

VIII

EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LOS MINUSVÁLIDOS A TRAVÉS DE LA «CUOTA DE RESERVA»

José Gustavo RODRÍGUEZ HIDALGO

Universidad de León

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
 - II. LA CUOTA DE RESERVA.
 - 1. Concepto.
 - 2. La cuota de reserva en las empresas.
 - 2.1. Articulación de la medida.
 - 2.2. Medidas alternativas.
 - 2.2.1. Instrumentos de articulación.
 - 2.2.2. Medidas concretas a adoptar en defecto de la cuota.
 - 2.2.3. El requisito de la excepcionalidad.
 - 2.3. Incumplimiento de la cuota o de sus medidas alternativas.
 - 3. La otra vertiente de la medida: las Administraciones Públicas.
 - 3.1. La cuota de reserva en las Administraciones Públicas.
 - 3.2. La contratación de las Administraciones Públicas.
 - III. CONCLUSIONES.
 - IV. BIBLIOGRAFÍA.
-

I. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española de 1978 incluye, entre los principios rectores de la política social y económica, un claro mandato dirigido a los poderes públicos: realizar una labor de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, prestándoles cuanta atención especializada requieran (artículo 49), compeliendo «a los órganos públicos a llevar a cabo las acciones necesarias para situar a los disminuidos o minusválidos en pie de igualdad con los demás ciudadanos y trabajadores»⁽¹⁾. Con la finalidad de desarrollar semejante previsión, se promulga la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), destinada a regular una serie de derechos y ventajas en favor de los discapacitados en aras a alcanzar su participación en la sociedad, y con la pretensión de «establecer un conjunto coordinado, propiamente un sistema, unitario y totalizador, de medidas de protección de las personas disminuidas»⁽²⁾.

Uno de los bloques contenido en la norma citada centra su atención en fabricar ciertas herramientas en materia de política de empleo, radicando su finalidad primordial en conseguir la integración de estas personas en el sistema ordinario de trabajo⁽³⁾. Los minusválidos reciben así un tratamiento diferenciado y privilegiado frente al resto de trabajadores, reconociéndoseles una serie de incentivos de naturaleza «autónoma»⁽⁴⁾. Estas ventajas no han de ser consideradas discriminatorias en tanto vienen legitimadas tanto por la normativa interna como internacional⁽⁵⁾: de un lado, el mencionado artículo 49 de la CE, en relación con el 9.2, obliga a los poderes públicos a promover aquellas medidas destinadas a remover los obstáculos que impidan a un determinado grupo participar con normalidad en todos los aspectos diarios de la vida, actualizándose dicho mandato en el ámbito estrictamente laboral mediante el artículo 17 apartados 2 y 3 del ET que, regulando una discriminación favorable, en primer lugar, permite al legislador establecer reservas y preferencias en

(1) DE LA VILLA y SAGARDOY (1997, p. 17).

(2) GONZÁLEZ (1986, p. 52).

(3) El espíritu último de la normativa que se va a analizar no se comprendería sin partir de una idea básica: «por medio del trabajo se configuran las posibilidades de restablecer la capacidad de ganancia alterada por la minusvalía, de rehabilitarla hasta donde sea posible o de, sin más, integrar al minusválido en la sociedad» [ÁLVAREZ (1987, p. 218)]; en efecto, «para la integración social de los minusválidos y para evitar que sus limitaciones personales se conviertan en limitaciones sociales y conseguir que la persona con minusvalía pueda hacerse cargo de su propia vida, el principal “trampolín” es el acceso y la permanencia en el empleo» [RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 1)]. La integración laboral del minusválido queda cobijada dentro de la más amplia de integración social, como recuerda la Exposición de Motivos de la LISMI, formando un conjunto con otras ventajas derivadas de otras ramas del ordenamiento: *verbi gratia*, en materia de Seguridad Social [ALONSO (1997, pp. 172 y ss.)] o en el campo fiscal [SÁNCHEZ-CERVERA (2000, pp. 197 y ss.)].

(4) ALONSO (1998, p. 10).

(5) La finalidad del Real Decreto 1451/1983 no es otra sino el fomento del empleo de un colectivo de trabajadores disminuidos física o psíquicamente, que ciertamente proporciona a la empresa ventajas, pero tales ventajas y beneficios no son en modo alguno ilegales», STSJ, Cont.-Adm., Madrid 26 de febrero de 2002. Del mismo parecer, STSJ, Cont.-Adm., Aragón 10 de junio de 2002.

la contratación y, en segundo término, faculta al Gobierno para conceder subvenciones, desgravaciones y otras disposiciones para fomentar la ocupación de determinados colectivos con especiales dificultades para acceder a un puesto de trabajo; de otro, el artículo 4 del Convenio 159 de la OIT considera no discriminatorias cuantas medidas positivas especiales vengan encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los empleados inválidos y los demás trabajadores; en fin, y por no seguir, el artículo 7.2 de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, considera en el caso de los discapacitados que el principio de igualdad de trato no constituirá ningún obstáculo para que los Estados miembros desarrollen políticas encaminadas a crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

En consecuencia, las dificultades del colectivo analizado para integrarse en el mercado ordinario de trabajo y los obstáculos para competir en paridad de armas con quienes no son minusválidos ⁽⁶⁾ justifican la adopción de cuantas medidas promocionales pretendan garantizar la igualdad de oportunidades de aquellas personas afectadas por diversas formas de discapacidad, procurando «la igualdad de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas» ⁽⁷⁾.

En efecto, al pertenecer el minusválido a un grupo socialmente desfavorecido, la lucha contra las discriminaciones implica no sólo eliminar cuantas diferenciaciones hayan estado históricamente arraigadas en la práctica social, situando a sectores de la población en posiciones claramente desventajosas, abiertamente contrarias a la dignidad de la persona consagrada en el artículo 10 de la CE ⁽⁸⁾, sino que obliga también a adoptar cuantas medidas de acción positiva o protectoras permitan su acceso al trabajo o permanencia en él, no pudiendo ser consideradas «puestas al citado principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes» ⁽⁹⁾.

Las reflexiones anteriores han de servir como pórtico al jurista en su tarea hermenéutica, obligándole, en el análisis de la normativa española, a interpretar sus disposiciones de una manera global, sin poder utilizar criterios demasiado restrictivos que impidan ofrecer una dimensión conjunta del problema y de sus remedios.

(6) «La situación desfavorable del minusválido deriva genéricamente de las dificultades tradicional y objetivamente existentes, fundadas en gran parte en prejuicios sociales, para su reconocimiento como persona apta para desempeñar de manera útil un trabajo adecuado a su situación. Estas dificultades redundan, concretamente, en el hecho de constituir la minusvalía un factor especialmente proclive a la discriminación y comportan una dificultad injustificada para obtener empleo en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos y, por consiguiente, para recolocarse cuando se produce la extinción de la relación laboral por causas que no le son imputables», STS, Cont.-Adm., 4 de febrero de 2002.

(7) STCo 269/1994, de 3 de octubre.

(8) STCo 19/1989, de 31 de enero.

(9) STCo 128/1987, de 16 de julio.

Tal será el hilo conductor del presente estudio, cuyo núcleo central versa, de entre las distintas acciones arbitradas, en torno a la «compulsiva» cuota de reserva.

II. LA CUOTA DE RESERVA

1. CONCEPTO

Esta medida supone la obligación de contratar, en cierto número o porcentaje, a quienes pertenezcan al concreto colectivo aquí estudiado: los minusválidos ⁽¹⁰⁾. Ante la dualidad de intereses presentes ⁽¹¹⁾, nuestro ordenamiento ha decantado la balanza jurídica para, superando las clásicas medidas antidiscriminatorias ⁽¹²⁾, establecer un mecanismo superior de acción positiva —perfectamente constitucional ⁽¹³⁾— en orden a alcanzar una plena integración social de cuantos por aquél se vean beneficiados.

Es el artículo 38.1 de la LISMI (y el 158.2 de la LGSS) quien actualmente perfila el contenido de esta cuota de reserva. En este sentido, impone a las empresas públicas y privadas que cuenten en su plantilla con un número de trabajadores superior a los 50 la obligación de emplear a personas minusválidas en un porcentaje no inferior al 2% de aquel total. La genérica previsión debe, sin embargo, ser aquilatada a sus justos términos, en atención al esquema aquí elegido para construir el discurso. Así, aun cuando la LISMI pretenda imponerla tanto en las empresas privadas como en las públicas, la configuración contenida en el Real Decreto 1451/1983, el Real Decreto 27/2000 y la Orden 24 de julio de 2000 resultará aplicable para las primeras en cualquier caso y para las segundas sólo cuando aparezcan indubitablemente organizadas como unidades productivas autónomas, «teniendo en cuenta la forma jurídico-privada que han de revestir» ⁽¹⁴⁾. Por el contrario, cuando de Administraciones Públicas se trate, habrá que atender a lo previsto por la LRFPP, a la vista de las dificultades de aplicar en esta sede aquellas previsiones.

(10) Tal condición será declarada, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el IMSERSO o por los correspondientes órganos autonómicos con competencias en la materia. Sobre la delimitación general de tal concepto y el procedimiento para su declaración baste remitir a quien mejor lo ha expuesto, ESTEBAN (1999, pp. 35 y ss.).

(11) Los intereses contrapuestos son, por un lado, la libertad de empresa (artículo 38 de la CE) y la propia voluntariedad inherente al consentimiento contractual del empleador (artículo 1.1 del ET), «que aparecen constreñidas cuando se le obliga a incorporar a determinado tipo o cifra de trabajadores» [SEMPERE (1998, p. 68)]; de otro, el derecho al trabajo de quienes pertenezcan a tal colectivo, y para cuya garantía resulta la reserva «la manifestación normativa más explícita» [SASTRE (1996, p. 174)].

(12) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 1).

(13) STCo 269/1994, de 3 de octubre.

(14) AA.VV. (Sempere, coord.) (2003, p. 192).

2. LA CUOTA DE RESERVA EN LAS EMPRESAS

La medida, con precedentes ⁽¹⁵⁾ en nuestro sistema normativo y asumida igualmente por la mayoría —sin unanimidad ⁽¹⁶⁾— de los Estados miembros de la Unión Europea ⁽¹⁷⁾, ha estado marcada por sus continuas reformas a través de sucesivas Leyes de Acompañamiento, pudiendo quedar expuestas como a continuación sigue:

1. Frente a la originaria consideración de los trabajadores fijos, la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, atendió como debía a la estructura del mercado laboral español —fuertemente marcada por la contratación temporal ⁽¹⁸⁾— y estableció un cómputo más lógico «sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa» [como ya se había manifestado el I PEPD (Punto IV.12)].

2. La disposición adicional decimoséptima de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, amplió el cómputo para incluir a cuantos «minusválidos se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición», en un claro deseo de evitar el fraude a la cuota a través del sistemático y precario recurso a las empresas de trabajo temporal.

3. La más trascendente innovación legislativa fue, sin embargo, la disposición adicional primera del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, al incluir expresamente en el cómputo a los trabajadores contratados a tiempo parcial —con lo cual «evita

(15) Haciendo uso de la habilitación contenida en el artículo 32 de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1966, el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, fijó una cuota de reserva obligatoria de, al menos, un 2% para empresas con más de 50 trabajadores fijos. La eficacia de estos cupos —al igual que en épocas posteriores— fue muy dudosa y el legislador, mediante el Real Decreto 1327/1981, de 19 de junio, en sorprendente decisión adoptada sólo dos años después de la promulgación de la Carta Magna, «abandonó esta técnica para quedarse en subvenciones y bonificaciones» [ÁLVAREZ (1987, p. 226)]. La actuación merece ser calificada como realmente incoherente por el fácil engarce de la medida en diversos preceptos del texto constitucional, óptimo «apoyo autorizado y relevante» a tal fin [ESTEBAN (1999, p. 149)]. Por lo demás, «habrá que entender que no obedecía a una política predefinida, siendo únicamente fruto de la imprecisión», aun cuando cueste creerlo [AZNAR (1982, p. 140)].

(16) Países como Dinamarca, Finlandia, Suecia, Portugal o Irlanda son algunos de los que han optado por no articular la cuota de reserva de empleo a favor de minusválidos.

(17) Siguiendo el Dictamen del Comité Económico y Social de 25 de octubre de 1984 sobre los problemas actuales de Seguridad Social en los países de la entonces Comunidad Económica Europea que abogaba por generalizar el uso del sistema de cuotas. Una breve pero ejemplificativa síntesis de los distintos modelos en SÁNCHEZ (2000, pp. 71 y 72, nota 3) o VALENZUELA (1996, pp. 73 y ss.); más completa, en CES (1995, pp. 100 y ss.).

(18) Debido a la «aparición estable de la contratación temporal no causal introducida mediante el Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, el nivel de temporalidad alcanzó cuotas muy elevadas que hoy en día se mantienen altas», ESTEBAN (1999, p. 154).

las dudas que se hubieran podido suscitar»⁽¹⁹⁾—, al establecer las reglas a observar para computar a los temporales, recogiendo el sistema fijado para determinar el número de representantes de personal en las «elecciones sindicales» y, en fin, al fijar el período de referencia para el cómputo en los doce meses anteriores.

Nuevas variaciones vendrán, a buen seguro, en el futuro, pues no cabe olvidar cómo diversos colectivos, instituciones y organismos públicos han defendido un aumento de la cuota⁽²⁰⁾ —situada muy por debajo de la exigida o alcanzada en otros países europeos— y, a la par, una reducción de los 50 trabajadores como umbral mínimo⁽²¹⁾, lo cual propiciaría una mayor participación de la pequeña empresa en la inserción de este colectivo⁽²²⁾.

A pesar de los pasos dados hacia una regulación acabada y cerrada a problemas interpretativos, el elenco normativo sigue ofreciendo pasajes oscuros sobre los cuales construir la crítica, algunos de los cuales vienen delimitados por los siguientes parámetros:

1. La obligación resulta predicable de la empresa en su conjunto, cualquiera que sea su forma jurídica (sociedad, empresario individual, asociación, fundación...) ⁽²³⁾ y con independencia del número de centros, por más singularidad y autonomía que ostenten ⁽²⁴⁾. La afirmación debe ser retomada para el más problemático supuesto de los grupos de empresas pues, de lo contrario, aquellos que contasen en una, varias o todas las subdivisiones con menos de 50 trabajadores encontrarían un oportuno resquicio para reducir artificialmente el número de contratos destinados a este colectivo, precisamente porque estarían excluidas de observar la obligación legal.

(19) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 7).

(20) Incluso algunos pronunciamientos judiciales, STS, Cont.-Adm., 4 de febrero de 2002.

(21) Por ejemplo, tanto el órgano consultivo en la materia [CES (1995, p. 68)] como la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales [AA. VV. (1996, p. 174)] propusieron en su día aumentar el porcentaje gradualmente hasta el 4% y aplicarlo sobre las empresas con más de 25 empleados.

(22) En efecto, en el actual modelo la pequeña empresa queda fuera, de tal modo que, «como contribuidora destacada en la creación de empleo, no participa en la inserción del colectivo, al menos a través de la reserva... [Además,] no se saca provecho de las circunstancias humanas y de receptividad a los incentivos económicos que hacen de la pequeña empresa un marco idóneo para la integración», ESTEBAN (1999, pp. 155 y 156).

(23) SÁNCHEZ-CERVERA (2000, p. 74); criterio corroborado por los Tribunales cuando afirman cómo la «normativa en examen afecta a las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, sin distinguir ni introducir matización alguna en función de la forma de constitución de la empresa», STSJ, Cont.-Adm., Galicia 29 de septiembre de 2000.

(24) Al respecto, sobre un supuesto relativo a una entidad bancaria, argumentaba un pronunciamiento judicial cómo al tener «proyección nacional resulta indiscutible que, aunque su sede social se encuentre en un domicilio cierto de una determinada provincia, tiene múltiples centros de trabajo en múltiples provincias del territorio español. Nada obstaría a que el cumplimiento de la obligación legal se realizara sobre el total de la plantilla», STSJ Cataluña 11 de mayo de 1994. En igual sentido, STSJ, Cont.-Adm., Castilla y León/Valladolid 4 de mayo de 2000.

2. El ánimo de incluir a la totalidad de la plantilla resulta manifiesto, pero las reglas introducidas para el cómputo de los trabajadores temporales abre la herida de viejas discusiones surgidas —como se ha dicho— con ocasión de las elecciones a representantes unitarios, con lo que se reproducen en esta sede los problemas allí planteados ⁽²⁵⁾. Superando la inocua previsión de equiparar a los operarios vinculados por un contrato de duración determinada superior a un año con los fijos de plantilla, otras son las cuestiones que reclaman una breve parada en el camino: en primer lugar, si su extensión fuere inferior al año, «cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más» ⁽²⁶⁾; en segundo término, si al dividir los días trabajados por doscientos el resultante supera el número de trabajadores, a dicho total habrá que estar ⁽²⁷⁾; en fin, aquellos doscientos días comprenderán los efectivamente trabajados, los de descanso semanal, los festivos y las vacaciones anuales, listado a incrementar con los perdidos como consecuencia de las causas de suspensión del contrato ⁽²⁸⁾, pero no con las ausencias, «aun cuando sean justificadas» ⁽²⁹⁾.

3. Al encuadrar el precepto el período de referencia en los doce meses inmediatamente anteriores no termina por acotar el espacio temporal a considerar, pues omite el *dies ad quem*, o fecha desde la cual retrotraer el cómputo. La solución más adecuada ⁽³⁰⁾ pasaría por fijar una periodicidad anual para realizar la operación, de tal manera que en enero —por ejemplo—, conforme a los datos del año anterior, se puedan calcular los puestos a cubrir por minusválidos en el nuevo ciclo.

(25) Para solventar los muchos surgidos, baste remitir a cuantos autores estudiaron en su momento dicho procedimiento y, en particular, FERNÁNDEZ (2000, pp. 1344 y ss.); RODRÍGUEZ (1995, pp. 283 y ss.) o BLASCO (1995, pp. 91 y ss.).

(26) Lo cual abre la posibilidad a considerar sólo a los que tuvieran contrato en vigor, o bien añadir a los anteriores cuantos en ese momento hubieran dejado de prestar servicios en la empresa, pareciendo solución más adecuada al tenor legal esta última. Así, se deberá «contar el número global de días trabajados por todos los contratados por término de hasta un año y delimitar bloques de doscientos días y por cada uno de estos bloques computar un trabajador más», BLASCO (1995, p. 93).

(27) La única y lógica interpretación inferible del precepto legal es la de considerar el número de cuantos asalariados presten servicios en la empresa en el momento de efectuar el cómputo si el producto de dicha operación arroja un saldo superior. De idéntica opinión en el proceso electoral, RODRÍGUEZ (1995, p. 283).

(28) BLASCO (1995, p. 97).

(29) FERNÁNDEZ (2000, p. 1345).

(30) Otra posibilidad más gravosa sería la de computar los doce meses desde el momento en el cual la Inspección de Trabajo pretenda verificar el efectivo cumplimiento de la medida. Debe observarse cómo, en efecto, resulta más aconsejable la defendida en texto, habida cuenta los cálculos se realizarían una sola vez al año (cabría, incluso, imponer al empresario la obligación de elaborar una especie de censo o, en su defecto, utilizar las certificaciones de las entidades gestoras de la Seguridad Social). En el segundo caso, por el contrario, la empresa debería ir renovándolos constantemente ante una eventual e impredecible inspección del órgano sancionador, pues no debe olvidarse cómo los artículos 5.1 y 8.3 de la LIT y 7.1 y 8.1 del RIT permiten al Inspector el acceso al lugar de trabajo en cualquier momento, libremente y sin previo aviso, sin perjuicio de que tal actividad pueda ser previamente concertada. Sobre el asunto, CALVENTE (1999, pp. 51 y ss.).

4. Así obtenido el número de discapacitados con el que debiera contar la empresa, y si en la actualidad no alcanzara tal cifra, deberá contratar a sujetos de dicho colectivo por la diferencia o adoptar alguna de las medidas alternativas establecidas. De optar por lo primero, el mutismo sobre las modalidades contractuales a seguir es absoluto, motivo por el cual habrá que estar y pasar por la voluntariamente pactada entre las partes: indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial⁽³¹⁾; cualquiera que sea podrá tener trascendencia a otros efectos, habida cuenta las subvenciones y bonificaciones establecidas para la contratación de estos sujetos tal vez no resulten entonces aplicables⁽³²⁾.

5. Vígentes los oportunos contratos y verificado el cumplimiento de la cuota, «la necesidad de mantener a lo largo de la vida de la empresa la reserva del 2% de la plantilla de trabajadores minusválidos no supone individualmente para cada uno de los que hayan sido contratados una garantía frente al despido individual o colectivo distinta de la que corresponde a los demás trabajadores, cuando concurren las causas o motivos que la Ley establece...»⁽³³⁾, habida cuenta la norma «no contempla la preferencia que se aduce (...), sólo contempla medidas de reserva de puestos de trabajo en las empresas, prohibición de discriminación e igualdad de acceso a la función pública y fomento del empleo»⁽³⁴⁾.

2.1. Articulación de la medida

La configuración de la cuota hasta aquí esbozada encuentra desarrollo adjetivo en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, dictado en desarrollo de la LISMI, al establecer una serie de mecanismos orientados a procurar su óptima articulación y su efectivo cumplimiento. Siguiendo la dicotomía inicialmente establecida, habrá que referirlo únicamente a las organizaciones empresariales, pues en el ámbito público la medida opera —como más adelante quedará expuesto— conforme a sus específicas previsiones.

Con la salvedad señalada, y tal vez ansiando facilitar a los empresarios el reclutamiento de este colectivo para su incorporación a la plantilla, la norma estable-

(31) Nada dice la norma sobre la «posibilidad de que la reserva de contratos para minusválidos pueda cumplirse mediante contratos de tal modalidad», SEMPERE (1999, p. 50). Sin embargo, es comúnmente aceptado identificar la voluntad legislativa con la de cualquier tipo de contratación, aun cuando ésta lo sea a tiempo parcial, entre otras modalidades, TUSET (2000, p. 121).

(32) TUSET (2000, p. 121).

(33) STS, Cont.-Adm., 4 de febrero de 2002.

(34) STS, Cont.-Adm., 11 de junio de 2001. El caso más significativo viene determinado por los expedientes de regulación de empleo. En tales supuestos, frente a pronunciamientos anteriores, la Administración deberá atender como proceda —a partir de las potestades de propuesta de la empresa— para, o bien obligar a la unidad productiva a mantener la cuota, o bien asegurar la articulación de alguna de las medidas alternativas en aras a evitar la correspondiente sanción. Por lo tanto, velará «de modo positivo y efectivo» por mantener el respeto a la legalidad, «cualquiera que sea la forma en que se logre dentro de los fines del expediente de regulación», STS, Cont.-Adm., 4 de febrero de 2002.

ce cómo los trabajadores minusválidos que conformarán ese porcentaje serán los incluidos como tales en el correspondiente registro existente al efecto en la Oficina de Empleo (artículo 4) y que hayan sido calificados como tales por los equipos multiprofesionales del IMSERSO⁽³⁵⁾. La previsión, aun mereciendo favorable acogida, debe ser ampliamente excepcionada⁽³⁶⁾ —máxime cuando no ha constituido un instrumento eficaz⁽³⁷⁾—, pues no es ilógico pensar que una persona con minusvalía reconocida y suficiente para ser destinataria de esta medida no figure en el citado registro⁽³⁸⁾, motivo por el cual habría que aceptar la inclusión en el 2% exigido de cuantos fueran directamente contratados por la empresa sin intervención de mediador alguno (público o privado)⁽³⁹⁾.

En segundo término, dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal (léase comité de empresa, atendiendo al artículo 63.1 del ET), cuantas empresas superen —conforme a los cómputos descritos con anterioridad— los 50 empleados deberán enviar a la Oficina del Servicio Público de Empleo de la provincia donde radique su sede social, así como a las emplazadas en aquellas otras en las cuales cuente con algún centro de trabajo, relación detallada de los puestos ocupados por minusválidos y de cuantos pudieran quedar, por sus características, a tal fin reservados (artículo 5)⁽⁴⁰⁾. Para algunos, la ineficacia del servicio público de colocación en este aspecto es uno de los grandes problemas de la cuota de reserva⁽⁴¹⁾, por lo que tal vez sería conveniente la creación de una agencia de colocación específica para discapacitados, «que aúne la fiabilidad con la rapidez»⁽⁴²⁾.

(34) Lógicamente, será irrelevante la calificación que pretenda efectuar la propia empresa, STSJ, Cont.-Adm., Castilla y León/Valladolid 4 de mayo de 2000.

(35) *Contra*, algún pronunciamiento aclara que «las alegaciones de la recurrente concernientes a que la Ley 13/1982 no exige claramente que el cómputo de los trabajadores minusválidos deba referirse a los «oficialmente reconocidos» no tiene apoyo legal conforme al artículo 7.2 en relación con el artículo 10 de la misma Ley», STSJ, Cont.-Adm., Castilla y León/Valladolid 4 de mayo de 2000.

(36) Pues «se ha utilizado poco y no se ha potenciado ni desarrollado», CES (1995, p. 59).

(37) Un ejemplo viene dado por los trabajadores con incapacidad concedida y reincorporados a la empresa, como afirmaba la contestación de la Dirección General de Empleo, de 4 de abril de 1990. La solución parece lógica, pues igual protección merece el discapacitado derivado que el congénito. *Contra*, no falta quien, en una quizá exagerada sobreprotección de estos últimos, aboga por no computarlos en el porcentaje, ESTEBAN (1999, p. 159).

(38) El I PEPD propuso que la contratación pudiera hacerse, además de a través de las Oficinas de Empleo, mediante cualquier entidad colaboradora del Servicio Público de Empleo en materia de contratación (punto IV.12).

(39) El incumplimiento o el retraso en dicho envío no conlleva sanción administrativa sino cuando, a su vez, derive de haber infringido la reserva de empleo, STSJ, Cont.-Adm., Andalucía/Sevilla 9 de diciembre de 1999.

(40) En este sentido, VALENZUELA (1996, p. 76) o ESTEBAN (1999, p. 152).

(41) VALENZUELA (1996, p. 76).

Como última mención digna de reseña, la norma concedió facultad a los convenios colectivos para designar los puestos susceptibles de quedar afectados por la reserva (artículo 6.1) ⁽⁴³⁾. Aun así, tal vez se eche de menos una mayor concreción legislativa determinando, clasificando o, al menos, indicando —aun cuando lo hiciera con carácter general— ramas de actividad, categorías profesionales o puestos de trabajo más propicios a cobijar personas integrantes de este colectivo. En cualquier caso, la delimitación de los puestos por la norma paccionada ha de venir caracterizada por dos notas, a saber: de un lado, debe ser concebida como preferencial, nunca absoluta ⁽⁴⁴⁾; de otro, supone una mera facultad de los interlocutores sociales, cuyo defecto no impediría, sin embargo, una adecuada subsanación a través de «acuerdos posteriores o en la relación de puestos de trabajo o plantilla de la empresa» ⁽⁴⁵⁾. Así, cuando aquélla no haya sido utilizada, una interpretación teleológica impediría establecer acotamiento alguno respecto a los puestos en potencia ocupables por personas discapacitadas.

La propia negociación colectiva debería asumir su papel de vehículo idóneo para, ante el silencio legal, incluir algunas propuestas en orden a concretar como procede los puestos destinados a minusválidos. Así, por ejemplo, cabría diferenciar entre el propio colectivo y aplicar un porcentaje de la cuota a unos puestos y otro a trabajos distintos según diversos criterios: ya atendiendo al carácter derivado o congénito de la discapacidad; ya considerando la gravedad de la situación y la dificultad en la ejecución de los servicios ⁽⁴⁶⁾, habida cuenta es muy distinto un discapacitado severo de uno leve ⁽⁴⁷⁾. Medidas todas ellas tendentes a contrarrestar los efectos del sistema actual, pues implanta en este colectivo lo que se ha pretendido evitar en la globalidad: la desigualdad ⁽⁴⁸⁾.

(42) A tal efecto, el legislador procedió a modificar los modelos de la hoja estadística (incluidos en los anexos del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos), en el sentido de incorporar la relación concreta de puestos, así como los acuerdos recogidos por la norma paccionada en tal sentido (artículo 6.2).

(43) De lo contrario, el tenor legal acabaría por ceñir el contenido de la obligación a los puestos mencionados en el convenio cuando, antes al contrario, más recomendable resulta «ampliar las expectativas empleadoras» [NÚÑEZ (1996, p. 34)] con cualesquiera otras ocupaciones si con las primeras resultare insatisfecha la cuota.

(44) ALONSO (1998, p. 21).

(45) «Quizás esta medida se debería limitar a empresas de dimensión importante», ESTEBAN (1999, p. 158).

(46) Interesante el modelo diseñado en Alemania, conforme al cual «personas discapacitadas con especiales dificultades para la inserción laboral se computan como varios puestos ocupados por discapacitados (hasta un máximo de 3)», CES (1995, p. 102).

(47) En este sentido, «dado el demostrado potencial de los adultos minusválidos gravemente afectados para el trabajo, no parece haber motivos para proporcionar oportunidades profesionales solamente a los minusválidos leves. Segregarlos (...) impide de hecho su acceso a partes importantes de un estilo de vida normal», THOMAS (1987, p. 309).

2.2. Medidas alternativas

La Ley de Acompañamiento de 1997 permitió a las empresas, por primera vez y ante el constatado incumplimiento de la cuota de reserva ⁽⁴⁹⁾, la excepcional posibilidad de quedar exentas de aquella obligación de manera parcial o total a través de dos sistemas alternativos, calificados entonces como «preocupantes» ⁽⁵⁰⁾ o «sorprendentes vías de escape» ⁽⁵¹⁾.

2.2.1. INSTRUMENTOS DE ARTICULACIÓN

La disposición adicional trigésimo novena de la Ley 66/1997 marcaba el primer paso al establecer las dos formas mediante las cuales hacer uso de tal facultad, dejando para un posterior desarrollo las medidas concretas a adoptar: de un lado, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, conforme a lo previsto en el artículo 83 del ET; de otro, por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral. En ambos casos (como se encargó de precisar la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, aclarando así «un anterior defecto de redacción» ⁽⁵²⁾ que parecía referirse sólo al segundo de los supuestos), la reserva de empleo sólo podrá obviarse poniendo en práctica medidas alternativas; es decir, no estamos ante la liberación de una obligación, sino ante un cumplimiento alternativo ⁽⁵³⁾.

La imprecisa premisa de partida ⁽⁵⁴⁾ parece otorgar con elevada automaticidad a la negociación colectiva el simple papel de acoger la excepción y optar por la aplicación de las medidas alternativas. Sería encomiable, sin embargo, que aquélla asumiese un rol más vertebrador, en orden a «complementar y especificar lo dispuesto en la norma reglamentaria para tener en cuenta la diversidad de sectores y de

(48) Así lo reconocía expresamente el CES (1995, p. 43) y el I PEPD (punto IV.12). Llegó a afirmarse que se trataba de «un precepto que, en ocasiones, ha sido interpretado flexiblemente, pues se considera que esta medida de reserva no es de aplicación automática, sino progresiva», AA. VV. (Seoane, coord.) (1999, p. 363, nota 165). Como apunte curioso, un estudio realizado en Barcelona sobre 734 empresas con más de 50 trabajadores arrojó escalofriantes datos: el 80% no tenía ningún trabajador con discapacidad y más de la mitad desconocía la obligación legal; información extraída de CERMI (2000, p. 39).

(49) ROJO (1998, p. 33).

(50) SEMPERE (1998, p. 68).

(51) SEMPERE (1999, p. 51).

(52) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 8).

(53) Abierta realmente a múltiples cuestiones: «¿sólo convenios sectoriales o también de empresa?, ¿los de ámbito inferior al estatal, sólo cuando esos no existen o cuando, aun existiendo, carecen de regulación sobre la materia?, ¿o, quizá, sólo convenios de cualquier ámbito pero cuando recojan lo previsto en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico?, etcétera», SEMPERE (1999, p. 50).

empresas y también la diversidad de situaciones de minusvalía»⁽⁵⁵⁾. En efecto, con demasiada frecuencia, la tarea de los interlocutores queda limitada a acoger la habilitación y, a lo sumo, reflejar determinadas «cláusulas con una virtualidad absolutamente quimérica, una especie de mentira piadosa frecuente en nuestra negociación colectiva»⁽⁵⁶⁾.

2.2.2. MEDIDAS CONCRETAS A ADOPTAR EN DEFECTO DE LA CUOTA

El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, hizo operativas las previsiones anteriores y estableció las tan citadas y esperadas —no por todos en igual escala⁽⁵⁷⁾— medidas alternativas al cumplimiento de los «burlados»⁽⁵⁸⁾ cupos, sin perjuicio —como reza su Exposición de Motivos— de poder incorporar otras en el futuro, circunstancia capaz de demostrar que toda esta regulación recientemente aprobada está sometida a un necesario juicio posterior de eficacia⁽⁵⁹⁾.

Cabe destacar cómo la norma las denomina ahora medidas sustitutorias, de forma tal que permite la completa alternancia o su simultaneidad con el cumplimiento parcial de la cuota (artículo 1.1) y contempla la opción empresarial única y exclusivamente en defecto de lo dispuesto en la contratación colectiva. Por otro lado, el texto reglamentario ha sido desarrollado por la Orden de 24 de julio de 2000, regulando con carácter general el procedimiento de articulación (adaptada por la Generalidad Valenciana en su correspondiente Comunidad por Orden de 12 de diciembre de 2000) y el Real Decreto 246/2000, de 24 de julio, de la Generalidad de Cataluña, específicamente para dicho territorio.

Las medidas, listadas actualmente en número de cuatro⁽⁶⁰⁾, pueden ser agrupadas para su mejor estudio en las tres siguientes, no sin antes reiterar su aplicación a

(54) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 8).

(55) A falta de un barrido exhaustivo y actual de la inclusión de este tipo de cláusulas en la negociación colectiva —entre diversos motivos, por la economía del espacio y del tiempo, pero dejándolo para mejor ocasión— sirvan los ejemplos contenidos en ESTEBAN (1999, p. 151, nota 33).

(56) Pues hay quien hubiera preferido un mayor cumplimiento de la cuota y «un mínimo rigor de partida (...) antes de abrir la puerta a otras alternativas», ESTEBAN (1999, p. 165).

(58) OJEDA (1983, p. 226).

(59) En este sentido, también su propia disposición adicional primera habilita al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para modificar los módulos de los contratos mercantiles o civiles u otras medidas alternativas, así como para determinar otras entidades beneficiarias a la vista de la experiencia del sistema de donaciones y patrocinios.

(60) Otras que habían sido propuestas no llegaron a ver finalmente la luz. Es el caso de la creación de un Fondo Especial para el Empleo de las Personas con Discapacidad —semejante al existente en otros Estados del continente— nutrido «de las aportaciones económicas que realicen las empresas que opten por no cumplir con el cupo de reserva legal» [TUSET (2000, p. 124)] y destinado a subvencionar contrataciones para personas con discapacidad. Tal postura olvida, sin embargo, cómo toda contratación financiada resulta forzada y, a la larga, no pervive y aleja del resultado verdaderamente deseable: una integración estable.

las empresas pero recelando en grado sumo —más bien, rechazando— de su efectiva operatividad en las Administraciones Públicas, al contar con su propia regulación específica. En este sentido, la propia Orden de 24 de julio de 2000, ha omitido cualquier referencia a las mismas y contempla como destinatarias a «las empresas con más de 50 trabajadores»:

1. Realización de un contrato mercantil o civil —con la indiscutida finalidad de excluir aquellos otros sometidos al Derecho del Trabajo⁽⁶¹⁾— con un Centro Especial de Empleo⁽⁶²⁾, o con un trabajador autónomo discapacitado, tanto para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o cualesquiera otros productos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad propia de la empresa que opta por esta medida, como para la prestación de servicios ajenos y accesorios a sus normales tareas.

Requisito indispensable será observar un determinado importe mínimo anual en los anteriores conciertos, concretado en el triple del salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la preceptiva cuota (artículo 2.2, párrafo 1.º). Dicha cuantía resultará aplicable tanto a los realizados con Centros Especiales de Empleo como a los alcanzados con trabajadores autónomos minusválidos, aun cuando la norma solamente aluda a los primeros. En efecto, la opción aquí defendida parece la más razonable en base a los siguientes motivos: de un lado, evitaría un agravamiento de la «marginalización de los Centros Especiales de Empleo, ya que [el tenor legal] los acoraza y cierra las vías de salida de su mano de obra hacia el mercado ordinario de trabajo»⁽⁶³⁾; de otro, la solución contraria abriría un nuevo resquicio para contratar con autónomos en unos niveles muy inferiores y eludir, a la postre, tanto la cuota como sus mecanismos sustitutivos.

2. Como segunda medida alternativa (pero de más reciente implantación), el Real Decreto 29/2004, de 20 de febrero, ha regulado los denominados «enclaves laborales», si bien no deja de ser una variante perfectamente incardinable en el supuesto anterior. Aun así, su propia Exposición de Motivos le adivina en lo venidero una gran contribución al cumplimiento de la obligación de la cuota en dos sentidos: «de una parte, al facilitar la incorporación a la plantilla de la empresa ordinaria y, de otra parte, al configurarse como una nueva medida alternativa si se dan las condiciones excepcionales» requeridas. No obstante, y a pesar del optimismo del legislador, no cabe olvidar cómo la articulación de este nuevo mecanismo puede derivar en un nuevo subterfugio bajo el cual amparar incumplimientos de la cuota y no conducir, en definitiva, a los efectos deseados, como es el de propiciar la contra-

(61) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 10).

(62) Con estas medidas alternativas dichos centros «actualizan su papel y amplían su campo de actuación», GALA (2000, p. 103).

(63) La principal crítica a los CEE pasa precisamente por tacharlos como reductos en los cuales el minusválido queda atrapado, con escasas posibilidades de dar el salto al mercado ordinario de trabajo, ESTEBAN (1999, p. 101).

tación por empresas ordinarias de estos trabajadores minusválidos; y ello en contra, nuevamente, de las buenas intenciones de la norma: «al trabajador con discapacidad, el enclave le permite completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo; y a la empresa colaboradora, le permite conocer mejor las capacidades y posibilidades de estos trabajadores, lo que puede llevarle finalmente a decidir incorporarlos a su plantilla», lo cual determinará en su caso la aplicación de las ayudas previstas en el artículo 12 del Real Decreto 290/2004.

En concreto, el enclave laboral queda configurado como un contrato (a formalizar por escrito y con el contenido mínimo impuesto por el artículo 5.1 del Real Decreto 290/2004) entre la empresa colaboradora y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla, lo cual supone un desplazamiento temporal de un grupo de trabajadores con discapacidad pero manteniendo con el centro especial de empleo la relación laboral de carácter especial y ejerciendo éste la dirección y organización de la prestación de servicios. A tal efecto, resultarán de aplicación tanto el importe mínimo establecido para el supuesto anterior (el triple del salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota obligatoria), como el resto de condiciones oportunas (relativas a la duración del enclave, número y características de los trabajadores incluidos, información al servicio público de empleo, desarrollo de las relaciones laborales en el enclave, prevención de riesgos o, finalmente, la eventual incorporación posterior a la empresa colaboradora) en los términos previstos por el Real Decreto 209/2004 y examinados con mayor detenimiento en este estudio al tratar la relación laboral especial de los trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo.

3. La última posibilidad, en la cual «la empresa no recibe ninguna contrapartida aparte de evitar la contratación directa del minusválido»⁽⁶⁴⁾, será la de realizar donaciones y efectuar acciones de patrocinio, «siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado laboral» (artículo 2.1.3.^o).

El importe mínimo a cumplir aparece en este caso reducido a 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota (artículo 2.2, párrafo 2.^o), sin acertar a comprender meridianamente la reducción operada en la cuantía, máxime cuando no asegura directamente un empleo de minusválidos⁽⁶⁵⁾; por tal motivo, no faltará quien considere que la

(64) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 10).

(65) O, a lo sumo, «promociona de una forma muy indirecta la integración laboral de los minusválidos», GALA (2000, p. 103).

alternativa «traiciona la filosofía»⁽⁶⁶⁾ y la finalidad primigenia de la LISMI, por lo que tal vez hubiera sido mejor ofrecerla exclusivamente como parcial⁽⁶⁷⁾.

A pesar de lo anterior, la alternativa ofrecida puede ayudar a superar aquellas situaciones marcadas por la imposibilidad de atender ofertas de empleo a favor de este colectivo. En cualquier caso, «el acierto de la medida dependerá de la eficacia [en la labor encomendada a] esas fundaciones y asociaciones de interés social»⁽⁶⁸⁾.

2.2.3. EL REQUISITO DE LA EXCEPCIONALIDAD

Lejos de permitir el recurso arbitrario y sistemático a estas medidas alternativas, el legislador ha pretendido configurarlas como vías de escape realmente excepcionales⁽⁶⁹⁾. Por tal motivo será de todo punto preceptivo acreditar previamente el requisito de excepcionalidad y obtener la oportuna autorización, siguiendo al respecto el procedimiento previsto en la Orden de 24 de julio de 2000.

En este sentido, la singularidad será reconocida, genéricamente, cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada obedezca a la imposibilidad de atender, por parte de los servicios de empleo públicos competentes o las agencias de colocación, la oferta de empleo debido a la carencia de demandantes discapacitados inscritos en la ocupación o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones ofrecidas (artículo 1.2).

En aras a comprobar su efectiva concurrencia, la oficina pública de empleo correspondiente, *de motu proprio* o por remisión de la agencia de colocación que hubiera intervenido, deberá emitir certificación acreditativa —realmente «una mera constatación» de su existencia⁽⁷⁰⁾— en el plazo de dos meses a contar desde la recepción de la oferta y disfrutando el silencio administrativo, ante la falta de contestación expresa, de carácter positivo. La validez del pronunciamiento será de dos años desde su expedición o, excepcionalmente, de tres si mediaren circunstancias tales como procesos de regulación de empleo u otras relativas a la naturaleza de la actividad de la empresa o el tipo de ocupaciones habitualmente demandadas, en previsiones de nuevo genéricas en exceso y capaces de forzar a la Administración a permitir las medidas alternativas como mal menor. En cualquier caso, tras este período las empresas deberán solicitar nueva certificación, a otorgar siempre y cuando persista el insuficiente cumplimiento de la obligación principal y acaezca de nuevo en ese momento la oportuna excepcionalidad.

(66) ESTEBAN (1999, p. 166).

(67) «Como máximo, el 50% de la obligación de reserva, debiendo cubrir el resto, necesariamente, mediante contratación efectiva de trabajadores discapacitados», CES (1995, p. 68). Idea compartida por algunos autores, como GALA (2000, p. 103).

(68) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 10).

(69) Reafirmando así «la vigencia del objetivo principal de fomento de contratación directa de trabajadores minusválidos por las empresas», RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 8).

(70) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 11).

La abstracta delimitación del requisito obligó al legislador a permitir dichas medidas también cuando quedaran constatadas «otras causas» capaces de justificarlas (71). La actividad de la oficina pública de empleo en este supuesto parece venir extendida, no ya a una mera labor de constatación, sino a un receloso trabajo tendente a verificar su efectiva existencia (72), considerando, entre otras cuestiones, «las peculiaridades de carácter productivo, organizativo, técnico, económico, etcétera, que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa». Sólo así cabe valorar la ampliación del plazo para resolver a tres meses, operando el silencio y la validez de tal certificación en idénticos términos a los vistos para el supuesto anterior.

2.3. Incumplimiento de la cuota o de sus medidas alternativas

La verdadera eficacia del sistema propuesto aparece supeditado al control en su aplicación, el cual traerá aparejada la imposición de las oportunas sanciones en caso de incumplimiento. De este modo, el artículo 15.3 de la LISOS califica como infracción grave la inobservancia «en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional».

El primer reproche merece recaer sobre la graduación efectuada, pues conlleva una escasa sanción —de 50.001 a 500.000 pesetas (artículo 40 de la LISOS) o, traducido a la moneda en curso legal, de 300,51 a 3.005,06 euros— incapaz en muchos casos de disuadir al empresario infractor (73).

En segundo término, despeja la duda interpretativa que se planteaba cuando, al no existir las medidas alternativas, sólo resultaba penado el incumplimiento de la cuota. La cuestión puede quedar esbozada en los siguientes términos: frente a posturas realmente favorables a flexibilizar su cumplimiento para llegar a verificarlo de forma gradual (74), otras opiniones recordaban cómo la norma imponía la medida como una obligación objetiva, sin someterla a graduaciones o atenuantes. Así, surgía la disyuntiva de considerar sancionable el incumplimiento sólo cuando en la Oficina de Empleo existieran discapacitados inscritos capaces de ocupar puestos en la em-

(71) En definición de las mismas, la contratación colectiva podría jugar un relevante papel, como bien explica RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 9).

(72) «Existe un margen de apreciación que implica un valor constitutivo de la decisión administrativa», RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 11).

(73) Tuset (2000, p. 125).

(74) Según advertía algún pronunciamiento «no es acertada la interpretación automática de la norma pretendida por la Administración, al prescindir de la realidad de las circunstancias concurrentes en cada caso», STSJ, Cont.-Adm., Comunidad Valenciana 11 de mayo de 1995 [comentada en NÚÑEZ (1996, pp. 31 y ss.)], pues en un contexto económico y laboral no óptimo —al estar en paro tantos trabajadores no minusválidos— puede «producirse un efecto reflejo en otros colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral, que podrían solicitar también discriminaciones positivas», CES (1995, p. 139).

presa penada ⁽⁷⁵⁾ o, por el contrario, con independencia de tal circunstancia ⁽⁷⁶⁾. A la postre, se pudo comprobar cómo, al subordinar el cumplimiento de la cuota a la concurrencia de una serie de requisitos, la reserva diluía su imperatividad «quedando, las más de las veces, en algo puramente testimonial y de escasa repercusión en la creación de empleo a favor de los minusválidos» ⁽⁷⁷⁾. En la actualidad, al ser lo sancionado tanto el incumplimiento de la cuota como de las medidas alternativas, la inobservancia de la primera podrá ser subsanada con la articulación de alguna de las segundas. Pero, en cualquier caso, resultará de todo punto inadmisibile —salvo excepcionales supuestos de notables variaciones en la plantilla ⁽⁷⁸⁾— el alegato a un *tempo* aplicativo cuando —con medidas o sin ellas— lleva ya más de veinte años vigente.

A partir de la premisa anterior, quedaría por clarificar «la duda de cada cuánto tiempo vuelve a perfeccionarse un incumplimiento que permita la repetición —también— de la sanción» ⁽⁷⁹⁾. En este sentido, no parece descartable la opción alemana de establecer una compensación mensual por incumplimiento de la cuota o por cada puesto de trabajo que debiera ocupar un minusválido, entendiendo así sancionable la reiteración de dicho comportamiento ilegal.

En cualquier caso, el incumplimiento de la reserva o sus medidas alternativas genera la mencionada sanción administrativa. No conlleva, sin embargo, una obligación estricta de contratar —mucho menos a favor de una persona concreta ⁽⁸⁰⁾— ni la posibilidad de anular cualquier nuevo contrato realizado en su lugar ⁽⁸¹⁾, como ocurre en el modelo británico, que impide contratar «personal de nueva incorporación a menos que ya satisfaga el porcentaje obligatorio de trabajadores discapacitados» ⁽⁸²⁾.

(75) «No hay duda que para poder sancionar la no contratación de trabajadores minusválidos, en primer lugar se requiere, con arreglo a la Ley, que en la correspondiente Oficina de Empleo se hallen registrados trabajadores con las características necesarias para ocupar un puesto en la empresa que se trate», STSJ, Cont.-Adm., Madrid 17 de octubre de 1996.

(76) «No es cuestionable la responsabilidad de la recurrente por la comisión de la infracción sancionada, ya que con conocimiento de unas obligaciones legales concretas, las ha incumplido», STSJ, Cont.-Adm., Castilla y León/Valladolid 4 de mayo de 2000.

(77) Tuset (2000, p. 125).

(78) En tales casos, sí será necesaria una cierta flexibilidad de la Inspección permitiendo a la empresa amoldarse a la nueva situación; igualmente en el supuesto contrario —reducción de plantilla—, aunque siempre será aquí más fácil cumplir la cuota, pues al reducir el número de trabajadores a computar, también el de las reservas. En este sentido se pronunciaba la Dirección General de Empleo, al contestar a una consulta efectuada, el 11 de mayo de 1990. Incluso cabría defender la aplicación de las medidas alternativas únicamente a empresas de nueva creación o a cuantas hayan superado recientemente —en un lapso de tiempo a fijar— el umbral de los 50 trabajadores.

(79) Sempere (1998, p. 69).

(80) STSJ Canarias/Las Palmas 4 de abril de 1997, extraída de Cardenal y Sánchez (1998, p. 77).

(81) Tuset (2000, p. 125).

(82) Sánchez-Cervera (2000, p. 72).

Así parece desprenderse, además, de la consulta resuelta por la Dirección General de Empleo con fecha 4 de abril de 1990⁽⁸³⁾, cuando afirmaba que debería cumplir la obligación conforme se fueran cubriendo vacantes o realizando nuevas incorporaciones por incremento de plantilla.

Junto a la debida y ya observada en múltiples ocasiones represión⁽⁸⁴⁾ —aun cuando «las medidas meramente coercitivas no solucionan por sí solas los problemas para la integración laboral»⁽⁸⁵⁾—, una mayor efectividad clama por una mejor información y divulgación⁽⁸⁶⁾, no sólo por parte de la Inspección⁽⁸⁷⁾, sino también de otros sujetos como los representantes unitarios, pues «al tratarse de una obligación nítidamente laboral, [éstos] poseen competencia para controlar su cumplimiento [artículo 68.1.a) del ET], de manera que cuando solicitan al empleador que les facilite información acerca de la identidad y número de los minusválidos contratados, lo que hacen es ejercer un derecho legalmente atribuido. Quizá (...) sea cauce más adecuado que el de la mera represión administrativa»⁽⁸⁸⁾.

Cabría, incluso, pensar en fórmulas más rebuscadas como pudieran ser añadir incentivos a las empresas que superen la cuota mínima obligatoria y adicionales a las bonificaciones de los contratos celebrados con sujetos pertenecientes al colectivo. Ésta parece ser la intención legislativa en la reciente reforma laboral (disposición adicional novena de la Ley 45/2002), cuando facilita la interinidad del discapacitado en situación de incapacidad temporal —habida cuenta una de las reticencias a contratar a un minusválido era la frecuencia de las bajas por tal motivo, con todas las incomodidades y gastos que conlleva para la empresa— a través de un coste cero en Seguridad Social, siguiendo lo observado para trabajadores en situación

(83) Dando cuenta de ella, SÁNCHEZ-CERVERA (2000, p. 76).

(84) Entre muchas otras, SSTSJ, Cont.-Adm., Aragón 7 de noviembre de 1994, Castilla y León/Valladolid 4 de mayo de 2000 o Canarias/Las Palmas, 5 de junio de 2000.

(85) CES (1995, p. 59).

(86) No parece de recibo desechar, aunque a un jurista se le antoje absurda, la idea del desconocimiento de la obligación legal, motivo por el cual sería recomendable una mayor labor informativa al mundo empresarial en general y fomentada tanto por entidades públicas como por específicas asociaciones de discapacitados. En este sentido, CERMI demanda de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo la inclusión de una campaña sistemática de control, labor que, por otra parte, nos consta ha sido y sigue siendo llevada a cabo —tal vez no con tanto celo como el pretendido—, CERMI (2000, p. 41). Sus reivindicaciones fueron plasmadas en el II PEPD, que recoge el compromiso de aquélla por continuar dichas campañas e informando de sus resultados a la comisión de seguimiento del Acuerdo (punto III.9).

(87) El II PEPD contemplaba en su punto III.9.d), como medidas para el seguimiento y control de la cuota cómo la «Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se compromete a impulsar y proponer a las correspondientes autoridades laborales de las Comunidades Autónomas la continuación de las campañas sistemáticas de control sobre el cumplimiento de la obligación de reserva en los planes anuales de inspección. Se informará de los resultados de dichas campañas en la Comisión de seguimiento de este Acuerdo».

(88) SEMPERE (1998, p. 69).

de maternidad, acogimiento y adopción (Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre) ⁽⁸⁹⁾.

Recurriendo nuevamente a la distinción defendida, cabrá recordar ahora cómo el incumplimiento podrá predicarse de las empresas privadas, más no de la Administración-empleador, pues, como se encarga de advertir la mejor doctrina, «la norma no exige esta obligación a las Administraciones Públicas que, desde luego, pueden también acudir a modalidades de contratación privada. Por consiguiente, la proyección empresarial de las Administraciones Públicas se sitúa fuera del elenco de sujetos activos de la infracción» ⁽⁹⁰⁾.

3. LA OTRA VERTIENTE DE LA MEDIDA: LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La genérica previsión de la LISMI incumbe tanto a las empresas —en los términos expuestos anteriormente—, como a las Administraciones Públicas, con muy contadas excepciones ⁽⁹¹⁾. En este ámbito, la específica regulación manifiesta una remarcada vivacidad respecto a la contratación administrativa, prohibiendo celebrar contratos con las empresas incumplidoras de la cuota.

3.1. La cuota de reserva en las Administraciones Públicas

Siguiendo lo preceptuado por la LISMI, la disposición adicional decimonovena de la LRFP determinaba una cuota de reserva mínima no inferior al 3% de las vacantes, hoy día elevada al 5% mediante la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, pero manteniendo la finalidad ya presente anteriormente de alcanzar progresivamente el 2% de todo el personal de la Administración del Estado ⁽⁹²⁾ y que, como en su ver-

(89) En este sentido se había manifestado el II PEPD cuando acordó impulsar «la oportuna modificación normativa que tenga por objeto establecer una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a Seguridad Social derivadas de los contratos de interinidad suscritos con los trabajadores discapacitados que sustituyan a un minusválido durante la situación de incapacidad temporal y mientras dure ésta» (punto III.7).

(90) AA. VV. (Sempere, coord.) (2003, p. 192).

(91) Por ejemplo, «no es aplicable a las Cortes Generales, que en virtud de la autonomía proclamada en el artículo 72 de la Constitución Española, se rigen por lo dispuesto en el Estatuto del Personal de las Cortes Generales y sus normas de desarrollo para todo lo referente al ingreso de los funcionarios de las Cámaras, siendo así que ni el Estatuto ni sus normas de desarrollo ni la propia convocatoria del concurso-oposición establecen un turno reservado para personas minusválidas...», STS, Cont.-Adm., 13 de enero de 2000.

(92) Medida que ya había sido solicitada por el Consejo Económico y Social, pero, a diferencia de la modificación operada, para llegar a alcanzar el 4% [CES (1995, p. 69)] y que, por otra parte, ya había sido implantada en determinadas Comunidades Autónomas como Castilla-La Mancha y Cataluña.

sión privada, habiendo superado el filtro de constitucionalidad ⁽⁹³⁾, «ha ofrecido un panorama de conjunto muy similar al del empleo en el mercado ordinario de trabajo» ⁽⁹⁴⁾. El porcentaje deberá ser aplicado tanto a todas las vacantes convocadas ⁽⁹⁵⁾, ya sean en régimen funcionarial, ya laboral e, incluso para aquellas profesiones liberales cuyo ejercicio exige la superación de algún tipo de oposición o concurso ⁽⁹⁶⁾, como a cualquier Administración Pública ⁽⁹⁷⁾.

Cuantos minusválidos pretendan obtener empleo a través de esta reserva pública deberán participar en las oportunas pruebas selectivas —pudiendo solicitar las «adaptaciones posibles de tiempo y medios para su realización» (artículo 19.1 del RGIPSA)— y reunir los ineludibles requisitos expuestos a continuación:

De un lado, habrán de superar con éxito «los mismos ejercicios» que los realizados por los demás ⁽⁹⁸⁾ para garantizar su participación en «igualdad de condiciones» (artículos 38.3 de la LISMI y 19.1 y 3 del RGIPSA). Lo anterior no significa que lo hagan en competencia con la totalidad de los aspirantes, «sino sólo con los de su condición, si es que los hubiere» ⁽⁹⁹⁾. Cabe la posibilidad, incluso, de que la propia convocatoria exija una nota mínima menor a la fijada para los aspirantes no discapacitados ⁽¹⁰⁰⁾.

De otro, deberán acreditar tanto su grado de discapacidad como la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes al puesto al cual pretenden acceder, a cuyo efecto, tanto en el desarrollo de los procesos selectivos (artículo 19.3 del RGIPSA) como con ocasión de la asignación inicial del puesto de trabajo (artículo 26 del RGIPSA), el órgano competente podrá recabar el oportuno dictamen de la entidad correspondiente del Ministerio de Asuntos Sociales o, en su caso, de la Comunidad Autónoma (artículo 19.3 del RGIPSA).

(93) La posible conculcación del principio de igualdad (artículo 14) y del derecho de los ciudadanos «a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes» (artículo 23.2 de la CE) no existe, habida cuenta «el referido precepto no priva al legislador de un amplio margen de libertad en la regulación de las pruebas de selección de funcionarios, y en la determinación de los méritos y capacidades que se tomarán en consideración», STCo 269/1994, de 3 de octubre.

(94) SÁNCHEZ-CERVERA (2000, p. 78).

(95) En concreto, podrá ir referido al total de las plazas anunciadas en la convocatoria, sin resultar exigible observar dicho porcentaje en cada una de las distintas categorías. Al respecto, STSJ Andalucía/Sevilla 12 de julio de 2002.

(96) Expresamente así lo recoge, por ejemplo, el Real Decreto 1557/1995, de 21 de septiembre, el cual regula el acceso a las oposiciones al título de Notario y al Cuerpo de Registradores de la Propiedad y mercantiles de personas con minusvalía.

(97) Y ello en base a los dos motivos expuestos en ALONSO (1998, pp. 20 y 21).

(98) STS, Cont.-Adm., 20 de abril de 1993.

(99) STSJ, Cont.-Adm., Murcia 18 de diciembre de 2002. Igual criterio mantiene el Alto Tribunal cuando afirma que, «de lo contrario, la reserva carecería de sentido», STS, Cont.-Adm., 20 de abril de 1993.

(100) STSJ, Cont.-Adm., Andalucía/Granada, 29 de octubre de 2002.

3.2. La contratación de las Administraciones Públicas

La intención del legislador ha ido más allá del establecimiento de la cuota en el ámbito público y ha procedido a idear otros mecanismos utilizando aquélla de manera indirecta. A tal efecto, la disposición adicional octava de la LCAP dispone que «los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2%, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación».

La medida, loable por pretender «implicar conjuntamente a las empresas y a la Administración en la consecución de este fin»⁽¹⁰¹⁾, presenta escasa virtualidad, «pues la expresión “podrán” demuestra el carácter potestativo de su inclusión en los pliegos»⁽¹⁰²⁾. A pesar de lo dicho, resulta admirable el esfuerzo llevado a cabo en determinados sectores gubernamentales por dotarla de mayor eficacia⁽¹⁰³⁾.

La previsión anterior viene «reforzada»⁽¹⁰⁴⁾ por el artículo 20.d) del mismo texto legal, cuando impide contratar con la Administración a aquellas personas (físicas o jurídicas) en quienes concurren determinadas circunstancias y, entre el elenco allí listado, la de «haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de (...) integración laboral de minusválidos», lo cual hoy día debe entenderse referido al incumplimiento tanto de la cuota como de las medidas alternativas. Tal prohibición, que «supone un intento más del legislador, éste por vía sancionadora, por hacer cumplir con la normativa de integración laboral de los minusválidos»⁽¹⁰⁵⁾, ha sido calificada como exagerada, «ya que ni siquiera la propia Administración cumple la cuota»⁽¹⁰⁶⁾.

(101) AA. VV. (Seoane, coord.) (1999, p. 364).

(102) ALONSO (1998, p. 23).

(103) Así ha ocurrido con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [punto IV.14 I PEPD] y, ya como preceptiva obligación legal, el Ministerio de Asuntos Exteriores (Orden de 25 de noviembre de 2002).

(104) AA. VV. (Seoane, coord.) (1999, p. 364).

(105) ALONSO (1998, p. 23).

(106) CES (1995, p. 59). A pesar de tal postura, merecen los más encendidos reproches aquellas opiniones conforme a las cuales resulta «absolutamente desproporcionado» que a la sanción a imponer por el incumplimiento «se le superponga una sanción accesoria de prohibición para contratar que puede suponer, económicamente hablando, cientos o miles de millones de pesetas, con pérdidas de numerosos puestos de trabajo en aquellas empresas cuya actividad depende directamente de la contratación con las Administraciones Públicas», Voto particular al Dictamen 5/1998, de 27 de mayo, en CES (1998, p. 21).

III. CONCLUSIONES

En primer lugar, a nadie puede escapar el reiterado y patente incumplimiento de la cuota de reserva a favor de minusválidos tanto en el sector privado como en el público.

En segundo término, la articulación de medidas que permitan un cumplimiento alternativo (sustitutorio, pues es necesario acreditar la excepcionalidad) parece una novedad idónea para las empresas privadas, no tanto para las públicas y en absoluto para las Administraciones Públicas. En consonancia con lo anterior, se ha defendido aquí la no aplicación de aquéllas en este último sector, pues —aun cuando inspirado en el mismo precepto legal (artículo 38 de la LISMI)— cuenta con un acervo normativo exclusivo y excluyente.

El tiempo transcurrido desde su implantación aconsejaría una mayor severidad no sólo en la graduación (pasando de grave a muy grave) sino también en el celo a la hora de verificar su efectivo cumplimiento por la Administración, todo ello sin perjuicio de continuar las sistemáticas campañas informativas y de potenciar la —hasta ahora escasa, pero potencialmente valiosa— labor de los interlocutores sociales.

Idéntico argumento serviría de base al legislador para acometer reformas reivindicadas en la propia esencia de la medida tiempo, tales como aumentar el porcentaje, reducir el umbral mínimo en el número de trabajadores de la empresa o incluir distinciones en el reparto de la cuota atendiendo a diversos criterios.

Por otro lado, la consecución del ansiado progreso del colectivo aquí estudiado requiere «una acción de toda la colectividad de superación de prejuicios y de una actitud más favorable para la integración de las personas con minusvalía en la sociedad y en la vida profesional»⁽¹⁰⁷⁾, con un nuevo talante dispuesto a soltar el pesado lastre de las «inercias históricas difíciles de modificar»⁽¹⁰⁸⁾. Pero también, una mayor voluntad y seguimiento para conseguir el efectivo cumplimiento de lo normado pues, de lo contrario caeríamos en las perniciosas «leyes-manifiesto»⁽¹⁰⁹⁾.

En cualquier caso, y a pesar de las anteriores conclusiones, el ya largo camino construido al andar de los años hace pensar en un paulatino avance en la tan mentada integración de estos sujetos, en parte debido a la interacción entre la cuota y muchas otras mejoras —laborales, sociales y fiscales— arbitradas por las distintas Administraciones.

La encuesta de población activa correspondiente al segundo trimestre de 2002 permite corroborarlo. De los 2.339.200 discapacitados existentes en España (el 8,7% del total de la población nacional), sólo 787.000 son activos (33,7%). De ellos,

(107) RODRÍGUEZ-PIÑERO (2000, p. 12).

(108) ESTEBAN (1999, p. 148).

(109) Textos legales elaborados «para dar respuesta a requerimientos sociales o ejecución de programas políticos, pero sin intención de aplicarlas en la práctica o, al menos, sin el cuidado necesario para que ello pueda hacerse. Suelen [estar...] llamadas a incumplirse, ya que ni se conocen bien (...) los medios disponibles ni la organización administrativa que se puede poner al servicio de los propósitos contenidos en la regulación», MUÑOZ (1993, p. 20).

666.900 tienen empleo, lo cual arroja un porcentaje desempleado del 15,3% del colectivo, frente al aproximado 8,6% existente en la población sin discapacidad. Sólo queda, pues, hacer disminuir tales cifras hasta equipararlas con los no discapacitados ⁽¹¹⁰⁾ y, ya en conjunto, luchar y avanzar hacia un pleno empleo sin distinciones. Será momento para, desde aquella óptima atalaya, divisar nuevos campos de batalla: uno de ellos podrá ser lograr la igualdad entre sexos dentro del específico colectivo —habida cuenta de aquellos 666.900 sólo el 35% son mujeres— o atender con mayor detenimiento a los discapacitados con mayor minusvalía ⁽¹¹¹⁾.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV. (1987): *La integración social de los jóvenes minusválidos (I)*, MTSS, Madrid.
 — (1993): *La integración social de los minusválidos*, Escuela Libre Editorial, Madrid.
 — (1996): *Plan de acción para las Personas con Discapacidad*, MTAS, Madrid.
 — (1999): *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona.
 — Seoane, J.A., coord. (1999): *Derecho y retraso mental. Hacia un estatuto jurídico de la persona con retraso mental*, Fundación Padeia, La Coruña.
 — Sempere Navarro, A.V., coord. (2003): *Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, Aranzadi, Pamplona.
- ALONSO GARCÍA, B. (1997): *El régimen jurídico de la protección social al minusválido*, Civitas, Madrid.
 — (1998): «La integración del minusválido en el mercado ordinario de trabajo», *Tribuna Social*, núm. 91.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. (1987): «La regulación especial del trabajo de los minusválidos», *Relaciones Laborales*.
- AZNAR LÓPEZ, M. et al. (1982): *Integración social de los minusválidos*, MTSS, Madrid.
- BLASCO PELLICER, C. (1995): *El nuevo procedimiento de elecciones sindicales: aspectos críticos*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- CALVENTE MENÉNDEZ, J. (1999): «Organización, funciones y medios de la inspección», en AA. VV. (1999): *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona.
- CARDENAL CARRO, M. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (1998): «Jurisprudencia reciente sobre el trabajo de los minusválidos», *Tribuna Social*, núm. 9.

(110) Aun cuando el grado de integridad pretendida no puede simplificarse a estas cuantificaciones, sí resultaría al menos reconfortante que «los niveles de inserción laboral, o visto desde la otra cara de la moneda, la tasa de desempleo, fuesen equiparables con los de la población general» o no minusválida, VALENZUELA (1996, p. 71).

(111) Como recoge el artículo 8.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, al conminar a los poderes públicos a adoptar «las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presenten menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas...».

- CEDEFOP (1992): *Condiciones para el éxito de la integración de los minusválidos en la vida profesional*, Berlín.
- CERMI (2000): *Un Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el siglo XXI*, Madrid.
- CES (1995): *Informe 5/1995, de 26 de octubre, sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, Madrid.
- (1998): *Informe 5/1998, de 27 de mayo, sobre el Anteproyecto de Ley por el que se modifica la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas*, Madrid.
- ESTEBAN LEGARRETA, R. (1999): *Contrato de trabajo y discapacidad*, Ibidem, Madrid.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (2000): «El comité de empresa. Procedimiento electoral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, tomo II.
- GALA DURÁN, C. (2000): «La relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo», *Temas Laborales*, núm. 55.
- GARCÍA MURCIA, J. (1998): «El trabajo de los incapacitados», *Tribunal Supremo*, núm. 91.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (1986): «Las medidas de protección de los minusválidos: caracteres generales y calificación», *Temas Laborales*, núm. 7.
- MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.M.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B. (2001): *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Pamplona.
- MUÑOZ MACHADO, S. (1993): «La crisis del Estado del Bienestar y la cuestión de la reversibilidad de los derechos sociales: el caso de los minusválidos», en AA. VV.: *La integración social de los minusválidos*, Escuela Libre editorial, Madrid.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, C. (1996): «La aplicación de la reserva de empleo para personas con minusvalía. Comentario a la sentencia de 11 de mayo de 1995 del TSJ de la Comunidad Valenciana», *Tribuna Social*, núms. 68/69.
- OJEDA AVILÉS, A. (1983): «El procedimiento de recolocación, revisitado», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 14.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (2000): «Centros especiales de empleo y cuota de reserva para trabajadores con minusvalía», *Relaciones Laborales*, núm. 5.
- RODRÍGUEZ RAMOS, M.^a J. (1995): *Procedimiento de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios*, Pamplona, Aranzadi, 1995.
- ROJO TORRECILLA, E. (1998): «Las políticas de empleo. Especial atención a las políticas de inserción para los colectivos más desfavorecidos», *Relaciones Laborales*, núm. 8.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (1985): «El derecho al trabajo de los minusválidos», *Revista de Trabajo*, núm. 79.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M. y SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M. (2000): *Los trabajadores discapacitados. Contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones especiales, fiscalidad*, CISS PRAXIS, Barcelona.
- SASTRE IBARRECHE, R. (1996): *El derecho al Trabajo*, Trotta, Madrid.

- SEMPERE NAVARRO, A.V. (1998): «El trabajo de los minusválidos: problemas de su regulación», *Tribuna Social*, núm. 91.
- (1999): «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo», *Aranzadi Social*, tomo V.
- THOMAS BELLAMY, G. (1987): «La creación de oportunidades profesionales para personas minusválidas», en AA. VV.: *La integración social de los jóvenes minusválidos (I)*, MTSS, Madrid.
- TUSET DEL PINO, P. (2000): *La contratación de trabajadores minusválidos*, Aranzadi, Pamplona.
- VALENZUELA COSSÍO, B. y TARANCO SEGOVIA, M. (1996): «La reserva de puestos de trabajo para minusválidos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 164.
- VILLA GIL, L.E. (de la) (1995): «La regulación del empleo de los minusválidos en España. Esquema para un estudio», *Tribuna Social*, núm. 55.