

**CURSO:** CRITERIOS INTERPRETATIVOS EN MATERIA DE  
MODIFICACIÓN DE LA CAPACIDAD Y MEDIDAS DE APOYO

**EL ACCESO AL EMPLEO  
ORDINARIO DE LAS PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD**

Las personas con discapacidad son sujetos, ciudadanos titulares de derechos, participativos y responsables, que deben asumir la dirección total y completa de su vida personal y social.

El mayor reto para muchas personas que sufren una discapacidad, es conseguir y conservar un trabajo digno, el trabajo condiciona en muchos casos su bienestar y su nivel de integración.

Pero acceder a un puesto de trabajo por parte de una persona con discapacidad es realmente difícil.

Conforme a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en el año 2008 <sup>(1)</sup> teníamos un total de 1, 48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir con edades comprendidas entre 16 y 64 años con una tasa de desempleo del 7,2%, tasa que con las cifras actuales parece baja, pero hay que tener en cuenta que 851.200 personas, es decir el 64,4% no buscaba empleo porque no podía trabajar. incapaces. En el año 2008 la tasa de paro de las personas con discapacidad doblaba a la de las personas sin discapacidad.

Partiendo de los datos estadísticos existentes, todos los estudios y diagnósticos coinciden en subrayar que las tasas de participación en el empleo de las personas con discapacidad en nuestro país no son satisfactorias. Además, este déficit se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad.

Se trata de un problema complejo, recurrente y con hondas implicaciones, que obedece a múltiples causas que afectan tanto a la oferta de trabajo (las barreras con que se topan las personas con discapacidad, las marcadas carencias educativas y formativas, los bajos salarios, las prestaciones económicas y ayudas que desincentivan la inserción laboral, el parco desarrollo de políticas activas de empleo, la escasa utilización del trabajo a tiempo parcial y de fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo, las percepciones que del empleo tienen las personas con discapacidad), como a la demanda de trabajo (la persistencia de prejuicios infundados sobre el desempeño laboral de este colectivo, la inexistencia de una igualdad de trato real y efectiva, el insuficiente cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva para personas con discapacidad, la estructura actual de las ayudas y subvenciones a la contratación).

La baja incorporación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo puede obedecer a distintas razones. En primer lugar, los empresarios podrían estar teniendo en cuenta los posibles costes adicionales que conlleva la contratación de personas con discapacidad especialmente de aquellas con discapacidades más limitantes. También puede existir desconocimiento del verdadero potencial productivo de estas personas cuando se llevan a cabo los oportunos ajustes para la adaptación al puesto de trabajo. Puede apuntarse, como otra variable que explique los bajos índices de colocación, la falta de especialización de los servicios públicos de empleo en

---

<sup>1</sup> **Fuente estadística utilizada:** Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008), procedente del INE.

materia de discapacidad, para poder coadyuvar de manera eficaz a la casación de la demanda y la oferta de trabajo.

Por ello es necesario adoptar diferentes medidas para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad, medidas que surgen o tiene su origen en un mandato legal:

La Constitución Española de 1978 en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad “para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Entre estos derechos se hallan los derechos laborales contenidos en el artículo 35.1 –derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo- así como los principios rectores de la política social y económica recogidos en el artículo 40, entre los que destaca de manera especial la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

De ese mandato constitucional surge la ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. que en su artículo 37.1 se establece:

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

A nivel Europeo destacar la directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo, integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias, y potenciar la accesibilidad para todos.

En relación con la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad real y efectiva de todas las personas, tiene especial relevancia la aprobación, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas el día 13 de diciembre de 2006, de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ratificado por España con entrada en vigor el 3 de mayo de 2008 y en su artículo 27 establece:

*“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 discapacidad. 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”*

En este marco normativo el gobierno junto con las organizaciones empresariales y sindicales y los representantes del sector asociativo de la discapacidad, introduce una

nueva metodología, un nuevo enfoque y configuran la “estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad para los años 2008 a 2012” , estableciendo dos **objetivos generales o estratégicos**:

1. Aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.
2. Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

Tales objetivos pasan por alcanzar otros **objetivos operativos**, en concreto los siete siguientes:

1. Remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
2. Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
3. Diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.
4. Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
5. Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.
6. Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.
7. Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.

A ellos se añaden otros dos **objetivos de naturaleza transversal** que han de tenerse en cuenta a la hora de desarrollar las líneas de actuación de la Estrategia:

1. Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.
2. Prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

Antes de analizar las políticas actuales de empleo creo importante determinar quien son personas con discapacidad a estos efectos, así se consideran personas con discapacidad aquellas que alcanzan un grado de discapacidad del 33%

La calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante los baremos descritos en el Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, y serán objeto de valoración tanto las discapacidades que presente la persona, como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social.

No obstante el concepto de persona con discapacidad, a efectos de políticas de integración debe ser mas amplio.

El convenio de Naciones Unidas define a las personas con discapacidad en su artículo 1 como:

*“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.”*

Definición que se asume en el anteproyecto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad elaborado por el Ministerio de Sanidad y Políticas Sociales.

Dada la necesidad de adaptarnos a este concepto más amplio de discapacidad y el hecho que en nuestro ordenamiento jurídico existen distintos criterios de valoración y distintos ordenes jurisdiccionales para su revisión, (para las incapacidades civiles la jurisdicción civil, para declarar el grado de dependencia es competente la jurisdicción contenciosa administrativa, para las incapacidades permanentes y el grado de discapacidad la jurisdicción social), ¿no sería conveniente unificar criterios y establecer una única jurisdicción?

El legislador consciente de que entre las distintas formas de cuantificar la discapacidad hay situaciones equiparables va relacionándolas, y así:

- *La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y su*

*reglamento de desarrollo RD 1414/2006 de 1 diciembre 2006*, consideran afectados por una minusvalía (ahora discapacidad) en grado igual o superior al 33% a los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- *La Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social en su disposición adicional novena* equipara a las personas afectadas por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 % con aquellas personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces.

- *La Ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia* en su disposición adicional novena y su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia, en su disposición adicional primera establece que a las personas que tengan reconocida la gran invalidez, se les reconocerá la situación de dependencia, con el grado y nivel que se determine mediante la aplicación del baremo correspondiente, garantizando en todo caso el grado I dependencia moderada, nivel I.

En cuanto a la unificación de jurisdicciones, el anteproyecto de ley reguladora del procedimiento laboral elaborado por el Ministerio de Justicia va en esa línea y tiende a atribuir a la jurisdicción social el conocimiento sobre las materias relativas a la asistencia y protección social pública y en concreto las incluidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. la jurisdicción social queda configurada como el “juez Natural” de todas las políticas publicas relativas la protección social (exposición de motivos de la ley).

El Ministro de Justicia en un informe emitido al Congreso de los Diputados señala que eso debe ser así por los siguientes motivos:

**Respuesta judicial integral.** Todas las cuestiones relacionadas con un mismo hecho o conflicto las decide un mismo juez. Se evita el "peregrinaje jurisdiccional".

**Respuesta judicial especializada.** El juez de lo Social, por su especialización, es el más capacitado para resolver litigios en estas cuestiones.

**Respuesta judicial más ágil.** El orden social tiene menores tiempos de respuesta y procedimientos más adecuados para estas cuestiones.

La finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad es su integración, en el sistema ordinario de trabajo o en centros especiales de empleo, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato.

La inserción laboral de los trabajadores discapacitados se realiza a través de diversas actuaciones:

I. En empresas en general, mediante los siguientes mecanismos:

1. Medidas de discriminación positiva
2. Bonificaciones y subvenciones
3. Contratos en condiciones especiales

II. Autoempleo

1. Subvenciones
2. Bonificaciones

III. Programas de empleo con apoyo

IV. Empleo selectivo

V. Empleo protegido

VI. Administración Pública

1. Medidas de discriminación positiva
2. Ley de contratos del sector público

### I.1. MEDIDAS DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Las empresas públicas y privadas que empleen a más de 50 trabajadores deben reservar el 2% de los puestos a trabajadores con discapacidad. Artículo.38.1 Ley 13/1982 de 7 abril 1982.

El cómputo mencionado anteriormente se realiza sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el numero de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral.

Medidas que no son siempre cumplidas por varias razones primero porque se pueden establecer excepciones a su aplicación segundo por la posibilidad de adoptar medidas alternativas y porque no existe un censo claro de que empresas tienen esa obligación y falta un control riguroso de la Inspección de Trabajo para exigir su cumplimiento.

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de

los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella.

Cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

A) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

B) Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

C) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

D) 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 por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Hay que esperar al año 2004 para que la Dirección General de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social dictara una instrucción por la que se comunicaba a los funcionarios de la Inspección de Trabajo que se desarrollase una labor de asesoramiento y asistencia en esta materia cerca de las empresas y posteriormente, ante la reiterados incumplimientos, se procediese a levantar las correspondientes actas de infracción. Instrucción que ha sido reiterada en el año 2007 en el plan estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pese a ello el incumplimiento es reiterado y así en el ya citado anteproyecto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad elaborado por el Ministerio de Sanidad y Políticas Sociales se prevé promover medidas para asegurar el cumplimiento de la reserva del 2% en empresas de mas de 50 trabajadores



Además en su momento la medida fue pionera y objeto de polémica como ocurre con todas las medidas de discriminación positiva e incluso sometida a control constitucional, pero 25 años después de desarrollo de la LISMI la reserva para que fuera efectiva debería afectar a un mayor número de empresas para que las personas con discapacidad estuvieran integradas en el tejido empresarial español, no hay que olvidar que según el Instituto Nacional de Estadísticas el número de empresas en España en el 2010 con más de 50 trabajadores es del 0,79% por lo que no sería descabellado aplicar la reserva a empresas de al menos 25 trabajadores.

## I. 2. BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES

### A. Contratación indefinida

Quienes concierten contratos indefinidos con trabajadores con discapacidad pueden solicitar las siguientes ayudas:

Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial la subvención se reducirá en proporción a la jornada pactada.

Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal de hasta 901,52 euros.

Subvenciones para la formación profesional de trabajadores con discapacidad.

Deducción de 6.000 euros en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por cada persona/año de incremento medio de plantilla de trabajadores con discapacidad contratados por tiempo indefinido.

Se bonifica la contratación de trabajadores con discapacidad que se encuentren en situación de desempleo mediante deducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social en estas cuantías:

Con carácter general:

375 euros mensuales (4.500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

425 euros mensuales (5.100 euros/año) si el trabajador pertenece a alguno de los siguientes grupos:

a.- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

b.- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

## B. Contratación temporal

A diferencia del régimen general para las personas con discapacidad se establece un contrato temporal sin necesidad de causa como ocurre en los contratos temporales existentes en la normativa laboral.

Las empresas pueden contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, a trabajadores con discapacidad desempleados.

La duración del contrato no puede ser inferior a 12 meses ni superior a 3 años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido, podrán acordarse prórrogas con una duración mínima es de 12 meses, sin que en todo caso el tiempo acumulado pueda exceder en su duración de 3 años.

La terminación del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 291,66 euros/mes (3500 euros/año) durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 341,66 euros/mes (4.100 euros/año) si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se

incrementará, en ambos supuestos, en 50 euros/mes (600 euros/año), siendo tales incrementos compatibles entre sí.

### I. 3. CONTRATOS EN ESPECIALES CONDICIONES

#### A. Contrato en prácticas

Es aquel contrato formativo cuya finalidad es facilitar a los trabajadores que cuenten con un título que habilite para el ejercicio profesional, la obtención de la práctica profesional adecuada al mismo.

El contrato debe celebrarse dentro de los 5 años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios. Este plazo será de 7 años si el trabajador es una persona con discapacidad.

**Las empresas que contraten en prácticas a trabajadores con discapacidad tienen derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.**

#### B. Contrato en formación

El contrato para la formación tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.

Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

Las empresas que celebren contratos para la formación tienen derecho a una reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social de un 50 %. Además los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computan para

determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

#### C. Contrato de interinidad

**La disposición adicional 9 Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, establece que se bonifica la cotización a la Seguridad Social de los contratos de interinidad celebrados para sustituir a trabajadores con discapacidad, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:**

- Que el trabajador sustituido tenga suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.
- Que el trabajador sustituto sea un trabajador con discapacidad desempleado.

Durante el período en que persista esta situación, el contrato tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

## II. AUTOEMPLEO

Como medida de fomento de empleo, los minusválidos que se conviertan en trabajadores autónomos podrán solicitar la prestación por desempleo en su modalidad de pago único como medida de fomento del empleo según establece el artículo 31 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Además, se fomenta el establecimiento de los minusválidos como trabajadores por cuenta propia mediante:

#### II. 1. Subvenciones.

#### II.2. Bonificaciones.

##### II.1. Subvenciones

Los trabajadores desempleados con discapacidad que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 33% y que deseen constituirse en trabajadores autónomos pueden recibir las siguientes subvenciones:

- Subvención para el establecimiento como trabajadores autónomos o por cuenta propia:

- . 8.000 euros para desempleados con discapacidad.
- . 10.000 euros para mujeres desempleadas con discapacidad.
- . 11.000 euros si se trata además de mujeres víctimas de la violencia de género.

La concesión de estas ayudas se condiciona a que el beneficiario realice una inversión en inmovilizado material en cuantía no inferior a 5.000 euros en el período comprendido entre los 3 meses anteriores al inicio de la actividad y los 6 meses posteriores.

Plazo de presentación de las solicitudes: entre los 3 meses anteriores al inicio de la actividad y los 6 meses posteriores.

- Subvención financiera para reducir los intereses de los préstamos destinados a financiar las inversiones para la creación y la puesta en marcha de la empresa, con los siguientes límites:

- . 8.000 euros para desempleados con discapacidad.
- . 10.000 euros para mujeres desempleadas con discapacidad.
- . 11.000 euros si se trata además de mujeres víctimas de la violencia de género.

Los préstamos deben formalizarse en el período comprendido entre los 3 meses anteriores al inicio de la actividad y los 6 meses posteriores, debiendo destinarse, el menos, un 75% a financiar inversiones en inmovilizado material.

En todo caso, la inversión en inmovilizado fijo no puede ser inferior a 5.000 euros.

Plazo de presentación de las solicitudes: entre los 3 meses anteriores al inicio de la actividad y los 6 meses posteriores.

- Subvención para asistencia técnica para financiar parcialmente la contratación de los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la actividad empresarial, así como para realizar estudios de viabilidad, organización, etc.

Cuantía: 75% del coste de los servicios prestados, con un máximo de 2.000 euros.

Plazo de presentación de las solicitudes: en los 6 meses siguientes al inicio de la actividad.

- Subvención para la formación para la financiación parcial de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Cuantía: 75% del coste de los cursos recibidos, con un máximo de 3.000 euros.

Plazo de presentación de las solicitudes: en los 6 meses siguientes al inicio de la actividad.

## II.2. Bonificaciones

Las personas con discapacidad, que causen alta inicial en el RETA, se beneficiarán durante los 3 años siguientes a la fecha del alta, de una bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente.

## III. PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO

Con la finalidad de fomentar la integración laboral de los trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo se establecen subvenciones para financiar los costes laborales y de seguridad social derivados de la contratación de preparadores laborales especializados.

Los destinatarios finales de estas ayudas son personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo o contratadas por centros especiales de empleo, pertenecientes a alguno de los siguientes colectivos:

- Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado reconocido de minusvalía igual o superior al 33%.

- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

La contratación de los trabajadores minusválidos se realizará por empresas del mercado ordinario mediante un contrato indefinido o temporal, siempre que su duración sea, como mínimo, de 6 meses. Pueden celebrarse a tiempo completo o parcial, con una jornada no inferior al 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo que resulten contratados pasarán a la situación de excedencia voluntaria.

La cuantía de las subvenciones se establece en función del número de trabajadores y tipo y grado de minusvalía:

- 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.

- 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.

- 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %. Se incluyen en este colectivo las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 33%. (Disposición adicional 1 del RD 870/2007 de 2 julio 2007).

La cuantía de la subvención no podrá, en ningún caso, ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos supere los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los preparadores laborales especializados.

Las subvenciones se conceden por el plazo máximo de 1 año prorrogable por otro año más.

#### IV. EMPLEO SELECTIVO

El empleo selectivo hace referencia a las condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación. Los requisitos para su aplicación son distintos en función de la situación del trabajador:

- Cuando el trabajador haya sido declarado en situación de incapacidad permanente parcial tiene derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando con anterioridad a su incapacidad, siempre que dicha incapacidad no afecte a su rendimiento normal. Si esto no es posible, se debe mantener su nivel retributivo.

Cuando el empresario acredite la disminución en el rendimiento deberá proporcionarle un puesto adecuado a su capacidad residual, y si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin que la disminución supere el 25% del mismo, que en ningún caso podrá ser inferior al SMI cuando se realice a jornada completa.

Si el trabajador, tras haber recibido prestaciones de recuperación, recobra su capacidad total, tiene derecho a reincorporarse al puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, y siempre que no hubiesen transcurrido más de 3 años en dicha situación.

El plazo para la reincorporación es de 1 mes, contado a partir de la declaración de aptitud. Previamente deberá haber cursado la comunicación a la empresa y a los representantes de personal.

- Cuando el trabajador hubiera cesado en la empresa por una incapacidad permanente total o absoluta, y recobre su plena capacidad como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, tiene preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.

- Cuando el trabajador hubiera cesado en la empresa por una incapacidad permanente y continúe afectado por una incapacidad permanente parcial, tras haber recibido prestaciones de recuperación, tiene preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que resulte adecuada a su capacidad laboral.

La jurisprudencia viene manteniendo un criterio flexible frente al rígido del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), en cuanto a la compatibilidad de la Gran Invalidez y la Incapacidad Permanente Absoluta con el Trabajo, de no entenderlo así tendría un cierto efecto desmotivador sobre la reinserción social y laboral de la persona con discapacidad, planteamiento que cobra pleno vigor si se atiende a las nuevas tecnologías particularmente informáticas y de teletrabajo) Sentencia del Tribunal Supremo 14 de octubre de 2009 Ponente el Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana

## V. EMPLEO PROTEGIDO

A través de los centros Especiales de empleo y los enclaves laborales.

## VI. EMPLEO ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### VI.1. Medidas de discriminación positiva

En relación al acceso al empleo público se ha ido estableciendo medidas de discriminación positiva mediante un cupo de reserva que se va aumentando progresivamente así con la ley 30/1984 se establecía un cupo no inferior al 3%, la Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas



para la Reforma de la Función Pública, en la redacción dada a la misma por la Ley 23/1988, de 28 de julio, la cual tendrá el siguiente contenido:

*En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5 % de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 %, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.*

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público mantiene las previsiones del 5% recogidas en la ley 53/2003

El anteproyecto de ley de adaptación normativa a la convención internacional sobre los derechos sobre las personas con discapacidad prevé aumentar el cupo de reserva al 7% y además de forma selectiva ya que la reserva del siete por ciento se realizará de manera que el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el cinco por ciento de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Medidas declaradas constitucionales en este sentido, el Tribunal Constitucional en su sentencia 269/1994, de 3 de octubre, señala que es claro que la reserva porcentual de plazas no vulnera el artículo 14 de la Constitución, sino que constituye un cumplimiento del mandato contenido en el artículo 9.2 por el que se obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan la participación real y efectiva de todos, en consonancia con el carácter social y democrático de nuestro Estado de Derecho.

**La exigencia de la reserva se extiende a cualquier relación administrativa o laboral (funcionarios, personal laboral y estatutario) que determine el ingreso, aún con carácter temporal.**

El término ofertas de empleo público comprende no sólo la parte de la oferta que corresponde a las plazas de nuevo ingreso, sino también las plazas de promoción interna que van dirigidas al personal ya incorporado a la Administración, por lo que también en este caso se exige aplicar la reserva de plazas para personas con discapacidad. (Sentencia del Tribunal Supremo Sala Social de fecha 5 de octubre de 2009 Ponente el Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete)

El 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 las personas con discapacidad establece una serie de acciones positivas.

Así pues, en las convocatorias de ingreso libre previstas en la oferta de empleo público se reservará un cinco por ciento de las vacantes, y se establece como posibilidad convocar de forma independiente estas plazas reservadas.

Se incorpora a este real decreto la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo del proceso selectivo y en el lugar de trabajo, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público.

En los procesos de acceso a personal funcionario, se da preferencia en la elección de destino a los aspirantes con discapacidad, siempre que se justifique por razones territoriales, de dependencia personal o análogas. Se evitará así que la inadecuación de un destino a los condicionamientos que la discapacidad provoca tenga como resultado la no incorporación del candidato que haya superado las pruebas a un puesto de trabajo.

Se prevé la obligación que tiene la Administración de proceder a la adaptación de los puestos de trabajo que solicite el candidato, en cualquier procedimiento de adjudicación de puestos.

Por último, se prevé, asimismo, la aplicación de otras medidas que tienen por objeto favorecer la integración de las personas con discapacidad, mediante la facilidad de acceso a la formación, la posibilidad de realizar cursos específicos para personas con discapacidad con especiales dificultades para integrarse en el puesto de trabajo o para promocionar en puestos ordinarios, o proyectos especiales de apoyo a la integración.

En todo caso, la persona con discapacidad conserva siempre la posibilidad de optar entre el turno libre y el turno reservado.

**Según el Instituto Nacional de Estadística hay un crecimiento importante del número de personas que acceden al empleo por la cuota de reserva pasando de 3.900 en 1999 a 14.200 en 2008.**

También hay que destacar como señala el Observatorio Estatal de Discapacidad que el 84,79 % de la plazas cubiertas por el cupo de reserva corresponde al Subgrupo C2 antiguo D lo que pone de manifiesto que las personas con discapacidad acceden a los puestos de la administración menos cualificados lo que puede obedecer a las dificultades de acceso ala formación de las personas discapacitadas.

En cuanto al funcionamiento del turno de reserva de discapacitados es interesante la sentencia del Tribunal Supremo sala tercera de fecha 30 septiembre de 2008 Ponente el Excmo. Sr. D. José Díaz Delgado en relación a la aplicación efectiva del principio de discriminación positiva en el marco del acceso a las carreras judicial y fiscal de personas discapacitadas y así frente al planteamiento de la comisión de selección del Consejo General del Poder Judicial que establecía es compatible la reserva con la posibilidad de que compitan los aspirantes discapacitados con los que no lo son, teniendo efectividad la reserva al final del proceso. Si existen más aprobados que plazas convocadas, las reservadas en la convocatoria a los aspirantes discapacitados serían ocupadas preferentemente por éstos, aunque su nota fuera inferior a la obtenida por otros aspirantes no discapacitados... la sala establece que el turno de

reserva no puede implicar para la Administración una exigencia inferior del grado de dificultad o esfuerzo -físico o mental- que el requerido a los aspirantes por turno libre, salvada la cuestión de la capacidad la competencia ha de verificarse entre los aspirantes de cada grupo, sea la de los discapacitados mayor o menor

## VI.2. CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público prevé, en su Disposición Adicional Sexta, que los órganos de contratación puedan señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación.

En su Disposición Adicional Séptima, esta Ley prevé además que podrá reservarse la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, o reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

## CONCLUSIONES

A la vista de lo expuesto debemos concluir que en relación a las políticas que persiguen aumentar las tasas de actividad, están establecidas las bases para cumplir el objetivo, siendo necesario incidir y mejorar ciertos aspectos como: Cambios en la cultura empresarial con campañas de sensibilización, actuación sobre barreras e incentivos en función de los costes, difundir el empleo con apoyo, estudios de nuevas oportunidades de empleo sobre todo con el teletrabajo, fomentar el acceso de empleo de las personas con discapacidad a través de la negociación colectiva, renovar el empleo protegido favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario...

En cuanto a las políticas dirigidas a mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de empleo nada hay hecho salvo la obligación en materia de prevención de riesgos laborales: de acondicionar los lugares de trabajo: puertas, vías de circulación, Escaleras, servicios higiénicos, puestos de trabajo...para que los trabajadores discapacitados puedan desarrollar su actividad laboral (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), y la posibilidad de reducir la edad de jubilación reduciendo la edad de 65 años en un periodo que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado un coeficiente de 0,25 cuando el trabajador acredite

una discapacidad igual o superior al 65% y de 0,5 si además acredita la necesidad de asistencia de terceras personas (RD 1539/2003, de 5 de diciembre), y en los supuestos de discapacidad intelectual, parálisis cerebral, anomalías genéticas, trastornos del espectro autista, daño cerebral, enfermedad mental... la edad de jubilación puede anticiparse a los 58 si acredita un 45% de discapacidad (RD 1851/2009, de 4 de diciembre).

Por lo que hay que desarrollar ayudas para movilidad funcional y geográfica, nuevas ayudas para la adaptación de puestos, fomento de contratos a tiempo parcial, adaptación y regulación de tiempo de trabajo para realizar tratamientos y rehabilitación, descansos, permisos, transporte, jornada...

**En definitiva, nos queda mucho camino que recorrer.**