión completa y estratégica del actual marco, intentando encajar las diversas piezas que lo componen. En este documento se recogen las propuestas, las cuales supondrán una modificación sustancial (si no sustitución) de los diversos Reales Decretos que afectan a los CEE. Algunos de los cambios propuestos, en caso de aceptarse, supondrían asimismo una modificación de la LISMI.

Los elementos fundamentales de la reforma propuesta son:

1. Redefinición de la figura de los CEE

La figura de los CEE ha tenido y debe seguir teniendo un papel relevante en la integración laboral de personas con discapacidad. Aunque el actual marco normativo ha permitido una importante creación de empleo en los mismos, consideramos que la revisión actual no debe limitarse a una revisión del marco financiero, sino a una redefinición y actualización de algunos de los elementos claves que caracterizan a los CEE y los distinguen de otras empresas.

2. Objetivos de los CEE

El objetivo principal de los CEE, además del propio de su actividad empresarial, es el de proveer un empleo de calidad a personas con discapacidad,

prestando para ello los apoyos necesarios que cada persona requiere, incluyendo las adaptaciones razonables, así como los servicios que contribuyan al desarrollo sociolaboral de las personas con discapacidad. El CEE posibilitará y fomentará la cualificación, promoción y desarrollo profesional de todos sus trabajadores, tanto en el propio Centro Especial de Empleo como en otras empresas, respetando en todo caso la voluntad del propio trabajador.

3. Requisitos para ser CEE

Serán considerados como CEE aquellas empresas que cumplan con los objetivos arriba definidos y en los que al menos el 51% de sus trabajadores sean trabajadores con discapacidad, entendiéndose por trabajadores con discapacidad aquellos que tengan un certificado de discapacidad de al menos un 33% y categorías asimiladas según el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, LIONDAU.

Asimismo, los CEE deberán presentar anualmente su Plan de Apoyo al desarrollo sociolaboral de sus trabajadores con discapacidad.

Los CEE que soliciten su calificación en el futuro deberán además obligarse a la reinversión de sus beneficios (recogido en estatutos o en pacto extra-estatutario) y deben ser entidades sin ánimo de lucro (esto cubriría a los CEE que son fundaciones o asociaciones y las de titularidad pública), utilizar fórmulas de economía social con presencia mayoritaria de personas con discapacidad (cooperativas y sociedades anónimas laborales) o estar participadas en al menos un 51% (de manera directa o indirecta) por una entidad sin ánimo de lucro.

4. Marco financiero de apoyo

— Subvención por creación de empleo

- La cuantía de la subvención debe ser independiente del porcentaje de trabajadores con discapacidad en la plantilla de los CEE.

Empleo protegido

- Se incrementa la cuantía por puesto de trabajo de los actuales 12.020 € o 9.015 €, según el CEE supere el 90% o tenga el 70% de trabajadores con discapacidad, a 28.000 € (actualizable anualmente) siempre y cuando se justifique una inversión en activos fijos por parte del CEE.
- En caso de trabajadores con parálisis cerebral, personas con autismo, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 33 por cien, o personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien, así como personas con grave deficiencia visual, es decir, agudeza visual igual o inferior a 0,1 (1/10 de la escala Wecker) o campo visual disminuido a 10 grados o menos, y mujeres con discapacidad, aquellas ayudas se elevan a 36.000 €.
- Excepcionalmente, en inversiones de un alto componente tecnológico se podrá superar la cantidad de 28.000 € o de 36.000 € por puesto, estableciéndose el límite máximo en un 70% de dicha inversión.
- La obligación de mantener los puestos de trabajo creados con una subvención determinada desaparecería a los 3 años.

— **Subvención de mantenimiento**

- Se propone incrementar la subvención del 50% de SMI al 70% para los grupos de discriminación positiva.

— **Subvención por adaptación de puesto de trabajo**

- Se propone incrementar la cuantía actual al doble, es decir 3.606 €, y que se actualice esta cantidad anualmente de acuerdo con el IPC. Se plantea asimismo que estas adaptaciones se pueden considerar de forma más amplia (por ejemplo crear una intranet accesible) Finalmente se podría solicitar tantas veces como fuera necesario.

— ***Subvención de reestructuración***

- Se propone crear una nueva línea de subvención destinada a las inversiones que un CEE requiera realizar a raíz de la necesidad de reasignar a la totalidad o a una parte de su plantilla a una nueva actividad económica. Se requerirá demostrar la necesidad del cambio y la viabilidad de la nueva actividad por desarrollar. El nivel de subvenciones debe ser similar al establecido para las inversiones por creación de empleo, teniendo en cuenta nivel de inversión y puestos de trabajo afectados. En caso de resultados positivos del CEE y en función de la cuantía de los mismos, se establecerá un mínimo nivel de cofinanciación por parte del mismo.

— ***Subvención por saneamiento presupuestario***

- Se propone eliminar la condición de que se pueda solicitar una sola vez, sustituyendo esto por un plazo de 10 años. Será compatible con la subvención de reestructuración.

— ***Subvención por equilibrio presupuestario***

- No se propone ningún cambio.

— ***Subvención para proyectos de Calidad y Mejora Tecnológica***

- Se propone incluir una subvención para la contratación de personal ligado a proyectos de implantación de sistemas de calidad y protección medioambiental, innovación de los procesos de trabajo, implantación de nuevas tecnologías, formación continua y prevención de riesgos laborales. Se trataría de la cobertura total de los gastos de personal y Seguridad Social de estos trabajadores. En caso de que no sean personas con discapacidad, deberá justificarse no haber podido encontrar a personas con discapacidad para estos puestos.

Estos niveles de ayuda son compatibles con la normativa comunitaria, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) de la Comisión 2204/2002 de la comisión, de 12 de diciembre de 2002, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas estatales de empleo²³.

5. Incentivo al “desarrollo profesional en una empresa no CEE”

Los CEE que presten apoyo en el desarrollo profesional de trabajadores del CEE en otra empresa (no CEE) recibirán, además de la financiación que les corresponda por el apoyo que presten al trabajador en su nueva empresa (vía la normativa de Empleo con Apoyo), un incentivo a tanto alzado de 4 mil Euros, previa presentación de un contrato en la nueva empresa de al menos 6 meses. Habrá que contemplar un periodo previo de contratación en el CEE, pero que no debe ser demasiado largo. Dado que proponemos que las obligaciones derivadas de las subvenciones por creación de empleo se amorticen en 3 años, el CEE estará obligado a sustituir aquellos trabajadores por los que se haya cobrado una subvención por creación de empleo y que aún no hayan llevado 3 años en el CEE.

²³ “La ayuda, junto con cualquier ayuda concedida con arreglo al artículo 5, no deberá superar el nivel necesario para compensar cualquier reducción de la productividad resultante de la discapacidad del trabajador o trabajadores y de cualquiera de los costes siguientes:

- a) adaptación de las instalaciones;
- b) emplear personal que dedique tiempo exclusivamente a asistir al trabajador o trabajadores discapacitados;
- c) adaptar o adquirir equipo destinado a dichos trabajadores, que sean adicionales a los que el beneficiario hubiera debido soportar si hubiera empleado a trabajadores no discapacitados, durante cualquier período en el que el trabajador o trabajadores discapacitados están realmente empleados.

Cuando el beneficiario proporcione empleo protegido, la ayuda podrá cubrir, pero no rebasar, los costes de construcción, instalación o ampliación del establecimiento en cuestión, así como cualesquiera costes de administración y transporte resultantes del empleo de trabajadores discapacitados.”

6. Subvención por unidades de apoyo (Real Decreto 469/2006, de 21 de abril)

Se propone distinguir dentro del grupo de discriminación positiva 3 niveles con vistas a poder dar más apoyo a los que más lo requieran (de forma similar a lo previsto en el borrador de Real Decreto sobre Empleo con Apoyo):

- Personas con discapacidad física o sensorial de más de un 65%: Mantener la subvención actual (1200 Euros) y el ratio personal de apoyo/persona.
- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental y personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%: Aplicar un coeficiente del 62,5% al personal de apoyo/persona y un 160% a la subvención (1.920 Euros).
- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental y personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Aplicar un coeficiente del 37,5% al personal de apoyo/persona y un 266% a la subvención (3.200 Euros).

Asimismo, se propone incluir una línea específica de apoyo para aquellos trabajadores con discapacidad auditiva (independientemente del grado de discapacidad) que utilicen la lengua de signos o apoyos para la comunicación oral y que por ello requieran de intérpretes de lengua de signos, o dispositivos de apoyo a la comunicación oral.

Se propone eliminar el requisito de concurrencia competitiva para la obtención de estas subvenciones y que se elimine la obligación de que el personal contratado a tal efecto lo tenga que ser con contrato indefinido.

7. Revisión de la normativa laboral de carácter especial

Después de haber barajado la opción de integrar la normativa especial en el Estatuto de Trabajadores, finalmente hemos decidido optar por modificar la actual normativa de carácter especial (*Real Decreto 1368/85*).

Los principales cambios que deberían introducirse pasan por:

- Asegurar la coherencia entre la normativa laboral y la propuesta general de cambio normativo (p.e. eliminando la referencia al tránsito).
- Eliminar la mayor parte de las especificidades que ya no tienen razón de ser y remitir en la medida de lo posible al Estatuto de Trabajadores u otras normativas, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Regular con más concreción las posibles situaciones de teletrabajo.
- Reducir el omnipresente papel de los Equipos Multiprofesionales, dejándoles sólo para una serie de actuaciones relevantes, como los contratos de bajo rendimiento, alguna situación de extinción del contrato de trabajo, etc.

Se ha elaborado una propuesta detallada de los cambios propuestos en cada artículo, que figura en el Anexo 1.

8. Normativa en materia de enclaves laborales

De cara a promover la utilización de esta figura, se propone una reformulación de la misma. En especial, se propondrán cambios en los siguientes elementos:

- Especificar de manera detallada aquellas características específicas que deba cumplir el enclave laboral (actividad principal de la empresa, organización propia, apoyo a los trabajadores tanto cuando están todos juntos como cuando están en diversas partes de la empresa cliente).

Estrategia global de acción para el empleo de las personas
con discapacidad 2007-2008

- Definir claramente que el objetivo de los enclaves es la creación de empleo, pudiendo asimismo ser una pieza más en el desarrollo profesional de los trabajadores del CEE.
- Dejar claro que los CEE podrán constituir tanto enclaves como contratos de prestación de servicios, es decir, eliminando la confusión creada por la disposición transitoria.
- Eliminar el límite temporal de los enclaves y la obligatoriedad de tránsito
- Eliminar las cuotas de discriminación positiva, que, además de ser de compleja aplicación, no parecen lógicas en ausencia de unas cuotas similares en los propios CEE.
- Permitir que haya trabajadores sin discapacidad en el enclave, aunque no sean encargados.
- Eliminar o rebajar la obligatoriedad de antigüedad mínima de 3 meses para un 75% de los trabajadores del enclave.
- No limitar la creación de enclaves a empresas ordinarias, permitiéndoselo también a la propia Administración Pública y a empresas públicas.
- Posibilidad de que varios CEE constituyan un enclave como UTE (Unión Temporal de Empresas).
- Eliminar el número mínimo de trabajadores en el enclave.

Existe un documento separado (Anexo 2), que desarrolla y justifica todos estos cambios.

IV. MEDIDAS PRESUPUESTARIAS

La dotación global destinada al empleo de las personas con discapacidad en los Presupuestos Generales del Estado (incluidas las partidas que después se transfieren a las comunidades autónomas) seguirá la siguiente senda de crecimiento:

2008 _____

Como apoyo financiero a los operadores económicos del ámbito de la discapacidad, el Ministerio de Economía y Hacienda, a través del ICO, establecerá una línea de financiación privilegiada a favor de CEE, para la mejora de la productividad y la inversión tecnológica, y a favor de trabajadores autónomos con discapacidad (microcréditos).

V. ASPECTOS OPERATIVOS Y CALENDARIO

La Estrategia de Empleo de las personas con discapacidad será aprobada por el Gobierno antes del _____

Se crea una Comisión de Seguimiento de la Estrategia, compuesta por la Administración General del Estado, los interlocutores sociales y el CERMI.

Todas las medidas normativas deberán ser publicadas en el BOE antes del 30 de junio de 2008.

Todas las medidas programáticas deberán haber sido aprobadas por el Gobierno antes del 30 de junio de 2008.

Los compromisos presupuestarios deberán incluirse en el Presupuesto del año 2008.



Anexos



ANEXO 1

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1368/1985 DE 17 DE JULIO RÉGIMEN ESPECIAL POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS QUE TRABAJEN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación y exclusiones

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
2. Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal no minusválido que preste sus servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de Empresas.

PROPUESTA:

- Sustituir, tanto en este artículo como en el resto del texto normativo, el término “trabajador minusválido” por “trabajador con discapacidad”.

Artículo 2. Sujetos de la relación laboral

1. A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.
2. La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.
3. La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en la Orden de 8 de marzo de 1984, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla.
4. También a dichos efectos son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior.

PROPUESTA:

- Respecto al Apartado 1, ampliar el colectivo susceptible de ser contratado a los “asimilados” de la LIONDAU.
- Respecto a los Apartados 1 y 2, eliminar las referencias a la disminución de la capacidad de trabajo de los trabajadores con discapacidad. Esto implica la necesidad de modificar el art. 41 LISMI. Se trata de conceptualizar los CEE con arreglo a las siguientes notas:

- El menor rendimiento no es una cuestión consustancial al CEE, sino más bien una circunstancia que puede darse o no, y que además será contemplada desde una perspectiva global y colectiva, no individualizada.
- En el CEE los procesos productivos y los rendimientos se acomodarán las circunstancias específicas de los trabajadores con discapacidad.
- En los CEE se adoptarán las medidas necesarias para que los puestos de trabajo y las condiciones laborales se ajusten a las necesidades de cada trabajador con discapacidad.
- Respecto al Apartado 3, eliminar la referencia a la determinación del grado de discapacidad por parte de los Equipos Multiprofesionales (EM).

Artículo 3. Capacidad para contratar

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

Artículo 4. Acceso al empleo

1. Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

2. Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores.

Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales informes sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de Empleo, se adecuen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las Empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

PROPUESTA:

- Respecto a los Apartados 1 y 2, redefinir el papel que se pretende que desempeñen las Oficinas de Empleo, junto con las Agencias de Colocación, como recursos destinados a facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad, sin que la inscripción sea un requisito obligatorio sino una posibilidad más para aquellas que demanden empleo. A este respecto, ha de tenerse en cuenta que el Régimen General no establece para los trabajadores la obligatoriedad de inscribirse, ni tampoco para los empresarios la obligatoriedad de solicitar trabajadores de la Oficina de Empleo.
- Respecto al Apartado 3, eliminar la referencia a la necesidad de recabar informe de los EM.

Artículo 5. Forma de contrato.

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo que se establezca y se presentará para su registro en la Oficina de Empleo en el

plazo de los diez días siguientes a su celebración. Un ejemplar del contrato se remitirá por la Oficina de Empleo al equipo multiprofesional correspondiente.

Artículo 6. Objeto del contrato.

1. El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.
2. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecue en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

PROPUESTA:

- Respecto del Apartado 1, hay que revisar la expresión que se refiere al “tránsito” para adecuarla a la terminología que se vaya a utilizar en la propuesta de revisión del marco normativo. En este sentido, se propone una redacción que recoja que el CEE debe crear los apoyos y las condiciones adecuadas de todo tipo –de adaptación de puesto de trabajo, tecnológicas, etc.– para favorecer el desarrollo socio-laboral de la persona con discapacidad.
- Asimismo, también respecto al Apartado 1, revisar la redacción para eliminar las referencias que puedan resultar anticuadas y paternalistas (por ejemplo, eliminar la referencia al trabajo “productivo y remunerado”, dado que si se trata de un contrato de trabajo, la productividad y la remuneración son inherentes al mismo).
- En el Apartado 2, sustituir la vigilancia de los riesgos para la salud que realiza el EM y su revisión obligatoria cada 2 años por los que realice la Inspección de Trabajo, que debe ser realmente la entidad vigilante en esta materia. Remitir la revisión de los riesgos laborales a lo que contemple la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual, en todo caso, debe incluir las referencias necesarias en materia de trabajadores con discapacidad.

Artículo 7. Modalidades del contrato

1. Los contratos que concierten los centros especiales de empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
2. El contrato para la formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:

- a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del equipo multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de cuatro años.
 - b) Los contenidos formativos deberán ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional.
 - c) El tiempo dedicado a la formación teórica podrá alcanzar hasta un límite máximo de dos tercios. No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad psíquica cuyo grado de minusvalía no le permita realizar aquélla.
 - d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficioso.
3. El contrato de trabajo a domicilio se ajustará a lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:
- a) No se podrá utilizar esta modalidad para la contratación de minusválidos psíquicos.
 - b) El equipo multiprofesional deberá informar previamente a la formalización del contrato sobre la adecuación del trabajo concreto a las características personales y profesionales del trabajador, en los términos recogidos en el artículo 6 de este Real Decreto, especificando las repercusiones sobre la citada adecuación de la realización del trabajo a domicilio.

Asimismo, anualmente el equipo multiprofesional realizará el seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características del trabajador y su contribución a la mejora de la adaptación personal y social en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

- c) En el contrato se harán constar expresamente las adaptaciones técnicas que resulten necesarias para la realización de la actividad laboral, así como los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pone a disposición del trabajador discapacitado contratado a domicilio.

PROPUESTA:

Respecto el apartado 1, se debe modificar conforme a la disposición adicional octava de la ley 43/2006, que dice: “Los contratos que concierten los centros especiales de empleo con trabajadores con discapacidad a los que sea aplicable el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, deberán ajustarse a cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral, de acuerdo con los requisitos establecidos en cada caso”. Con el objeto de evitar problemas planteados con modalidades que no están expresamente recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

- Respecto al contrato de formación (Apartado 2), modificar los siguientes aspectos:
 - El papel que desempeñan los EM, manteniendo la intervención del EM mediante la emisión del informe previo favorable sobre la ampliación de la duración del contrato, pero no sobre los contenidos formativos.

- Eliminar el límite máximo de 2/3 referente a los tiempos reservados para la formación teórica, considerando suficiente el límite que viene estipulado en el Régimen General (15%).
- Eliminar la exención de recibir formación contemplada en el Régimen Especial para las personas con discapacidad psíquica e intelectual, teniendo en cuenta que a estas personas pueden ofrecérseles los apoyos necesarios para que reciban la formación de forma adecuada a su discapacidad. A estos efectos, tener en cuenta la previsión que contiene el último párrafo del art. 11.2.e) del E.T.
- Respecto al contrato de trabajo a domicilio (Apartado 3), modificar los siguientes aspectos:
 - Dar carta de naturaleza a la relación de teletrabajo/contrato de trabajo a domicilio, bajo modalidades a tiempo total y parcial, reconociéndola como una posibilidad de desarrollo socio-laboral para el trabajador con discapacidad. A estos efectos, será necesario que el CEE ponga disposición del trabajador discapacitado un programa que asegure la integración y la participación del trabajador en los procesos formativos, en las acciones sociolaborales, y en los itinerarios profesionales que existan en el CEE.
 - Definir la colaboración en un Plan de apoyo al teletrabajador con discapacidad.
 - Eliminar el papel de los EM en el contrato a domicilio.
 - Eliminar la excepción de no poder celebrar contratos de trabajo a domicilio con personas con discapacidad psíquica e intelectual.

CAPÍTULO II

Contenido de la relación laboral

Artículo 8. Principios generales de la organización del trabajo

1. El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del Centro están obligados a tratar en todo momento al trabajador minusválido con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.
2. La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la Empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.
3. En los centros especiales de empleo será de aplicación con carácter general la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

PROPUESTA:

- Respecto al Apartado 2, revisar la expresión que se refiere al “tránsito” para adecuarla a la terminología que se vaya a utilizar en la propuesta de revisión del marco normativo. En este sentido, se propone una redacción que recoja que el CEE debe crear los apoyos y las condiciones adecuadas de todo tipo –de adaptación de puesto de trabajo, tecnológicas, etc.– para favorecer el desarrollo socio-laboral de la persona con discapacidad.
- Asimismo, también respecto al Apartado 2, revisar la redacción para eliminar las referencias que puedan resultar anticuadas y paternalistas (por ejemplo, eliminar la referencia a que la organización del CEE debe asemejarse lo más posible a una empresa, etc.).

Artículo 9. Derechos y deberes laborales

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Duración del contrato

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses. La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

PROPUESTA:

- Respecto al periodo de adaptación (Apartado 2), igualar su regulación con la del periodo de prueba contemplada en el art. 14 del E.T.), estableciendo un mismo periodo para ambos regímenes. Asimismo, eliminar la intervención del EM.

Artículo 11. Promoción en el trabajo

Se estará a lo dispuesto en la sección tercera del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a ascensos se requerirá el informe previo del equipo multiprofesional.

PROPUESTA:

- Eliminar la intervención del EM en los ascensos.
- Contemplar la obligación del CEE de implementar los apoyos técnicos que favorezcan la promoción profesional y los ascensos.

Artículo 12. Salario y garantías salariales

Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los equipos multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
- b) El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario.
- c) Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquel en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

PROPUESTA:

- Eliminar el Apartado a) referente a los incentivos, puesto que la evitación de los que supongan un riesgo para la salud y/o la integridad del trabajador es evidente que ya se encuentra prevista en el Régimen General, sin necesidad de que se especifique en el Régimen Especial.
- Mantener el contrato a bajo rendimiento (Apartado c), que requerirá del visto bueno del EM.

Artículo 13. Tiempo de trabajo

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- b) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

PROPUESTA:

- Respecto a las horas extraordinarias (Apartado a), eliminar la prohibición de realizarlas, equiparando este aspecto con el Régimen General (art. 35 E.T.: máximo 80 h. anuales).

- Respecto a las ausencias justificadas (Apartado b), mantener el derecho a ausentarse para tratamientos de rehabilitación médico-funcional y eliminar el derecho a ausentarse para realizar acciones de orientación, formación, y readaptación profesional, equiparando este aspecto con el Régimen General.

CAPÍTULO III

Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo. Respecto a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del citado texto legal.
2. En ambos casos se requerirá el informe del Equipo Multiprofesional.

PROPUESTA:

- Eliminar la necesidad de informe del EM en caso de movilidad funcional y geográfica.

Artículo 15. Modificación de condiciones de trabajo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo Multiprofesional.

PROPUESTA:

- Eliminar la necesidad de informe del EM en caso de modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 16. Extinción del Contrato de Trabajo

1. Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo 52, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente.
2. El contrato podrá extinguirse:
 - a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo 10.2, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
 - b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el equipo multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y

hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.

- c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en número inferior al establecido en el mismo, siendo necesario en todo caso el informe del equipo multiprofesional. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en este supuesto.
- d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

PROPUESTA:

- Mantener el papel desempeñado por el EM en caso de que la extinción del contrato de trabajo tenga su causa en alguno de los supuestos contemplados en las letras a) o b) (extinción por ineptitud del trabajador o por falta de adaptación del mismo a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo).
- Eliminar el papel del EM en caso de que la extinción del contrato de trabajo tenga su causa en alguno de los supuestos contemplados en la letra c), (extinción por necesidad objetiva de amortización de puestos de trabajo).
- Mantener la misma regulación en caso de que la extinción del contrato de trabajo tenga su causa en el supuesto contemplado en la letra d), (faltas de asistencia).

Artículo 17. Suspensión del Contrato de Trabajo

El Contrato de Trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Infracciones y sanciones

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 58, 93 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Plazos de prescripción

En la materia relativa a la prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estará a lo dispuesto en los artículos 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

De la representación de los trabajadores en la Empresa y de la negociación colectiva

Artículo 20. De los derechos de representación colectiva y de reunión

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

Artículo 21. De la negociación colectiva

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los Convenios de ámbito superior a la Empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

La Administración Laboral ejercerá en el ámbito de la presente relación laboral de carácter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la legislación laboral común.

Segunda

Los trabajadores minusválidos comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo 1.º, serán beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Tercera

Los conflictos que surjan entre los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia del orden jurisdiccional social.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales, serán las actuales Unidades de Valoración las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomiendan a aquéllos.

PROPUESTA:

Una de las principales tareas a desarrollar en el marco de la labor de mejora de la presente normativa reguladora del Régimen Especial de los trabajadores con discapacidad en CEE, consiste en rediseñar el papel que juegan los Equipos Multiprofesionales (EM) en la misma. A estos efectos:

- Se pretende potenciar el papel de los EM, definiéndolos como equipos de carácter técnico e independiente que intervengan en momentos “clave” de la relación laboral y ofrezcan su criterio experto a las dos partes (CEE y trabajador con discapacidad) sobre la cuestión que se trate.
- Se busca que la intervención de los EM responda a criterios de calidad más que de cantidad, sustituyendo el protagonismo que poseen en la regulación actual para tratar todo tipo de temas, por un régimen de intervenciones que se limite únicamente a los momentos en los que realmente sea necesaria, evitando así que se conviertan en un órgano que genere una burocracia innecesaria.

- Se deberá definir qué órgano asume las funciones que debieran realizar los EM, diseñando el perfil profesional que han de tener sus miembros y fijando un plazo máximo para que la Administración proceda a la constitución y puesta en funcionamiento de dicho órgano.
- Con todos estos objetivos, se propone incluir una disposición que regule la composición y las atribuciones de los EM. Estas atribuciones serían de dos tipos una general, como órgano de asesoramiento y apoyo técnico, consistente en la posibilidad que tendría, tanto el CEE como el trabajador con discapacidad, de someter a la consideración del equipo multiprofesional cualquier cuestión que se suscite con ocasión de la relación laboral de carácter especial. Y otras atribuciones serían de carácter específico y tratarían de recoger, en un solo precepto, todas aquéllas que ahora están diseminadas por la norma:
 - Recepción y custodia de un ejemplar del contrato de trabajo celebrado (art. 5)
 - Emisión de previo informe sobre la ampliación de la duración del contrato de formación (art. 7)
 - Emisión de previo informe sobre la procedencia del contrato a bajo rendimiento (art. 12)
 - Emisión de previo informe en el caso de extinción del contrato de trabajo por ineptitud del trabajador, por falta de adaptación del mismo a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o por absentismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Se faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día 1 de octubre de 1985.

ANEXO 2

MODIFICACIONES A INTRODUCIR EN EL REAL DECRETO 290/2004, DE 20 DE FEBRERO, POR EL QUE SE REGULAN LOS ENCLAVES LABORALES

El **REAL DECRETO 290/2004** parte de la consideración de la necesidad de dar cumplimiento al **art. 49 de la CE** con el objetivo último de que **“las personas con discapacidad puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales como el resto de los ciudadanos”**; por su parte, el art. 35 de la CE alude al derecho al trabajo, derecho básico y esencial de todos los españoles.

A partir de los preceptos constitucionales todas las normas que se han dictado al respecto lo han sido con la finalidad de potenciar la integración laboral de las personas con discapacidad en orden a alcanzar el pleno empleo de este grupo; así, el Acuerdo de 3 de diciembre de 2002 formalizado entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI; la aprobación de la Ley 45/2002 sobre medidas urgentes del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, y, en general, todas las que se han dictado en orden a conseguir una política de pleno empleo para las personas con discapacidad.

A las finalidades indicadas respondió la publicación del Real Decreto 290/2004, regulador de los Enclaves Laborales en los que se califican a los mismos, expresamente, como medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Desde la aprobación del citado Real Decreto hasta el día de la fecha la efectividad de la norma ha sido discutida como consecuencia de que su aplicación no ha dado resultados efectivos en orden a haber incorporado a trabajadores con discapacidad en las empresas colaboradoras con las que se han formalizado.

Ello se debe a dos grandes grupos de razones; por un lado, la desconfianza inicial de las empresas de formalizar nuevos contratos de Enclaves Laborales por el temor de que los mismos puedan ser considerados tanto por la Inspección de Trabajo como por los Juzgados de lo Social como manifestaciones más o menos encubiertas de cesión ilegal de mano de obra, prohibidas por el art. 43 del ET.

En segundo lugar, la indudable rigidez que el Decreto 290/2004 ha otorgado a la regulación de los Enclaves Laborales, y ello fundamentalmente por la consideración de que el mismo es una mera institución de tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.

La realidad social del mercado de trabajo en la actualidad desarrollado por los CEE, pone de manifiesto la necesidad de una modificación del Real Decreto 290/2004, en orden a conseguir que los Enclaves Laborales constituyan medidas eficaces y directas no solo de creación de empleo para personas con discapacidad sino, también, consolidación del mismo, no limitándose a constituir el puente de integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Consecuentemente con lo anterior se proponen, entre otras, las siguientes medidas de modificación del Real Decreto 290/2004:

PRIMERA.—Supresión del concepto temporal del Enclave Laboral que recoge el art. 1; en este sentido resulta trascendente la configuración del Enclave no sólo ya como un instrumento de tránsito hacia la ocupación de personas con discapacidad a las empresas del mercado ordinario de trabajo sino también el reconocimiento de que los contratos de enclave pueden co-

laborar a la consecución de objetivos de políticas de pleno empleo; esta posibilidad ya se contempló, aunque muy limitadamente, en el art. 2 del Real Decreto 27/2000, sobre medidas alternativas.

SEGUNDA.—Necesidad de establecer la compatibilidad de las medidas del enclave laboral con las modalidades de los contratos de prestación de servicios y ejecución de obra regulados en los arts. 1544 y 1583 y concordantes del Código Civil.

En este sentido, en diversas ocasiones, la Inspección de Trabajo ha entendido que los contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios y ejecuciones de obra anteriores al Real Decreto 290/2004 no tienen posibilidad jurídica después de la promulgación de éste; ello constituye una manifiesta discriminación prohibida tanto por la Constitución como por la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal del año 2003, ya que implica no permitir que los CEE puedan utilizar una fórmula jurídica de “outsourcing” o descentralización productiva permitida para todas las empresas y entidades mercantiles; en este sentido, es importante determinar que los contratos de obra o servicios determinados para actividades complementarias y accesorias de la empresa son plenamente compatibles con la formalización dentro de la misma empresa, objeto de la contrata, de un enclave laboral para actividad normal de aquella.

Con ello se ganaría en eficacia y garantía jurídica y se otorgaría al enclave y a la contrata la naturaleza jurídica propia que a cada una de estas dos figuras corresponde.

TERCERA.—Sobre las conclusiones señaladas en los apartados anteriores, debe recalcar que en el art. 2 del Real Decreto el objetivo del enclave no es solo propiciar el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario, sino que también el trabajo del enclave en sí mismo es y constituye vía directa de integración laboral y procedimiento de consolidación del empleo en CEE.

Esta propuesta, en su momento, puede fundamentarse en el incumplimiento y la ineficacia de la creación de empleo por la vía de la cuota de reserva del art. 38 de la LISMI.

No existe ningún inconveniente constitucional ni jurídico para considerar que el empleo permanente en CEE en colaboración con las empresas del mercado ordinario de trabajo constituya figura alguna de fraude de ley o cesión ilegal de los trabajadores, siempre que en la articulación de los contratos de enclave se cumplan las previsiones del art. 42 del ET.

CUARTA.—El art. 4 del Real Decreto vigente sólo reconoce la posibilidad de actuar como empresa colaboradora de los Enclaves Laborales a “empresas del mercado ordinario de trabajo”, con lo que, en principio, no se permite ni la creación de Enclaves Laborales en Empresas Públicas o dependientes de las Administraciones Públicas.

Es una realidad innegable en el sector y fundamentalmente en el plano administración autonómica y local, que las Comunidades, Ayuntamientos y Entidades Locales Menores, con suma frecuencia contratan los servicios de CEE para la realización de funciones de su ámbito de aplicación.

Resultaría importante reconocer que pueden actuar como contratantes o empresas colaboradoras todas las entidades públicas y privadas, máxime teniendo en cuenta la interpretación que en las mismas ocasiones se han propiciado por las Inspecciones de Trabajo de que la figura del Enclave Laboral ha sustituido íntegramente al contrato civil y mercantil de prestación de servicios, en este ámbito de aplicación.

QUINTA.—El art. 3, al referirse al CEE como sujeto del enclave laboral ha omitido toda referencia a la posibilidad de la formalización de Enclaves Laborales por parte de Uniones Temporales de Empresa (UTE), reguladas por la Ley 18/1992; estas uniones temporales se permiten a todas las empresas públicas o privadas por lo que la exclusión para este tipo de contratos de los CEE tendría carácter manifiestamente discriminatorio.

No obstante no prever el Real Decreto 290/2004 la prohibición expresa de esta figura en los Enclaves Laborales, sería importante incluirlas como posibilidad legal de constitución de enclaves, al constituir los CEE unidades productivas que actúan con parámetros idénticos a los de las empresas ordinarias, conforme a lo exigido por el Reglamento de CEE; con ello, por otra parte, se precisaría la figura de la UTE de CEE impidiendo posteriores decisiones administrativas prohibitivas y/o heterogéneas.

SEXTA.—La configuración del enclave laboral como un procedimiento de tránsito hacia el empleo ordinario de trabajo es lo que ha determinado la regulación del mismo como una institución meramente temporal; de ahí la regulación que contiene el art. 5 del RD 290/2004 en el que el Enclave se configura como una institución de periodos mínimos y máximos de duración.

El art. 1 del citado RD establece que serán de aplicación a los Enclaves Laborales el art. 42 del ET y las demás normas que en materia laboral y de seguridad social son aplicables a las contratas y subcontratas; en estas opera el principio recogidos en el art. 1583 del Código Civil que permite que sea la voluntad de las partes la que determine la duración del contrato; la regulación vigente implica un trato discriminatorio respecto de las contratas y subcontratas civiles y mercantiles que debe superarse en virtud del principio general de no discriminación recogido en la CE y las diferentes disposiciones de aplicación y desarrollo.

Una de las causas que han determinado la escasa formalización de Enclaves Laborales desde la promulgación del Real Decreto 290/2004, ha sido, precisamente, el carácter temporal y a término con que se configura el contrato de Enclave Laboral en el art. 5º del RD 290/2004.

Consecuentemente, se estima que debe eliminarse el carácter temporal de los Enclaves.

SÉPTIMA.—Por las mismas razones que lo expuesto en el apartado anterior, debe suprimirse el párrafo último del nº 2 del art. 5º del Real Decreto

290/2004, que prohíbe la prórroga del Enclave si se hubiese llegado a la duración máxima total de 6 años.

OCTAVA.—Procede suprimir la exigencia que el artículo 6.1 del Real Decreto 290/2004, establece respecto de la exigencia de que el 60%, como mínimo, de los trabajadores del Enclave Laboral deberán presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Sin perjuicio de que para este sector social puedan y deban establecerse determinadas medidas de discriminación positiva tales como mayores niveles de apoyo y régimen específico de subvenciones, lo cierto es que el Enclave Laboral en su propia configuración no debe condicionarse a la cualificación de un mayor grado de discapacidad de los trabajadores ocupados en el mismo; en el Enclave pueden prestar servicios todos los trabajadores con discapacidad, cualquiera que sea su grado, vinculados con el CEE por la relación laboral de carácter especial del Real Decreto 1368/1985.

NOVENA.—El art. 5.3 del Real Decreto exige que el Enclave esté constituido al menos por 5 trabajadores de la plantilla si la empresa colaboradora tiene 50 o más trabajadores, y por 3 si la plantilla fuera inferior.

Debe intentarse modificar esta exigencia por cuanto que el Enclave no es sólo una institución de tránsito sino también de consolidación de empleo de personas con discapacidad dentro del CEE, y no existe razón legal alguna para establecer el número mínimo de trabajadores ocupados en el Enclave.

En este sentido conviene destacar que en los CEE se mueven, en la mayoría de las ocasiones, dentro del entramado productivo de pequeñas empresas, por lo que la limitación anterior puede implicar que no sea posible creación de empleo por esta vía; si lo que se pretende es evitar las situaciones fraudulentas o de cesión ilegal de mano de obra es meridiano que ello no tiene ninguna conexión con el número mínimo de trabajadores ocupados en el Enclave; estas garantías están ya preestablecidas en el régimen articulado por los arts. 42 y 43 del ET y por la reiteradísima jurisprudencia.

dencia que ha surgido en torno a la delimitación entre la cesión legal e ilegal de mano de obra.

DÉCIMA.—El art. 6.4 del Real Decreto establece que el 75% de los trabajadores del enclave deberán tener una antigüedad mínima de 3 meses en el CEE; si bien esta norma entendemos que no constituye una causa importante de no formalización de Enclaves Laborales, sin embargo sí puede crear inconvenientes de gestión importantes para el CEE que haya conseguido un contrato de Enclave Laboral con una empresa del mercado ordinario de trabajo; además, no se encuentra razón objetiva de tal exigencia por lo que consideramos que sería preferible recoger que todos los trabajadores del CEE ocupados en el Enclave tuviesen como condición única el estar vinculados con el Centro a través del régimen de relación laboral de carácter especial del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la precitada relación laboral de carácter especial.

UNDÉCIMA.—Por razones también organizativas y de facilidad de gestión sería muy conveniente sustituir en el art. 8.2 del Decreto la referencia a los “los encargados responsables del equipo de producción” por el más genérico de “personal de apoyo” por cuanto que las personas que organizan y dirigen el trabajo en el CEE no tienen que ser necesariamente trabajadores con la categoría y grupo profesional de encargados; esta exigencia no existe en el régimen de contratas y subcontratas del art. 42 del ET y, por lo tanto, sería preferible la referencia a que en el Enclave Laboral existirá el personal de apoyo necesario cuya función consista en la organización y dirección del trabajo de las personas con discapacidad.

DUODÉCIMA.—El n.º 3 del art. 11, al hablar de la situación de excedencia voluntaria en la que queda el trabajador con discapacidad cuando es contratado por la empresa colaboradora, en el mismo parece que quiere plantearse la garantía de empleo de la persona con discapacidad; desde el punto de vista empresarial parece lógica y conveniente la figura elegi-

da en la excedencia voluntaria, que como es sabido y conforme a lo prevenido en el ET sólo permite el derecho al reingreso en aquellos supuestos en los que exista vacante en la categoría o grupo profesional del trabajador excedente.

Parece conveniente que en materia de reingreso al CEE del trabajador incorporado en la Empresa Colaboradora, se recoja que en esta materia se estará a lo prevenido al respecto en el Convenio Colectivo General de Centros de Atención y Asistencia a Personas con Discapacidad.

Algunas organizaciones han planteado la necesidad de otorgar una especial protección al trabajador con discapacidad en el sentido de no dejar al criterio de la empresa el ejercicio del derecho al reingreso por lo que podría ser conveniente sustituir la figura de la excedencia voluntaria por el otro tipo de excedencias con derecho a reingreso automático, si bien el ejercicio del mismo puede limitarse en un período de tiempo determinado, o lo que es lo mismo, no concederlo de forma indefinida.

DECIMOTERCERA.—Por último consideramos la necesidad de insistir entre la existencia del Enclave Laboral regido por el Real Decreto 290/2004 y las prestaciones de servicio formuladas al amparo de la legislación civil reiteradamente citada en esta nota; y ello lo señalamos por la ineludible necesidad de modificar y dejar sin ningún efecto el contenido de la Disposición Transitoria Única del Real Decreto aplicable a los Enclaves existentes a la entrada en vigor de este Real Decreto.

En la medida que se reconozca la compatibilidad entre Enclaves Laborales y prestaciones de servicios es absolutamente obvio que dentro del régimen de trabajo de personas con discapacidad en CEE pueden coexistir sin ninguna interferencia Enclaves Laborales del Real Decreto y aquellas otras fórmulas de colaboración empresarial que se encuentren fuera del ámbito de aplicación de la legislación aplicable a Enclaves Laborales; sociológica y jurídicamente son figuras jurídicas autónomas y debe evitarse el peligro de interpretación de determinadas Administraciones Públicas han



Anexo 2



dado a la Disposición Transitoria Única al entender que a partir de la regulación de los Enclaves Laborales todas otras formas de colaboración empresarial entre CEE y empresas del mercado ordinario de trabajo tienen que constituirse en Enclaves Laborales.

Aunque es una Disposición Transitoria la que entendemos que debe ser modificada, sería conveniente a efectos aclaratorios y de aplicación que desapareciese la misma o, subsidiariamente, se estableciese la vigencia de todas aquellas otras formas de colaboración empresarial que no constituyan Enclaves en los términos y condiciones regulados por el Real Decreto.

ANEXO 3

PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Al Artículo 59

Establece el cupo de reserva en las ofertas de empleo público para personas con discapacidad, entendidas como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, siempre que superen los procesos selectivos y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Asimismo obliga a las AA.PP. a adoptar *“las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables, los tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad”*.

No se recoge la realización de pruebas independientes como indica el Real Decreto 2271/2004, es decir que las plazas reservadas para personas con discapacidad puedan incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente.

Tampoco se incorpora la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad.

Asimismo no se ha previsto que si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumulen al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10 %.

Tampoco se menciona al personal laboral.

Finalmente, en las convocatorias de pruebas promoción profesional no se establece un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Por otra parte no está recogida la transposición de la Directiva **2000/78/CE sobre igualdad de trato en la ocupación y el empleo**

La inclusión de estas mejoras en la Ley es muy importante dado el carácter básico de esta norma respecto todas las Administraciones Públicas.

LAS PROPUESTAS PARA SU INCLUSIÓN EN EL TEXTO QUE SE FORMULAN SON LAS SIGUIENTES

Artículos 59

Apartado 1: *“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2 por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.*

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y me-

dios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.”

Nuevo Apartado 2: “Las plazas reservadas para personas con discapacidad pueden incluirse dentro de las convocatorias de plazas de ingreso ordinario o convocarse en un turno independiente”.

Nuevo Apartado 3: “Se podrá distribuir la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad”.

Nuevo Apartado 4: “Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del cinco por ciento de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%”.

El apartado 2 pasa a ser 5.

Nuevo apartado 6: “Se aplicará a los procesos de selección de personal laboral, fijo o eventual, lo dispuesto en este artículo”.

Artículo 79

Nuevo apartado 4: “En los concursos de provisión de puestos se establece un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siéndoles de aplicación lo dispuesto en el artículo 59 de la presente Ley”.

Se sugiere un nuevo capítulo séptimo del Título III para transponer y desarrollar de forma completa la Directiva 2000/78/CE, cuyo texto podría ser el siguiente (puede ser un nuevo capítulo VII del Título III y un nuevo artículo 55):

Nuevo Capítulo VII

Artículo 55. Igualdad de trato en el empleo público

“1. Se garantiza el principio de igualdad de trato en el ámbito de aplicación de esta Ley.

2. Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón, especialmente, de sexo, discapacidad, estado civil, edad dentro de los límites legales, origen racial o étnico, condición social, ideas religiosas o políticas, convicciones, orientación sexual, afiliación o no a un Sindicato u Organización Profesional o vínculos de parentesco con otras personas que prestan servicios en el ámbito de esta Ley, en los siguientes campos:

- a) Condiciones de acceso al empleo público, incluidos los criterios de selección y promoción profesional.***
- b) El acceso y participación en todos los tipos y niveles de orientación profesional y formación profesional continua.***
- c) Las condiciones de trabajo.***

3. Se entiende por discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga.

Se considera discriminación indirecta cuando la norma jurídica, la cláusula convencional, las instrucciones o reglamentos internos o la decisión de cualquier órgano administrativo o responsable de

unidad administrativa, aparentemente neutra, pueda ocasionar una desventaja particular a las personas sujetas a esta Ley, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios. La Administración Pública debe adoptar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de la persona con discapacidad y los requerimientos del puesto de trabajo o de formación, que le permita acceder al empleo, desarrollar su prestación de servicios, así como su promoción y formación profesional, salvo que estas medidas le supongan una carga excesiva.

El acoso constituirá discriminación cuando se produzca sobre las personas sometidas a esta Ley un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Las medidas adecuadas para superar la desventaja en la que se encuentran las personas con discapacidad en relación a otras personas pueden ser, entre otras, las siguientes:

- a) Eliminación de barreras físicas, del transporte, tecnológicas y de la comunicación y comprensión, que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo o a los centros de formación o la movilidad o la comunicación dentro de los mismos.*
- b) Adaptación de los equipos de trabajo, tales como mobiliario, máquinas, ordenadores o dispositivos informáticos o elementos tecnológicos y de la sociedad de la información a las personas con discapacidad de cualquier tipo.*
- c) Instalación de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.*

d) Adopción de métodos de trabajo y normas internas que sean, no sólo respetuosas con el principio de igualdad, sino que incentiven la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación hacia las personas con discapacidad.

5. En el caso de que la persona con discapacidad o los representantes legales del personal soliciten la instalación o puesta en práctica de las medidas a que se hace referencia en el apartado anterior, la Administración competente está obligada a su adopción o, en caso contrario, a justificar a la persona con discapacidad y a los representantes legales del personal que las mismas suponen una carga excesiva. En caso de falta de acuerdo entre el trabajador y la empresa, resolverá el Órgano directivo superior al que resolvió denegar la medida, previo informe de la Inspección de Servicios.

6. Se dotarán las correspondientes partidas presupuestarias para hacer frente a las medidas de adaptación dirigidas a eliminar barreras y superar las desventajas de estas personas con discapacidad en el ámbito de la función pública.”

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO ALBA Y FERNANDO MORENO «Discapacidad y Mercado de Trabajo»,
Obra Social Caja Madrid.

M^a JOSÉ ROMERO RÓDENAS Y OTROS: «Trabajo y Protección Social del Discapacitado», Editorial Bomarzo, 2003.

EIM BUSINESSAND POLICY RESEARCH, DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES, COMISION EUROPEA: «Programas Activos de Empleo para Personas con Discapacidad. Hechos y cifras sobre su utilización e impacto», editado por CERMI, 2004.

CARLOS PEREDA, MIGUEL ÁNGEL DE PRADA Y WALTER ACTIS.»La Inserción Laboral de Personas con Discapacidades», Fundación «La Caixa», 2003.

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ Y LUIS LAHERA CORTEZA.»Relaciones Laborales de las Personas con Discapacidad», Biblioteca Nueva, Fundación Francisco Largo Caballero, Fundación ONCE y Fundación José Ortega y Gasset.

ABELLÁN LLAMAS, D: «El plan de empleo para el Reino de España y el apoyo a la creación de microempresas formadas por personas con discapacidad desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales». *Revesco. Revista de Estudios Cooperativos* núm. 65.1998.

AZNAR LÓPEZ, M: «Formación y empleo para las personas con discapacidad». *Siglo Cero* núm. 197. 2001.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación, en "Informes 1995"*. Consejo Económico y social. Madrid.1995. «Informe sobre la situación de las personas con discapacidad en España. 2005».

Estrategia global de acción para el empleo de las personas
con discapacidad 2007-2008

- DE LA VILLA GIL, L. ET AL: *Derecho al trabajo de las personas con minusvalía*. Real Patronato de Prevención y Protección de las personas con minusvalía. Madrid. 1991.
- ESTEBAN LEGARRETA, R: *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Real Patronato sobre Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2003.
- GARRIDO PÉREZ, E: "Trabajadores minusválidos: de la protección a la promoción". *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. 1999.
- LALOMA GARCÍA, M.: *Empleo Protegido en España*, Ediciones Cinca/CERMI, Madrid, 2007.
- LAURENT, V. Y OTROS: *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad*. Escuela Libre Editorial. Madrid. 2000.
- LORENZO, R. de: *Código Europeo de las Minusvalías*. Escuela Libre Editorial. Madrid. 1966.
- MALO, M. Á.: "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 46. Madrid. 2003.
- PIMENTEL SILES, M: *La situación del empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación*. Escuela Libre Editorial. Madrid.1998.
- RODRÍGUEZ CASTEDO, A. ET AL: *La situación del empleo de las personas con discapacidad en España: propuestas para su reactivación*. Escuela Libre Editorial. Madrid. 1998.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M: "Centros Especiales de Empleo y cuota de reserva para trabajadores con Minusvalía". *Relaciones Laborales* núm. 5. 2000.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J. M.: *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales y fiscalidad*. CISS Praxis Profesional. Valencia. 2000.
- THORNTON, P. ET AL: *Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales*. Escuela Libre Editorial. Madrid. 1998.



Bibliografía



- VISIER, L. ET AL: *Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad*. Escuela Libre Editorial. Madrid. 2000.
- COCEMFE ALICANTE: “Las personas con discapacidad en la empresa de 50 y más trabajadores: Balance y perspectivas en la provincia de Alicante”, 2006.
- LORENZO CACHÓN: “Colectivos desfavorecidos en el Mercado de trabajo y políticas activas de empleo”, MTAS, 2004.
- JOSE MANUEL VIDAGANY Y JUAN GARCÍA: “Derecho para la discapacidad. Los centros especiales de empleo” Fundación Aequitas, ICAV, SERVEF, FEVALCEE, 2003.
- MTAS-IMSERSO: “Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad”, MTAS, 1998.
- FECLAPS: “Empleo y minusvalía. Marco jurídico de la integración laboral de los minusválidos”.
- CES de la Unión Europea.: DICTAMEN de la Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía sobre «Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa)» (26-6-2007).
- CCOO: “Discapacidad y acción sindical”, mayo 2003.
- OIT: “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo”, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 2202.

