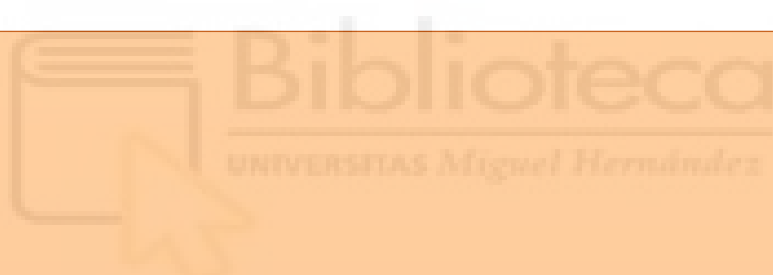


TRABAJO DE FIN DE GRADO

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

LA RELACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



GRADO EN DERECHO PRESENCIAL
CURSO ACADÉMICO 2017/2018

Autora: Laura González Gras

Tutora: Yolanda Fernández López



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

ÍNDICE

1. Resumen

2. Abreviaturas

CAPÍTULO I

3. Las personas con discapacidad

3.1 Concepto

3.1.1 Definición de persona con discapacidad

3.2 Clasificación de las discapacidades

3.2.1 Discapacidad física

3.2.2 Discapacidad sensorial

3.2.3 Discapacidad psíquica

3.3 Certificado de discapacidad

CAPÍTULO II

4. La relación laboral de las personas con discapacidad

4.1 Sujetos

4.1.1 El trabajador

4.1.2 El empresario

4.1.3 Formalidad de la relación laboral especial

4.1.4 Características del contrato en la relación laboral especial de las personas con discapacidad

5. Vicisitudes de la relación laboral especial

5.1 La sucesión de empresas y subrogación empresarial

5.2 La movilidad funcional

5.2.1 Modificación funcional horizontal

5.2.2 Modificación funcional vertical

5.3 La movilidad geográfica

5.4 La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

5.4.1 Modificaciones de carácter individual

5.4.2 Modificaciones de carácter colectivo

5.5 La suspensión del contrato de trabajo

5.5.1 Suspensión por voluntad de ambas partes

5.5.2 Suspensión por voluntad del empresario

5.5.3 Suspensión por voluntad del trabajador

5.5.4 Suspensión por causas independientes a la voluntad de las partes

5.6 La extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO III

6. Integración en el ámbito laboral de personas con discapacidad a través de los incentivos contractuales provistos por la normativa estatal.

6.1 Medidas de fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad

6.1.1 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo

6.1.2 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo

7. Normativa comunitaria en relación con el empleo de las personas con discapacidad.

7.1 Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

CAPÍTULO IV

8. Empleabilidad de las personas con discapacidad en los últimos años. Datos reales.

8.1 Personas con discapacidad en relación con la actividad laboral

8.2 Evolución de contratación de personas con discapacidad

8.3 Contratación en relación con la actividad económica

9. Conclusiones

10. Bibliografía

1. Resumen

No cabe duda de que si echamos la vista atrás podemos afirmar que ha habido un progreso en el mundo de la discapacidad.

Las personas con discapacidad desde hace décadas han soportado multitud de dificultades con respecto al acceso al mundo laboral aun siendo el mismo un derecho reconocido constitucionalmente en el art. 35 de la CE.

Además, el artículo mencionado podemos ponerlo en conexión con el art. 49CE el cual menciona a los poderes públicos como responsables a través de la política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos sea cual sea su discapacidad (física, sensorial o psíquica) obteniendo así una atención especializada y amparándolos en los derechos otorgados al resto de los ciudadanos.

Por tanto, a lo largo del tiempo se han ido fomentando políticas a nivel nacional y comunitario que pretenden ofrecer una serie de medidas para paliar lo que en la mayoría de los casos supone una vulneración a los derechos fundamentales reconocidos al ser humano por el simple hecho de nacer. Medidas tales como la inserción laboral, la igualdad o la dignidad humana.

En la mayoría de los casos las acciones políticas dirigidas a pretender la integración laboral de las personas con discapacidad se centran en la creación y mantenimiento de alternativas laborales protegidas como pueden ser los centros especiales de empleo (empresas cuyo objetivo es proporcionar a los trabajadores discapacitados un empleo adecuado a sus características personales para facilitar con ello la integración laboral de los mismos).

Debemos destacar también que como medida para el fomento de la contratación de empresas a personas con discapacidad existen una serie de bonificaciones que favorecerían al empresario. Tales bonificaciones suelen ser de tipo económico además de posibles deducciones en la cuota íntegra del impuesto de sociedades e incluso bonificaciones del cien por cien de la

seguridad social. Todo ello siempre y cuando la discapacidad del trabajador contratado sea igual o superior al treinta y tres por ciento.

En el presente TFG, el objetivo principal es estudiar y conocer la situación actual con respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad, analizando las diferentes medidas que se han llevado a cabo a lo largo de las últimas décadas y analizando además gráficos comparativos de empleo en personas discapacitadas para visualizar la posible evolución en los últimos años.

Por tanto, los objetivos podríamos enumerarlos de la siguiente forma:

- Ofrecer una definición y clasificación para conocer las distintas discapacidades que pueden darse.
- Mostrar las diferentes situaciones laborales que pueden surgir en el ámbito de una empresa durante la relación contractual entre empresario y trabajador (con o sin discapacidad).
- Ofrecer la evolución de la normativa a nivel estatal y comunitaria relacionada con la discapacidad en el ámbito laboral.
- Analizar datos temporales con respecto a la ocupación de personas con discapacidad a través de gráficos y tablas.
- Compartir las conclusiones obtenidas a lo largo del desarrollo del TFG.

2. Abreviaturas

ART	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEE	Centros Especiales de Empleo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD	Real Decreto
STC	Sentencia
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TRLET	Texto Refundido Ley Estatuto de los Trabajadores
UE	Unión Europea



CAPÍTULO I

3. Las personas con discapacidad

3.1 Concepto

3.1.1 Definición de persona con discapacidad

La discapacidad, no ha sido un concepto fácil de definir ya que, todavía hoy en día genera numerosos debates al entender que depende el enfoque que se le dé puede afectar a derechos fundamentales del colectivo.

En España, se han utilizado diferentes términos a lo largo de la historia para definir discapacidad.

Algunos de los que se han utilizado hasta ahora han sido, por ejemplo; subnormalidad, deficiencia, minusvalía, limitación y el más común en la actualidad sería el de discapacidad.

La definición de discapacidad, podemos dividirla principalmente en dos bloques:¹

- Las que ponen el acento en la deficiencia como origen de los problemas de discapacidad.
- Las que se centran en la dificultad para la ejecución de las actividades de la vida diaria.

Ambas definiciones podríamos decir que definen el concepto y no se excluyen entre sí ya que en la primera entrarían las deficiencias físicas o mentales y en la segunda la dificultad para realizar algún tipo de actividad a consecuencia de dicha discapacidad.

Según la definición de la Organización mundial de la salud²:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.

¹ ABELLÁN GARCÍA, Antonio; HIDALGO CHECA, Rosa M^a. (2011). "Definiciones de discapacidad en España". Madrid, Informes Portal Mayores, nº 109. [Fecha de publicación: 10/06/2011] .

² OMS, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud (CIF), 2001, p. 18 (<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/435cif.pdf>; 07/05/2016).

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.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

A pesar de la definición genérica de la OMS puede ocurrir que encontremos dependiendo del país, diferentes enfoques de la definición de discapacidad, ello dependerá sobre todo de la cultura, poder político e incluso de los propios ciudadanos que garantizarán con la elaboración de su normativa la inserción socio-laboral de este colectivo.

3.2 Clasificación de las discapacidades

3.2.1 Discapacidad física

La discapacidad física surge cuando una persona está impedida físicamente a moverse con normalidad y dicho impedimento resulta permanente e irreversible. Puede aparecer como una deficiencia en la movilidad de los músculos o incluso de afectar a extremidades como brazos, piernas etc. Normalmente, se desarrollan por una situación sobrevenida como pueden ser accidentes o condiciones comunes tras el nacimiento, aunque también es posible que se desarrolle durante el periodo de gestación.

Existen varios tipos de discapacidades físicas:

Por un lado, estarían las **anomalías orgánicas** que afectan principalmente a la cabeza, a la columna vertebral y a las extremidades superiores e inferiores. Este tipo de discapacidad impide a la persona desenvolverse de forma convencional ya que su sistema motriz no funciona con normalidad.

Por otro lado, nos encontraríamos con las **deficiencias del sistema nervioso** como podrían ser la epilepsia, tetraplejia o paraplejia.

Por último, podemos añadir dentro de las discapacidades físicas las **alteraciones viscerales** que la padecerían las personas que se encuentran impedidas de desarrollar su vida con normalidad a causa de una deficiencia en la función de algún órgano como podría ser la diabetes, las enfermedades cardíacas, tumores, deficiencias del riñón, enfermedades respiratorias etc.

3.2.2 Discapacidad sensorial

Dentro de la discapacidad sensorial podemos distinguir dos clasificaciones, la discapacidad sensorial auditiva y la discapacidad sensorial visual.

- Discapacidad sensorial auditiva:

Las personas con discapacidad auditiva son aquellas que carecen o tienen la deficiencia de la capacidad auditiva ya sea de forma total o parcial, debido a una anomalía en el órgano de la audición.

Cuando la deficiencia auditiva es total se conoce como sordera, en cambio, cuando la deficiencia auditiva es parcial y la persona escucha, aunque solo sea un poco se conocerá como hipoacusia.

En la hipoacusia, dependiendo de la pérdida auditiva medida en decibelios, podrá clasificarse en:

- Hipoacusia leve
- Hipoacusia moderada
- Hipoacusia severa

Además, la hipoacusia podrá aparecer de forma hereditaria, es decir, transmitida genéticamente o adquirida por causas prenatales (enfermedad de la madre durante el embarazo), neonatales (se producen en el momento del nacimiento o seguidamente) o posnatales (aparecen de forma sobrevenida a causa de; infecciones del oído, tumores, intoxicaciones por medicamentos etc.).

- Discapacidad sensorial visual

La discapacidad visual resulta de la carencia de visión o afectación del canal visual, que supone un impedimento para la realización de actividades cotidianas.

Las causas de dicha discapacidad pueden aparecer por motivos genéticos, a consecuencia de la ingesta de determinados fármacos o incluso por enfermedades durante el embarazo.

Existen diferentes grados de limitación:

- **Ceguera**

Las personas con ceguera son aquellas que no ven nada en absoluto o solamente tienen una ligera percepción de la luz (pueden ser capaces de distinguir entre luz y oscuridad, pero no la forma de los objetos).³

La ceguera podrá ser **total**, cuando la ausencia de la visión sea total o exista una simple percepción de luminosidad o **parcial**, en este caso la visión es muy reducida pudiendo percibir la orientación de la luz de masas uniformes y en algunos casos matices de color.

Las personas con ceguera parcial, precisan de ayuda para su movilidad (como por ejemplo los bastones específicos para ciegos) y sistemas de lectura y escritura (Braille).

- **Baja visión**

Son personas que pueden ver o distinguir a otras personas u objetos, pero con gran dificultad y en distancias cortas.

La baja visión podrá ser **severa** en el caso de que la percepción sea muy reducida aunque pudiendo leer o escribir desde distancias muy cortas y **moderada** en la que con ayuda de lentes adaptadas podrán visualizar la gran mayoría de escritos.

³ ONCE. (2001). Concepto de ceguera y deficiencia visual. 2018, de ONCE Sitio web:

<https://www.once.es/dejanos-ayudarte/la-discapacidad-visual/concepto-de-ceguera-y-deficiencia-visual>

3.2.3 Discapacidad psíquica

La discapacidad psíquica, es aquella que concierne al comportamiento general del individuo. Este tipo de discapacidad podemos dividirla en dos grupos; la discapacidad intelectual y el trastorno mental.

- La discapacidad intelectual

Existe cuando la persona que la padece presenta limitaciones de manera significativa en sus habilidades diarias. Este tipo de discapacidad se origina antes de cumplir la mayoría de edad y sus causas pueden ser por enfermedad de la madre durante el embarazo, en el transcurso del parto o durante el periodo de niñez.

Las personas discapacitadas intelectualmente tienen muchas dificultades a la hora de comprender, aprender, razonar e incluso de comunicarse.

Hay diferentes niveles de discapacidad que pueden distinguirse de la siguiente forma:

- **Discapacidad intelectual leve:** Es un tipo de discapacidad muy ligera, en muchas ocasiones resulta imperceptible, aunque sus capacidades están levemente por debajo de la media.
- **Discapacidad intelectual moderada:** En este caso la discapacidad es visible teniendo dificultades de aprendizaje. Pueden llegar a ser independientes, pero para tareas más complicadas necesitarán supervisión.
- **Discapacidad intelectual grave:** Aquí la discapacidad es mucho mayor. Tienen problemas neurológicos graves y su comunicación es limitada. Necesitan además supervisión en su vida diaria.
- **Discapacidad intelectual profunda:** Es la modalidad más grave y no entienden con normalidad el lenguaje. Además, su comunicación es prácticamente nula y necesitan atención extrema.

- Trastorno mental

Supone un trastorno del comportamiento, razonamiento o adaptación a la vida.

En muchas ocasiones también presentan dificultades para la comprensión.

Los que mayoritariamente se presentan en la población son la depresión, el trastorno bipolar, la esquizofrenia o la ansiedad generalizada.

3.3 Certificado de discapacidad

Para reconocerse como persona discapacitada, es necesario que previamente se emita un certificado que acredite dicha discapacidad.

Para la emisión del certificado de discapacidad deberán transcurrir una serie de pasos con carácter obligatorio.

En primer lugar, se deberá presentar la solicitud junto con la documentación requerida de forma presencial en los distintos lugares o registros habilitados para ello, después el interesado será reconocido médicamente a través de las pruebas pertinentes. Además, podrá aportar los reconocimientos o pruebas que juzgue necesarias.

Posteriormente se emitirá un informe técnico tras la evaluación de las pruebas, reconocimientos e informes.

Finalmente se dictará una resolución expresa sobre el reconocimiento del grado de discapacidad que siempre será igual o superior al treinta y tres por ciento.

Una vez en posesión del certificado de discapacidad la persona acreditada tendrá la condición de discapacitado y con ello podrá acceder a las ayudas sociales destinadas a este colectivo.

CAPÍTULO II

4. La relación laboral de las personas con discapacidad

Para hablar de la relación laboral de las personas con discapacidad, debemos acudir al RD 1368/1985 de 17 de Julio. El mismo regula la relación para aquellos sujetos que tengan la condición de minusválidos y que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

En concreto el art. 2 es esencial para definir los sujetos que intervienen en la relación laboral.

4.1 Sujetos

4.1.1 El trabajador

Conforme lo establecido en el art. 2 apartado primero del RD 1368/1985: *“Son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.*

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

*La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en la Orden de 8 de marzo de 1984, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla”.*⁴

Debemos entender conforme dice la ley, que el requisito principal de la contratación de trabajadores discapacitados, para que el empresario contratante pueda optar a las bonificaciones establecidas legalmente, que el trabajador acredite un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento mediante el certificado expedido por el organismo competente. La discapacidad conllevará a una disminución de la capacidad de trabajo, siendo la referencia escogida para determinar dicha disminución, la capacidad de un trabajador normal de análoga cualificación profesional y siempre que esté declarada por el equipo multiprofesional.

⁴ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1985). 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.. 1985, de BOE Sitio web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16663&tn=1&p=19850808>

Si se cumplen los requisitos establecidos en el artículo arriba mencionado, el sujeto de la relación laboral especial tendrá capacidad para contratar.

Por último, es importante destacar que es necesario para proceder a la contratación estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

4.1.2 El empresario

El apartado segundo del art. 2 del RD 1368/1985 viene a definir la figura del empresario en las relaciones especiales de empleo del siguiente modo:

“son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior”.⁵

En cuanto a la contratación de empresarios, es importante tener en cuenta que cuando se trata de una empresa con cincuenta o más trabajadores, según lo dispuesto en el RD 1/2013 de 29 de noviembre⁶, como mínimo el dos por ciento de los mismos deben ser personas con discapacidad.

Si nos fijamos en el art. 42 de la ley anteriormente mencionada, vemos que hace referencia a las empresas tanto públicas como privadas como obligadas a cumplir dicha normativa, siempre y cuando su plantilla tenga un mínimo de cincuenta trabajadores.

Lo que el legislador pretende es evitar de alguna forma la discriminación laboral en personas con discapacidad.

A cambio, al empresario se le ofrecen una serie de ventajas y bonificaciones las cuales podrá beneficiarse.

⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1985). 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.. 1985, de BOE Sitio web: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16663&tn=1&p=19850808>

⁶ Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Para proceder a la contratación, el empresario quedará obligado a requerir a la oficina de empleo de trabajadores con discapacidad personas que puedan acceder al puesto de trabajo debiendo previamente el empresario describir las funciones a desempeñar, así como las circunstancias personales o profesionales del empleado que necesita.

4.1.3 Formalidad de la relación laboral especial.

Para confeccionar un contrato válido de empleo entre el empresario y el trabajador discapacitado, se requiere una serie de formalidades que vienen recogidas en el RD 1368/1985 de 17 de julio.

En particular, el art. 5 titulado "Forma del contrato", viene a establecer las condiciones que debe reunir un contrato para que sea válido.

En primer lugar, se establece que se formalizara siempre por escrito. Además, deberá emitirse una copia de este a cada una de las partes (empresario y trabajador), y una tercera copia para el organismo competente.

Posteriormente, deberá presentarse y registrarse en la oficina de empleo en un plazo máximo de diez días tras su celebración. La oficina de empleo lo remitirá a un equipo multiprofesional y por último deberá entregarse copia a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Todo ello en conexión con lo establecido en los arts. 13.1 y 14.1 del Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

4.1.4 Características del contrato en la relación laboral especial de las personas con discapacidad

Las modalidades contractuales que celebren los Centros especiales de empleo serán las mismas que las previstas en el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) al igual que un trabajador sin discapacidad, sin

embargo, hay que destacar una serie de diferencias. Tales diferencias se encuentran reguladas en el RD 1368/1985 de 17 de julio y son las siguientes:

- El contrato para la formación

Será conforme a lo previsto en el art. 11 del TRLET, salvo las particularidades que encontramos en el art.7 dos del RD 1368/1985 de 17 de julio como son la duración máxima del contrato, el límite de tiempo de la duración de la formación teórica, o las bonificaciones o extinciones a la Seguridad Social. Todo ello se verá con más profundidad cuando hablemos en el punto seis apartado primero de las medidas de fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- El contrato de trabajo a domicilio

Se ajustará a lo previsto en el ar. 13 TRLET salvo las excepciones previstas en el art. 7 tres del RD 1368/1985 de 17 de julio que serían:

En caso de tratarse de minusválidos psíquicos, no sería posible esta modalidad de contratación. También deben ser informados favorablemente por el equipo multiprofesional, la adecuación del trabajo y realizarán el seguimiento para comprobar que el trabajo prestado se adecua a las características del trabajador y contribuye a la integración del sujeto en el mercado laboral.

Será necesario, por último, concretar en el contrato las adaptaciones técnicas necesarias para poder efectuarse la actividad laboral y los servicios de ajuste personal y social que el centro especial de empleo pondrá a disposición del trabajador.

Los centros especiales de empleo aplicarán por motivos de seguridad en el trabajo y de salud, la Ley de prevención de riesgos laborales al igual que en los centros de empleo de carácter ordinario.

Por lo que respecta al salario, se estará a lo dispuesto en el TRLET pero con particularidades que recoge el art. 12 del RD 1368/1985 de 17 de julio.

- Si se utilizan incentivos, no podrán suponer un riesgo para a salud del trabajador o su integridad física o moral y siempre que lo permitan los equipos multiprofesionales.

- El trabajador, tendrá derechos a dos pagas extraordinarias anuales que equivaldrán como mínimo a treinta días de salario.
- Existe la posibilidad, siempre y cuando esté permitido por el equipo multiprofesional a celebrarse el contrato a bajo rendimiento, disminuyendo sus servicios de una jornada habitual un veinticinco por cien y nunca podrá ser mayor a dicho porcentaje.

También es posible, en trabajadores minusválidos establecer un periodo de prueba que no podrá en ningún caso exceder de seis meses. Este periodo de prueba será posible siempre y cuando sea aceptado por el equipo multiprofesional.

Por último, referente a la duración del contrato, se estará a lo que establece el TRLET salvo las horas extraordinarias que están prohibidas a no ser que sean por causa sobrevenida y la posibilidad de ausencia del trabajador en su puesto de trabajo por motivos médicos o de formación y readaptación profesional siempre y cuando por semestre no supere los diez días.

5. Vicisitudes de la relación laboral especial

Durante el periodo transcurrido en la relación laboral entre el empresario y el trabajador, pueden darse una serie de modificaciones consensuales (pactadas entre ambas partes) o unilaterales (intervendrá únicamente la figura del empresario). Lo que analizaremos además de su definición es si existe alguna particularidad especial cuando el trabajador sea una persona discapacitada. Dichas modificaciones serán; La sucesión de empresas y subrogación empresarial, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la suspensión del contrato de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

5.1 La sucesión de empresas y subrogación empresarial

Si nos vamos al art. 35.1 CE podemos comprobar que se defiende la estabilidad laboral que surge del contrato de trabajo.

En ocasiones es posible que en el transcurso de la relación laboral se den determinadas situaciones que provoquen una alteración en la relación laboral originaria que pueden afectar a los contratantes o a los elementos del contrato, pero no provocará la extinción.

Cuando hacemos referencia a alteraciones con respecto a los contratos, la única figura que puede modificarse sería la del empresario por lo que no existe posibilidad de modificación del trabajador salvo que sea por sustitución temporal.

En el supuesto de modificarse la figura del empresario, estaríamos la llamada sucesión empresarial. En ese caso el empresario seguirá manteniendo la misma relación laboral con los trabajadores que el empresario anterior.

Su regulación se encuentra en el art. 44 TRLET. En este artículo también se hace referencia a la subrogación, que además del deber del nuevo empresario a mantener las relaciones contractuales anteriores, estaría la subrogación de derechos y obligaciones laborales y de Seguridad social que mantenían con el anterior empresario.

No obstante, si a causa de la transmisión se pretenden adoptar medidas con respecto a los trabajadores, existe la posibilidad de iniciar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores sobre las medidas que serían y las posibles consecuencias con respecto a los trabajadores.

Si finalmente se llega a un acuerdo, tales medidas podrían ser adoptadas.

La normativa interna sobre la sucesión empresarial estaría en conexión con la Directiva 2001/23/ CE de 12 de marzo.⁷

⁷ Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo, relativa al mantenimiento de los países de los estados miembro de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividades o parte de empresas o centro de actividades.

Con respecto a los Centros especiales de empleo, cabe la posibilidad de sucesión empresarial siempre que se trate de una sucesión entre empresa ordinaria y Centro especial de empleo.

La subrogación devendrá como obligatoria en casos de cambiar la empresa adjudicataria en subcontratas o contratas, debido a lo que dispone el art. 35.1 CE que viene a ser la estabilidad laboral que surge del contrato de trabajo.

5.2 La movilidad funcional

La movilidad funcional supone una modificación por parte del empresario de las funciones desempeñadas dentro de su misma empresa.

Pueden ser motivos de diversos tipos los que lleven al empresario a practicar este tipo de movilidad, entre otros la situación o necesidad de una empresa a lo largo de su desarrollo.

En trabajadores discapacitados, se regula del mismo modo que si lo fuesen y sí lo recoge el art 14 del RD 1368/1985 cuando dice que se estará a las limitaciones previstas en el art. 39 del TRLET.

En este sentido, el art. 39 del TRLET viene a regular las consecuencias que pueden derivarse a raíz del cambio de funciones de uno o varios trabajadores y podemos distinguir dos tipos de modalidades por un lado la modificación funcional horizontal y por otro lado la modificación funcional vertical.

5.2.1 Modificación funcional horizontal

El trabajador realizará distintas funciones que las que venía desarrollando, pero se mantendrá en el mismo grupo profesional.

El cambio de funciones se realizará siempre y cuando se reúnan los requisitos académicos y técnicos necesarios, respetando siempre además la dignidad del trabajador.

Con respecto a la retribución por parte del trabajador, será la misma que venía percibiendo ya que la categoría no variará.

5.2.2 Modificación funcional vertical

En este caso, se trata de una modificación del grupo profesional que se venía desarrollando, podrá ser modificación en un sentido superior pero también

existe la posibilidad de que se trate de una modificación inferior a la anterior. En cualquier caso, la característica principal es su naturaleza temporal y causal. Temporal en el sentido de que si se trata de una categoría inferior no podrá ser superior al tiempo requerido para atender la necesidad del momento. Con respecto al salario, se seguirá manteniendo el que percibía en la categoría anterior.

Y si se trata de una categoría superior, si las funciones duran *“más de seis meses en un periodo de un año u ocho meses en un periodo de dos años”* conforme en lo dispuesto en el art. 39.2 TRLET, el trabajador podrá reclamar el ascenso. En este caso el salario *“El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realmente realice”* Art. 39.3 TRLET.

Por tanto, la movilidad únicamente podrá efectuarse en ambos supuestos siempre y cuando existan razones técnicas u organizativas.

Por último, es importante destacar que cualquier tipo de modificación deberá siempre respetar la dignidad del trabajador no pudiéndose en ningún caso realizar algún cambio que suponga una vejación para el trabajador.

Respecto a trabajadores discapacitados, en la movilidad funcional en ambos supuestos es necesario que se emita un informe del equipo multiprofesional que puede sustituirse por uno de los equipos profesionales del Centro especial de empleo en defecto del primero.

5.3 La movilidad geográfica

Respecto a la movilidad geográfica el 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, en su art. 14 nos deriva a lo dispuesto en el art. 40 del TRLET, y en su apartado segundo nos dice que se requerirá el informe del Equipo multiprofesional. Por lo tanto y a pesar del previo requerimiento del informe el art. 40 TRLET regula la movilidad geográfica.

Podemos definir la movilidad geográfica como cualquier cambio del lugar habitual en el cual el trabajador venía prestando sus servicios desde un inicio. Este cambio puede solicitarse tanto por el trabajador como por el empresario. El art. 40 TRLET cuando define la movilidad geográfica, lo hace de la siguiente forma:

“El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centro de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.”

Por tanto, no será posible que el empresario decida trasladar a uno de sus trabajadores sin causa que lo justifique, sino que debe haber una necesidad previa y justificable.

El legislador con la redacción de este artículo lo que pretende es además de ofrecer al empresario un margen de movilidad de sus trabajadores en las distintas empresas (siempre debe ser una misma empresa que tenga diferentes sedes) la posibilidad de que el trabajador por motivos familiares o domicilio de origen pueda trasladarse al lugar más cercano y así conciliar su vida laboral y familiar.

Por otro lado, con respecto a la decisión del trabajador, el mismo tendrá dos principales opciones, aceptar el traslado o extinguir el contrato. En caso de que se extinga el contrato percibirá una indemnización según los años de servicio trabajados.

Además, existe una tercera opción que es en caso de disconformidad con el traslado y no queriendo extinguir en un primer momento el contrato, podrá impugnarlo ante la jurisdicción social y se decidirá judicialmente a través de una sentencia si el traslado está o no justificado. En el caso de que no esté justificado el trabajador podrá reincorporarse a su anterior puesto.

5.4 La modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Conforme al resto de vicisitudes que hemos visto hasta ahora, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo para personas discapacitadas se regulará conforme a lo dispuesto en el art. 41 TRLET pero siempre con el necesario y previo informe del Equipo multiprofesional.

Por tanto, si vamos al art 41 TRLET encontramos la regulación de esta. En primer lugar, se especifican las condiciones que deben darse para que un empresario pueda recurrir a este tipo de modificación que serán *“Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”*.

Además, continua el artículo de la siguiente forma:

“Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.⁸*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.⁹*
- c) Régimen de trabajo a turnos.¹⁰*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.¹¹*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.¹²*

⁸ Podrá referirse a varias situaciones como disminución o aumento de la jornada laboral, turnos de la jornada (mañana, tarde o noche) cambio de la jornada de partida a continuada o al revés e incluso el horario con las horas realizadas de mañana o tarde.

⁹ Está relacionado con el horario que el trabajador desempeña sus funciones. Puede ser horario fijo, variable o flexible. Con respecto a la distribución del tiempo de trabajo, se refiere a si se trabaja todos o algunos días a lo largo de la semana.

¹⁰ Los turnos de trabajo podrán modificarse de manera fija o rotativamente incluso cabrá la posibilidad de incrementar o disminuir los periodos de turno nocturno.

¹¹ Cabrán varias modificaciones en el aspecto salarial como el periodo de cobro que normalmente será mensual pero que podrá modificarse a semanal e incluso diario. Además de la posibilidad de cambio en el salario con incentivos, primas, comisiones etc.

¹² El empresario podrá modificar el sistema de trabajo y rendimiento en base a incentivos, medida del tiempo empleado en la realización del trabajo incluso modificación del sistema de valoración de puestos.

f) *Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.*¹³

Es por tanto modificación sustancial cuando lo que se cambia son los aspectos pactados inicialmente en el contrato que tengan un carácter esencial, como pueden ser el horario, el salario, las funciones o el sistema de trabajo que se venía desarrollando entre otras.

Las modificaciones, dependiendo de a cuantos trabajadores afecte podrá ser individual o colectiva.

5.4.1 Modificaciones de carácter individual

Según lo establecido en el art. 41.2 TRLET se considerará como tal cuando *“En el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas”*.

El único requisito que debe cumplir el empresario es la modificación tanto al trabajador como a sus representantes legales en un periodo mínimo de quince días de antelación. Obviamente y conforme a lo dispuesto en la ley, dicha notificación deberá estar motivada y deberá presentarse por escrito.

Una vez notificada, el trabajador podrá aceptar la modificación, impugnar la modificación ante la jurisdicción social con la posterior sentencia que será la que determinará si es o no justificada la causa, rescindir su contrato con la correspondiente indemnización (veinte días por año de servicio y máximo de nueve mensualidades) en supuestos de que la modificación sea alguna de las enumeradas anteriormente y el trabajador resulte perjudicado.

Por último, cabe la posibilidad de extinguir el contrato por vía judicial en caso de atentar contra la dignidad del trabajador, negarse el empresario a reintegrar al trabajador tras una sentencia que declare la modificación como injustificada. En este caso también se percibirá una indemnización (correspondiente a treinta y tres días por año de servicio siendo el máximo veinticuatro mensualidades).

¹³ Se trata de cambios no previstos y urgentes en los que la jornada laboral tendrá una duración mayor.

5.4.2 Modificaciones de carácter colectivo

Según el art. 41.2 TRLET *“Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.*

Con respecto al procedimiento para la modificación es importante resaltar que el empresario deberá iniciar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que no debe durar más de quince días.

Se negociarán las modificaciones y se comprobará que son causas motivadas. El acuerdo que se llegue con el empresario deberá estar en conformidad con la mayoría de los representantes legales.

Una vez finalizado el periodo de consultas únicamente se podrá impugnar ante la jurisdicción competente por existir fraude, solo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El empresario en caso de que no se llegue a un acuerdo notificará a los trabajadores de las modificaciones y se efectuarán tras los siete siguientes días.

Se contempla también la posibilidad de reclamación en conflicto colectivo siempre que se imponga en el plazo de veinte días tras la reclamación se paralizarán las modificaciones que se hubiesen podido iniciar hasta que haya una resolución.

5.5 La suspensión del contrato de trabajo

La suspensión del contrato de trabajo se regula a través del art. 45TRLET.

Se trata de una interrupción en la prestación de servicios que no provocará la extinción del contrato. Dicha interrupción tiene un carácter temporal, por lo tanto, una vez transcurrido el periodo de suspensión, el trabajador podrá volver a su puesto con las mismas condiciones que anteriormente.

Lo que se interrumpirá será la obligación de trabajar y el salario que venía percibiendo el trabajador con lo cual el contrato seguirá vigente.

Como características generales de la suspensión del contrato de trabajo podemos señalar las siguientes:

- En primer lugar, que el cese de la actividad laboral sea temporal.
- Es necesario también que la causa de suspensión esté expresamente prevista en la ley (art. 45.1TRLET)
- Una vez concurre una de las causas previstas la suspensión será automática sin necesidad de otro requisito.
- Con la interrupción de la prestación laboral, se interrumpirá el salario.
- A pesar de la suspensión, el contrato seguirá vigente, por lo tanto, los derechos y obligaciones accesorias del mismo continuarán surtiendo efectos. Derechos como podrían ser la formación a través de cursos ofertados por la empresa incluso la participación en pruebas para ascensos. Como obligaciones sobre todo prevalece el secreto de lo relacionado con la empresa.
- Por último, como característica de la suspensión podemos decir que el trabajador tiene el deber de comunicar al empresario la causa de la suspensión.

Lo que el legislador pretende es que el trabajador tenga la opción de solicitar la suspensión del contrato de trabajo cuando se produzca una causa de las establecidas y de este modo no producir la extinción del contrato para así mantener una estabilidad laboral.

Una vez desarrollada la definición y características esenciales, vamos a describir las causas de suspensión reguladas en el art.45TRLET.

5.5.1 Suspensión por voluntad de ambas partes

Trabajador y empresario podrán pactar la suspensión del contrato tal y como lo refleja el art. 45.1 apartados a) y b) "Mutuo acuerdo de las partes" y "Las consignadas válidamente en el contrato". Lo que se pretende es que no solo tendrá que estar establecido en el contrato el pacto de suspensión, sino que

también es válido que posteriormente se llegue a un acuerdo cuando se ha iniciado la relación laboral.

El acuerdo podrá únicamente mejorar las condiciones previstas legalmente a establecer distintas causas.

En ambos supuestos se tratarán aspectos de la duración, la retribución o las condiciones de reincorporación al trabajo.

5.5.2 Suspensión por voluntad del empresario

En este caso solo interviene la figura del empresario como causa de la suspensión, que podrá darse en los siguientes supuestos:

- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias

Si un empleado incumbe con sus obligaciones contractuales, el empresario tendrá la facultad de sancionarlo con la suspensión de empleo y sueldo. En caso de discapacitados será hasta quince días o sesenta si reincide en faltas graves o muy graves¹⁴.

- Cierre patronal

Cuando a causa de una circunstancia que impida o dificulte el desarrollo de la actividad laboral como puede ser una huelga con violencia o daño sobre las cosas, la ocupación ilegal del centro de trabajo que resulte peligrosa o incluso irregularidades que dificulten gravemente el desarrollo de la actividad laboral. El empresario podrá en estos casos acordar el cierre de la empresa para evitar posibles daños graves.

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En este caso el empresario podrá suspender la actividad laboral cuando las causas sean económicas, técnicas, organizativas o de producción por un tiempo determinado hasta que puedan solucionarse o mejorarse. No siempre se producirá la suspensión, sino que también es posible una reducción de la jornada.

¹⁴ Resolución de 20 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

5.5.3 Suspensión por voluntad del trabajador

Las causas de suspensión en este caso podrán ser:

- Excedencia forzosa

Regulada en el art. 46.1TRLET “Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo”.

- Excedencia voluntaria

De manera general se concede cuando el trabajador lleva al menos un año trabajando en la empresa por un plazo desde cuatro meses hasta cinco años y no se podrá volver a solicitar hasta pasados cuatro años desde que finalizó la primera. Aunque, en trabajadores discapacitados que accedan a un empleo en el mercado ordinario podrán solicitar un año de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo y podrá reincorporarse posteriormente siempre y cuando se produzca una vacante en su misma categoría.

- Ejercicio de derecho a huelga.

5.5.4 Suspensión por causas independientes a la voluntad de las partes

Se trata de una suspensión por fuerza mayor y ajena a la voluntad de las partes.

Podemos enumerarlas de la siguiente forma:

- Suspensión por incapacidad temporal

El trabajador no puede realizar su trabajo por estar impedido a causa de una enfermedad común o profesional si una vez transcurridos los plazos previstos legalmente (hasta 24 meses) el trabajador no mejora será declarado como incapacitado permanente total, absoluto o incluso gran invalidez lo que provocará la extinción del contrato.

- Privación de libertad del trabajador mientras no exista STC condenatoria.

El trabajador privado de libertad tanto preventiva como provisional deberá comunicarlo al empresario. Una vez cese la privación podrá reincorporarse al trabajo.

- Fuerza mayor temporal.

Se trata de un suceso imprevisible que hace imposible la actividad laboral como pueden ser terremotos, inundaciones, incendios etc.

Los trabajadores podrán solicitar el desempleo o trabajar en otras empresas durante ese tiempo.

- Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Si el hijo tiene una discapacidad, la suspensión por maternidad, será de dieciocho semanas¹⁵ en caso contrario la duración será de dieciséis semanas. En el caso de la paternidad, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de trece días ininterrumpidos o solicitar la suspensión por paternidad a jornada parcial siempre avisando al empresario con una antelación mínima de quince días¹⁶.

En caso de adopción y acogimiento se restringe la suspensión del contrato tanto por maternidad como paternidad en los supuestos de adopción a menores de seis años¹⁷.

- Riesgo durante el embarazo.

Es posible suspender el contrato cuando la trabajadora embarazada pueda sufrir un riesgo en su salud o en la del feto. Esta situación finalizará cuando inicie el periodo de suspensión de maternidad tras el nacimiento.

- Riesgo durante la lactancia natural.

La suspensión en este caso se dará cuando pueda sufrir un riesgo en su salud la madre o el hijo en el periodo de lactancia. Esta situación finalizará cuando desaparezca el riesgo o cuando el hijo cumpla nueve meses.

5.6 La extinción del contrato de trabajo

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, será de aplicación lo que establece la sección cuarta del capítulo III, del título I del TRLET, salvo lo que

¹⁵ Regulado en el art. 58.2 de la Resolución de 20 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

¹⁶ Regulado en el art. 59.3 de la Resolución de 20 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

¹⁷ Regulado en el art. 60.1 de la Resolución de 20 de septiembre de 2012 de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

dispone el art. 52 TRLET sobre la extinción por causas objetivas que se aplicarán las normas que recoge el RD 1368/1985 que serán las siguientes:

- Ineptitud del trabajador.

Deberá conocerse después de la incorporación del trabajador en la empresa o ser una causa sobrevenida. Dicha ineptitud tendrá que constatarse por el equipo multiprofesional. Si la ineptitud se conoce en el periodo de adaptación o prueba no será posible alegarlo posteriormente a su finalización.

- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto.

Será necesario que esté constatado por un equipo multiprofesional y si este no existe podrá ser sustituido por alguno de los equipos profesionales del Centro Especial de Empleo.

Los cambios deben ser razonables y el tiempo transcurrido desde la modificación hasta la extinción del contrato por estas causas no debe ser inferior a tres meses.

No se producirá la extinción hasta el transcurso de estos tres meses en los que la empresa ofrecerá cursos de reconversión o perfeccionamiento profesional para su adaptación debiéndosele abonar al trabajador el salario que venía percibiendo.

- Existencia de necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción siendo necesario informe del equipo multiprofesional.

El empresario podrá justificar la extinción de contratos por causas económicas, acreditando situaciones económicas negativas de su empresa o centro de trabajo. En el caso de causas organizativas, técnicas o de producción deberá acreditar dificultades que limiten o impidan el buen funcionamiento de la empresa.

- Faltas de asistencia al trabajo.

En los supuestos de que el trabajador se ausente en su puesto de trabajo, aun siendo una causa justificada, de manera intermitente siendo tales ausencias de al menos un veinticinco por cien de jornadas hábiles dentro de dos meses consecutivos y treinta por cien en cuatro meses discontinuos desde de un mismo año natural, el empresario tendrá la opción de extinguir contratos por dichas causas con la condición de que la ausencia de la plantilla total supere el cinco por cien en idénticos periodos de tiempo que los anteriores.

Se añade que no se considerará falta de asistencia las ausencias por huelga legal, las actividades de representación legal a los trabajadores, los accidentes de trabajo, la maternidad, las vacaciones o las enfermedades y accidentes no laborales cuando los servicios sanitarios acuerden la baja por una duración superior a veinte días consecutivos.

CAPÍTULO III

6 Integración en el ámbito laboral de personas con discapacidad a través de los incentivos contractuales provistos por la normativa estatal.

En el Estado español, la regulación del empleo de las personas con discapacidad se desarrolla a través del Servicio Público de Empleo Estatal. Las Comunidades Autónomas, tendrán competencias en este ámbito, pero únicamente podrá complementar la regulación estatal.

Como hemos ido viendo a lo largo del trabajo, existen todavía múltiples barreras que dificultan la integración laboral de las personas con discapacidad. Los poderes públicos a través de sus políticas han ido confeccionando normativas para pretender eliminar las barreras que todavía existen y que dificultan como hemos dicho la inserción laboral de este colectivo.

A continuación, se detallarán las medidas existentes que pretenden incentivar al empresario para la contratación de personas con discapacidad en el desarrollo de la empresa.

6.1 Medidas de fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad

Las medidas de fomento que van sucediéndose son publicadas por la Administración General del Estado a través del BOE. Además, la web del Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es), va actualizando los cambios efectuados para así servir de guía tanto a empresas como a trabajadores e instituciones.

En relación con las personas discapacitadas en el ámbito laboral y las medidas de fomento para su inserción, podemos destacar: La integración de los trabajadores con discapacidad tanto en el sistema ordinario como protegido de trabajo.

6.1.1 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo

- Cuota de reserva

Conforme establece el art. 42 del RD 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad”.

Es posible aunque no habitual que las empresas no cumplan de manera legal con esta obligación sea de forma total o parcial siempre y cuando se llegue a un acuerdo de los recogidos en la negociación colectiva sectorial estatal o bien conforme lo dispuesto en el TRLET, el empresario comunique a la autoridad laboral su voluntad de no cumplir con la contratación de trabajadores con discapacidad prevista legalmente pero siempre y cuando a cambio se apliquen medidas alternativas determinadas reglamentariamente¹⁸, como puede ser la realización de donaciones y acciones de patrocinio, la contratación civil o mercantil con un CEE o incluso contratar a un trabajador autónomo con discapacidad para prestar servicios ajenos.

¹⁸ RD 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.

- Contratación por cuenta ajena

- Contrato indefinido:

El empresario recibirá un total de 3.900€ en el supuesto que contrate a un empleado con discapacidad a tiempo indefinido en jornada completa.

Si se trata de un contrato indefinido a tiempo parcial la cantidad total se reducirá en proporción a la jornada.

Si además el empresario adapta a las circunstancias del trabajador el puesto de trabajo que va a desempeñar, podrá recibir una compensación de hasta 902€.

En cuanto a la Seguridad Social, existen una serie de bonificaciones a las cuotas que perdurarán mientras el contrato esté vigente las cuales son:

Tabla 1

Bonificaciones en trabajadores sin discapacidad severa

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4500€/año	5350€/año
45 años o más	5700€/año	5700€/año

Fuente: Publicación del Servicio público de empleo estatal www.sepe.es (Enero 2018)

Tabla 2

Bonificaciones en trabajadores con discapacidad severa

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5100€/año	5950€/año
45 años o más	6300€/año	6.300€/año

Fuente: Publicación del Servicio público de empleo estatal www.sepe.es (Enero 2018)

Con respecto al Impuesto de Sociedades, el empresario podrá también obtener una serie de bonificaciones dependiendo del grado de discapacidad del empleado y del número de empleados contratados en un mismo año, la bonificación económica será de 9000€ por empleado y año en el que se

incremente el promedio anterior de trabajadores contratados con un grado de discapacidad del treinta y tres por ciento o superior, y será de 12000€ en las mismas circunstancias cuando los trabajadores tengan un grado de discapacidad del sesenta y cinco por ciento o superior¹⁹.

- Contrato temporal de fomento de empleo:

En este tipo de contrato temporal, la duración tendrá que oscilar entre los doce meses y tres años, además para poder confeccionar este tipo de contratos, el empresario no puede anteriormente haber extinguido contratos indefinidos cuando hayan sido por despido colectivo, por despido improcedente o despido reconocido²⁰.

En cuanto a las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, serán las siguientes:

Tabla 3

Bonificaciones en trabajadores sin discapacidad severa

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3500€/año	4100€/año
45 años o más	4100€/año	4700€/año

Fuente: Publicación del Servicio público de empleo estatal www.sepe.es (Enero 2018)

Tabla 4

Bonificaciones en trabajadores con discapacidad severa

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4100€/año	4700€/año
45 años o más	4700€/año	5.300€/año

Fuente: Publicación del Servicio público de empleo estatal www.sepe.es (Enero 2018)

¹⁹ Las medidas de fomento expuestas se encuentran reguladas en los siguientes Reales Decretos: RD 1451/1983 de 11 de mayo, RD 170/2004 de 30 de enero y RD 870/2007 de 2 de julio.

²⁰ Disposición adicional 1ª Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento de empleo.

- Contratos formativos

Podemos diferenciar dos tipos de contratos formativos, los contratos para la formación y el aprendizaje y los contratos en prácticas.

En los **contratos de formación y aprendizaje**, la duración como regla general será mínimo de un año y máximo de tres, aunque se puede solicitar ampliar la duración máxima hasta cuatro años.

En el supuesto de personas con discapacidad no existe un límite de edad para su perfeccionamiento.

Por lo que respecta a los incentivos en empresas con menos de doscientos cincuenta trabajadores, la reducción de las cuotas a la Seguridad Social será del cien por cien. Sin embargo, en empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores, la reducción será del setenta y cinco por cien.

En los contratos en prácticas, la duración será desde seis meses hasta un máximo de dos años.

El empleado contratado en prácticas deberá estar en posesión de un título bien sea universitario, de formación profesional o equivalente²¹.

En este tipo de contratos las bonificaciones de la cuota empresarial de la Seguridad Social serán del cincuenta por cien por contingencias comunes o de setenta y cinco por cien cuando los contratos en prácticas se formalicen con trabajadores que realicen prácticas extracurriculares y siempre y cuando el trabajador tenga una edad inferior a treinta años.

Si una vez finalizado el periodo en prácticas establecido en el contrato o transcurrido el máximo de dos años se realizase otro tipo de contrato se aplicará una reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social de 500€/año en hombres y 700€/año en mujeres.

- Contrato de interinidad:

Cuando un trabajador discapacitado se encuentre de baja a causa de una incapacidad transitoria se sustituirá a este trabajador por otro con la misma condición de discapacitado y en situación de desempleo.

²¹ Art. 11 y disposición adicional segunda RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el TRLET

Las bonificaciones a la Seguridad Social corresponden al cien por cien de la cuota que el empresario debiera hacerse cargo durante el contrato. Este tipo de contrato se encuentra regulado en la Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

- Empleo por cuenta propia

- Promoción de empleo autónomo en personas con discapacidad.

La concesión de subvenciones para empleados autónomos y discapacitados se encuentra regulada en la Orden TAS/1622/2007 de 5 de junio y las subvenciones que se contemplan son las siguientes:

En el momento el trabajador se suscribe como autónomo podrá acceder a una subvención de hasta 10000€.

Con respecto a los intereses de préstamos que necesitase el trabajador discapacitado para constituirse como autónomo podrá beneficiarse de una reducción de hasta cuatro puntos con respecto al interés fijado por la entidad bancaria para el resto de los trabajadores sin discapacidad.

Podrá también obtener una reducción del setenta y cinco por cien en asistencia técnica sin que nunca supere los 2000€ dicha reducción.

Finalmente, también tendrá la posibilidad de realizar cursos de formación reduciéndose el setenta y cinco por cien del coste total con un límite de reducción de hasta 3000€.

En cuanto a las bonificaciones y reducciones a la Seguridad Social, en trabajadores por cuenta propia discapacitados, habrá que diferenciar dos supuestos, si escogen la base mínima de cotización o si escogen una base superior a la mínima.

En la **base mínima de cotización**, obtendrán una reducción de 50€ al mes por contingencias comunes durante los doce primeros meses y una bonificación del cincuenta por cien de la cuota por contingencias comunes durante cuarenta y ocho meses.

En la **base superior a la mínima**, la reducción será del ochenta por cien de la cuota por contingencias comunes en los doce primeros meses y la bonificación será la misma que en la base mínima.

- Empleo con apoyo

El empleo con apoyo²², consiste en acciones que se centran en la persona con discapacidad para que pueda adaptarse correctamente al puesto de trabajo e incluso promocionar si se diera el caso. Este tipo de acciones podrán ser una especial atención de forma individualizada, acompañamiento y entrenamiento en el trabajo o incluso asesoramiento para una mayor adaptación.

Los destinatarios serán los trabajadores con discapacidad que estén inscritos en los servicios públicos de empleo o los que estén contratados por CEE.

En todo caso, será necesario que la discapacidad sea igual o superior al treinta y tres por cien salvo la discapacidad física o sensorial que deberá ser igual o superior al sesenta y cinco por cien.

En cuanto a las subvenciones, al empresario que contrate a empleados con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con grado reconocido legalmente del treinta y tres por cien o más hasta un máximo sesenta y cuatro por cien 4000€/año por trabajador.

Si el grado de discapacidad es igual o superior al sesenta y cinco por cien, la subvención será de 6600€/año por trabajador.

En el supuesto de que la discapacidad sea física o sensorial con un grado del sesenta y cinco por cien o más o en personas sordas o con discapacidad auditiva del treinta y tres por ciento o más la subvención será de 2500€/año por trabajador.

6.1.2 Integración de los trabajadores con discapacidad en el sistema protegido de trabajo

- Los Centros Especiales de Empleo

Son empresas que tienen como objetivo ofrecer a los trabajadores con discapacidad un empleo adecuado a sus circunstancias personales y remunerado.

²² Regulado en el RD 870/2007 de 2 de julio por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

La finalidad de la creación de estas empresas es incrementar las posibilidades de los discapacitados a integrarse en el mercado laboral y disminuir de esta forma la discriminación que venía sucediéndose épocas anteriores.

En cuanto a las ayudas que optarán podemos destacar²³:

Subvenciones para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo:

- 12020,24€ por cada puesto creado con carácter estable siempre y cuando el CEE supere el noventa por cien de trabajadores con discapacidad con respecto al total de la plantilla.
- 9015,18€ por puesto de trabajo estable creado por el empresario, pero en este caso el número de trabajadores discapacitados del CEE está entre el setenta y noventa por cien con respecto al total de la plantilla.

Estas ayudas deben estar justificadas por el CEE como destinadas a una o algunas de las siguientes acciones:

- Asistencia técnica como pueden ser auditorias o estudios de viabilidad.
- Subvenciones por el interés de los préstamos contraídos con entidades financieras, aunque dicha subvención será parcial (hasta un máximo de tres puntos de interés).
- Subvenciones para inversión fija en proyectos que tengan un reconocido interés social.

Ayudas para el apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE que consistirán en:

²³ Las ayudas se encuentran previstas en la Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los discapacitados en CEE y trabajo autónomo.

- Bonificación del cien por cien de la cuota empresarial por contingencias comunes a la seguridad social que incluirán la enfermedad profesional o accidentes laborales entre otras.
- Subvención del coste salarial por un importe máximo del cincuenta por cien del salario mínimo interprofesional.
- Subvenciones para adaptar el puesto de trabajo y eliminar barreras arquitectónicas. La subvención será de un máximo de 1803,04 por puesto adaptado.
- Subvención en una única vez para equilibrar y sanear financieramente los CEE.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de los CEE que no tengan ánimo de lucro y sean de utilidad pública.
- Los CEE podrán recibir asistencia técnica para mantener los puestos de trabajo.

Ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional²⁴:

“Se entiende por Unidades de apoyo a la actividad profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que, mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo”.

Los destinatarios a estas subvenciones o ayudas serán los trabajadores discapacitados de los CEE siempre y cuando estén en los siguientes supuestos:

²⁴ Reguladas por el RD 469/2006 de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE.

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual que el grado de minusvalía sea igual o superior al treinta y tres por cien.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al sesenta y cinco por cien.
- Es posible que las unidades de Apoyo a la Actividad profesional presten servicios a trabajadores con discapacidad del CEE que no estén incluidos en los descritos anteriormente siempre y cuando no se menoscabe la atención a los mismos.

Por último, en cuanto a las subvenciones deberán ser destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social.

La cuantía de la subvención será de 1200€/año por trabajador. Esta cantidad se reducirá proporcionalmente atendiendo a la duración y los contratos y la duración de la jornada.

7 Normativa comunitaria en relación con el empleo de las personas con discapacidad.

La Unión Europea ha mostrado un interés cada vez mayor de la participación de ciudadanos con discapacidad en el mundo laboral con el objetivo de aumentar sus derechos y oportunidades.

No solo en lo referente al empleo, sino que la actuación de la UE va enfocada a más ámbitos como la accesibilidad, la participación, la igualdad, la educación, la formación, la protección social y la sanidad. Pero en nuestro caso centraremos la atención en los avances en el empleo.

En los años 80 comenzaron los primeros avances, pero no fue hasta a década de los 90 cuando los cambios fueron más significativos.

En concreto, en 1996 la Comisión Europea impulsó una nueva estrategia sobre "Igualdad de oportunidades para las personas con minusvalía". En la misma se hacía hincapié en la eliminación de barreras que impedían el acceso a una ciudadanía plena.

Los siguientes documentos elaborados por la Comisión Europea fueron en 1998, el primero de ellos con la pretensión de “Eleva las tasas de empleo de las personas con discapacidad” y el segundo “Normalizar el tratamiento de la discapacidad en la política social y de empleo de la Unión Europea”.

El siguiente progreso, se produjo en 1999 en el que la Comisión Europea adoptó una propuesta de Directiva para establecer un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que no fue adoptada hasta noviembre del 2000 (Directiva 2000/78).

Esta directiva resulto la evolución más significativa ya que vinculaba a todos los Estados Miembro de la UE en una igualdad de trato en el empleo y la ocupación en personas con discapacidad.

Posteriormente han ido sucediéndose numerosos avances como en 2007 cuando se firmó la convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Es de importancia destacar el plan de acción que impulsó el Consejo de Europa entre los años 2006 a 2015 para la promoción de los derechos y plena participación de las personas con discapacidad en Europa que tenía por objeto la regulación de materias como derechos del hombre, no discriminación, igualdad de oportunidades, ciudadanía y participación en temas relacionados con la discapacidad.

Lo que pretende el Consejo de Europa es que los Estados Miembro trabajen en la lucha contra la discriminación y derechos de las personas con discapacidad.

Además de que se establece un marco general flexible en los Estados Miembro (adaptado a la situación de cada país) comprometiéndose el propio Consejo de Europa a asistir a todos los Estados Miembro a través de recomendaciones, consejos e información.

En el plan de acción del Consejo de Europa, se reúnen los objetivos y acciones que los Estados Miembro deberían aplicar en personas con discapacidad que son entre otros:

La participación en la vida pública y política, en la vida cultural, la información, la comunicación, la educación, el empleo, orientación al empleo y formación de profesionales, la vida en sociedad, la asistencia sanitaria y jurídica, la protección social etc.

7.1 Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

Resulta importante destacar que la aprobación de la Directiva 2000/78 de 27 de noviembre, supuso el cambio más significativo en relación con los derechos de los discapacitados en el empleo y la ocupación.

El objetivo de la Directiva era establecer un marco general entre los Estados miembro para la lucha contra la discriminación por motivos de religión, discapacidad, edad u orientación sexual en el trabajo para que fuese aplicado el principio de igualdad de trato. No obstante, respetando la Directiva, los estados tendrían sus propias medidas legales con respecto a la seguridad pública, la defensa, el orden y prevención de infracciones penales, la protección de la salud y protección de los derechos y libertades de los ciudadanos (art. 2.5)

En cuanto a la discriminación, conforme lo dispuesto en la Directiva, se prohíbe tanto la discriminación directa (se da cuando una persona es tratada de diferente forma en una misma situación por los motivos expuestos anteriormente) como la discriminación indirecta (se da cuando una disposición ocasione una desventaja a personas con discapacidad por los motivos expuestos anteriormente con respecto al resto de personas).

La aplicación de la Directiva se dirigió a todas las personas tanto del sector público como del privado y se englobaron los aspectos que recoge el art.3 que serán:

- “Las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional” (Art. 3.1 a)).

- “Acceso a todos los niveles de orientación profesional, formación profesional superior y reciclaje incluida la experiencia laboral práctica” (Art. 3.1b)).
- “Las condiciones de empleo y de trabajo incluidas las de despido y remuneración” (Art. 3.1 c)).
- “La afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas” (Art. 3.1d)).

En lo que respecta a las disposiciones específicas en la Directiva se incluyen dos que se centran en la discriminación por motivos de discapacidad.

La primera de ellas la encontramos en el Art.5 el cual indica que el principio de igualdad de trato debe garantizarse y para ello se realizarán “ajustes razonables” que viene a ser las medidas que el empresario deberá tomar para permitir a discapacitados el acceso al mundo laboral para progresar profesionalmente u ofrecerles información.

La segunda de ellas está regulada en el Art. 7.2 y se refiere a la “acción positiva” que viene a ser el derecho de los Estados miembro a mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud o seguridad en el trabajo o facilidades para la inserción de las personas discapacitadas en el mundo laboral.

Finalmente hay otras medidas contempladas en la Directiva referidas a los recursos y al cumplimiento de las disposiciones. Entre ellas podemos destacar:

- La defensa de los derechos

Cuando la Directiva no se aplique en un Estado miembro por cualquier circunstancia el mismo Estado debe garantizar la existencia de procedimientos judiciales, administrativos o incluso de conciliación para exigir su cumplimiento y evitar de este modo una desigualdad de trato o discriminación. Además, en caso de la no aplicación, la propia persona

perjudicada podrá acudir a estos procedimientos y defender así sus derechos.

Los Estados, también podrán iniciar el procedimiento en nombre del perjudicado siempre y cuando exista autorización de este.

- Carga de la prueba

En el momento que una persona demande alegando que no se ha aplicado la Directiva y se ha producido algún tipo de discriminación, la carga de la prueba corresponderá al demandado siendo los Estados miembro los que adoptarán las medidas necesarias para garantizar que sea el demandado el que presente las pruebas que crea oportunas.

- Protección contra las represalias

Los Estados miembro, tuvieron que adoptar las medidas necesarias en su ordenamiento jurídico para la protección de empleados contra un trato desfavorable o el despido que un empresario ejercite ante una reclamación del empleado hacia la empresa o ante una acción judicial para exigir que se cumpla el principio de igualdad de trato.

- Cumplimiento

Los Estados miembro, debieron adoptar la Directiva en su legislación para eliminar las disposiciones normativas y administrativas que fueran contrarias al principio de igualdad de trato y para anular disposiciones contrarias a dicho principio recogidos en contratos o convenios colectivos, en reglamentos internos de empresas, en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales (Art. 15 apartados a) y b)).

- Sanciones

Se establecerán sanciones por los Estados si se incumplen las disposiciones que el propio Estado adopta para la aplicación de la Directiva. Las sanciones conforme se recoge en el Art. 17 serán “efectivas, proporcionadas y disuasorias” y podrán incluir una indemnización a la víctima.

- Fecha de aplicación

En cuanto a la fecha de aplicación, se estableció que los Estados tendrían que aplicar la Directiva en su ordenamiento jurídico como fecha máxima hasta el dos de diciembre de 2003, aunque por motivos excepcionales el plazo podía prorrogarse hasta 2006.

Podemos afirmar que la aplicación de la Directiva en España supuso un gran cambio ya que se desarrolló una mayor contratación de personas con discapacidad, aunque todavía y a pesar de la evolución, el índice de desempleados con discapacidad sigue siendo alto.

CAPÍTULO IV

8 Empleabilidad de las personas con discapacidad en los últimos años.

Datos reales.

En el punto que nos encontramos, analizaremos datos reales sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Como referencia, los datos escogidos oscilarán entre los años 2007 a 2016. El objetivo es visualizar a través de tablas y gráficos la evolución no solo de la contratación en los últimos años, sino también los sectores de actividad que han evolucionado mayormente e incluso la diferencia entre hombres y mujeres discapacitados en la actividad laboral.

8.1 Personas con discapacidad en relación con la actividad laboral

Como hemos ido destacando a lo largo del trabajo, las personas con discapacidad en edad laboral inactivas son un número muy elevado. Más de la mitad de las personas registradas con algún tipo de discapacidad, se encuentran desempleadas, representando un 66% sobre el total.

Con respecto al sexo, se ha ido igualando a lo largo de los años y la incorporación de normativas al respecto.

En el año 2015 la diferencia entre mujeres y hombres discapacitados en activo era del 0,16% siendo las mujeres activas un 68,90% y los hombres el 69,06%.

En contrapartida, las personas sin discapacidad desempleadas representan el 21,95%.

Por lo que es visible la gran diferencia entre los desempleados con discapacidad (66%) frente a los desempleados sin discapacidad (21,90%)

A continuación, se muestra una tabla comparativa de las tasas relacionadas con la actividad laboral según el sexo de las personas con y sin discapacidad.

Tabla 5

Tasas relacionadas con la actividad laboral

Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Personas con discapacidad			
Actividad	34,41	33,14	33,87
Empleo	23,76	22,84	23,37
Paro	30,91	31,10	30,99
Personas sin discapacidad			
Actividad	84,23	71,95	78,05
Empleo	66,88	55,05	60,93
Paro	20,60	23,49	21,94

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Informe del Mercado de trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2016

Lo que podemos destacar de la tabla es que se aprecia una gran diferencia en ambos sexos en cuanto a sí la persona presenta o no una discapacidad. Si nos fijamos en el total en ambos supuestos de parados se contempla una diferencia notoria de desigualdad que todavía resulta muy significativa.

Si prestamos atención al sexo vemos en general que las mujeres tienen un índice menor de empleabilidad en ambos supuestos de personas con y sin discapacidad.

Es importante comentar que si nos fijamos en años anteriores hay una evolución ya que el índice de desempleados con discapacidad era prácticamente el total de la población en edad laboral.

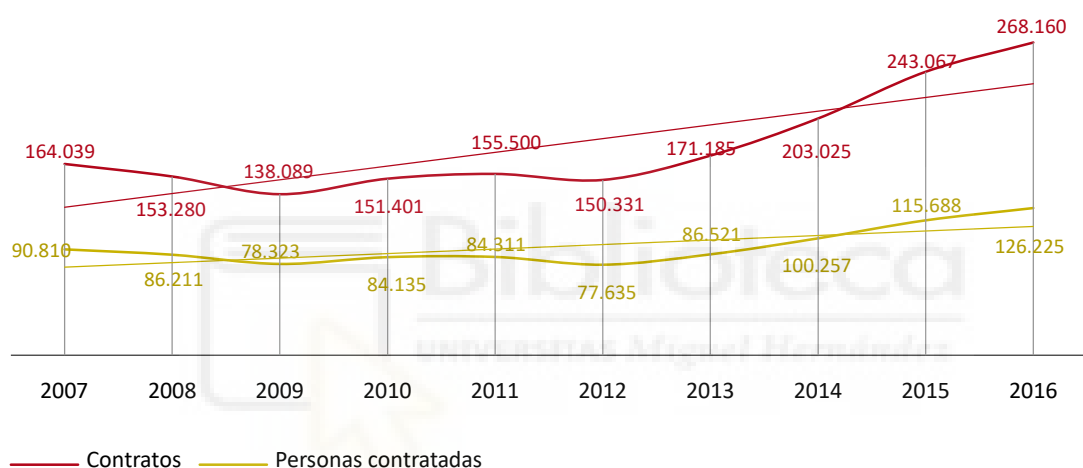
Sin embargo, todavía hay diferencias significativas a tener en consideración.

8.2 Evolución de contratación de personas con discapacidad

En el gráfico que veremos a continuación, se muestra la evolución por años del 2007 al 2016 de la contratación en personas con discapacidad.

Gráfico 1

Evolución anual de la contratación de personas con discapacidad



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2016

La línea roja representa la evolución de los contratos de las personas con discapacidad, vemos que del 2007 al 2012 hay una inestabilidad con destacables altibajos y en los años 2008 y 2009 hay un descenso considerable volviendo a ascender en 2010 y 2011. En el 2012 vuelve a haber un descenso de 5169 contratos.

En 2013 la curva se muestra ascendente con importantes incrementos siendo en 2016 un total de 268160 contratos.

Con respecto a la evolución de la contratación en personas no discapacitadas representada en color rojo en línea a la de los discapacitados. Es evidente que

el incremento de contratos es mayor en cada año por lo que resulta una evolución mucho más favorable y regular.

La línea verde representaría a las personas contratadas, vemos que de los años 2007 a 2016 aumentan las personas contratadas pero los contratos lo hicieron más por lo que el incremento de contratos y el menor aumento de personas contratadas provocó posteriormente que creciesen las contrataciones en personas con discapacidad.

Por lo que respecta a las personas no discapacitadas vemos que la línea verde se mantiene más o menos estable, aunque de 2007 a 2016 hay un importante aumento de personas contratadas.

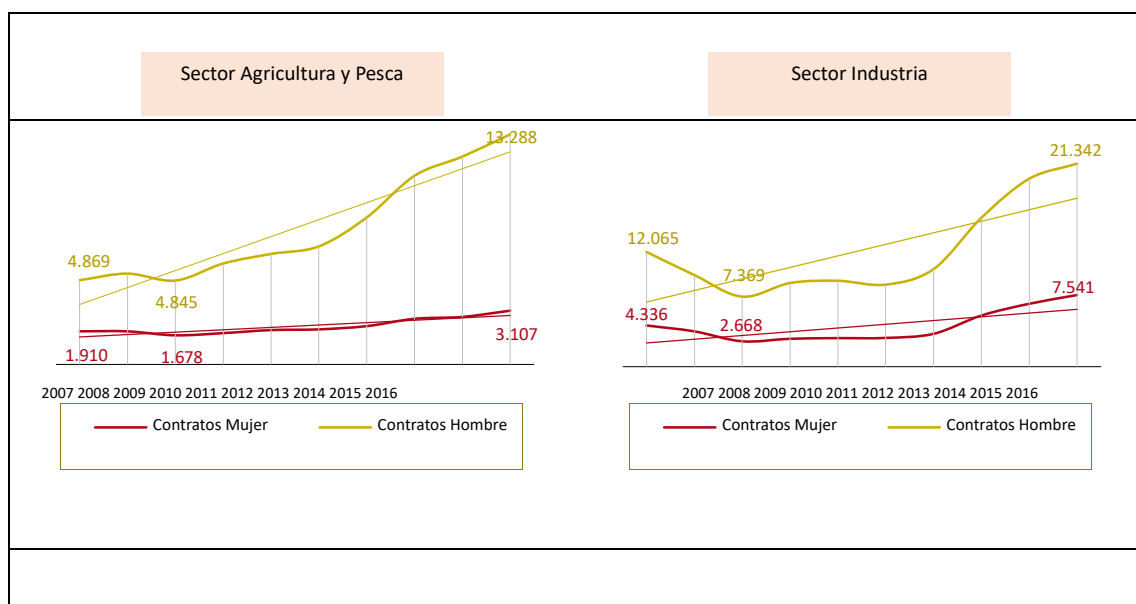
8.3 Contratación en relación con la actividad económica

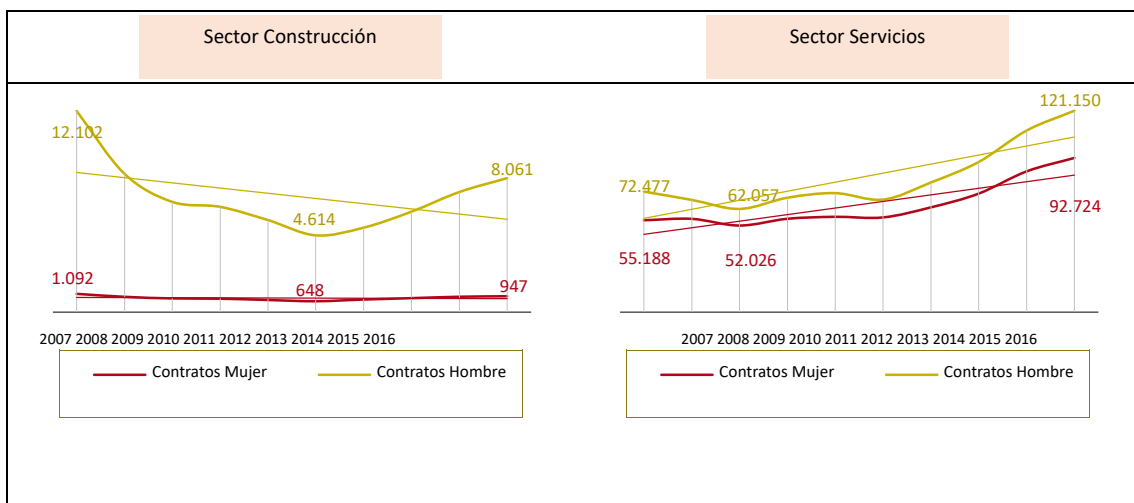
Dependiendo del sector de actividad que nos encontremos, hay multitud de diferencias tanto entre hombres y mujeres con discapacidad como entre personas con o sin discapacidad independientemente del sexo.

En el siguiente gráfico vemos representados estos aspectos que comentaremos a continuación.

Gráfico 2

Evolución anual de la contratación con sectores de actividad y sexo





Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Datos 2016.

Claro está que la evolución en la contratación de personas con discapacidad es evidente, con lo cual el aumento ha sido visible en todos los sectores, aunque hay claras diferencias entre ellos.

En cuanto al primero de ellos, el **sector de agricultura y pesca**, los hombres predominan triplicando la contratación con respecto a las mujeres. Vemos en el gráfico que de 2007 a 2016 hay diferentes evoluciones y es a partir del 2012 cuando dicha evolución es más notable, aunque en 2015 se registra un descenso. A pesar de ello en comparación con las mujeres vemos que de 13288 hombres contratados en el sector hay 3107 mujeres.

En segundo lugar, en el **sector de la industria** de 2007 a 2013 hay subidas y bajadas en ambos sexos y es a partir de 2013 cuando el incremento es mayor. También en este caso hay una gran diferencia entre hombre y mujeres contratados quedando las mujeres muy por debajo con una diferencia de 13801 trabajadores.

El tercer sector corresponde a la **construcción**, el dato que llama la atención es además de la oscilación entre los diferentes años que es el sector donde menos trabajadores discapacitados hay con respecto al resto. Vemos en este caso que también hay gran diferencia entre sexos siendo prácticamente nulas las contrataciones en mujeres en el sector de la construcción. En 2016 el dato es de 8061 hombre contratados frente a 947 mujeres.

Por último, tenemos el sector de servicios que en cuestión de diferencia de sexos es el más igualado, aunque la contratación en mujeres también es más baja. En cuanto al gráfico es a partir del 2012 cuando se aumentan de forma continuada las contrataciones.

9. Conclusiones

Podemos afirmar en cuanto al mundo laboral de las personas con discapacidad que ha habido una importante evolución ya que con respecto a décadas anteriores existe una mayor integración. Ello es debido a las medidas que se han ido llevando a cabo tanto a nivel interno como comunitario.

No obstante, y a pesar de la evolución, todavía queda mucho por hacer no podemos obviar que hoy en día, la mayoría de las empresas contratan a personas discapacitadas por cumplir con la normativa que obliga a las mismas cuando superan los cincuenta trabajadores a que al menos el dos por ciento sean discapacitados legalmente reconocidos.

Pienso que resulta necesario trabajar en el tópico comúnmente aceptado de que las personas con discapacidad son inferiores al resto ya que este convencimiento conlleva a reducir sus oportunidades además de violar el principio de igualdad de trato.

Los organismos deben trabajar para conseguir que los discapacitados se consideren personas como cualquier otra para así abrir el abanico de sus posibilidades. Visto lo visto, no es suficiente con incentivar a las empresas económica o fiscalmente para que contraten a personas con discapacidad, sino que se trata de trabajar en su educación y su inserción en la sociedad como cualquier otro ciudadano.

Creo que para desarrollar mejor un tipo de trabajo se debe incentivar el acceso a estudios superiores.

Además, debemos eliminar la creencia de que las empresas que tienen contratadas personas con discapacidad tienen una peor imagen o menor

rendimiento, muy al contrario, una empresa con diversidad de personas en su plantilla supone una buena imagen y una mayor reputación.

No solo eso, sino que ha quedado demostrado que las empresas que optan por una contratación activa de personas con discapacidad, más allá de la finalidad de cumplir con los requisitos legales, han alcanzado mayores beneficios.

Con todo ello y para concluir, en mi opinión estamos avanzando en cuanto a la integración laboral de las personas con discapacidad a través de las normativas tanto estatal como comunitaria, se han registrado importantes cambios pero todavía no es suficiente, el avance se ha producido a causa de incentivar a las empresas ofreciendo beneficios fiscales y económicos a diferencia de las personas sin discapacidad lo que supone que en idénticas condiciones y sin las obligaciones legales de contratación mínima a discapacitados se produciría una desigualdad de oportunidades.

En definitiva y conforme a mis creencias debería trabajarse en incentivar los estudios superiores en discapacitados, ello ayudará a una mayor formación y capacitación. Además, resultaría importante también informar a las empresas en cuanto a las capacidades de los discapacitados en los diferentes sectores, seguramente así se conseguiría llegar a una mayor igualdad de oportunidades.

10. Bibliografía

LIBROS:

Camps Ruiz, Luis Miguel. *Derecho del trabajo*. Tirant Lo Blanch, 2013.

Cordero Gordillo, Vanessa. *Régimen jurídico de empleo de las personas con discapacidad*. Tirant lo Blanch, 2012.

Cebrián Carrillo, Antonio y Núñez-Cortés Contreras, Pilar. *Lecciones de contrato de trabajo. Materiales adaptados al espacio europeo de educación superior*. Dykinson, 2014.

Fernández López, Felisa. *Contratación Laboral*. Tutor formación, 2016.

Lahera Forteza, Jesús y Valdes Dal-re, Fernando. *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*. Biblioteca nueva, 2005.

Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis. *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. La Caixa. Colectivo Ioé. Colección Estudios Sociales. Núm.14, 2003.

Pedro Tuset del Pino, *La contratación de trabajadores minusválidos*. Aranzadi, 2000.

Cabra de Luna, Miguel Ángel y Arenas Escribano, Fernando. *Comentarios al texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*. La ley, 2015.

ARTÍCULOS DE REVISTA:

Héctor Maravall Gómez- Allende (2006). *La protección de los ciudadanos europeos por el derecho de la unión*. Revista de derecho de la Unión Europea, 11, 214.

Rafael de Lorenzo (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, 50 págs 73-90.

Inmaculada Egio Gálvez, Rosario Cerillo Martín, Asunción Camina Durantes. *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación*. Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 20, págs. 135-146

Robert L. Schalock. *La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales*. Revista española sobre Discapacidad intelectual vol. 40, 229,2009.

Nuria Villa Fernández. *Situación laboral de las personas con discapacidad en España*. Revista complutense de Educación vol. 14 núm 2, 2003.

Marisa Palisera, Judit Fullana y Montserrat Vila. *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción*. Revista de investigación educativa vol.23, 2, 2005.

LEGISLACIÓN:

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. BOE

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. BOE

Extracto de la Resolución de 14 de mayo de 2018, del director general del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, por la que se convocan las subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con diversidad funcional/discapacidad en centros especiales de empleo y enclaves laborales para el ejercicio 2018. Diario oficial de la Generalitat Valenciana.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE

Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial Comunidades Europeas

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE

PÁGINAS WEB:

Odismet Fundación ONCE (observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España). Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo.

<http://www.odismet.es/es/datos/1integracin-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/1/>

Fundación Prevent 2010. Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones.

<http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf>

Informe Portal Mayores, Consejo superior de investigaciones científicas. Centro de ciencias humanas y sociales. Definiciones de discapacidad en España.

<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>

Servicio Público de Empleo Estatal. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con discapacidad (2017)

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/mercado_de_trabajo/informe_mercadotrabajo_estatal_discapacitados.html

Eur- Lex Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las REGIONES Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A52010DC0636>