



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso académico 2020/2021

DISCAPACIDAD Y MERCADO LABORAL

DISABILITY AND LABOUR MARKET

Realizado por el alumno D. Javier Augusto Vega

Tutorizado por el profesor D. Jose Luis de Godos y Dña. María F. Muñoz Doyagüe

INDICE	
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	3
OBJETO DEL TRABAJO	4
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PLANTEADO Y OBJETIVOS	4
METODOLOGÍA	5
1. VISIÓN GENERAL DE LA DISCAPACIDAD	6
1.1. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA DISCAPACIDAD.....	6
1.2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD.....	7
1.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	8
2. DIFERENCIAS ENTRE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD PERMANENTE	10
2.1. DISCAPACIDAD: ACREDITACIÓN Y RECONOCIMIENTO	10
2.2. INCAPACIDAD PERMANENTE, CONCEPTOS GENERALES	12
3. LEGISLACIÓN BÁSICA SOBRE LA DISCAPACIDAD RECONOCIDA Y DISCAPACIDAD ASIMILADA.....	13
3.1. EL TRIBUNAL SUPREMO DISTINGUE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD	15
4. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	19
4.1. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS ORDINARIAS.....	20
4.2. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO ..	21
5. CIFRAS Y DATOS DE LA DISCAPACIDAD	22
5.1. CIFRAS DEL MERCADO LABORAL Y DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	23
5.1.1. Tasas de actividad, empleo y paro	24
5.1.2. Protección a la discapacidad y actividad.....	24
5.2. IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	25
6. 21 PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	27
CONCLUSIONES	41

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Este trabajo pretende resolver las dudas que genera a los empleadores la contratación del colectivo de personas con discapacidad, con el fin de facilitar su incorporación al mercado laboral. La confusión de términos y la gran cantidad de legislación sobre el tema hacen necesario un esfuerzo integrador que permita aclarar todos estos aspectos. Para conseguirlo, este trabajo pivota en torno a tres cuestiones esenciales: En primer lugar, hacer una distinción de lo que es una persona con discapacidad reconocida y una persona con incapacidad permanente concedida por la Seguridad Social. Por otro lado, se lleva a cabo una recopilación de información de los beneficios e incentivos disponibles para las empresas por este tipo de contratación ofreciendo, a la vez, una visión de los datos generales de dichas contrataciones por las empresas y la repercusión que la pandemia ha generado en la contratación de este colectivo. Por último, tratar de resolver las dudas más frecuentes que tienen las empresas a la hora de hacer este tipo de contrataciones, ya que son éstas dudas, un motivo generador de incertidumbre en el entorno de la empresa que impide la integración en el mercado laboral a este colectivo.

Palabras clave: Discapacidad, incapacidad, integración, inclusión, incentivos, contratación, responsabilidad social, igualdad, legislación, diversidad funcional.

ABSTRACT

This paper aims to resolve the doubts that employers have when hiring people with disabilities, in order to facilitate their incorporation into the labour market. The confusion of terms and the large amount of legislation on the subject make it necessary to make an integrated effort to clarify all these aspects. In order to achieve this, this paper revolves around three essential issues: Firstly, a distinction is made between a person with a recognised disability and a person with a permanent disability granted by the Social Security. Secondly, it compiles information on the benefits and incentives available to companies for this type of hiring, offering, at the same time, an overview of the general data on such hiring by companies and the repercussions that the pandemic has had on the hiring of this group. Finally, to try to resolve the most frequent doubts that companies have when hiring this type of workers, as these doubts are a reason for uncertainty in the company environment that prevents the integration of this group into the labour market.

Keywords: Disability, incapacity, integration, inclusion, incentives, hiring, social responsibility, equality, legislation, functional diversity.

OBJETO DEL TRABAJO

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PLANTEADO Y OBJETIVOS

Este trabajo pretende resolver las dudas que genera a los empleadores la contratación del colectivo de personas con discapacidad. El desconocimiento y la confusión de conceptos en esta materia por parte de las organizaciones se traduce en una dificultad añadida para estas personas a la hora de acceder a un empleo, ya que, a pesar de sus posibles limitaciones, también cuentan con capacidades que les permiten desempeñar puestos de trabajo con tanto éxito como otras que no tengan discapacidad. Para intentar solventar esta dificultad hay entidades que trabajan para facilitar su inserción en el mercado laboral. Estas entidades asesoran al tejido empresarial en aspectos relativos a legislación laboral y le facilitan el acceso a ese talento con discapacidad. Gracias a esta labor, en la última década se ha podido observar que cada vez hay más empresas que optan por la contratación de este colectivo según manifiestan las entidades que trabajan por la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral como la Fundación ONCE.

El entorno actual de la pandemia nos obliga a analizar los resultados que nos ofrecen los organismos oficiales con más mimo que nunca para conseguir la estabilidad laboral que nunca ha tenido el colectivo de personas con discapacidad.

Nuestra legislación contiene muchas medidas positivas para favorecer la inserción de las personas con discapacidad, permitiendo a las empresas ser más competitivas al acogerse a importantes incentivos económicos y afrontar menos costes salariales.

Los objetivos que se persiguen en este trabajo son:

- 1- Aclarar la confusión entre los diferentes conceptos de forma que, cualquier agente involucrado sea capaz de distinguir a las personas con grado de discapacidad reconocido por el organismo competente y discapacidad asimilada.
- 2- Conocer la normativa de aplicación al contratar personas con discapacidad y los diferentes beneficios a los que pueden optar las empresas en función del origen de la discapacidad del futuro trabajador.
- 3- Analizar los distintos incentivos a los que pueden acceder las empresas cuando contratan a personas con diversidad funcional y qué contratos son los más beneficiosos a la hora de hacerlo.

- 4- Resolver las dudas más frecuentes que tienen las empresas a la hora de realizar la contratación de perfiles con discapacidad y favorecer la inclusión laboral de este colectivo.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de este trabajo se ha acudido a múltiples fuentes bibliográficas con el fin de poder adquirir una visión de conjunto de la problemática que se está analizando.

Así, se han consultado un gran número de libros especializados en el tema, tanto en formato digital como en formato físico, así como distintas webs de referencia en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Especial importancia tienen para este trabajo los estudios de la Fundación ONCE con su Observatorio sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España (ODISMET) y las publicaciones del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Adicionalmente, se ha analizado la normativa legal de aplicación sobre la materia, especialmente la repercusión de las sentencias dictadas a finales del 2018 por el Tribunal Supremo por el cambio que suponen en la legislación española.

Asimismo, para conocer la realidad de primera mano, se ha recurrido a información primaria, realizando diversas reuniones con los diferentes agentes implicados en este proceso. Por un lado, con expertos en la intermediación e inclusión laboral de Inserta Empleo, orientadores del Centro Base que pertenece a la Gerencia Territorial de Servicios Sociales. Y, por otro, con responsables de Recursos Humanos de las empresas, para obtener información sobre la realidad que afecta a todos los agentes implicados en la contratación de personas con discapacidad.

Con toda la información se realizará un trabajo de síntesis que resolverá las dudas más importantes y actuales que se presentan en el mercado laboral en este ámbito. Así, tras contextualizar históricamente la discapacidad, se profundizará en el concepto y tipos de discapacidad, analizando las diferencias entre la discapacidad y la incapacidad permanente y la situación generada para estas personas como consecuencia de sentencias del Tribunal Supremo al cambiar los sujetos beneficiarios de las políticas activas de empleo para las personas con discapacidad. Adicionalmente, se estudiará el avance de los últimos años en la contratación de personas con discapacidad dando unas pinceladas a los datos actuales que arroja el mercado laboral como consecuencia de la pandemia para, una

vez recabada toda la información tratar de resolver las principales dudas que presentan las empresas a la hora de contratar al colectivo de personas con discapacidad.

1. VISIÓN GENERAL DE LA DISCAPACIDAD

1.1. CONTEXTO HISTÓRICO DE LA DISCAPACIDAD

El mayor problema que se le presenta a las personas con discapacidad es, sin lugar a dudas, la imagen que la sociedad ha tenido de ellas a través de la historia. En este sentido se le ha ido asignando a la persona con discapacidad una etiqueta diferente, según el momento histórico, que ha condicionado su integración en la sociedad y, por ende, en el mercado laboral.

Así, en las culturas antiguas se consideraba la discapacidad como un castigo divino por lo que esta condición generaba rechazo y aislamiento. Esta creencia continuó durante la Edad Media hasta el punto de que la iglesia cristiana llegó incluso a su persecución, sometiendo a estas personas a prácticas exorcistas, al considerar que eran seres poseídos por el demonio (Di Nasso, 2004).

Fue a principios del S. XV cuando se crearon los primeros psiquiátricos, con el objetivo de rehabilitar las personas con discapacidad psíquica desde una perspectiva puramente médica. Sin embargo, ello llevó a un internamiento masivo de estos individuos. En consecuencia, “se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad, pero se fabricó la locura” (Foucault, 1986).

En el siglo XIX se dieron algunos avances importantes en la educación de personas con discapacidad. Por ejemplo, en 1825 Louis Braille, quien con 13 años se había quedado ciego como consecuencia de un accidente en el taller de su padre, inventó el sistema de lectura y escritura táctil para personas ciegas (Velarde-Lizama. 2012).

En la primera mitad del siglo XX como consecuencia de las dos guerras mundiales se afianza un modelo de rehabilitación, propiciado por la existencia de un gran número de jóvenes con secuelas físicas y psíquicas adquiridas durante el conflicto bélico. A partir de este momento, comienzan a considerarse héroes a algunas personas con discapacidad otorgándoles un papel pasivo, como receptores de servicios institucionalizados de rehabilitación, liderados y decididos por los profesionales. Lo que se persigue es que las personas alcancen el estado más cercano a la ‘normalidad’ para luego incorporarse a la sociedad (Padilla-Muñoz, 2010)

En la década de 1970 se supone que es aquí cuando surge el modelo social de la discapacidad que defiende que la sociedad condiciona la realidad de las personas y se comienza a perseguir el objetivo de mejorar su calidad de vida facilitándoles el acceso al medio físico y social (Andrés, 2014).

En la actualidad, se apuesta por la autonomía personal del colectivo y se comienza a utilizar una terminología positiva como la diversidad funcional. No obstante, aunque se han observado grandes avances legislativos a nivel social no se ha avanzado en la misma proporción. La realidad es que, cuando se analizan los índices de empleo, el poder adquisitivo, los resultados académicos y, en general, todas las dimensiones que miden la calidad de vida de las personas con discapacidad, los datos son tristemente demoledores. El Informe 5 de ODISMET, presentado por la Fundación ONCE en mayo de 2020 llega a conclusiones como “casi tres de cada diez personas con discapacidad viven en riesgo de pobreza o exclusión social” o “las actuales características contractuales impiden en ciertos casos que las personas ocupadas con discapacidad, se sitúen fuera del umbral de la pobreza” (ODISMET. 2020). Una formación centrada en las nuevas oportunidades laborales que nos ofrece el mercado de trabajo en el entorno de las competencias digitales y el cumplimiento de la reserva de plazas en el sector público pueden ser unos catalizadores que reviertan esa situación de inestabilidad para las personas con discapacidad.

1.2. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2016: parr. 1) define la discapacidad como

“Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”.

Según el Informe Mundial de Discapacidad elaborado por la OMS, en el mundo hay más de 1000 millones de personas con discapacidad, lo que representa el 15% de la población mundial. Esta cifra se ha incrementado como consecuencia del mayor número de personas que aparecen por el envejecimiento de la población y el aumento de las enfermedades crónicas (OMS, 2020)

El concepto de la discapacidad no se refiere solo a las condiciones físicas, psíquicas y sensoriales del individuo, sino a su capacidad para vivir independientemente. Es importante destacar el carácter relacional de la discapacidad con el entorno y la sociedad.

En la actualidad para la OMS la sociedad y el entorno juegan un papel muy importante sobre las posibilidades de desempeño de una persona con discapacidad. La información recogida en las entrevistas en profundidad realizadas a técnicos y personas expertas del ámbito de los recursos humanos de Fundación ONCE y otras Asociaciones del Movimiento Asociativo revelan infinidad de situaciones que ilustran esta idea como, por ejemplo:

1. Una persona con discapacidad física está en situación de discapacidad cuando hay escaleras. En cambio, cuando hay ascensor deja de estarlo.
2. Para que las personas con discapacidad intelectual salven sus dificultades, se puede por ejemplo tener un poco más de paciencia, ayudarles solo cuando lo piden o hablándoles como a cualquier persona.
3. Dos personas con la misma discapacidad que les obliga, por ejemplo, utilizar sillas de ruedas presentan diferentes capacidades o las mismas capacidades y, por ello, se enfrentarán de modo diferente ante las dificultades que se les presenten en el desempeño de sus actividades sociales, laborales y personales. Aunque los factores de salud sean los mismos, imaginemos que una de ellas dispone de formación universitaria (factores personales) y vive en una ciudad con buena accesibilidad y con políticas de integración (factores contextuales), en tanto que la otra vive en un país en vías de desarrollo, con escasa formación académica (factores personales) y, con escasas políticas de integración, empleo y accesibilidad (factores contextuales). En el primer caso, los factores mencionados actuarán como facilitadores en su desarrollo personal y social mientras que en el segundo caso lo obstaculizarán.

Los tres casos son un claro ejemplo de cómo la sociedad y el entorno influyen en la discapacidad de las personas más que las propias limitaciones de salud.

1.3. TIPOS DE DISCAPACIDAD

Según la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE, 2013), es posible clasificar la discapacidad en las siguientes categorías:

1-Físicas: tienen su origen en el funcionamiento inadecuado del sistema neuromuscular, lo que repercute, limita o dificulta el movimiento natural del cuerpo (dificultades para caminar, dificultad en el mantenimiento o el cambio de posición, y en la manipulación o la realización de determinadas acciones). Algunas discapacidades motoras de origen cerebral también pueden causar dificultades para expresarse, sin deterioro de la capacidad mental. En esta categoría, las más frecuentes son las enfermedades musculares, las afecciones traumáticas, óseas, reumáticas, las producidas en la piel, la parálisis cerebral y la esclerosis múltiple.

2-Sensoriales: alteraciones o privación de uno de los sentidos del cuerpo. Producen problemas de comunicación del paciente con su entorno, lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. Puede ser de dos tipos,

- Visuales: se refieren a trastornos de la visión en distintos grados, que pueden ir de leves como una baja visión, a muy severos como la ceguera.
- Auditivas: pérdida parcial o total de la audición. Debido a las dificultades de personas sordas para escuchar, un gran número utilizan la lengua de signos y la lectura de labios para comunicarse.

3-Intelectuales: implican una dificultad en la comprensión y una limitación de la velocidad de las funciones mentales en términos de la comprensión, el conocimiento y la percepción. La discapacidad intelectual hace referencia a la demostración de un nivel de inteligencia inferior a la media y, en la mayoría de los casos, se manifiesta antes de los 18 años. Las más frecuentes dentro de este grupo son las que se producen como consecuencia del deficiente desarrollo del cerebro producido por ejemplo por sufrimiento fetal perinatal. A mayores, otras patologías cursan con esta discapacidad intelectual como pueden ser el síndrome de Down, el autismo y el alzhéimer.

4-Psíquicas o Psicosociales: trastornos en el comportamiento adaptativo en la vida diaria del ser humano. Manifiestan, por ejemplo, alteraciones conductuales en el momento de realizar actividades cotidianas y mantener relaciones sociales. En esta categoría se incluyen, entre otros, la depresión, la ansiedad, la esquizofrenia, la epilepsia, los trastornos alimentarios o el trastorno bipolar.

5-Orgánicas: las producidas por la pérdida de funcionalidad o daño total de algún sistema corporal en relación a órganos internos o proceso fisiológicos. En este grupo se incluyen, por ejemplo, la diabetes, la leucemia, el cáncer, los trasplantes, las cardiopatías, las enfermedades asociadas al aparato respiratorio, aparato digestivo y genitourinario, las renales y las alergias.

2. DIFERENCIAS ENTRE CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD PERMANENTE

Es frecuente la confusión de los conceptos de discapacidad e incapacidad, por lo que se ha considerado que procede dedicar un apartado a aclarar la distinción entre uno y otro. La razón está en que ambos casos se refieren de forma conjunta a la situación de menoscabo de una persona por lesiones, enfermedades o deficiencias que limitan su actividad en el ámbito social, personal o laboral. No obstante, este nexo no implica que la legislación sea igual para ambos, como tampoco lo es el método de evaluación de ese menoscabo ni el tipo de prestación que se recibe como compensación de estas limitaciones.

Así, para poder entender los distintos derechos a los que tienen acceso las personas con discapacidad frente a las personas con incapacidad, es fundamental dejar clara la distinción entre ellos.

Una persona puede tener discapacidad por dos vías: puede ser avalada por el reconocimiento del grado de discapacidad igual o superior a 33%, avalado por la Gerencia de Servicios Sociales de cada Comunidad Autónoma y también por ser beneficiario de una incapacidad permanente reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante INSS). La consecuencia de que existan estas dos posibilidades son el origen de la confusión existente en este ámbito por lo que, en los siguientes epígrafes se analizarán los distintos matices que las diferencian con la finalidad de comprender como esta equiparación no es real y que, a pesar de esta diferencia entre discapacidad e incapacidad, entre ambos términos se observa una relación directa¹.

2.1. DISCAPACIDAD: ACREDITACIÓN Y RECONOCIMIENTO

El concepto discapacidad tiene relación con el de capacidad y ello supone que la persona es capaz de llevar a cabo ciertas tareas, pero supone no estar capacitado para desempeñar

¹ <https://www.elrinconjuridico.com/blog/la-diferencia-entre-discapacidad-e-incapacidad/>

otras. Se puede definir como incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita con origen en un hecho concreto que supone no poder realizar determinadas funciones.

Se acredita esta condición a una persona gracias al certificado de discapacidad en el que es necesario tener reconocido un grado mínimo del 33% para tener oportunidad de optar a ayudas sociales.

Las competencias para la calificación del grado de discapacidad se han transferido a cada una de las Comunidades Autónomas (Departamentos de Asuntos Sociales) y del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), aunque estos últimos sólo ejercerán su función en Ceuta y Melilla y en relación con residentes en el extranjero.

El procedimiento de reconocimiento de los grados de discapacidad es un acto administrativo regulado en el Real Decreto 1971/1999 destacando el siguiente articulado:

- Art. 5 del RD 1971/1999, que expresamente dispone lo siguiente: “La valoración de la discapacidad, expresada en porcentaje, se realizará mediante la aplicación de los baremos que se acompañan como anexo I, apartado A), del presente Real Decreto”.
- Art. 5.5 del RD 1971/1999, que crea una Comisión Estatal a los efectos de garantizar la uniformidad en los criterios de aplicación de los baremos en todo el territorio del Estado, que estará integrada por representantes del Ministerio de Sanidad y Política Social y de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas a quienes hubieran sido transferidas las funciones en materia de valoración de situaciones de discapacidad y calificación de su grado y en el que también se integrará un representante de la asociación de utilidad pública más representativa en el ámbito estatal de los diferentes tipos de discapacidad.
- Artículo 8 que regula el equipo de los empleados públicos que componen el Equipo de Valoración y Orientación (en adelante EVO), -Médicos, Psicólogos y Trabajadores Sociales- que evalúan a una persona de acuerdo con los Baremos establecidos en el RD 1971/1999.

El anexo 1 del citado RD contiene el baremo de los valores porcentuales que corresponden a las diferentes dolencias o enfermedades con secuelas. La valoración de la discapacidad se efectuará utilizando ese sistema establecido y será realizada por el tribunal que conforman los Equipos de Valoración y Orientación (EVO): Médicos, Psicólogo/as, Trabajadores Sociales, Pedagogo/as, Orientadores Laborales y

Administrativos. Esta valoración es la que dará la condición de persona con discapacidad a quienes se les reconozca un grado mínimo del 33%. (Martínez et al., n.d.).

2.2. INCAPACIDAD PERMANENTE, CONCEPTOS GENERALES

La incapacidad permanente (IP) se define en el artículo 193 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), cuya última actualización entró en vigor en enero de 2016, como la situación del trabajador que, después de haber sido sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

La situación de incapacidad laboral puede conllevar una pérdida de ganancia y tal circunstancia es la que se trata de proteger con las prestaciones económicas de la seguridad social.

Hay cuatro grados de IP y son los siguientes:

- IP Parcial para la profesión habitual: Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión. Es compatible con cualquier trabajo incluido el que viniera desarrollando.
- IP Total para la profesión habitual: Inhabilita al trabajador para su profesión habitual, pero puede dedicarse a otra distinta. Compatible con cualquier trabajo excluido el desempeño del mismo puesto en la empresa.
- IP Absoluta para todo trabajo: Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran invalidez: Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

El procedimiento para el reconocimiento de la IP puede iniciarse:

- Por parte del propio paciente, cumplimentando el modelo de solicitud de IP.
- Por solicitud de las entidades colaboradoras (Mutua de Trabajo o seguro privado), aportando el alta médica del trabajador y el historial clínico.
- Por iniciativa de la entidad gestora cuando el trabajador proceda de una incapacidad temporal y el trabajador haya sido dado de alta por agotamiento de plazo.
- Por petición de la Inspección de Trabajo o del Servicio Público de Salud.

La evaluación de la IP le corresponde al Equipo de Valoración de Incapacidades (en adelante EVI), que será el que formulará el dictamen-propuesta teniendo en cuenta el informe médico elaborado por los facultativos de la dirección provincial del INSS y el informe de antecedentes profesionales.

La resolución del procedimiento corresponde a los directores provinciales de esta entidad que dictarán una resolución declarando el grado de incapacidad, la cuantía de la prestación económica y el plazo a partir del cual es posible la revisión por agravación o mejoría.

3. LEGISLACIÓN BÁSICA SOBRE LA DISCAPACIDAD RECONOCIDA Y DISCAPACIDAD ASIMILADA

Para comprender la casuística de la legislación sobre la discapacidad se debe comenzar por mencionar la Convención Internacional de 2006 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que supuso un cambio en el paradigma global y obligó a adaptar la legislación española en esta materia. Esta Convención fue ratificada por España en el año 2008 (Fernández de Buján, 2011).

La Ley 26/2011, de 1 de agosto pretende impulsar los cambios normativos y de plazos necesarios para el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la ratificación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por este mandato legal se autoriza al Gobierno a elaborar un Texto Refundido para armonizar los textos legales existentes en dicha materia, a saber:

1. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (en adelante LISMI). Hasta su publicación, las personas con discapacidad se encontraban con grandes dificultades para acceder al mercado laboral. Su aprobación proporciona una respuesta eficaz a un derecho constitucional que no se estaba respetando hasta ese momento. La LISMI establece que todas las empresas españolas con más de 50 trabajadores, deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad de un 2 % de la plantilla. Este sistema de cuotas marcado por la ley ha permitido crear un modelo de integración más avanzado.
2. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (en adelante LIONDAU) impulsa decididamente la igualdad efectiva de las personas con

discapacidad, un derecho plasmado en nuestra Constitución (Artículos 9.2, 10, 14 y 49) pero que no se ha llegado a traducir en realidad plena.

La LIONDAU se basa y pone de relieve los conceptos de no discriminación, de acción positiva y de accesibilidad universal.

3. Ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Este texto legal viene a dar cumplimiento al mandato legal señalado en la Constitución Española en 1978 como derecho fundamental y en él se toma como consideración lo establecido por las disposiciones comunitarias que exigen a los Estados miembros de la Unión Europea la adopción de las normas necesarias para aplicar sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales.

Como consecuencia de la armonización de estas tres leyes surge el Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; actualmente conocida como Ley General de las Personas con Discapacidad (en adelante LGDPD). En la elaboración de esta Ley ha participado el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), plataforma de encuentro y acción política de las personas con discapacidad, del que forman parte las principales organizaciones estatales que defienden los derechos de este colectivo. Actualmente cuenta con más de 8000 asociaciones y entidades (estas son las entidades que forman el movimiento asociativo de defensa de los derechos de las personas con discapacidad).

Pasados unos años y como consecuencia del incumplimiento de la LGDPD por parte de las empresas, nace la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que exige el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % para personas con discapacidad que será efectivo por medio de la inserción de las mismas en su plantilla o por medio de la adopción de medidas alternativas² de modo que puedan optar a la participación en convocatorias públicas. De esta forma se penalizará a las empresas que no cumplan con la reserva de plazas y siendo el cumplimiento de este requisito necesario

² Medidas alternativas, se utilizan en los casos en que la contratación directa de personas con discapacidad no es posible debido a causas organizativas o porque la oficina de empleo no puede dar respuesta a las ofertas de trabajo que solicitan las empresas. En estos casos es posible la contratación indirecta de personas con discapacidad de manera excepcional a través de medidas alternativas, <https://www.ilunion.com/es/medidas-alternativas>

para cualquier empresa que pretenda prestar sus servicios a la Administración Pública (AECEMCO, COCEMFE, y, FUNDACION ONCE. 2018).

3.1. EL TRIBUNAL SUPREMO DISTINGUE DISCAPACIDAD E INCAPACIDAD

La situación actual, en relación a la equiparación o no de ambos conceptos, se ha dado en otras ocasiones y siempre ha generado mucha confusión. Este problema quedó zanjado con la aprobación de la LGDPD (España, 2013). Así esta ley, establecía que todas las personas en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez eran personas con una discapacidad asimilada igual o superior al 33%. Es decir, en estos casos no era necesario tener reconocido el grado de discapacidad reconocido por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales para ser considerado como persona con discapacidad.

La situación de las personas con incapacidad permanente cambió a raíz de las sentencias del Tribunal Supremo 992, 993, 994 de 29 de noviembre de 2018 para la unificación de la doctrina. El Tribunal Supremo respondió a los recursos interpuesto por particulares que trataban de que se les concediera el reconocimiento del grado de discapacidad por ser beneficiarios de una incapacidad permanente. El Tribunal Supremo respondió argumentando que el gobierno, al aprobar la LGDPD, se excedió al unir las normas sobre la discapacidad (como le habilitaba para ello la Ley 26/2011, de 1 de agosto) porque además de refundirlas en un solo texto legal también incluía más beneficios respecto a los que había en las leyes anteriores.

Para poder entender el alcance de estas sentencias emitidas por el Tribunal Supremo, conviene exponer los motivos en los que se basa cada una de ellas y que se muestran a continuación:

- La sentencia 992 se basa en los antecedentes de un trabajador a quien la Gerencia Territorial de Servicios Sociales le concedió un grado de discapacidad del 18% en lugar del 33% como le correspondería por tener una IPT reconocida según la LGDCD. Esta persona recurrió la decisión ante el Juzgado de lo Social nº 1 de León, que le concedió el 33%. Ante esta resolución, la Gerencia Territorial de Servicios Sociales recurrió ante el Tribunal Superior de Castilla y León, quien dio por bueno el recurso y le volvió a conceder el 18% al amparo de la valoración del EVO como órgano competente de valoración.
- En cuanto a la sentencia 993, el trabajador con una IPT procede a solicitar el grado de discapacidad y le conceden un 29%. Considerando que le corresponde un 33%

recurre el dictamen de la Gerencia Territorial ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real. Al contrario del caso anterior su demanda resulta desfavorable. Por lo tanto, decide recurrir ante Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha donde tampoco consigue que se estime su recurso.

- Caso parecido al anterior ocurre en la sentencia 994 que tiene su origen en el caso de un trabajador con una IPT reconocida al que solo se le concede un grado de discapacidad del 10%, por lo que procede a recurrir como en los casos anteriores y tampoco llega a reconocérsele el 33%. De nuevo el alto tribunal confirma que el grado de discapacidad es competencia de la Gerencia Territorial correspondiente, desestimando las pretensiones del particular.

No obstante, hay que tener en cuenta que estas decisiones del Tribunal Supremo han estado rodeadas de polémica puesto que hubo votos particulares de jueces que manifestaron su desacuerdo (Iturri, 2020).

Las principales consecuencias de estas sentencias se resumen en los siguientes puntos:

- El Tribunal Supremo afirma que la LGDPD al incluir en el art. 4.2 la expresión “*a todos los efectos*” modifica el art. 1.2 de la LIONDAU que utiliza el término “*a efectos de esta ley*” incurriendo así en un exceso de mandato. Además, se considera que el rango legal de la norma no es suficiente para determinar quién es o no persona con discapacidad.
- La Abogacía de Estado en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha emitido un informe³, con fecha de mayo de 2019 y Núm. Ref. 775/2019 fundado en derecho, por la petición proveniente de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE). Dicho informe argumenta que:
 - a- Las personas con incapacidad permanente con grado superior a la parcial no se podrán beneficiar de las políticas activas de empleo previstas en la LGDPD. (subvenciones, ayudas salariales, ...)

³ <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>. C.S.V. GEN-8e1d-0543-efc3-4d0e-030f-1cda-9661-8174. Era tan confusa la aplicación y las consecuencias de las sentencias del Tribunal Supremo, que el SEPE solicita el informe a la Abogacía del Estado.

b- La aplicación de las sentencias no tienen carácter retroactivo. Por lo tanto, no afectará a las ayudas a las que las empresas pueden acceder por la contratación de personas con IP anteriores a las citadas sentencias.

c- Por lo que se refiere a los incentivos para el fomento del empleo a favor de las personas con discapacidad, solo generarán derecho a dichas subvenciones los trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % reconocido por el procedimiento establecido en el Real Decreto 1971/1999 (valoración del EVO).

d- las bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social están excluidas en esta diferenciación de trabajador con incapacidad permanente o con certificado de discapacidad ya que éstas vienen reguladas en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre que define a todos en general como persona con discapacidad.

e- Los perceptores de prestaciones de incapacidad permanente, en grado superior a la parcial, no tienen la condición de personas con discapacidad a efectos de cumplir con el porcentaje mínimo del 2% de personas con discapacidad que han de tener las empresas en su plantilla cuando tengan más de 50 trabajadores. Tampoco cuentan para el cupo del 70 % de personas con discapacidad que se exige como condición para que una empresa sea catalogada como Centro Especial de Empleo⁴ (CONACEE. 2007). Todo ello viene plasmado en la figura 1 donde se concretan las diferencias en los beneficios de la contratación existentes entre los dos grupos.

En definitiva, el informe de la Abogacía concluye que, si bien no se ha producido la expulsión formal del artículo 4.2 de la LGDPD del ordenamiento jurídico, la actuación del SEPE deberá ajustarse a la doctrina expuesta por el Tribunal Supremo en las Sentencias 992/2018, 993/2018 y 994/2018, todas ellas de 29 de noviembre, cuando resuelva casos similares.

Por tanto, de lo anteriormente expuesto, puede concluirse que la situación de las personas con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez es muy precaria y han

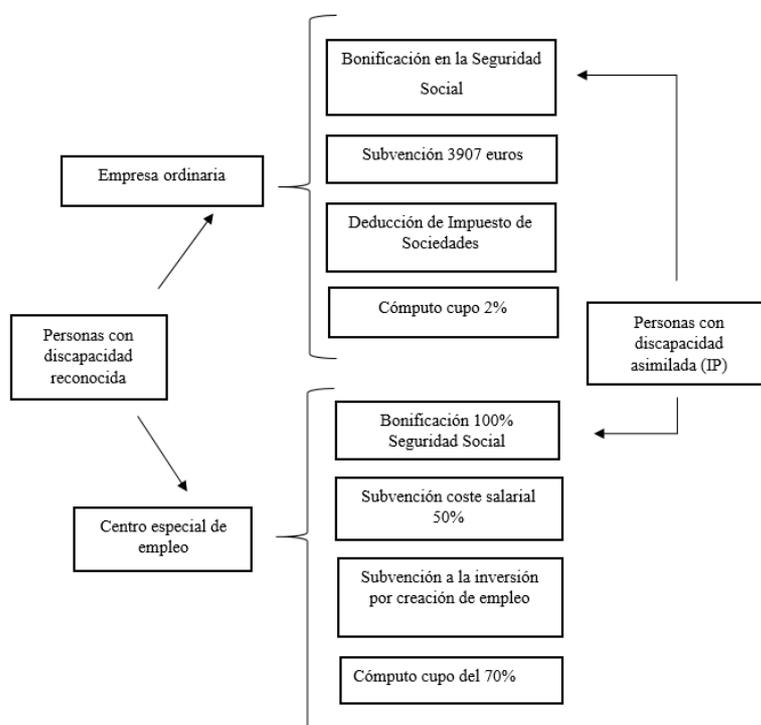
⁴ Los Centros Especiales de Empleo vienen definidos por el art. 42.1 de la LISMI como aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de Minusválidos al régimen de trabajo normal. Estos Centros Especiales inicialmente debían estar integrados por entero por trabajadores discapacitados, posteriormente se permitió que tan lo solo fuera en un 70% (Disposición adicional 39ª de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre).

quedado en riesgo de exclusión social. Sus dificultades para encontrar un empleo son evidentes por las sentencias comentadas.

En opinión de consultores de Inserta Empleo, las personas con incapacidad permanente que acuden a buscar trabajo suelen percibir un importe muy bajo por su pensión contributiva y, por ello, tienen necesidad de conseguir un trabajo compatible con ésta pensión (necesidad de comunicar al INSS para que valore si el nuevo trabajo es compatible con su IP).

Por las circunstancias expuestas los Centros Especiales de Empleo no les dan una oportunidad laboral y la empresa ordinaria tampoco al no beneficiarse de la subvención del contrato indefinido.

Figura 1. Diferencias en los beneficios de la contratación de personas con discapacidad.



Otra posibilidad para este colectivo de personas con discapacidad es acceder al empleo público. En este sentido, las administraciones públicas reservarán un cupo no inferior al 7% aunque no se cumple (Pérez, 2017). En el caso de las entidades locales suelen acogerse a las ayudas que se publican todos los años de forma recurrente para facilitar la contratación de personas con discapacidad en el periodo estival de verano.

En este campo también las personas con incapacidad permanente se ven excluidas ya que, por primera vez en el pliego de condiciones del 2020 se hace referencia a las Sentencias de 29 de noviembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y se modifica el texto

de las bases. En concreto se han eliminado las referencias al artículo 4.2 de la LGDPD por lo que los trabajadores que tengan reconocida una incapacidad permanente tampoco tienen posibilidad de acceder a ello ya que no va a contar a efectos de cupo ni el organismo podrá optar a subvención por ello. (Orden EEI/398/2020, de 12 de mayo. Boletín oficial de Castilla y León)

Según la información proporcionada por las agencias de colocación y entidades que trabajan con personas con discapacidad, como Inserta Empleo, Aspaym o Adecco, las empresas ordinarias están penalizando a estas personas que poseen la IP por la incertidumbre que está generando este tema. La misma preocupación manifiestan los funcionarios de orientación del Centro Base. Por lo que es más urgente que nunca que el legislativo lo regule mediante norma con rango de ley como ha ordenado el Tribunal Supremo en las sentencias dictadas.

Salvando estas diferencias que hay en la actualidad entre las personas con discapacidad asimilada por IP y las personas con discapacidad reconocida, en el siguiente apartado se dedicará a analizar en detalle los beneficios que puede obtener una empresa por contratar personas con discapacidad.

4. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los incentivos para la contratación de personas con discapacidad son denominados políticas activas que van enfocadas a corregir el desequilibrio del mercado laboral, tratando de dar oportunidades laborales a este colectivo.

No cabe duda de que hay muchas razones por las que merece la pena contar con el talento de las personas con discapacidad en cualquier organización. Entre ellas, adquieren una relevancia especial las de carácter económico, si se tiene en cuenta el gran abanico de ventajas que el Estado concede para incentivar la contratación de este colectivo, y que se analizarán a continuación.

Hay que señalar que, a simple vista, estas concesiones pueden parecer un gasto de gran cuantía para el Estado. Sin embargo, el estudio realizado por la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (Feacem) en el año 2013, sobre la situación de los centros especiales de empleo de Castilla y León con el objetivo de impulsar la sostenibilidad y consolidación de los mismos en la región revela que, por cada euro que invierte en ellos la Junta, se produce un retorno de 1,7 euros, cifra superior

a la media nacional que es 1,4 euros. Ello pone de manifiesto la importancia que tienen y los beneficios que suponen este tipo de ayudas para estas personas, para las empresas y para la sociedad, en general (El Norte de Castilla, 2016, 18 Julio).

Los incentivos y su cuantía varían, por un lado, en función del tipo de discapacidad, edad y sexo de la persona contratada y, por otro, de que la empresa que realiza la contratación, sea un Centro Especial de Empleo o una empresa ordinaria.

El Estado concede estos incentivos con carácter general y, posteriormente cada Comunidad Autónoma es el organismo que los gestiona. Este trabajo se centrará en las ayudas que concede la Junta de Castilla y León (FUNDACION ONCE 2018).

4.1. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS ORDINARIAS

Los modelos de contratos para acogerse a las bonificaciones pueden ser:

- Indefinido.
- Transformación en indefinido de un contrato temporal de fomento de empleo celebrados con personas con discapacidad.
- Transformación en indefinidos los contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.
- El contrato temporal de fomento del empleo, contrato con duración mínima de un año.

Estos tipos de contratos están regulados en el artículo 2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y del empleo, que regula la contratación indefinida y temporal de las personas con discapacidad.

La característica más importante que presenta esta norma es que estimula el establecimiento de una relación de empleo de larga duración, ya que quedan excluidos de la percepción de estas bonificaciones los contratos de duración inferior al año.

Los incentivos los más relevantes son:

1. Bonificaciones en las cuotas empresariales a la seguridad social, cuya cuantía depende, por un lado, de si se está ante un supuesto de discapacidad general o discapacidad severa, si el discapacitado es mayor o menor de 45 años y si es

hombre o mujer. En función de la combinación de estos factores, la empresa que se acoja a ellas puede obtener una bonificación mínima de 3.500 euros al año y un máximo de 5.300 euros año.

2. Subvención por adaptación del puesto de trabajo de hasta 901,52 euros. Se puede solicitar una subvención directa (percepción económica) para adaptaciones de los puestos de trabajo con el fin de que se eliminen barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad y que se tramitan ante la Administración competente (autonómica o estatal, según el caso).
3. Subvención por contratación indefinida, de 3.907 euros, al amparo del Real Decreto 170/2004, al comienzo del contrato a tiempo completo (si es un contrato indefinido a tiempo parcial, se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada).
4. Con relación al impuesto de sociedades, regulado en la ley 27/2014, de 27 de noviembre, será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de personas trabajadora de la misma naturaleza del período inmediato anterior. En caso de estos trabajadores posean un grado de discapacidad igual o superior al 65%, la cuantía que se podrá deducir es de 12.000 euros.

4.2. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En este tipo de empresas todos los contratos, independientemente de su duración, pueden ser objeto de ayudas públicas. Las ayudas están orientadas a la creación y el mantenimiento del empleo en Centros Especiales de Empleo según la Orden 16 de octubre de 1998.

1. Subvenciones a la inversión por creación de empleo.
 - A) 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo supone un porcentaje superior al 70 por 100.
 - B) 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado con carácter estable, si los trabajadores con discapacidad son más del 90 por 100 del total de la plantilla.
2. Ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo.
 - A) Bonificación del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

- B) Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 % del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
- C) Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.
- D) Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo.
- E) Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública.

Es un hecho irrefutable que el mercado de trabajo discrimina en el empleo a las personas con discapacidad y ante esta situación, los poderes públicos diseñan una serie de políticas orientadas a la integración socio laboral de las personas con discapacidad en las que los Centros Especiales de Empleo ocupan un lugar central.

5. CIFRAS Y DATOS DE LA DISCAPACIDAD

Hoy en día la discapacidad se considera una cuestión de derechos humanos.

Un estudio de la OMS en el año 2017, señala que el 15 % de la población mundial padece algún tipo de discapacidad y afecta en mayor medida a los países con ingresos bajos (OMS, 2017).

La Encuesta sobre Ingresos y Condiciones de Vida 2018 (Survey of Income and Living Conditions, SILC) de actualización anual, revela que, en Europa, el 25 % de las personas de más de 16 años experimentan alguna limitación en sus actividades habituales debido a problemas de salud. Las prevalencias más altas se registran en Letonia (41,1%), Estonia (39,7%), Eslovenia (35,5%), Finlandia (34,3%) y Austria (34,1%), y las más bajas en Malta (11,9%) y Suecia (12,8%).

Según la Encuesta de Integración Social y Salud, realizada en España en 2012, el 16,7% de la población española de edad superior a los 15 años manifiesta algún grado de limitación en la participación social debido a su condición de salud, por lo que pueden

ser consideradas personas con discapacidad. En total, 6.333.670 personas, de las cuales 3.866.888 son mujeres (Observatorio Estatal de la discapacidad. Informe Olivenza. 2019)

El Instituto Nacional de Estadística (INE) tiene previsto publicar en 2021 una nueva encuesta ‘Discapacidad, Autonomía Personas y situaciones de Dependencia’, para actualizar los datos sobre personas con discapacidad en España, ya que el último estudio se publicó en 2008 con cifras de 2007 (CERMI, 2019).

5.1. CIFRAS DEL MERCADO LABORAL Y DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) investiga la situación respecto al mercado laboral del colectivo de personas con discapacidad oficialmente reconocida, quienes tienen un grado de discapacidad mayor o igual al 33 % y discapacidad asimilada (según la LGDPD). Desde 2015 el ámbito poblacional del EPD incluye al colectivo con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Este estudio se centra en las personas en edad laboral, es decir, con edades comprendidas entre los 16 y 64 años. (Instituto Nacional de Estadística. 2020)

Los datos de EPD del año 2019, los ha presentado el INE el 16 de diciembre de 2020. La EPD se realiza a partir de la información facilitada por el IMSERSO y la Seguridad Social, organismos a los que el INE agradece su colaboración, así como al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, firmantes de un convenio de colaboración para la elaboración de esta estadística. También colaboran en la elaboración de esta estadística el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE que recoge los datos de ODISMET.

En el año 2019 había 1.899.800 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,29% de la población total en edad laboral (SEPE. 2019)

El número de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo durante el año 2018 superó los 22 millones, de los cuales, 339.191 se formalizaron con personas con algún tipo de discapacidad. En términos porcentuales esta cifra representa el 1,52 % de la contratación total registrada en nuestro país (SEPE 2019. Pág. 31).

De esta cifra de 1.899.800 en edad laboral, 638.600 eran personas activas. Dentro de esta población activa con discapacidad se observó mayor porcentaje de hombres, más peso del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios superiores que en los activos sin discapacidad.

5.1.1. Tasas de actividad, empleo y paro

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2019 su tasa de actividad bajó medio punto y se situó en el 34,0% lo que supone más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

La tasa de empleo fue del 25,9%, 41 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa aumentó 0,1 puntos respecto a 2018.

Por su parte, la tasa de paro superó en 10 puntos a la de la población sin discapacidad (23,9% frente a 13,9%). Respecto al año 2018, la tasa de paro se redujo 1,3 puntos (1,2 en el caso de las personas sin discapacidad). (SEPE 2019)

Gráfico 1. Evolución de la tasa de paro de la población con discapacidad, 2008 – 2018, según datos ODISMET (2018)



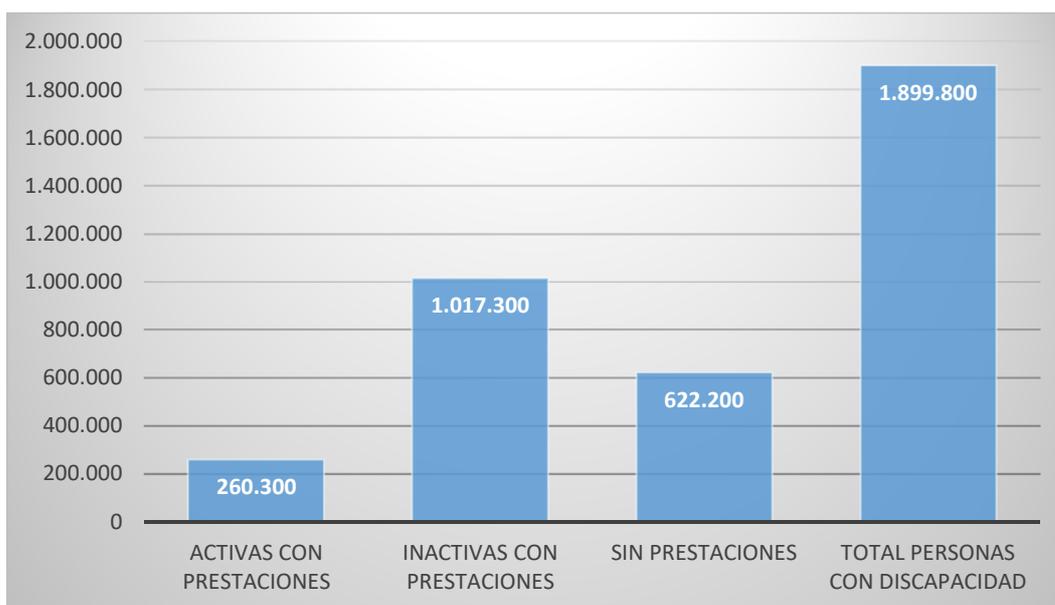
Como podemos observar es el gráfico 1, en el año 2008 la distancia era de tan solo 5 puntos entre las personas sin discapacidad y las personas con discapacidad respecto a la evolución de la tasa de paro y, en 2018 alcanza los 10,1 y según los últimos datos del SEPE en 2019 tendríamos una décima menos. Hay que destacar que el aumento tan importante que se produce en el año 2011 es consecuencia de la crisis económica y en el año 2013 por contabilizar a las personas con IP como personas con discapacidad según la LGDPD.

5.1.2. Protección a la discapacidad y actividad.

En el Gráfico 2 se ha elaborado según los últimos datos ofrecidos por el INE en 2019 de las personas con IP en edad laboral y activas. Podemos observar cómo entre las personas

con discapacidad receptoras de prestaciones, el 81,2% recibió la prestación debido a una incapacidad laboral o lo que es lo mismo 1.037.400 personas. Por su parte, el 2,7% lo hicieron exclusivamente en términos no contributivos, es decir, sin haber cotizado previamente por ellas. De esas personas que reciben prestaciones 260.300 personas eran activas, un número importante al que afectan directamente las sentencias citadas en este estudio.

Gráfico 2. Prestaciones por IP en PCD



Fuente. Elaboración propia según datos INE (2019)

5.2. IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nada más comenzar la pandemia, los resultados de una encuesta sobre la situación laboral de las personas con discapacidad realizada por ODISMET perteneciente a la Fundación ONCE, revelaron que el escenario de este colectivo era desalentador.

Muestra de ello es el hecho de que el mes de abril acumuló el número de contratos específicos a personas con discapacidad más bajo desde hace 14 años, con una caída del 74% del empleo respecto a abril del pasado año (ODISMET, 2020).

Finalizado el año 2020 los datos ofrecidos por Fundación ONCE suponían un varapalo para las personas con discapacidad, ya que tras años de subidas el 2020 cerraba con un descenso del 32 % en nuevos contratos para este colectivo⁵.

El 29 de abril de 2021 se presentaba el informe 6 de ODISMET, dotando a las cifras que ofrece de identidad y visibilidad. Según este informe el 6,2% del talento en España son personas con discapacidad, sin embargo, solo 1 de cada 4 personas tienen un empleo remunerado. Dentro del mercado laboral las personas con discapacidad se ven afectadas por condiciones precarias y desfavorables. Su salario es un 17,3% inferior al del conjunto de la población, el 20,5% de los que tienen empleo viven en riesgo de pobreza. La crisis del COVID-19 ha puesto en evidencia una vez más la especial vulnerabilidad de este colectivo ya que la contratación de personas con discapacidad cayó un 30% durante 2020. Este dato supone el final de siete años de mejora continua en el empleo de personas con discapacidad (ODISMET, 2021).

En la presentación de estos resultados de este informe, el coordinador de ODISMET Enrique Quílez, transmitió una mala noticia para el colectivo al apuntar que la destrucción de empleo para las personas con discapacidad continúa en el primer trimestre del 2021. Es indudable que la crisis sanitaria ha impactado con dureza en el empleo de toda la población, pero las personas con discapacidad han salido peor paradas.

Una de las principales conclusiones sobre el Informe presentado por ODISMET sobre los Efectos y consecuencias sobre la COVID-19 en las personas con discapacidad es que la crisis socioeconómica derivada de la pandemia, está afectando de forma incisiva a las personas con discapacidad, condicionando sus vidas, perjudicando su estado de salud, dificultando el acceso al empleo y generando pobreza.

No obstante, las personas con discapacidad no se rinden, mejorando continuamente su capacitación para el empleo, alcanzando cifras que hace años habrían sido imposibles. El 59,5% tienen estudios secundarios, el 16,9% estudios superiores.

A pesar de la mejora de estos datos formativos para este colectivo, es necesario formar a las personas con discapacidad en competencias digitales para aprovechar las nuevas

⁵ Hay que tener en cuenta que ODISMET es la única fuente que ofrece información y datos actuales para este colectivo de personas con discapacidad. Se conforma como referente de información sobre las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Tanto el INE como el SEPE lo hacen con un año o dos de retraso.

oportunidades que ofrece el mercado laboral como consecuencia de la pandemia. Este nicho está siendo una de las principales actuaciones formativas en las que está trabajando la Fundación ONCE con su entidad para la formación y el empleo que es Inserta Empleo. Conscientes del nuevo nicho que el mercado trabajo ofrece con el teletrabajo y los trabajos relacionados con el entorno digital o las nuevas tecnologías se conceden becas a determinadas personas con discapacidad y recursos limitados para que puedan tener una conexión a internet y un ordenador o Tablet.

Según las fuentes consultadas de la entidad está resultando muy difícil llevar a cabo esta formación porque hay muchas zonas rurales que no tienen conexión o si la tienen, no es de suficiente calidad para poder formarse y, mucho menos, para poder trabajar desde casa.

6. 21 PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con el análisis realizado de los datos se puede concluir que existen muchas ventajas para contratar personas con discapacidad, pero estas contrataciones generan muchas preguntas en el tejido empresarial. En ocasiones se debe a que las empresas contratan puntualmente o por primera vez a personas de este colectivo y en otras debido a los cambios surgidos por la legislación vigente. En todo caso, es frecuente que los asesores de las empresas y responsables de Recursos Humanos acudan a consultores de las entidades que se dedican a la inclusión de personas con discapacidad solicitando su asesoramiento para llegar a tener conocimiento de todo el marco legal que regula la contratación de estas personas y los beneficios que se pueden obtener por ello.

En este trabajo se han recogido las dudas más frecuentes que plantean las empresas a distintas entidades colaboradoras en la inserción de estas personas centrándome en Inserta Empleo-Fundación ONCE. Esta entidad presta un servicio de intermediación laboral, garantiza el ajuste entre los candidatos con discapacidad y los requerimientos de las empresas para cubrir los puestos de trabajo que necesita. También voy a resolver las dudas manifestadas en las distintas reuniones mantenidas con las empresas para la elaboración de este estudio.

A continuación, se muestran las preguntas más frecuentes junto con las respuestas proporcionadas que están fundamentadas en el marco legal vigente en estos momentos. Para facilitar su comprensión a los legos en la materia, se ha tratado, en la medida de lo

posible, de evitar un lenguaje excesivamente técnico, poniendo notas al pie de la legislación en la que se han basado.

1. Voy a contratar a una persona con discapacidad. ¿Cuánto tiempo tengo que mantenerla contratada para no perder la bonificación/subvención que reciba⁶?

Para responderla hay que tener en cuenta que se pueden dar diferentes supuestos:

- Contrato temporal para el fomento de la contratación indefinida: La contratación debe tener una duración de al menos 12 meses.
- Contratación indefinida: El requisito para aplicarse la bonificación es que el contrato sea celebrado por tiempo indefinido.

En ambos casos, quedarán excluidos y no podrán acceder a las bonificaciones los empresarios que extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos bonificados por un periodo de 12 meses por un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

En caso de las subvenciones de carácter estatal debemos tener en cuenta que la empresa debe mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

En caso de incumplimiento de esta obligación, la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

⁶ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad. del empleo de los trabajadores con discapacidad.
Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2. ¿Qué tipo de contrato resultará más beneficioso?

En primer lugar, hay que destacar que las modalidades contractuales no quedan a la libre disposición de las partes contratantes, el tipo de contrato adecuado vendrá determinado por las necesidades temporales que se puedan dar (Art. 15 Estatuto de los Trabajadores), si se quiere suscribir un contrato formativo (Art. 11 Estatuto de los Trabajadores), o si por el contrario la necesidad de la empresa es permanente o indefinida. La adecuación del contrato a la legislación vigente⁷ vendrá determinada por la elección de la modalidad contractual que proceda según las necesidades del puesto a cubrir.

En cuanto a las bonificaciones o los incentivos en la contratación de trabajadores con discapacidad cabe señalar que el legislador pretende incentivar la contratación estable, por lo que la mayor parte de bonificaciones, incentivos y subvenciones se establecen para las empresas que contraten a los trabajadores con discapacidad con contratos indefinidos y preferiblemente a jornada completa.

Normativa de aplicación: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. ¿Cómo son los procesos de altas de los contratos para personas con discapacidad?

Formalizado el correspondiente contrato, con carácter previo a la iniciación de la prestación de servicios, se debe proceder a comunicar el alta en el Régimen General de la Seguridad Social, que se podrá realizar hasta 60 días naturales anteriores al inicio de la relación laboral.

El alta es el acto administrativo por el que se constituye la relación jurídica con la Seguridad Social, el empresario y el trabajador se comprometen a realizar aportaciones económicas al sistema (obligación de cotizar) y genera derecho a recibir prestaciones (económicas y/o sanitarias) según la situación laboral del trabajador (art.32 RD 84/1996)⁸.

⁷ Normativa de aplicación: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁸ Art. 32 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Por otra parte, los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación. La comunicación se realizará mediante la presentación de copia del contrato de trabajo o de sus prórrogas.

También debe remitirse a los Servicios Públicos de Empleo Estatal la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregados a la representación legal de los trabajadores, si la hubiese. La comunicación del contenido de los contratos de trabajo o de sus prórrogas y el envío o remisión de las copias básicas podrá efectuarse mediante la presentación en los Servicios Públicos de Empleo Estatal de copia de los contratos o de sus prórrogas o a través de medios telemáticos (art.1 RD 1424/2002⁹ y art.8.3 Real Decreto Legislativo 2/2015¹⁰).

4. Cómo se gestionan y dónde las bonificaciones / subvenciones por contratación?

Para una mayor precisión habría que especificar, en cada caso concreto, a qué tipo de ayuda o subvención nos estaríamos refiriendo ya que, cada una, tiene su tramitación específica. A grandes rasgos, los diversos incentivos existentes los podemos dividir en:

- subvenciones
- bonificaciones y
- reducciones de cuotas a la seguridad social,

cuyo ámbito de desarrollo y gestión es tanto, a nivel estatal como a nivel de las Comunidades Autónomas respectivas.

En este sentido, existen incentivos que se derivan de la contratación indefinida laboral y/o temporal de personas con discapacidad y que se generan, directamente, mediante la

⁹ Art.1 del Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre de 2002, al establecer que: “1. Los empresarios están obligados a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. 2. Los empresarios deberán enviar o remitir a los Servicios Públicos de Empleo la copia básica de los contratos, previamente entregada a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere.”

¹⁰ Art. 8.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que estipula: “El empresario está obligado a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebre o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.”

mera suscripción de un contrato laboral con personas con discapacidad, plasmándose luego en los correspondientes boletines de cotización mensuales que ingresan las empresas.

En ésta misma línea, existe un incremento de las cuantías de las bonificaciones de las cuotas empresariales de la seguridad social para colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo y que se aplican, igualmente, una vez contratada la persona con discapacidad, en los correspondientes boletines de cotización a la seguridad social.

Complementario a lo anterior, es posible que dichas contrataciones lleven aparejadas subvenciones adicionales a los citados beneficios de cotización a la seguridad social y que deben ser tramitadas por el procedimiento establecido ad hoc, al margen de lo anterior y ante la autoridad administrativa territorialmente competente.

Por otro lado, existen toda una serie de supuestos en los que se puede solicitar una subvención directa (percepción económica) para adaptaciones de los puestos de trabajo con el fin de que se eliminen barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores con discapacidad y cuya regulación básica la encontramos en el Real Decreto 170/2004 y que se tramitan ante la Administración competente (autonómica o estatal, según el caso).

5. ¿Cuánto se tarda en cobrar la subvención por contrato indefinido?

El promedio suele ser de 3 a 6 meses. Pero debemos precisar que en diversas ocasiones la administración no cumple escrupulosamente los plazos y que la resolución de los mismos en muchas ocasiones depende del volumen de expedientes que se plantean en cada Comunidad Autónoma. En este sentido debe considerarse que existe la obligación de resolver de toda Administración pública, tal y como se establece en los Art. 20-23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En cuanto a la responsabilidad de tramitación del procedimiento administrativo, el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre señala que los titulares de las unidades administrativas y el personal al servicio de las Administraciones Públicas que tuviesen a su cargo la resolución o el despacho de los asuntos, serán responsables directos de su tramitación y adoptarán las medidas oportunas para remover los obstáculos que impidan, dificulten o retrasen el ejercicio pleno de los derechos de los interesados o el respeto a sus intereses

legítimos, disponiendo lo necesario para evitar y eliminar toda anomalía en la tramitación de procedimientos. Los interesados, por su parte, podrán solicitar la exigencia de esa responsabilidad a la Administración Pública de que dependa el personal afectado.

Respecto de la obligación de resolver, la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación (art.21. Ley 39/2015 de 1 de octubre¹¹).

En los casos de prescripción, renuncia del derecho, caducidad del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como de desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concurra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables. Se exceptúan de la obligación a que se refiere el párrafo primero, los supuestos de terminación del procedimiento por pacto o convenio, así como los procedimientos relativos al ejercicio de derechos sometidos únicamente al deber de declaración responsable o comunicación a la Administración.

Plazo: El plazo máximo en el que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento. Este plazo no podrá exceder de seis meses salvo que una norma con rango de Ley establezca uno mayor o así venga previsto en el Derecho de la Unión Europea.

Cuando las normas reguladoras de los procedimientos no fijen el plazo máximo, éste será de tres meses. Este plazo y los previstos en el apartado anterior se contarán:

- En los procedimientos iniciados de oficio, desde la fecha del acuerdo de iniciación.
- En los iniciados a solicitud del interesado, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para su tramitación.

Por lo tanto, el promedio suele ser de 3 a 6 meses.

6. Cuando un trabajador con discapacidad con contrato indefinido causa baja voluntaria en la empresa, ¿cuál es el periodo que debe de pasar para que otra empresa le contrate y pueda bonificarse?

¹¹ Art.21. Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (Obligación de resolver).

Debe trascurrir un periodo de tres meses, salvo que se trate de los siguientes supuestos¹²:

- Contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo referente a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo.
- Incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

7. Si recibo una subvención / bonificación por contratar a una persona con discapacidad y ésta no continúa por diferentes motivos, ¿Debo devolver el importe bonificado / subvencionado?

La devolución de la bonificación depende de la forma del cese y del incumplimiento en que pueda incurrir la empresa¹³.

El requisito para no tener que devolver la bonificación es que se mantengan las contrataciones de los trabajadores durante tres años y en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

- En caso de incumplir esta obligación deberán reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento, no estando obligados a devolver el importe de las bonificaciones disfrutadas hasta el momento.
- La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa.
- En caso de despido improcedente se devolverá la totalidad de la cantidad recibida.

8. Los trabajadores con discapacidad ¿Tienen un periodo de prueba mayor que el de un trabajador sin discapacidad? ¿Se le puede tener a prueba sin contratarle?

La legislación vigente no permite que un trabajador preste servicios para una empresa sin ser contratado, aunque se encuentre en periodo de prueba. Se aplica la normativa laboral

¹² Art. 6 Ley 43/2006, Programa de Fomento de Empleo (Exclusiones)

¹³ Art. 10 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Art. 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

sin ninguna excepción salvo la que establezca el convenio colectivo de aplicación, o en los casos de las relaciones laborales especiales de personas con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo. En este caso, sí se puede pactar un período de adaptación con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador con discapacidad para el desempeño de su puesto de trabajo. Dicho período de adaptación tiene el carácter de período de prueba, y su duración ha de ajustarse a los límites que se recojan en los convenios colectivos, sin que pueda exceder de 6 meses¹⁴. No obstante, la necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un período de adaptación y sus condiciones han de ser determinadas por el equipo multiprofesional (Equipos de Valoración de Incapacidades EVI).

9. Los trabajadores con discapacidad ¿Tienen reconocida una indemnización superior en caso de despido?

La legislación vigente no establece ninguna distinción para los despidos de las personas con discapacidad, aplicándose las mismas indemnizaciones para todos los trabajadores conforme a lo establecido por nuestro Estatuto de los Trabajadores.

10. Si se despide a un trabajador con contrato indefinido o si no supera el periodo de prueba, ¿Cuánto tiempo tiene que pasar para no tener que devolver la subvención? ¿Existe obligación de sustituir al trabajador con discapacidad?

Sin perjuicio de que, para una mayor precisión, habría que concretar la regulación, bajo cuyo amparo, se ha accedido a la bonificación o reducción correspondiente y/o, en su caso, subvención pública -que es la que, precisamente, suele determinar la regulación en este aspecto.

La normativa general¹⁵ establece que las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, para el caso de cese voluntario del trabajador, despido procedente del mismo o extinción de la relación laboral por causas objetivas, dichos trabajadores deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad para mantener dichos derechos.

¹⁴ Art. 10, RD 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.

¹⁵ La normativa general que regula dichas cuestiones generales la podemos resumir a continuación: • R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre). • R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Hay que precisar que, igualmente, con carácter general, en el caso de incumplirse por la empresa esta obligación, la misma deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento, limitándose al reintegro de la subvención recibida, no estando obligada, ad sensu contrario, a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento.

11. Si una persona ha tenido un contrato indefinido en un centro especial de empleo o empresa ordinaria y finaliza el contrato, ¿Se le puede contratar en otra empresa (CEE o empresa ordinaria) inmediatamente después del cese o hay que esperar un número determinado de meses para poder optar por la subvención?

Para poder bonificarse por la contratación de un trabajador proveniente de otra empresa con contrato indefinido deben haber transcurrido más de tres meses desde la finalización de la relación laboral¹⁶, salvo en la contratación de un trabajador procedente de un centro especial de empleo.

12. ¿Existen bonificaciones diferentes dependiendo de si el trabajador tiene reconocido un grado de discapacidad o una incapacidad permanente?

Según lo establecido por el artículo 2 de la ley 43/2006, no habría diferencias respecto de las bonificaciones: “Para tener derecho a los beneficios establecidos en este apartado (artículo 2 ámbito de aplicación de las bonificaciones por la contratación) los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.”

¹⁶ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. El artículo 6.1 apartado d) establece la siguiente exclusión a las bonificaciones: “Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.”

El punto 3 del mismo artículo establece excepciones: “No obstante, la exclusión establecida en la letra d) del apartado 1 no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.”

Aunque es un tema controvertido y las empresas deben estar advertidas, entendemos que estas bonificaciones seguirían siendo aplicables pese a las recientes sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 992, 993 y 994 mencionadas en este estudio.

13. ¿Puedo contratar en mi centro especial de empleo a un trabajador con discapacidad que ha finalizado un contrato indefinido en otro centro especial de empleo hace poco? ¿Cuánto tiempo debo esperar para contratarlo? ¿Puedo utilizar un contrato temporal mientras tanto?

La ley 43/2006¹⁷ establece como exclusión a la aplicación de las bonificaciones en el caso de trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Aunque debemos tener en cuenta que esta exclusión no será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo. Por lo tanto, al tratarse de centros especiales de empleo sería posible la contratación.

14. Si una persona con discapacidad tiene un contrato bonificado, si un segundo empleador también quiere hacerle un contrato bonificado, ¿Ésta última contratación puede acogerse a incentivos?, si se percibe una subvención, ¿Podría aplicarse la parte proporcional de la misma?

En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en el programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos¹⁸. Está regulado en el artículo 7 de la ley 43/2006 de la siguiente forma:

¹⁷ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

¹⁸ Artículo 7 de la ley 43/2006 regula la concurrencia, cuantía máxima e incompatibilidad de las bonificaciones.

A. En el supuesto en que la contratación de un trabajador pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos para los que están previstas bonificaciones en este Programa, sólo será posible aplicarlas respecto de uno de ellos, correspondiendo la opción al beneficiario en el momento de formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social que da derecho a la aplicación de las bonificaciones.

B. Las bonificaciones no podrán, en ningún caso, superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social que hubiera correspondido ingresar.

C. Las bonificaciones aquí previstas no podrán, en concurrencia con otras medidas de apoyo público establecidas para la misma finalidad, superar el 60 por 100 del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica, salvo en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados por los Centros Especiales de Empleo, en que se estará a lo establecido en la normativa reguladora de las ayudas y subvenciones destinadas a la integración laboral de las personas con discapacidad en estos Centros.

Todo ello sin perjuicio de las posibilidades que caben si los contratos son a tiempo parcial.

15. ¿Por qué un trabajador/a con contrato indefinido bonificado para personas con discapacidad, que ha sido despedido/a (dentro del periodo de prueba de un mes) mediante un despido objetivo por causas económicas de la empresa, queda penalizado/a durante 3 meses para ser contratado nuevamente de forma bonificada? ¿Cuál es la incompatibilidad?

Lo primero que debemos tener en cuenta es que estamos hablando de dos tipos de extinción distintas que no pueden darse de forma simultánea, por lo tanto, partiendo de que una cosa es la extinción del contrato por no superación del periodo de prueba y otra es el despido por causas objetivas, debemos señalar que la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora de crecimiento y del empleo, en su artículo 6¹⁹ establece que quedarán excluidos de los incentivos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en otra empresa en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

¹⁹ Art. 6.1 d) de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

16. ¿Computan para contar el número de trabajadores con discapacidad aquellos que han sido contratados mediante una Empresa de Trabajo Temporal (ETT)?

Si, ya que respecto a las reglas de contabilización de los contratos y respecto a las ETT, se consideran empresas ordinarias y para la determinación de la plantilla se computarán todos los trabajadores de la ETT²⁰, ya sea personal de estructura o trabajadores contratados, para ser puestos a disposición de las Empresas usuarias.

17. Respecto a personas derivadas cuyo certificado de discapacidad es temporal, ¿En qué situación quedarían las empresas en caso de que no se les renueve dicho certificado?

La situación de la empresa sería la posible extinción de la bonificación ya que, para tener derecho a los beneficios establecidos en la ley, los trabajadores con discapacidad deberán tener un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o la específicamente establecida en cada caso. Se considerarán también incluidos los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Luego, en el caso de que ese trabajador no tenga esa discapacidad que establece la ley como obligatoria para acceder a las bonificaciones, podría ser causa legal de perderlas. Entiendo que la Empresa no tendría que devolver bonificaciones que pudiese acreditar que se producen mientras se mantiene el certificado de discapacidad.

Sobre las personas con certificado en período de renovación, indicar igualmente que mientras mantengan el certificado mantienen la bonificación, en el momento en que no se renueve, las bonificaciones podrían extinguirse y si no se comunica, se podría exigir por parte de la Administración la devolución de las bonificaciones por considerarlas indebidas.

18. Una empresa obligada a cumplir la cuota legal del 2% de trabajadores con discapacidad, ¿Puede combinar contratación y medidas alternativas?

Si, se puede combinar la contratación directa de trabajadores con la aplicación de medidas alternativas. Se permite para dar cumplimiento a la obligación de reserva 2%, que

²⁰ Criterio técnico 98/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativo sobre la actuación en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

excepcionalmente, pueda ser, o bien con medidas alternativas en su totalidad, o bien de forma parcial, combinando la contratación directa de trabajadores con la aplicación de medidas alternativas.

Esta doble posibilidad deberá tenerse en cuenta en el desarrollo de la actuación inspectora, tanto a los efectos de comprobar el grado de cumplimiento, mediante contratación directa y/o medidas alternativas, como para la práctica, en su caso, de requerimiento de cumplimiento de la normativa. Para ello, las Empresas tal y como se tendrán que presentar solicitud ante la autoridad competente, alegando imposibilidad de cobertura total o parcial de los puestos de trabajo que consideren señalando los dos supuestos de excepcionalidad previstos en la ley.

19. ¿Debo devolver las ayudas que he cobrado por contratar una persona con discapacidad si el trabajador ha causado baja voluntaria en la empresa?

Si ha causado baja voluntaria, tendrá que devolver la subvención si no le sustituye por otra persona con discapacidad²¹. En este sentido debemos señalar las obligaciones empresariales para mantener las subvenciones a trabajadores con discapacidad:

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.
- En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

²¹ Normativa de aplicación • R. D. 1451/83, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (artículo 57 del capítulo II de la Ley 46/2002, de 18 de diciembre). • R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo. • Ley 43/2006, de 29 de diciembre. • Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

20. Cuándo una empresa se presenta a licitaciones públicas, se necesita tener el 2% de trabajadores/as con discapacidad. ¿El número de personal va por tramos?, es decir si son 51 personas en plantilla necesitan 1 trabajador/a, hasta que no lleguen a 100 no necesitan un segundo trabajador/a o se necesita antes?

Las empresas que empleen a un número de trabajadores de 50 o más están obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad²², y es aplicable tanto a empresas privadas como públicas, pero siempre que el régimen de contratación sea el laboral ordinario.

Para determinar la cuota de reserva se debe aplicar sobre la plantilla el 2% de trabajadores con discapacidad que la empresa debe tener contratados, según lo siguiente:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: 0 trabajadores de cuota.
- Empresas de 50 a 99 trabajadores: 1 trabajador.
- Empresas de 100 a 149: 2 trabajadores.
- Así sucesivamente, sin que exista obligación de contratar 1 más hasta el número siguiente.

21. Si en una comunidad autónoma no está subvencionado el contrato de fomento de empleo para personas con discapacidad, ¿Se puede optar a esta subvención solicitando la existente a nivel estatal, aunque el contrato se realice en esta comunidad?

Con independencia de la Comunidad Autónoma de que se trate, y siempre que se cumplan los requisitos específicos que se recogen en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, podrán optar por los incentivos existentes a nivel nacional²³.

²² Normativa de aplicación: Estatuto de los Trabajadores Art.17.2, RD Legislativo 1/2013 Art.42, RD 1451/1983 Art.4, RD 364/2005 disposición adicional 1ª, ITSS Criterio Técnico 98/2016.

²³ Normativa de aplicación: • Real Decreto 1451/1983 • Ley 43/2006

CONCLUSIONES

La inclusión de personas con discapacidad y su regulación normativa española están cambiando continuamente. Esto obliga a que todos los agentes implicados en la contratación del colectivo de personas con discapacidad a tener un conocimiento actualizado de la normativa de aplicación, lo que muchas veces resulta difícil. Las Sentencias del Tribunal Supremo comentadas en este estudio, han cambiado a los sujetos de las políticas positivas de contratación al quedar excluidas las personas con IPT, absoluta o gran invalidez y el mandato del alto tribunal para que el poder legislativo lo regule por ley siguen sin llevarse a cabo. No solo sigue sin regularse por una norma con rango de ley, sino que se siguen aprobando normas con rango de Real Decreto cometiendo el mismo error.

Recientemente se ha publicado el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo. Con este Real Decreto el Gobierno impulsa el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual de más del 20% y de menos del 33%. Llama mucho la atención que, después de que el Tribunal Supremo anulara el artículo 4.2 de la LGPCD, por ser una norma que no tiene rango de ley y justificar que solo pueden determinar quién es persona con discapacidad y quien no lo es, las Gerencias Territoriales de Asuntos Sociales, se vuelve a conceder una discapacidad a personas con discapacidad intelectual que en la valoración del EVO no han llegado al 33%.

Teniendo en cuenta que el Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, es un objetivo que vienen demandando las entidades del movimiento asociativo que defienden los derechos de las personas con capacidad intelectual límite y que nuestro país responde al mandato de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad y avanza en el cumplimiento del objetivo 8.5 de la Agenda 2030 en relación a lograr el empleo pleno, productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos jóvenes y las personas con discapacidad, no se logra entender que no se apruebe con una norma con rango de ley que evite confusiones en un futuro, como ocurre con las personas con IP en la actualidad.

Es necesario señalar que se han realizado cambios necesarios y muy importantes como el Anteproyecto de Ley para la modificación del artículo 49 de la Constitución para eliminar los términos “disminuido” y “minusválido” y cambiarlos por Personas con Discapacidad, reforma que ahora pasará a las Corte Generales para su tramitación parlamentaria.

También se está trabajando en un nuevo baremo de valoración de discapacidad adaptado a la clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. Este baremo lleva retraso debido a la carga de trabajo acumulada de los centros de valoración. Verá por fin la luz el próximo año, y podría aprobarse de forma definitiva el primer trimestre de 2022.

Por lo que respecta a los datos del mercado laboral de las personas con discapacidad, sería bueno que cuando se dan las cifras del paro o se dan las estadísticas oficiales se hiciera una referencia a las cifras de este colectivo con discapacidad, pero sobre todo porque la mejor manera de dar solución a los problemas sería hacerlo visible. Llevamos un año consumiendo diariamente datos sobre la COVID-19 pero la variable discapacidad no ha estado presente en esta información.

Es indudable que hay que seguir insistiendo en reducir la brecha digital para las personas con discapacidad porque es una gran oportunidad, pero también puede ser una gran barrera. Es necesario, más que nunca, ser ágiles para que las personas con discapacidad se adapten a estas circunstancias.

Para las personas con discapacidad es muy importante que se cumpla la reserva de plazas tanto en la empresa privada como en la administración pública, esta es la mejor garantía para la inclusión de estas personas con discapacidad y ser capaces de ofrecer políticas de igualdad. Cada vez hay más interés en poner en marcha iniciativas de contratación responsable, donde existe una preferencia de contratación para las entidades de iniciativa social en lo que respecta a la contratación de la administración pública. La forma de adjudicar ya no es el precio, sino cumplir medidas sociales o criterios sociales, que serán los que otorgan la adjudicación. Más allá del ámbito público, esta contratación responsable es una realidad que se plantea en las reuniones con las empresas privadas.

Hay una necesidad por parte de las personas con discapacidad de tener un empleo y la ley nos acompaña para poner en marcha estos temas y al mismo tiempo hay una necesidad de sensibilizar el tema. Hemos retrocedido 5 años en el empleo con la pandemia y es uno de los sectores más perjudicados. Ocurrió lo mismo con la crisis del 2008 donde este colectivo de personas con discapacidad sufrió un gran varapalo del que costó mucho recuperarse y seguramente el colectivo de personas con discapacidad volverá a pagar un precio muy alto.

No obstante, debemos tener en cuenta una barrera o la dificultad comentada de la falta de sensibilidad o desconocimiento del mundo de la discapacidad. Como consecuencia de la pandemia, cualquier persona tiene un familiar en paro o en una situación comprometida, y cuando hablas de discapacidad parece que no tienes en cuenta los problemas de los demás, sin embargo, la discapacidad es solidaria y comprensiva, además hay espacio para todos.

Es fácil comprobar, a simple vista, que hay muchas ofertas de trabajo donde se demanda el talento de las personas con discapacidad por parte de las empresas y cualquier persona puede pensar que el colectivo de personas con discapacidad goza de muchos privilegios a la hora de acceder al mercado laboral. Esto no se ajusta a la realidad porque sigue resultando muy difícil que se contrate a una persona con discapacidad incluso con todos los incentivos puestos a disposición del tejido empresarial. Al fin y al cabo, no se trata de concederles más privilegios a las personas con discapacidad, pero sí, que no tengan menos derechos que el resto de personas en el acceso al mercado laboral.

Las barreras más difíciles de superar que tienen las personas con discapacidad son las invisibles y los prejuicios con los que los mira la sociedad.

REFERENCIAS

AECEMCO, COCEMFE, FUNDACION ONCE. (2018). *La reserva de cuota para trabajadores con discapacidad en las empresas privadas.*

<https://www.aecemco.es/pdf/2-LA-RESERVA-DE-CUOTA-PARA-TRABAJADORES-CON-DISCAPACIDAD.pdf>

Díaz, L. A. A. (1995). Historia de las deficiencias. In *Madrid: Escuela Libre Editorial*

Andrés Valencia, L. (2014): *Breve historia de las personas con discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos.* <http://www.rebelion.org/docs/192745.pdf>.

COCEMFE. (2013). *Guía sobre discapacidad y desarrollo.* https://interconecta.aecid.es/Documentodelacomunidad/Guia_Discapacidad.pdf

Di Nasso, P (2004). *Mirada histórica de la discapacidad*, Palma de Mallorca, Editorial Fundación Cátedra Iberoamericana.

Foucault, M. (1986). *Historia de la locura en la época clásica, vol. 1*, México, Fondo de Cultura Económica.

Fernández de Buján, A. (2011). Capacidad. Discapacidad. Incapacidad. Incapacitación. *RDUNED: Revista de Derecho*, 9, 83-92

FUNDACION ONCE. (2018). *Guía de Incentivos a la contratación de personas con discapacidad.*

https://biblioteca.fundaciononce.es/sites/default/files/publicaciones/documentos/guia_de_incentivos_a_la_contratacion_de_pcd_2018_para_web.pdf

Iturri Gárate, J.C. (2020). ¿Puedo trabajar y no soy persona con discapacidad? *Anales de Derecho y Discapacidad*, 5, 37-64.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2020). *El empleo de las personas con discapacidad: EPD 2019.* https://www.ine.es/prensa/epd_2019.pdf

Martínez, M. I., Criado, S., Díaz, C., y Rodríguez, A. (n.d). *Análisis y evaluación de los centros y equipos de las administraciones públicas que intervienen en la valoración de las distintas situaciones de discapacidad.* Instituto de Mayores y Servicios Sociales. <https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informecvo.pdf>

FUNDACIÓN ONCE. INSERTA. (2021, 7 de marzo). *La pandemia ha supuesto un varapalo para el empleo de las personas con*

discapacidad. https://www.linkedin.com/posts/fundacion-once-inserta_cae-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-activity-6762630639272390656-zR0C

CONFEDERACION ESTATAL DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. CONACEE. (2007). *Nuevo marco jurídico para los centros especiales de empleo del Siglo XXI*. <https://castillogrupo.com/wp-content/uploads/2017/06/NUEVO-MARCO-JURIDICO-PARA-LOS-CENTROS-ESPECIALES-DE-EMPLEO-DEL-SIGLO-XXI....pdf>

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. (2019.) *Informe Olivenza, sobre la situación general de la discapacidad en España*.

ODISMET. (2021) *Banco de datos. Integración del mercado laboral y tendencias del mercado de trabajo*. 7 de marzo de 2021. <https://www.odismet.es/banco-de-datos/1integracion-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo>

ODISMET. (2020). *Informe 5. Guía sobre discapacidad y desarrollo*. <https://www.odismet.es/informes-publicaciones/informe-5-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo-de-la>

ODISMET. (2020). *Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad*. https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-07/Informe_EstudioCOVID_19_v3_0.pdf

ODISMET. (2021). *Informe 6. Observatorio sobre discapacidad y Mercado de trabajo en España*. <https://www.odismet.es/informes-publicaciones/informe-6-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo-de-la>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2016) *Discapacidades*. <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2020) *Discapacidades*. <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Palacios, A. y Bariffi, F. (2007) *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, colección 4, Madrid, Editorial Cinca S.A.

Padilla-Muñoz, A. (2010). *Discapacidad: contexto, concepto y modelos*, 16 *International Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414.

Perez, J (2017). La discapacidad y el empleo en las administraciones públicas. *Revista Estudios de Relaciones Laborales*.

SEPE. (2019). *Observatorio de las Ocupaciones. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal*. Datos 2018. https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf

Velarde-Lizama, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15, 115-136.

LEGISLACIÓN.

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978, *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 29 de diciembre, 29313 a 29424. <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 30 de abril. <https://boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-9983-consolidado.pdf>

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2011). *Boletín Oficial del Estado*, 184, de 2 de agosto de 2011, 87478 a 87494. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13241>

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. *Boletín Oficial del Estado*, 288, de 28 de noviembre, 64, título V, capítulo IV, art. 38. Deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad. <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/28/pdfs/BOE-A-2014-12328.pdf>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 312, de 30 de diciembre. <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/29/43/con>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre. <https://boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-22066-consolidado.pdf>

Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por la que se modifican las Leyes de los Impuestos sobre Sociedades

y sobre la Renta de no Residentes. (2002). *Boletín Oficial del Estado*, 303, de 19 de diciembre, 44622 a 44662. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-24711>

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. 2014. *Boletín Oficial del Estado*, 288, de 28 de noviembre. <https://www.boe.es/eli/es/l/2014/11/27/27/con>

Orden de 16 de octubre de 1998, por el que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 279, de 21 de noviembre, 38411 a 38414. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-26877>

Orden EEI/398/2020, de 12 de mayo, por la que se modifica la Orden EMP/475/2017, de 13 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a entidades locales, dentro del ámbito territorial de Castilla y León, para la contratación temporal de personas con discapacidad, para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social. *Boletín Oficial de Castilla y León*, 99, de 20 de mayo. <https://www.cedd.net/es/documentacion/ver-legislacion-novedad/551344/>

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 27, de 31 de enero, sección I, disposiciones generales, 4158 a 4159. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1847>

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. *Boletín Oficial del Estado*, 22, de 26 de enero de 2000, 1 a 145. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-1546-consolidado.pdf>

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 133, de 4 de junio de 1983. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1983/05/11/1451/con>

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores

en la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 50, de 27 de febrero de 1996. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1996/01/26/84/con>

Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla. *Boletín Oficial del Estado*, 43, de 19 de febrero de 2003. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2002/12/27/1424/con>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 189, de 8 de agosto de 1985. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1985/07/17/1368/con>

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. *Boletín Oficial del Estado*, 94, de 20 de abril de 2005. Disposición adicional 1ª. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/04/08/364>

Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. *Boletín Oficial del Estado*, 125, de 26 de mayo de 2021, 63831 a 63835. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-8749

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado*, 289, de 3 de diciembre. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, *por el que se aprueba el texto de la Ley General de la Seguridad Social*. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015, 103291 a 103519. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11724>

Real Decreto Legislativo 1300/1995, de 21 de julio por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, *Boletín Oficial del Estado*, 198, art. 4, de 19 de agosto de 1995, 25856 a 25860. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1995/07/21/1300/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

TS 992/2018, 29 de noviembre de 2018. *Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social*.
Núm. Recurso 3382/2016. Núm. Resolución: 992/2018.
<https://supremo.vlex.es/vid/757234397>

STS 993/2018, 29 de noviembre de 2018. *Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social*.
Recurso de casación. Núm. Recurso: 1826/2017. <https://supremo.vlex.es/vid/759274949>

STS 994/2018, 29 de noviembre de 2018. *Tribunal Supremo - Sala Cuarta, de lo Social*.
Número de Recurso: 239/2018. Número de Resolución: 994/2018.
<https://supremo.vlex.es/vid/761990685>

<https://www.elnortedecastilla.es/economia/201607/18/centros-especiales-empleo-devuelven-20160718125955.html>

Criterio Técnico 98/2016, de 24 de junio de 2016, de *la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, sobre actuaciones de inspección en materia de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. https://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/normativadirectriz.htm?id=NORMAT_E0014390413430&fcAct=2017-05-22T06:26:17.375Z&lang=es