

VI

**MEDIDAS DIRIGIDAS A FAVORECER
LA INTEGRACIÓN LABORAL
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

María ARETA MARTÍNEZ
Universidad de Navarra

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN.
- II. MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
 - 1. Los centros ocupacionales.
 - 1.1. Marco jurídico.
 - 1.2. Medidas.
 - 2. El empleo protegido. Los Centros Especiales de Empleo (CEE).
 - 2.1. Marco jurídico.
 - 2.2. Medidas dirigidas a fomentar la integración laboral de trabajadores discapacitados a través de Centros Especiales de Empleo.
 - 3. El empleo con apoyo. Los enclaves laborales y proyectos de empleo con apoyo como fórmula de tránsito del empleo protegido al empleo en el mercado ordinario de trabajo.
 - 3.1. Marco jurídico.
 - 3.2. Requisitos para la celebración de enclaves laborales.
 - 3.3. Medidas dirigidas a incentivar la celebración de enclaves laborales.
 - 4. Contratación laboral ordinaria de trabajadores discapacitados.
 - 4.1. Modalidades contractuales de fomento del empleo de trabajadores discapacitados.
 - 4.1.1. Contrato indefinido de trabajadores minusválidos o su incorporación como socios a Cooperativas de Trabajo Asociado.

- 4.1.2. Contrato temporal a jornada completa de fomento del empleo para minusválidos.
- 4.1.3. Contrato temporal de fomento del empleo para minusválidos a jornada completa o parcial.
- 4.1.4. Contratos formativos.
- 4.1.5. Transformación en indefinidos de los contratos temporales de trabajadores minusválidos.
- 4.1.6. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por Incapacidad Temporal de discapacitados.
- 4.2. Cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados.
- 4.3. Preferencia en la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas a empresas con trabajadores discapacitados.
- 4.4. El empleo selectivo.
- 4.5. Otras medidas.
5. Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - 5.1. Marco jurídico.
 - 5.2. Medidas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral.

III. BREVE RESEÑA SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Marco jurídico.
2. La cuota de reserva para personas con discapacidad.
3. Desarrollo de los procesos selectivos.
4. Puestos de trabajo.
5. Participación de las personas con discapacidad en los cursos de formación.
6. Realización de convenios o contratos con otras entidades para facilitar la integración en el sector público de las personas con discapacidad.
7. Información estadística sobre el acceso de personas con discapacidad al empleo público.

IV. CONCLUSIÓN.

V. ABREVIATURAS.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos prioritarios de las actuales políticas de empleo es la incorporación efectiva al mercado de trabajo de los colectivos con especiales dificultades, entre los cuales ocupan un lugar destacado las personas con discapacidad ⁽¹⁾.

(1) Señala el artículo 26.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003), que «el Gobierno y las Comunidades Autónomas adoptarán, de acuerdo con los preceptos constitucionales y estatutarios, así como con los compromisos asumidos en el ámbito de la Unión Europea, programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo», recogiendo, entre otros colectivos, el de las personas discapacitadas.

Con ocasión del Año Europeo de las personas con discapacidad (2003) ⁽²⁾, a la luz de las directrices marcadas por el Derecho internacional y comunitario y de los objetivos marcados por el Plan de Acción para el empleo del Reino de España (2004) ⁽³⁾, el II Plan de empleo para las personas con discapacidad (2002-2004) ⁽⁴⁾ y el II Plan de Acción para las personas con discapacidad (2003-2007) ⁽⁵⁾, se han venido perfeccionando, desarrollando y adoptando una serie de medidas en nuestro Ordenamiento Jurídico interno tendentes a garantizar una mejor integración de las personas con discapacidad en el ámbito del acceso al empleo y la ocupación. Estas medidas se ordenan no sólo a través de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, sino también a través de la actuación de los interlocutores sociales por medio de la negociación colectiva ⁽⁶⁾.

El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad en el ámbito del acceso al empleo y la ocupación constituye el punto de partida en el tratamiento de esta materia, y se reconoce ya de forma expresa a todos los niveles:

En el Derecho internacional:

- Convenio de la OIT núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado el 25 de junio de 1958 y ratificado por España el 26 de octubre de 1967 (publicado el 4 de diciembre de 1968), prohíbe la discriminación en el acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como, también, en las condiciones de trabajo, si bien es cierto que no menciona expresamente la discriminación por razón de discapacidad.

(2) La Decisión 2001/903/CE, de 3 de diciembre de 2001, del Consejo de la Unión Europea, que declaró el año 2003 «Año Europeo de las Personas con Discapacidad» (DO L 335, de 19 de diciembre de 2001).

(3) Plan de Acción para el empleo del Reino de España 2004, aprobado por el Consejo de Ministro el 19 de septiembre de 2003. Directriz 7, de conformidad con la Decisión del Consejo 2004/740/CE, de 4 de octubre de 2004, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO Serie L 326, de 29 de octubre de 2004).

(4) II Plan de Empleo 2002-2004, de 3 de diciembre de 2002, para las personas con discapacidad entre el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI). Apartado II, sobre Formación e Inserción Laboral; Apartado III, sobre Contratación e Inserción Laboral y Apartado IV, sobre Promoción de la Iniciativa Empresarial. Consúltense también el Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI, aprobado por el Comité Ejecutivo del CERMI el día 13 de noviembre de 2000.

(5) II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad, aprobado por el Consejo de Ministros el 5 de diciembre de 2003. Área 2: Políticas Activas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.

(6) El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003), encomienda a la Comisión de Seguimiento del mismo el análisis de aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar dichos obstáculos, al tiempo que insiste en las posibilidades que otorga la negociación colectiva para contribuir a la integración laboral del colectivo de las personas con discapacidad.

- El Convenio de la OIT núm. 181, sobre Agencias de Empleo Privadas, adoptado el 19 de junio de 1997 y ratificado por España el 19 de mayo de 1999 (publicado el 13 de septiembre de 1999), dispone en su artículo 5.1 que «con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará para que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra forma de discriminación cubierta en la legislación y la práctica nacionales, tales como la edad o la discapacidad».
- La Resolución de las Naciones Unidas 46/96, de 20 de diciembre de 1993, relativa a Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, dispone en su artículo 7.1 que «las disposiciones legislativas y reglamentarias no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo».

En el ámbito de la Unión Europea:

- El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea contempla en su artículo 13.1 una cláusula general de no discriminación por razón de discapacidad ⁽⁷⁾.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ⁽⁸⁾ prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de discapacidad (artículo 21). Así mismo, su artículo 26 señala que «la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad». La plena inclusión de la Carta de Derechos Fundamentales en el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (Parte II) hace que aquélla adquiera carácter vinculante y, con ella, los artículos concernientes de modo directo a la discapacidad ⁽⁹⁾.
- El Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, además de incorporar la Carta de Derechos Fundamentales, recoge una cláusula hori-

(7) El contenido del artículo 13 fue modificado por el Tratado de Niza. Vid., versión consolidada del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (DO Serie C 325, de 24 de diciembre de 2002). El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea quedará derogado tras la entrada en vigor del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (artículo IV.437.1 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa).

(8) DO Serie C 364, de 18 de diciembre de 2000.

(9) Los artículos de la Carta de Derechos Fundamentales que conciernen de modo directo a la discapacidad se han trasladado a los artículos II.81.1 y II.86 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa (DO Serie C 310, de 16 de diciembre de 2004).

zontal de lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad en su artículo III.118 ⁽¹⁰⁾.

- La 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 ⁽¹¹⁾, tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.
- En la Segunda Conferencia Europea de Ministros responsables de políticas de integración de personas con discapacidad, celebrada en Málaga los días 7 y 8 de mayo de 2003, y bajo el título *Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: conseguir una política coherente y por la plena participación*, los Ministros declararon que «la igualdad de acceso al empleo es un factor clave de participación social, así como la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, preferentemente en el mercado de trabajo ordinario; debería en consecuencia estimularse, siendo nuestra prioridad por tanto la evaluación de las capacidades y la aplicación de políticas activas, y que la diversificación de la mano de obra por la promoción del acceso de las personas con discapacidades al mercado de trabajo ordinario supone un triunfo para la sociedad» (apartado 23). A través de dicha declaración se comprometieron a: 1) «mejorar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo haciendo hincapié en la evaluación de las aptitudes, en particular las aptitudes profesionales a la vez que les facilita el acceso al trabajo» (apartado 36), y 2) «poner en marcha los medios necesarios para conseguir la auténtica igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y una participación activa de las mujeres y jóvenes con discapacidad en el campo de la enseñanza y de la formación, el empleo, la política social, la participación en la toma de decisiones, la sexualidad, la representación social, la maternidad y la vida familiar, y para prevenir la violencia» (apartado 39).
- A través de la Resolución del Consejo, de 15 de julio de 2003, sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad ⁽¹²⁾, se invita a los Estados Miembros y a la Comisión, en el ejercicio de sus respectivas competencias a: 1) «proseguir los esfuerzos para eliminar los obstáculos para la integración y la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad», 2) «eliminar los obstáculos que impidan la participación de las personas con discapacidad en la vida social y, en particular, en la vida laboral, y prevenir que se levanten nuevos obstáculos», 3) «reflexionar acerca de la necesidad de nuevas medidas para fomentar el empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad en la socie-

(10) El Tratado por el que se establece una Constitución para Europa entrará en vigor el 1 de noviembre de 2006, siempre que se hayan depositado todos los instrumentos de ratificación o, en su defecto, el primer día del segundo mes siguiente al del depósito del instrumento de ratificación del último Estado signatario que cumpla dicha formalidad (artículo IV.447.2 del Tratado).

(11) DO Serie L 303, de 2 de diciembre de 2000.

(12) DO Serie C 175, de 24 de julio de 2003.

dad», así como 4) «considerar la posibilidad de tomar medidas a escala nacional y europea, (...) para fomentar el empleo de las personas con discapacidad».

- La Decisión del Consejo 2003/578/CE, de 22 de julio de 2003, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros ⁽¹³⁾, señala que «el acceso al mercado de trabajo constituye una prioridad muy importante para las personas con discapacidad (unos 37 millones de personas en la UE), muchas de las cuales tiene la capacidad y el deseo de trabajar». Con el triple objetivo de: 1) pleno empleo, 2) la calidad y productividad económica y 3) garantizar la coherencia entre los dos objetivos anteriores; la Directriz 7 se centra en «promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto». Para ello, los Estados miembros fomentarán la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo todas las formas de discriminación contra ellos ⁽¹⁴⁾. En este sentido, la Recomendación del Consejo, de 14 de octubre de 2004, sobre aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros ⁽¹⁵⁾, señala que «la evaluación del Grupo Europeo de Empleo y el análisis contenido en el Informe conjunto sobre el empleo acerca de la aplicación de las Directrices de la UE y de las recomen-

(13) DO Serie L 197, de 5 de agosto de 2003. La Decisión del Consejo 2004/740/CE, de 4 de octubre de 2004, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros (DO Serie L 326, de 29 de octubre de 2004), señala en su artículo único que, «se mantienen las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros establecidas en el anexo de la Decisión 2003/2003/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003».

(14) Para lograr la plena efectividad del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad, el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España (2004) señala que la legislación española se ha adaptado al contenido de las Directivas comunitarias sobre la materia, poniéndose en marcha distintas medidas:

- Se ha incluido la atención a una persona con discapacidad como razón que permite a un trabajador acceder a la excedencia por cuidado de familiares con reserva de puesto de trabajo.
- Se han incrementado las bonificaciones al empresario por contratación indefinida de trabajadores discapacitados.
- Se han determinado los mecanismos necesarios para establecer enclaves laborales para los trabajadores con discapacidad severa.
- El CES ha elaborado un Informe sobre «La situación de las personas con discapacidad en España», en el que se realiza un diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad en España.
- Se mantienen los incentivos fiscales en el IRPF para los trabajadores activos discapacitados, a través de una elevación de reducciones y de la exención de la totalidad de prestaciones de desempleo y, en el IS, la deducción por contratación de trabajadores discapacitados (ver Directriz octava).
- Se ha elaborado el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, así como los trabajos previos para la regulación del «empleo con apoyo» como fórmula de inserción laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de acceso al empleo.

(15) DO Serie L 326, de 29 de octubre de 2004.

daciones del Consejo de 2003 ponen de manifiesto que España debería dar prioridad inmediata a: Atraer a más personas al mercado de trabajo y hacer del trabajo una verdadera opción para todos», aumentando la cobertura y la eficacia de las medidas activas del mercado de trabajo para las personas desfavorecidas, en particular las personas con discapacidad.

En el Derecho interno y entre las normas más significativas en la materia:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos ⁽¹⁶⁾. Su artículo 37.1, modificado por el artículo 38 LMFAOS/2004, dispone que «será finalidad primordial de la política de empleo de los trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido». A tal efecto se entiende por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en la discapacidad.
- El artículo 17.1 del ET, modificado por el artículo 37.cuatro de la LMFAOS/2004, señala que «quedarán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad».
- La LMFAOS/2004 dedica la sección 3.^a del capítulo III, del título II a «establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo», y supone, a tal efecto, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de la discapacidad.
- La negociación colectiva ha prestado atención a esta cuestión y muchos convenios colectivos incorporan en sus cláusulas normativas el reconocimiento expreso del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad en el acceso al empleo ⁽¹⁷⁾.

(16) BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

(17) Un sector destacado es el de limpieza de edificios y locales:

- Artículo 11 del Convenio Colectivo provincial de trabajo aplicable al sector de Industrias de Tintorería y Limpieza de Ropa, Lavanderías y Planchado de Ropa de Zamora (Código 4905605) (BO de *Zamora* núm. 65, de 31 de mayo de 2004).
- Artículo 32 del Convenio Colectivo para las Actividades de Limpieza, Abrillantado y Pulimento de Edificios y Locales de Salamanca (Código 3700295) (BO de *Salamanca* núm. 178, de 2 de agosto de 2002).
- Artículo 16 del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valladolid (Código 4700275) (BO de *Valladolid* núm. 221, de 26 de septiembre de 2002).
- Artículo 38 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Palencia (Código 3400275) (BO de *Palencia* núm. 154, de 23 de diciembre de 2002. Corr. err., BO de *Palencia* núm. 7, de 15 de enero de 2003).
- Artículo 40 del Convenio Colectivo Provincia de Limpieza de Edificios o Locales de Segovia (Código 4000255) (BO de *Segovia* núm. 62, de 23 de mayo de 2003).
- Artículo del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Soria (BO de *Soria* núm. 140, de 5 de diciembre de 2003).

II. MEDIDAS DIRIGIDAS A FOMENTAR LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El artículo 7.2 de la Resolución de las Naciones Unidas 46/96, de 20 de diciembre de 1993, relativa a Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, dispone que «los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la captación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derecho de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad».

Recientemente, el 7 de diciembre de 2004, el Comité Económico y Social en su Dictamen sobre la modernización de la protección social para crear más y mejores empleos ⁽¹⁸⁾, señalaba que «la discapacidad física y mental reduce significativamente la oferta de trabajo, particularmente entre los trabajadores de entre 50 y 70 años, que son los destinatarios principales de una estrategia europea para hacer que el trabajo sea rentable». En este contexto, se advierte que, «aun protegiendo y atendiendo las necesidades de las personas con discapacidad, es esencial que en todos los Estados miembros exista una mayor cooperación para observar y mejorar los intercambios de mejores prácticas en materia de política de discapacidad. También es fundamental que exista un marco abierto de coordinación de buenas prácticas y acciones positivas para proporcionar unos subsidios que fomenten el empleo por cuenta ajena o propia de quienes sufren cualquier forma de discapacidad física o mental» (apartado 2.7).

Destaca igualmente:

- El Sector del comercio: artículo 27 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio Metal de Palencia (Código 3400085) (BO de *Palencia* núm. 12, de 27 de enero de 2003); artículo 23 del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Comercio de Soria (BO de *Soria* núm. 44, de 21 de abril de 2003) y artículo 25 del Convenio Colectivo Provincial del Comercio en General de Segovia (Código 4000085) (BO de *Segovia* núm. 116, de 26 de septiembre de 2003).
- También el Sector de la Hostelería: artículo 5 del Convenio Colectivo de la Actividad de Hostelería de Ávila (Código 0500065) (BO de *Ávila* núm. 128, de 6 de julio de 2004).
- Artículo 18.II del Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Fibra Óptica (Código 9912605) (BOE núm. 230, de 23 de septiembre de 2004).
- Artículo 9 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Administraciones de Lotería (Código 9900075) (BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004).

(18) COM (2003) 842 final: Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones-Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: Un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable (DO Serie C 302, de 7 de diciembre de 2004).

El artículo 49 de la CE, establece la obligación de los poderes públicos de llevar a cabo una «política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que su título I otorga a todos los ciudadanos, entre los que se encuentra el derecho al trabajo» (artículo 35 de la CE).

En el marco del Plan de Acción para el empleo del Reino de España (2004), el II Plan de Empleo para las personas con discapacidad (2002-2004) y el II Plan de Acción para las personas con discapacidad (2003-2007), y de los diversos Planes aprobados a nivel autonómico, se han venido adoptando una serie de medidas en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que tienen por finalidad potenciar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y en el ámbito de la Administración Pública.

A continuación, se abordan las medidas dirigidas a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral como trabajadores por cuenta ajena:

- 1) Centros ocupacionales.
- 2) Empleo protegido (centros especiales de empleo y relación laboral especial).
- 3) Tránsito del empleo protegido al empleo ordinario (enclaves laborales).
- 4) Integración en el mercado ordinario de trabajo.

- Modalidades contractuales de fomento de la contratación laboral de trabajadores con discapacidad.
- Cuota de reserva de empleo.
- Preferencia en la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas.
- Empleo selectivo.
- Otras medidas.

- 5) Conciliación de la vida familiar y laboral.

Tal como reflejaba el Comité Económico y Social europeo en su dictamen de 26 de febrero de 2004 ⁽¹⁹⁾, las personas discapacitadas precisan a menudo de condiciones especiales que les permitan y les faciliten su incorporación o permanencia en el mercado de trabajo. Para ello, no basta con sensibilizar a todos los grupos sociales, sino que también deben crearse las condiciones adecuadas en materia de política económica y de personal. El objetivo prioritario de las medidas dirigidas a este colectivo debe ser la integración sostenible en todas las formas de empleo.

Finalmente, se hace breve referencia a la incorporación de las personas discapacitadas en el ámbito de la Administración Pública.

(19) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 26 de febrero de 2004, sobre el tema de medidas de apoyo al empleo (DO Serie C 110, de 30 de abril de 2004).

1. LOS CENTROS OCUPACIONALES

1.1. Marco jurídico

- Artículo 41.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos ⁽²⁰⁾.
- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales ⁽²¹⁾.
- Orden de 23 de julio de 1986, por la que se crea el registro de centros ocupacionales ⁽²²⁾.
- Resolución de 5 de febrero de 2001, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre la Consejería de Trabajo y Política Social de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, para la construcción, equipamiento y remodelación de centros ocupacionales de discapacitados psíquicos.

1.2. Medidas

Los centros ocupacionales tienen por finalidad asegurar servicios de terapia ocupacional y de ajuste de personal y social a los minusválidos cuando, debido al grado de incapacidad, no puedan integrarse en un centro especial de empleo (empleo protegido) o en el mercado ordinario de trabajo. Estos establecimientos tienen por objeto el desarrollo personal de los minusválidos en orden a lograr, dentro de sus posibilidades, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone para la integración social.

2. EL EMPLEO PROTEGIDO. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

El objetivo prioritario de las políticas de empleo en esta materia es que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado ordinario de trabajo (privado, público o autónomo) y, sólo cuando por razón de la naturaleza o de las consecuencias de su minusvalía no puedan realizar una actividad productiva ordinaria, se incorporarán al mercado de trabajo mediante la fórmula especial del trabajo protegido a través de la prestación de servicios en CEE mediante la correspondiente relación laboral de carácter especial.

2.1. Marco jurídico

A) Relación laboral de carácter especial e inclusión en el correspondiente Régimen de Seguridad Social:

(20) BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

(21) BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 1985.

(22) BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1986.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos ⁽²³⁾: artículos 37, 41.1 y 44.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo ⁽²⁴⁾.
- ET: artículo 2.1.g).
- LGSS: disposición adicional segunda.

B) Centros Especiales de Empleo (CEE):

a) Normativa estatal:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos ⁽²⁵⁾: artículos 42, 43 y 45.
- Orden de 16 de marzo de 1983, por la que se establecen las condiciones que han de reunir las empresas protegidas, los centros especiales de empleo y los centros especiales de iniciación productiva para obtener su calificación e inscripción en el registro correspondiente de la Secretaría General de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y para ratificar la situación registral de las empresas protegidas y Centros Especiales de Empleo ⁽²⁶⁾.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos ⁽²⁷⁾.
- Orden de 16 de octubre de 1998, que establece las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo ⁽²⁸⁾.
- Real Decreto 2388/2004, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2005 ⁽²⁹⁾.
- Circular 3/004/2003, de 24 de marzo, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre bonificación de cuotas a Centros Especiales de Empleo por ocupación de trabajadores minusválidos ⁽³⁰⁾.

(23) BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

(24) BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985. Corr. err., BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 1985.

(25) BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

(26) BOE núm. 72, de 25 de marzo de 1983. Corr. err., BOE núm. 90, de 15 de abril de 1983.

(27) BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 1985.

(28) BOE núm. 279, de 21 de noviembre de 1998.

(29) BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 2004.

(30) BO del *Ministerio de Sanidad y Seguridad Social* de 31 de marzo de 2004.

b) Normativa autonómica:

Andalucía:

- Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo ⁽³¹⁾: artículo 14.
- Orden de 4 de octubre de 2002, que desarrolla los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo ⁽³²⁾.

Asturias: Resolución de 28 de mayo de 2003, que establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones al fomento del empleo y la integración del minusválido ⁽³³⁾.

Castilla La Mancha: Orden de 15 de mayo de 1998, que regula los Servicios de los Centros de Base de Atención a Personas con Discapacidad ⁽³⁴⁾: artículo 1.c).

Castilla y León: Orden EYE/1904/2004, de 15 de diciembre, que convoca ayudas económicas, cofinanciadas en sus Programas IV y V por el Fondo Social Europeo, contenidas en el IV Plan Sectorial Regional de discapacitados para el año 2005 ⁽³⁵⁾:

- Programa I: Proyectos generadores de empleo estable para trabajadores discapacitados en CEE.
- Programa II: Mantenimiento de puestos de trabajo de las personas con discapacidad en CEE.

Extremadura: Decreto 48/2004, de 20 de abril, que aprueba el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Extremadura ⁽³⁶⁾.

Galicia: Orden de 5 de abril de 2002, sobre Programas de fomento en empresas de economía social, para promoción del autónomo y para integración laboral de las personas con discapacidad en centros especiales y trabajo autónomo ⁽³⁷⁾. Programa de apoyo a la creación, ampliación y mantenimiento de centros especiales de empleo.

(31) BO de la *Junta de Andalucía* núm. 71, de 18 de junio de 2002.

(32) BO de la *Junta de Andalucía* núm. 132, de 12 de noviembre de 2002.

(33) BO del *Principado de Asturias* núm. 142, de 20 de junio de 2003.

(34) BO de *Castilla-La Mancha* núm. 23, de 22 de mayo de 1998.

(35) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

(36) DO de *Extremadura* núm. 48, de 27 de abril de 2004.

(37) DO de *Galicia* núm. 72, de 15 de abril de 2002. Corr. err., DO de Galicia, núm. 81, de 26 de abril de 2000.

La Rioja: Orden de 26 de abril de 2004, que aprueba las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del empleo de personas con discapacidad en centros especiales de empleo y empresas normalizadas ⁽³⁸⁾.

Valencia: Ley 11/2003, de 10 de abril, que aprueba el Estatuto de las Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana ⁽³⁹⁾: artículo 26.

c) Convenios Colectivos de ámbito empresarial (CEE):

- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Trabajadores Disminuidos Físicos y/o Sensoriales de Cataluña (Código 79011565) ⁽⁴⁰⁾.
- Convenio Colectivo de trabajo para la empresa CEE Iniciativas Carolinenses, S.L. (Código 2301422) ⁽⁴¹⁾.
- Convenio Colectivo de Centros Especiales de Empleo de Galicia (Código 8200775) ⁽⁴²⁾.

Existe un tipo de relación laboral de carácter especial para los trabajadores minusválidos empleados en los CEE. La prestación de servicios a través de dicha relación laboral da lugar a su inclusión en el Régimen correspondiente de la Seguridad Social. Podrán ser contratados a través de esta relación laboral especial las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33% y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los CEE.

Los CEE son empresas cuya finalidad principal es proporcionar a los trabajadores discapacitados la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo. Los CEE pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro. Es necesario que estén inscritas en el Registro correspondiente.

2.2. Medidas dirigidas a fomentar la integración laboral de las personas discapacitadas en Centros Especiales de Empleo

Con la finalidad de fomentar la integración laboral de los trabajadores minusválidos en CEE se han previsto subvenciones, ayudas y bonificaciones a la Seguridad

(38) BO de *La Rioja* núm. 56, de 1 de mayo de 2004.

(39) BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2003 y DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4479, de 11 de abril de 2003. Corr. err., DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4486, de 24 de abril de 2003.

(40) DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 4233, de 6 de octubre de 2004.

(41) BO de *Jaén* núm. 76, de 2 de abril de 2003.

(42) DO de *Galicia* núm. 120, de 25 de abril de 2003.

Social dirigidas a aquellos centros productivos que sean calificados como CEE, por tener en su plantilla, al menos, un 70% de trabajadores discapacitados, y consisten en:

- Ayudas para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de centros) consistentes en:
 - Subvenciones para asistencia técnica.
 - Subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito convenio. La subvención financiera será de hasta 3 puntos de interés.
 - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

La subvención no podrá superar los 12.020,24 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el centro supera el 90% de trabajadores minusválidos de la plantilla.

La subvención no podrá superar los 9.015,18 euros por puesto de trabajo creado de carácter estable si el centro está comprendido entre el 70% y el 90% de trabajadores minusválidos de la plantilla.

- Ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEE. El empresario goza de los siguientes beneficios:
 - Subvención de coste salarial: 50% del SMI vigente, por puesto de trabajo ocupado por minusválido que realice una jornada de trabajo normal y esté de alta en el sistema de Seguridad Social.
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
 - Subvención para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas. La subvención no podrá superar el coste real y será un máximo de 1.803,04 euros por los gastos que originen tales conceptos.
 - Subvención destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad.
 - Subvención dirigida a equilibrar el déficit presupuestario de aquellos CEE, que carezcan de ánimo de lucro, sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
 - Subvención para estudios de viabilidad, auditorías, comercialización, asesoramiento, etcétera. La cuantía de la ayuda puede ser hasta el 50% del coste cuando se realiza a instancia de parte, o bien el 100% si es de oficio.

3. EL EMPLEO CON APOYO. LOS ENCLAVES LABORALES Y PROYECTOS DE EMPLEO CON APOYO COMO FÓRMULA DE TRÁNSITO DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO

3.1. Marco jurídico

A) Normativa estatal:

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad ⁽⁴³⁾.

B) Normativa autonómica:

- Andalucía: Decreto 85/2003, de 1 de abril que establece Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía ⁽⁴⁴⁾: artículo 11, sobre contratación de trabajadores discapacitados a través de empresas colaboradoras.
- Castilla y León: Orden EYE/1904/2004, de 15 de diciembre, que regula los incentivos para la contratación por empresas colaboradoras de trabajadores del enclave laboral (Programa VI) ⁽⁴⁵⁾.
- Valencia: Ley 11/2003, de 10 de abril, que aprueba el Estatuto de las Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana ⁽⁴⁶⁾: artículo 27 (Empleo con apoyo y enclaves laborales).

Por enclave laboral se entiende el contrato celebrado entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para lo cual un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Se pretende que los trabajadores discapacitados contratados por un CEE pueden acceder al mercado ordinario de trabajo de manera paulatina y adaptada, de tal forma que el enclave laboral se conforma como un paso intermedio entre el empleo protegido del CEE y el mercado ordinario de trabajo.

(43) BOE núm. 45, de 21 de febrero de 2004.

(44) BO de la *Junta de Andalucía* núm. 79, de 28 de abril de 2003.

(45) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

(46) BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2003 y DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4479, de 11 de abril de 2003. Corr. err., DO de la *Generalitat Valencia* núm. 4486, de 24 de abril de 2003.

3.2. Requisitos para la celebración de enclaves laborales

Para la celebración de enclaves laborales es preciso que:

Los CEE:

- Lleven inscritos en el registro, al menos, seis meses y que en los seis meses anteriores a la celebración del enclave laboral hayan desarrollado una actividad de forma continuada.
- Mantengan una actividad propia como tales CEE.
- Podrán ser empresas colaboradoras cualquiera del mercado de trabajo que formalice con un CEE el contrato del enclave laboral.
- Respecto de los sujetos destinados al enclave serán los trabajadores discapacitados del CEE sujetos a relación laboral especial. Al menos, el 75% de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de tres años en el CEE. Se consideran trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades de acceso al mercado laboral a tal efecto:
 - Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - Las mujeres con discapacidad no incluidas en los apartados anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

3.3. Medidas dirigidas a incentivar la celebración de enclaves laborales

Algunas Comunidades Autónomas, como Castilla y León, dan ayudas económicas para las empresas colaboradoras ubicadas en la Comunidad de Castilla y León, que contraten por tiempo indefinido a trabajadores discapacitados provenientes de un CEE que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo por encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Parálisis cerebral, enfermedad mental o persona con discapacidad intelectual, con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Las ayudas económicas consistirán en:

- Subvención por importe de 7.814 euros por cada contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa que celebre la empresa colaboradora. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo realizada.
- Bonificación durante toda la vigencia del contrato de trabajo del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

4. CONTRATACIÓN LABORAL ORDINARIA DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS

4.1. Modalidades contractuales de fomento del empleo de trabajadores discapacitados

Un bloque importante de medidas consisten en el reconocimiento y concesión de una serie de incentivos-beneficios económicos a las empresas que incorporen en su plantilla a trabajadores con discapacidad a través de alguna de las modalidades de contratación laboral ordinaria previstas como fomento de empleo de este colectivo. Con carácter general, para que el empresario resulte beneficiario de tales medidas es necesario que el trabajador:

- Tenga un grado de minusvalía igual o superior al 33% y esté reconocido como tal por el Organismo competente, según lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, tras la redacción dada por la disposición adicional cuarta de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad ⁽⁴⁷⁾.
- Se encuentre inscrito en la Oficina Pública como demandante de empleo.
- El contrato de trabajo se formalizará por escrito en el modelo oficial que se establezca al efecto.

Marco jurídico:

- LPGE/2004: artículo 97.nueve.2.A).a) y b) párrafo 4.º.
- Orden TAS/368/2004, de 12 de febrero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 ⁽⁴⁸⁾: artículos 27.2.1.1 y 28.1 párrafo 4.º.

La mayoría de las Comunidades Autónomas han asumido competencias en materia de inserción laboral y fomento del empleo regulando ayudas destinadas a subvencionar las diferentes modalidades de contratos de fomento de la contratación de trabajadores discapacitados. El marco jurídico contemplado en algunas de ellas es el siguiente:

Andalucía:

- Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo ⁽⁴⁹⁾: artículo 13.

(47) BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

(48) BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2004.

(49) BO de la *Junta de Andalucía* núm. 71, de 18 de junio de 2002.

- Orden de 24 de junio de 2002, por la que se desarrollan los incentivos al Empleo Estable regulados en el Decreto 141/2002, de 7 de mayo ⁽⁵⁰⁾. Última modificación por la Orden de 23 de marzo de 2004 ⁽⁵¹⁾.

Aragón:

- Decreto 47/2004, de 9 de marzo, sobre promoción de la contratación estable y de calidad ⁽⁵²⁾. Su capítulo V prevé ayudas dirigidas a las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores discapacitados (artículo 7, sobre contratación indefinida de trabajadores minusválidos y artículo 9, sobre subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores discapacitados).

Asturias:

- Resolución de 6 de marzo de 2003, que establece las bases reguladoras de la concesión de ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad ⁽⁵³⁾: base cuarta.

Cantabria:

- Orden de 13 de marzo de 2002, que adapta el procedimiento de gestión de ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo reguladas en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo de 1983 (BO de *Cantabria* núm. 58, de 26 de marzo de 2002).

Castilla y León:

- Orden EYE/1903/2004, de 15 de diciembre, por la que se convocan las ayudas para el año 2005 para la promoción de empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales ⁽⁵⁴⁾ (Anexo I. Sección 1.ª: incorporación como socios trabajadores o de trabajo de personas desempleadas discapacitadas inscritas en el Servicio Público de Empleo).
- Orden EYE/1904/2004, de 15 de diciembre, que convoca ayudas económicas, cofinanciadas en sus Programas IV y V por el Fondo Social Europeo, contenidas en el IV Plan Sectorial Regional de discapacitados para el año 2005 ⁽⁵⁵⁾:
- El Programa IV de la Orden hace referencia al Fomento e integración de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias.

(50) BO de la *Junta de Andalucía* núm. 85, de 20 de julio de 2002.

(51) BO de la *Junta de Andalucía* núm. 77, de 21 de abril de 2004.

(52) BO de *Aragón* núm. 34, de 22 de marzo de 2004.

(53) BO del *Principado de Asturias* núm. 78, de 3 de abril de 2003.

(54) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

(55) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

- Resolución de 17 de diciembre de 2004, relativa al fomento del autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo, fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y de la contratación del primer trabajador por parte de autónomos o profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena ⁽⁵⁶⁾:
 - Programa II: Fomento de la contratación del primer trabajador.
- Resolución de 17 de diciembre de 2004, por la que se convocan subvenciones para el año 2005, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad y adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal ⁽⁵⁷⁾:
 - Programa I, sobre contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de trabajadores discapacitados.
- Resolución de 17 de diciembre de 2004, por la que se convocan subvenciones para el año 2005, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en los programas de fomento de empleo estable para jóvenes, mujeres y colectivos que presentan especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo ⁽⁵⁸⁾:
 - Programa II: Fomento del Empleo Estable de Colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado laboral; entre los que se encuentran los trabajadores de 25 o más años inscritos como desempleados, que tengan reconocida una minusvalía física, psíquica o sensorial, igual o superior al 33% [artículo 5.3.g)].

Cataluña:

- Orden TRI/349/2004, de 29 de septiembre, que aprueba las bases reguladoras que deben regir el programa de inserción laboral de personas con disminución y personas con dificultades de inserción laboral, y se abre la convocatoria para el año 2004 (DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 4233, de 6 de octubre de 2004).

Extremadura:

- Decreto 180/2001, de 20 de noviembre, que establece el programa de fomento de la contratación indefinida por las PYMES, empresas de la economía social y otras entidades (BO de *Extremadura* núm. 137, de 27 de noviembre de 2001).
- Orden de 23 de junio de 2003, que adapta las previsiones sobre procedimiento de concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos regulados en el Real Decreto

(56) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

(57) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

(58) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 17 de diciembre de 2004.

1451/1983, de 11 de mayo de 1983, a las especialidades que se derivan de la Organización Autónoma Extremeña (BO de *Extremadura* núm. 77, de 3 de julio de 2003).

Antes de analizar cada una de las modalidades contractuales que se recogen a continuación, existe una medida particular en materia de cotización por desempleo, que es común a todas ellas. Desde el 1 de enero de 2004, el tipo de cotización por desempleo en los contratos de trabajo, cualquiera que sea la modalidad, realizados con trabajadores discapacitados que tengan reconocido un grado de minusvalía no inferior al 33% será del 7,55%, del que el 6,00% será a cargo de la empresa y el 1,55% a cargo del trabajador, en todos los Regímenes de Seguridad Social que tengan cubierto tal contingencia⁽⁵⁹⁾. Este es el tipo de cotización por desempleo más bajo de los tres previstos por la normativa (los otros dos tipos son del 8,30% y 9,30%).

4.1.1. CONTRATO INDEFINIDO DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS O SU INCORPORACIÓN COMO SOCIOS A COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

A) Normativa estatal:

- Artículos 7-12 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y medidas de fomento de empleo para trabajadores minusválidos⁽⁶⁰⁾, tras las modificaciones operadas por:
 - Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, que modifica el artículo 7 (apartado 1) del Real Decreto 1451/1983, que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos⁽⁶¹⁾.
 - Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos⁽⁶²⁾. Modifica los artículos 7.1, 8 y 12 e incorpora la disposición adicional segunda.
- Orden de 13 de abril de 1994, que regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos,

(59) La LPGE/2005, ha mantenido el mismo tipo de cotización. El artículo 100.Nueve.2.A).a) prevé el tipo de cotización por desempleo será del 7,55% para los contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados.

(60) BOE núm. 133, de 4 de junio de 1983.

(61) BOE núm. 22, de 26 de enero de 1999

(62) BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

establecidas en el capítulo II del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo de 1983 ⁽⁶³⁾.

- Disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad ⁽⁶⁴⁾.
- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Disposición adicional quinta, según redacción dada por el número 4 de la disposición adicional quinta 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 ⁽⁶⁵⁾.
- Artículo 41 del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido del Impuesto sobre Sociedades ⁽⁶⁶⁾.

Esta modalidad contractual se ha incorporado expresamente en algunos convenios colectivos ⁽⁶⁷⁾.

B) Medidas dirigidas a incentivar esta modalidad contractual:

El empresario que contrate a un trabajador minusválido por tiempo indefinido, así como la Cooperativa de Trabajo Asociado que lo incorpore como Socio resultarán beneficiados por los siguientes incentivos:

- Subvención por cada contrato de trabajo indefinido celebrado con minusválidos:
 - Por importe de 3.907 euros si el contrato indefinido se celebra a jornada completa.
 - Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal para evitar accidentes laborales al trabajador o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo, por importe de hasta 901,52 euros.

(63) BOE núm. 107, de 5 de mayo de 1994.

(64) BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001.

(65) BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

(66) BOE núm. 61, de 11 de marzo de 2004.

(67) Artículo 26 del Convenio Colectivo de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña para el período 1 de mayo de 2004 a 30 de abril de 2007 (Código 7900275) (DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 4247, de 26 de octubre de 2004); artículo 25 del Convenio Colectivo del Metal de Cuenca (Código 1600185) (BO de *Cuenca* núm. 127, de 3 de noviembre de 2003); artículo 11.D del Convenio Colectivo del Sector de Aparcamientos y Garajes de Murcia (Código 3002505) (BO de la *Región de Murcia* núm. 100, de 2 de mayo de 2003); y artículo 9 del Convenio Colectivo de trabajo del Sector Masas Congeladas de Cataluña para los años 2002-2004 (Código 7900965) (BO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 3964, de 9 de septiembre de 2003).

- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, por importe de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentando durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos con dicho tipo de contrato del período inmediatamente anterior.
- Bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la vigencia del contrato (ya sea a jornada completa o a tiempo parcial), en las siguientes cuantías:
 - 70% por cada trabajador menor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 90%.
 - 90% por cada trabajador mayor de 45 años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, dicho porcentaje será del 100%.

C) Requisitos necesarios para aplicar tales medidas:

- Respecto del trabajador minusválido es necesario que:
 - En los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación no haya prestado servicios mediante un contrato indefinido en la misma empresa, grupo de empresas o en empresas a las que la empresa contratante haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del ET.
 - No hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en el plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.
 - No quede sujeto a una relación laboral de carácter especial.
- La empresa beneficiaria de tales medidas queda obligada a:
 - Mantener la estabilidad de los trabajadores minusválidos contratados por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.
 - Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

D) Otras cuestiones de interés son:

- Estos contratos podrán acogerse a la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

4.1.2. CONTRATO TEMPORAL A JORNADA COMPLETA DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA MINUSVÁLIDOS

A) Marco Jurídico:

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y medidas de fomento de empleo para trabajadores minusválidos.

dos ⁽⁶⁸⁾. Artículo 12 y disposición adicional segunda, modificado uno e incorporada la otra, respectivamente, a través del Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos ⁽⁶⁹⁾.

- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas del orden social ⁽⁷⁰⁾; artículo 44.Uno.1.c) y artículo 44.Dos.1.a), modificado por la disposición final cuarta de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica ⁽⁷¹⁾.
- Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social ⁽⁷²⁾. Disposición adicional sexta, de aplicación según lo dispuesto en la disposición adicional tercera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad ⁽⁷³⁾.

B) Contenido de la medida:

- Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante toda la vigencia del contrato:
 - 75%, con carácter general.
 - Si el contrato se celebra con mujeres minusválidas de edad igual o superior a 45 años, las empresas tendrán una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes, y del 80%, en caso de que sea menor de dicha edad.
 - Si es el primer trabajador en la plantilla desde el 1 de enero de 2004, la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes será del 100%.
- Subvenciones por la contratación (varían por Comunidades Autónomas).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal para evitar accidentes laborales al trabajador o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo, por importe de hasta 902 euros.

(68) BOE núm. 133, de 4 de junio de 1983.

(69) BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

(70) BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 1994. Corr. err., BOE núm. 40, de 16 de febrero de 1995.

(71) BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 2003.

(72) BOE núm. 315, de 31 de diciembre de 1996.

(73) BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001.

C) Requisitos para aplicar la medida a los contratos temporales de fomento de empleo para minusválidos:

- La duración del contrato bonificado no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Si se celebra por un plazo inferior al máximo establecido podrá prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.
- Respecto del trabajador minusválido contratado es necesario que:
 - No haya estado contratado en la empresa con posterioridad a 1 de enero de 2003.
 - No sea pariente por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

D) Otras cuestiones:

- Para que la empresa resulte beneficiaria es necesario que no haya amortizado puestos de trabajo desde el 1 de enero de 2004 por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o despido por causas objetivas basado en el artículo 52.c) del ET. Si durante la vigencia de las contrataciones la empresa amortizase puestos de trabajo por alguna de tales causas perderá el derecho a la reducción de cuotas derivadas de dichas contrataciones, debiendo ingresar, a partir del momento en que se haya producido la amortización, las cuotas empresariales por contingencias comunes establecidas con carácter general.
- A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio.
- Existe posibilidad de obtener la indemnización por despido de 33 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 24 mensualidades.

4.1.3. CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO PARA MINUSVÁLIDOS A JORNADA COMPLETA O PARCIAL

En la Comunidad Autónoma de Castilla y León se conceden ayudas económicas a las empresas con ámbito de actuación en dicha Comunidad Autónoma que:

- Contraten a trabajadores con un grado de minusvalía igual o superior al 33% que no hayan mantenido relación laboral de ningún tipo con la empresa en los 6 meses anteriores a la contratación subvencionable.
- La duración de los contratos sea igual o superior a 1 año y a jornada completa o parcial. En caso de celebrarse el contrato a tiempo parcial, la jornada de trabajo será igual o superior al 50% de la jornada ordinaria.
- La retribución del trabajador discapacitado será la correspondiente al puesto de trabajo, sin que resulte inferior al SMI vigente en cada momento, o la parte proporcional en contratos a tiempo parcial.

La cuantía de estas ayudas es una indemnización a tanto alzado por importe de 2.705 euros por puesto de trabajo ocupado por trabajadores discapacitados. En caso de contratos a tiempo parcial dicha cuantía se reducirá en proporción al prorrateo que resulte de aplicar sobre la jornada ordinaria a tiempo completo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La cuantía mencionada se podrá incrementar en un 10% si el trabajador discapacitado contratado:

- Ha trabajado en un CEE ubicado en la Comunidad Autónoma.
- Tiene una discapacidad psíquica o sensorial.

4.1.4. CONTRATOS FORMATIVOS

A) Marco Jurídico:

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos ⁽⁷⁴⁾: artículo 13. También su artículo 12 y disposición adicional segunda, modificado uno e incorporada la otra, respectivamente, a través del Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos ⁽⁷⁵⁾.
- ET: artículos 11 y 12.2 y disposición adicional segunda.
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos ⁽⁷⁶⁾.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad ⁽⁷⁷⁾: disposición adicional décima.

B) Medidas:

1. Comunes al contrato en prácticas y al contrato para la formación:

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante toda la vigencia del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo (el contrato para la formación se celebra

(74) BOE núm. 133, de 4 de junio de 1983.

(75) BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

(76) BOE núm. 85, de 9 de abril de 1998.

(77) BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

- siempre a tiempo completo, ya que la norma excluye expresamente su celebración a tiempo parcial).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal para evitar accidentes laborales al trabajador o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo, por importe de hasta 901,52 euros.
2. Características singulares del contrato para la formación de minusválidos, respecto del régimen general:
- El límite máximo de edad (21 años) para celebrar el contrato no será de aplicación cuando se concierte con trabajadores minusválidos [artículo 11.2.a) del ET].
 - Los trabajadores minusválidos contratados para la formación no serán computados a efectos de fijar el número máximo de contratos para la formación que las empresas puedan celebrar (artículo 7.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral [artículo 11.2.e), párrafo 5.º del ET] ⁽⁷⁸⁾.
3. Características singulares del contrato en prácticas para trabajadores minusválidos, respecto del régimen general:
- Podrá concertarse dentro de los seis años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, frente a la regla general que establece su celebración dentro de los cuatro años siguientes (artículo 11.1 del ET y artículo 1.2 del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores).

4.1.5. TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE LOS CONTRATOS TEMPORALES DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

A) Medidas:

- En el caso de contratos transformados en indefinidos a tiempo completo, la empresa disfruta de:
 - Una subvención por importe de 3.907 euros.

(78) En este mismo sentido, por ejemplo, artículo 11 del Convenio Colectivo del sector de Vinos Espumosos de Cataluña para los años 2003-2005 (Código 7900755) (DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 4061, de 2 de febrero de 2004).

- Una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la duración del contrato, en las siguientes cuantías:
 - 70% por cada trabajador menor de 45 años.
 - 90% por cada trabajador mayor de 45 años.
- En el caso de contratos transformados en indefinidos a tiempo parcial la empresa resulta beneficiaria de:
- Una subvención por importe de 3.907 euros, prevista para la conversión en indefinido a tiempo completo, se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
 - Una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la duración del contrato, en las siguientes cuantías:
 - 70% por cada trabajador menor de 45 años.
 - 90% por cada trabajador mayor de 45 años.

Para que las empresas disfruten de la subvención y bonificación en las cuotas a la Seguridad Social, por la transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con minusválidos es preciso que:

- Mantengan la estabilidad de los trabajadores minusválidos contratados por un tiempo mínimo de 3 años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos.

4.1.6. CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL DE DISCAPACITADOS

A) Marco jurídico:

- ET: artículo 15.1.c).
- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en materia de contratos de duración determinada ⁽⁷⁹⁾.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad ⁽⁸⁰⁾: disposición adicional novena.

(79) BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999.

(80) BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2002.

B) Medida:

Las empresas que contraten trabajadores a través de un contrato de interinidad para sustituir a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal, y durante todo el período de tiempo que persista dicha causa de suspensión, tendrán derecho a una bonificación, durante todo el período de vigencia del contrato, del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

4.2. Cuota de reserva de empleo para trabajadores discapacitados**A) Marco jurídico:****a) Normativa estatal:**

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos ⁽⁸¹⁾: artículo 38.1.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos ⁽⁸²⁾: artículo 4.
- ET: artículo 17.3.
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, que establece las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores ⁽⁸³⁾.
- Orden de 24 de julio de 2000, que regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero de 2000 ⁽⁸⁴⁾.

b) Normativa autonómica:

- Orden de 12 de diciembre de 2000, sobre adaptación de la Orden de 24 de julio de 2000, que regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores ⁽⁸⁵⁾.

(81) BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982.

(82) BOE núm. 133, de 4 de junio de 1983.

(83) BOE núm. 22, de 26 de enero de 2000.

(84) BOE núm. 190, de 9 de agosto de 2000.

(85) DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 3905, de 27 de diciembre de 2000.

B) Medidas.

Las empresas públicas o privadas con 50 o más trabajadores reservarán en las contrataciones que realicen el 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad:

- En ese 2% no podrán computarse los trabajadores readmitidos en la empresa que hubieran cesado en ella por habérseles reconocido una Incapacidad Permanente Parcial, Total o Absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral.
- Los trabajadores contratados para cubrir dicha cuota tendrán la condición legal de minusválido, reconocida por el organismo competente correspondiente y estarán inscritos en el registro de la oficina pública de empleo.
- En algunos convenios colectivos amplían la cuota de reserva de plazas para trabajadores discapacitados hasta un 3% ⁽⁸⁶⁾, un 4% ⁽⁸⁷⁾ y el 5% ⁽⁸⁸⁾.
- En el sector de la construcción y obras públicas, considerando que las actividades y trabajos en las obras comportan riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, el cómputo del 2% se realizará sobre el personal adscrito a centros de trabajo permanentes⁽⁸⁹⁾.

Las empresas pueden quedar excepcionalmente exentas de la obligación de reserva de plazas, adoptando alguna de las siguientes medidas alternativas:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de

(86) En este sentido, vid., artículo 19 del X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (Código 9900985) (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2003), extendiendo la cuota de reserva al 3%.

(87) Artículo 4 del II Convenio Colectivo para las Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana (Código 8000545) (DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4821, de 17 de agosto de 2004).

(88) Por ejemplo, amplían la cuota de reserva hasta un 5%: artículo 30 del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de Confección de Peletería de Cataluña para los años 2003-2005 (Código 7900305) (DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 3928, de 18 de julio de 2003); artículo 53 del Convenio Colectivo estatal de la Industria del Calzado (Código 9900805) (BOE núm. 207, de 29 de agosto de 2002); artículo 18 del Convenio Colectivo del Campo de Albacete (Código 0200015) (BO de *Albacete* núm. 107, de 19 de septiembre de 2003) y artículo 48 del Convenio Colectivo estatal para Industrias de Curtidos, Correas y Cueros (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 1994).

(89) Artículo 37 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la Provincia de A Coruña (DO de *Galicia* núm. 200, de 15 de octubre de 2003); Anexo VIII del Convenio Colectivo para la Actividad de la Edificación y Obras Públicas de la Comunidad de La Rioja para el período 2003-2005 (Código 26001015) (BO de *La Rioja* núm. 49, de 2 de abril de 2003) y artículo 34 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la CAIB (Código 0700335) (BO de las *Illes Balears* núm. 133, de 5 de noviembre de 2002).

bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

- Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y finalmente su integración en el mercado de trabajo.

Estas medidas alternativas deberán estar previstas mediante acuerdos recogidos en la negociación colectiva o, a falta de acuerdo, se adoptarán por decisión voluntaria del empresario.

4.3. Preferencia en la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas a empresas con trabajadores discapacitados

A) Marco jurídico:

a) Normativa estatal:

- Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas⁽⁹⁰⁾: disposición adicional octava.
- Orden de 17 de diciembre de 2001, que aprueba la instrucción sobre el establecimiento de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos sobre la base de la integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas licitadoras⁽⁹¹⁾.
- Orden AEX/3119/2002, de 25 de noviembre, que aprueba los criterios de preferencia en la adjudicación de contratos a empresas licitadoras con personal discapacitado en su plantilla⁽⁹²⁾.
- Orden FOM/3557/2003, de 10 de diciembre, por la que se aprueba la instrucción sobre el establecimiento de criterios de preferencia en la adjudicación de contratos sobre la base de la integración de las personas con discapacidad en las plantillas de las empresas públicas⁽⁹³⁾.

(90) BOE núm. 148, 21 de junio de 2000. Corr. err., BOE núm. 227, de 21 de septiembre de 2000.

(91) BOE núm. 5, de 5 de enero de 2002.

(92) BOE núm. 296, de 11 de diciembre de 2002.

(93) BOE núm. 304, de 20 de diciembre de 2003.

b) Normativa autonómica:

- Canarias: Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública de Canarias: artículo 9 y Decreto 26/1999, de 25 de febrero, de medidas de fomento para integración laboral de minusválidos ⁽⁹⁴⁾.
- Castilla y León: Acuerdo de 8 de octubre de 1998, por el que se publica la Recomendación 1/1998, sobre la preferencia en la adjudicación de contratos para las empresas que tengan minusválidos en su plantilla ⁽⁹⁵⁾.
- Madrid:
 - Decreto 213/1998, de 17 de diciembre, que establece medidas para apoyar la estabilidad y calidad del empleo ⁽⁹⁶⁾: artículo 4.
 - Decreto 49/2003, de 3 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid ⁽⁹⁷⁾: artículo 20.8.
- Navarra: Ley Foral 10/1998, de 16 de junio, sobre Contratos de las Administraciones Públicas: artículo 62.8 y disposiciones adicionales novena y decimocuarta, tras la redacción dada por el artículo 2 de la Ley 16/2002, de 7 de junio, que regula aspectos del acceso al empleo ⁽⁹⁸⁾.
- Valencia: Ley 11/2003, de 10 de abril, que aprueba el Estatuto de las Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana ⁽⁹⁹⁾: artículo 9.

B) Medidas:

En la adjudicación de contratos por parte de las Administraciones Públicas y en caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base a la adjudicación, tendrá preferencia la proposición presentada por aquella empresa que, en el momento de acreditar la solvencia técnica, tenga en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la misma.

4.4. El empleo selectivo

A) Marco jurídico:

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos ⁽¹⁰⁰⁾.

(94) BO de *Canarias* núm. 32, de 15 de marzo de 1999.

(95) BO de *Castilla y León* núm. 204, de 23 de octubre de 1998.

(96) BO de la *Comunidad de Madrid* núm. 2, de 4 de enero de 1999.

(97) BO de la *Comunidad de Madrid* núm. 86, de 11 de abril de 2003.

(98) BOE núm. 153, de 27 de junio de 2002 y BO de *Navarra*, núm. 69, de 7 de junio de 2002.

(99) BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2003 y DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4478, de 11 de abril de 2003.

(100) BOE núm. 133, de 4 de junio de 1983.

- Diversos Convenios Colectivos contemplan la adaptación de los puestos de trabajo para los trabajadores con Incapacidad Permanente Parcial, o para la reincorporación de los trabajadores que cesaron en ella debido a un proceso de Incapacidad Permanente total o absoluta ⁽¹⁰¹⁾.

B) Medidas:

Los trabajadores que hubieran sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su capacidad laboral, tendrán derecho a reincorporarse en la empresa, bien en el mismo puesto de trabajo y en aquel que resulte compatible con su capacidad laboral. Igualmente, los trabajadores que hubieran sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Parcial, tendrán derecho a la adaptación del puesto de trabajo conforme a las limitaciones sobrevenidas.

Se encomienda a los convenios colectivos la tarea de fijar a) la relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos y b) la reserva con preferencia absoluta de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

4.5. Otras medidas

A) El complemento salarial de discapacidad.

Junto a las medidas expuestas y reiterando el protagonismo de la negociación colectiva en la adopción de medidas dirigidas a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, numerosos convenios colectivos del sector de la construcción y obras públicas, vienen incorporando condiciones de trabajo específicas en materia salarial dirigidas a este colectivo, como el complemento salarial de carácter personal por discapacidad, en los siguientes términos:

«Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

(101) A modo de ejemplo: artículo 13.10.4 del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química (Código 9904235) (BOE núm. 189, de 6 de agosto de 2004); artículos 60.9 y 73.1 del Convenio Colectivo de Perfumería y Afines (Código 9904015) (BOE núm. 228, de 21 de septiembre de 2004); artículo 44.7 del Convenio Colectivo de ámbito estatal de Administraciones de Lotería (Código 9900075) (BOE núm. 180, de 27 de julio de 2004); artículo 32 del Convenio Colectivo del Sector de Comercio en General de Guadalajara (Código 1900085) (BO de *Guadalajara* núm. 105, de 1 de septiembre de 2003); artículo 63 del Convenio Colectivo autonómico del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada (BO de *Aragón* núm. 128, de 24 de octubre de 2003); artículo 69 del Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria (BO de *Cantabria* núm. 138, de 18 de julio de 2003); artículo 31 del Convenio Colectivo del Comercio en General (Código 3300245) (BO del *Principado de Asturias* núm. 180, de 4 de agosto de 2003); artículo 53 del Convenio Colectivo de Empresas de Trabajo Temporal (Código 7901245) (DO de la *Generalitat de Cataluña* núm. 3836, de 5 de marzo de 2003) y artículo 34 del Convenio Colectivo del Sector de la Automoción de Huelva (Código 2101915) (BO de *Huelva* núm. 231, de 7 de octubre de 2003).

Grado de discapacidad comprendido entre el:	Importe bruto por mes natural del complemento:
13% y 22%	15 euros
23% y 32%	21 euros
33% o superior	30 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un sólo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente u otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a recibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.»

En los términos expuestos aparece recogido en diversos Convenios Colectivos del ámbito de la construcción y obras públicas ⁽¹⁰²⁾.

(102) Artículos 55 y 61 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Construcción (2002-2006) (Código 9905585) (BOE núm. 191, de 10 de agosto de 2002).

— Artículo 13 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Almería (Código 0400145) (BO de *Almería* núm. 179, de 18 de septiembre de 2002). Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector Construcción y Obras Públicas sobre el incremento económico para los años 2003 a 2006 (BO de *Almería* núm. 142, de 28 de julio de 2003).

— Artículo 13 del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Valencia (Código 4600035) (BO de *Valencia* núm. 230, de 27 de septiembre de 2002).

— Artículo 27 del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huesca (Código 2200105) (BO de *Huesca* núm. 248, de 28 de octubre de 2002).

— Artículo 31 del Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Construcción y Obras Públicas de Jaén (Código 2300075) (BO de *Jaén* núm. 263, de 15 de noviembre de 2002). Artículo 31 de la revisión salarial para 2003 del Convenio Colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de Jaén (BO de *Jaén* núm. 157, de 10 de julio de 2003).

— Artículo 32 del Convenio Colectivo para el Sector de Construcción y Obras Públicas de Palencia (Código 3400245) (BO de *Palencia* núm. 143, de 27 de noviembre de 2002).

— Artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Badajoz (Código 0600175) (BO de *Badajoz* núm. 4, de 9 de enero de 2003).

— Artículos 50.2 y 56 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Cantabria (BO de *Cantabria* núm. 21, de 31 de enero de 2003).

— Artículo 21 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Barcelona para los años 2002-2004 (Código 0801065) (BO de *Barcelona* núm. 3821, de 13 de febrero de 2003).

— Artículos 12 y 20 del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva (Código 2100205) (BO de *Huelva* núm. 154, de 5 de julio de 2003).

— Artículo 46 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Alicante (Código 0300795) (BO de *Alicante* núm. 158, de 12 de julio de 2003).

B) Otras medidas de fomento de la contratación.

Dentro del Plan Regional de Empleo de Castilla y León se contemplan otra serie de medidas adicionales que también fomentan la contratación laboral de trabajadores discapacitados:

- Resolución de 17 de diciembre de 2004, que convoca subvenciones para el año 2005, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas a promover nuevas contrataciones por organización del tiempo de trabajo ⁽¹⁰³⁾:
 - Programa I: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias. Las empresas que sustituyan la realización de horas extraordinarias mediante nuevas contrataciones con trabajadores discapacitados inscritos como desempleados serán beneficiarias de determinadas ayudas.
- Orden EYE/1904/2004, de 15 de diciembre, que convoca ayudas económicas, cofinanciadas en sus Programas IV y V por el Fondo Social Europeo, contenidas en el IV Plan Sectorial Regional de discapacitados para el año 2005 ⁽¹⁰⁴⁾. El Programa V de la Orden tiene por objeto el fomento del teletrabajo para trabajadores con discapacidad mediante el incentivo del contrato a domicilio. La formalización de contratos de trabajo a domicilio con personas discapacitadas (discapacidad en un grado igual o superior al 33%) inscritas como desempleadas:
 - Se subvencionará con una cuantía de 9.015 euros, si se celebran por tiempo indefinido y a jornada completa.
 - Se subvencionarán con una cuantía de 3.005 euros, si son de carácter temporal y a jornada completa, con una duración igual o superior a 1 año.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Decreto 47/2004, de 9 de marzo, sobre promoción de la contratación estable y de calidad, prevé en su

— Artículo 25 del Convenio Colectivo del Sector Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (Código 4900905) (BO de *Zamora* núm. 95, de 8 de agosto de 2003).

— Artículo 31 del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de la Construcción para la Provincia de Tarragona durante los años 2002-2004 (Código 4300145) (DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 3966, de 12 de septiembre de 2003).

— Artículos 34.2.b) y 43 bis del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla (BO de *Sevilla*, núm. 161, de 13 de julio de 2004).

— Artículos 43 y 48 bis del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Granada (Código 1800115) (BO de *Granada* núm. 250, de 30 de octubre de 2003).

— Artículo 30 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de Madrid (Código 2801055) (BO de la *Comunidad de Madrid* núm. 195, de 18 de agosto de 2003).

— Artículo 30 del Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias (Código 3300295) (BO del *Principado de Asturias* núm. 252, de 30 de octubre de 2003).

(103) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

(104) BO de *Castilla y León* núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

capítulo V subvenciones dirigidas a las empresas y entidades que contraten monitores laborales para el acompañamiento en el puesto de trabajo de discapacitados psíquicos y enfermos mentales integrados en su plantilla ⁽¹⁰⁵⁾: artículo 8.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

5.1. Marco jurídico

A) Normativa estatal:

ET:

- Artículo 37.5: reducción de jornada por cuidado de un hijo o familiar discapacitado.
- Artículo 46.3: excedencia forzosa por cuidado de familiar discapacitado. El artículo 46.3 ha sido modificado por la disposición adicional primera de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad ⁽¹⁰⁶⁾.
- Artículo 48.4: suspensión del contrato de trabajo por adopción o acogimiento de menor mayor de 6 años discapacitado.

B) Convenios Colectivos (señalados a propósito de cada concreta medida).

C) Normativa autonómica:

Cantabria: Orden de 8 de marzo de 2002, sobre ayudas destinadas a fomentar la participación en el mercado de trabajo ⁽¹⁰⁷⁾. Programa II, sobre elaboración y puesta en marcha en las empresas empleadoras de planes de acción positiva para la conciliación de la vida familiar y laboral, la no discriminación y la igualdad.

Castilla y León:

- Resolución de 17 de diciembre de 2004, por la que se convocan, dentro del Plan Regional de Empleo, subvenciones para el año 2005, en los programas de fomento de empleo dirigidos a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familia ⁽¹⁰⁸⁾:

- Programa I: Fomento de la contratación, en régimen de interinidad, para sustituir a trabajadores en los supuestos de riesgo durante el embarazo y durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, excedencia por cuidado de hijos o familiares o reducción de jornada para cuidado de hijos o familiares. Serán subvencionados los contratos de interinidad que se celebren con discapacitados inscritos como desempleados (artículo 2.2).

(105) BO de Aragón núm. 34, de 22 de marzo de 2004.

(106) BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.

(107) BO de Cantabria núm. 51, de 14 de marzo de 2002.

(108) BO de Castilla y León núm. 246, de 23 de diciembre de 2004.

- Orden FAM/1970/2004, de 23 de diciembre, que convoca ayudas económicas, para 2005, a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de reducción de la jornada laboral como medida de conciliación de la vida familiar y laboral ⁽¹⁰⁹⁾. Entre otros supuestos, contempla la reducción de jornada motivada por el cuidado de un familiar discapacitado.

La Rioja: Orden de 7 de mayo de 2003, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad ⁽¹¹⁰⁾.

Valencia: Ley 11/2003, de 10 de abril, que aprueba el Estatuto de las Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana ⁽¹¹¹⁾: artículos 10 y 11.

Las medidas que se recogen a continuación, si bien no tienen por destinatarios directos a los trabajadores con discapacidad y tampoco van dirigidas a su integración en el mercado laboral, benefician tanto a la persona con discapacidad como al trabajador que tiene familiares con minusvalía a su cargo, *permitiendo una mayor conciliación de la vida familiar y laboral evitando así que el trabajador se vea presionado a abandonar por tal motivo el mercado de trabajo.*

5.2. Medidas dirigidas a conciliar la vida familiar y laboral

Derecho del trabajador a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, cuando tenga a su cuidado directo alguna persona con minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida (artículo 37.5 del ET). Previsión recogida también por la negociación colectiva ⁽¹¹²⁾.

Derecho del trabajador a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de discapacidad no pueda valer por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida (artículo 46.3 del ET).

(109) BO de *Castilla y León* núm. 2, de 4 de enero de 2005.

(110) BO de *La Rioja* núm. 58, de 10 de mayo de 2003.

(111) BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2003 y DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4479, de 11 de abril de 2003. Corr. err., DO de la *Generalitat Valencia* núm. 4486, de 24 de abril de 2003.

(112) X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (Código 9900985) (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2003).

Artículo 68.6 del Convenio Colectivo del Sector Industria Siderometalúrgica de Cantabria (BO de *Cantabria* núm. 138, de 18 de julio de 2003).

Artículo 7 del Convenio Colectivo del Sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (Código 0400485) (BO de *Almería* núm. 171, de 8 de septiembre de 2003).

Artículos 7 y 75 del Convenio Colectivo del Sector de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería (Código 0400485) (BO de *Almería* núm. 171, de 8 de septiembre de 2003).

El artículo 46.1 del ET permite que, a través de la negociación colectiva, se amplíe la duración del período de excedencia, que podrá ser superior al año. La negociación colectiva ha previsto el derecho a la excedencia para el cuidado de un cónyuge o familiar discapacitado que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida⁽¹¹³⁾.

Derecho del trabajador a la suspensión del contrato de trabajo por un período de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de edad y mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos.

La negociación colectiva ha incorporado otras medidas:

- El otorgamiento de ayudas a los trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad⁽¹¹⁴⁾.
- El reconocimiento del derecho a un período de excedencia voluntaria para el cuidado de familiar discapacitado⁽¹¹⁵⁾.
- Los trabajadores con hijos minusválidos a su cargo tendrán preferencia para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones⁽¹¹⁶⁾.

(113) Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (Código 9003301) (BOE núm. 79, de 2 de abril de 2002). Su artículo 31.2 señala que la duración del período de excedencia por tal causa «no será inferior a tres meses ni superior a tres años y durante el primer año el empleado tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo tendrá un derecho preferente de incorporación a un puesto de trabajo de su mismo grupo y nivel».

El artículo 54.2.b) del Convenio Colectivo estatal para empresas de mediación de seguros privados (Código 9900165) (BOE núm. 14, de 17 de enero de 2005), prevé el derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año para el cuidado de familiares que por razones de discapacidad no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

En el mismo sentido, vid., artículo 46.III del Convenio Colectivo de la empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» (Código 9006482) (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2005); artículo 54.4 del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (Código 9904625) (BOE núm. 279, de 19 de noviembre de 2004); artículo 66 del Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Barcelona para los años 2004 y 2005 (Código 0802535) (BO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 4209, de 1 de septiembre de 2004) y artículo 18 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco (Código 8600050) (BO del *País Vasco* núm. 108, de 9 de junio de 2004).

(114) Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (Código 9003301) (BOE núm. 79, de 2 de abril de 2002). Artículo 46, que prevé una ayuda especial de 1.202 euros anuales para los trabajadores que cuenten, al menos, con un año de antigüedad en la empresa, y tengan hijos que sufran una minusvalía psíquica, física o sensorial superior al 33%.

Convenio Colectivo de la empresa «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima» (Código 9006482) (BOE núm. 4, de 4 de enero de 2002). En su artículo 53.3 se prevé la creación de un fondo de 6.240,67 euros (1.038.360 pesetas) para ayuda a la recuperación de los hijos de trabajadores en Escuelas Especiales por razón de su discapacidad física o psíquica.

(115) Artículo 44 del X Convenio Colectivo estatal de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad (Código 9900985) (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2003).

(116) Artículo 30 del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Zaragoza (Código 5000655) (BO de *Zaragoza* núm. 269, de 21 de noviembre de 2003).

- Permiso retribuido para asistir al consultorio médico con hijos minusválidos ⁽¹¹⁷⁾ o a los programas de coordinación ⁽¹¹⁸⁾.

III. BREVE RESEÑA SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. MARCO JURÍDICO

A) Normativa estatal:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública: disposición adicional decimonovena, modificada por el artículo único de la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados (BOE núm. 296, de 11 de diciembre de 2003).
- Real Decreto 222/2004, de 6 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2004 (BOE núm. 33, de 7 de febrero de 2004): artículo 13.
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (BOE núm. 303, de 17 de diciembre de 2004).

B) Normativa autonómica:

- Baleares: Decreto 36/2004, de 16 de abril, que regula el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears ⁽¹¹⁹⁾.
- Canarias: Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria. Artículo 79 y Decreto 43/1998, de 2 de abril, que desarrolla la Ley de 30 de marzo de 1987, en relación con el sistema de acceso de personas con minusvalía y medidas de fomento para su integración ⁽¹²⁰⁾.
- Navarra: Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. Disposición adicional séptima, tras la redacción dada por el artículo 1 de la Ley 16/2002, de 7 de junio, que regula aspectos del acceso al empleo ⁽¹²¹⁾.

(117) Artículo 11 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Galicia (Código 3600895) (BO de *Galicia* núm. 157, de 14 de agosto de 2003).

(118) Artículo 56.m).2 del Convenio Colectivo del personal laboral del Servicio Catalán de Salud (Código 7901512) (DO de la *Generalitat de Catalunya* núm. 3570, de 7 de febrero de 2002).

(119) BO de las *Illes Balears* núm. 58, de 27 de abril de 2004.

(120) BO de *Canarias* núm. 53, de 1 de mayo de 1998.

(121) BOE núm. 153, de 27 de junio de 2002 y *BO de Navarra*, núm. 69, de 7 de junio de 2002.

- Principado de Asturias: Decreto 21/2004, de 11 de marzo, que modifica el Decreto 22/1993, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo, promoción profesional y promoción interna de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias⁽¹²²⁾.
- Valencia: Ley 11/2003, de 10 de abril, que aprueba el Estatuto de las Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana ⁽¹²³⁾: artículo 25.3.

2. LA CUOTA DE RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Reserva de un cupo no inferior al 5% de las plazas de empleo ofertadas por las Administraciones Públicas para ser cubiertas por personas que, superando las pruebas selectivas, acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33% ⁽¹²⁴⁾. La finalidad es que el colectivo de discapacitados alcance el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado.

Los procesos selectivos incluirán la posibilidad de que, una vez cubierto el cupo de reserva, los aspirantes que hayan superado la fase de oposición sin obtener plaza por dicho cupo puedan optar, en igualdad de condiciones, a las plazas del sistema general, ya se trate de integración por promoción interna o mediante ingreso libre.

Se podrá realizar una convocatoria de selección de personal laboral, en la que la totalidad de las plazas se reservarán para ser cubiertas por discapacitados psíquicos con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Estas plazas se computarán en el cupo reservado para su cobertura entre personas con minusvalía en la oferta de empleo público.

Las convocatorias de pruebas selectivas para acceso por promoción interna previstas en la oferta de empleo público incluirán también una reserva no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%.

También se reservarán un cupo no inferior al 5% de plazas para ser cubiertas entre personas con discapacidad igual o superior al 33%, en las convocatorias para la cobertura de plazas por personal temporal que incluyan fase de oposición y en las que se convoquen 20 plazas o más en un mismo ámbito de participación.

3. DESARROLLO DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

En las pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos, escalas o categorías de la Administración Pública se establecerán para las personas con discapacidad las

(122) BO del *Principado de Asturias* núm. 71, de 25 de marzo de 2004.

(123) BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2003 y DO de la *Generalitat Valenciana* núm. 4478, de 11 de abril de 2003.

(124) Diversos Convenios Colectivos del ámbito de la Administración Pública contemplan ya esta medida: artículo 12 del Convenio Colectivo de la empresa «Administración Comunidad Foral de Navarra y sus Organismos Autónomos» (BO de *Navarra* núm. 24, de 24 de febrero de 2003) o artículo 23 del V Convenio Colectivo Único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la *Generalitat de Cataluña*, modificado por el anexo II del Acuerdo de revisión salarial y modificación de artículos para el año 2003 (DO de la *Generalitat de Cataluña* núm. 3892, de 27 de mayo de 2003).

adaptaciones y los ajustes razonables de tiempo y medios para su adecuada realización.

La adaptación del tiempo consistirá en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.

La adaptación de los medios consistirá en la puesta a disposición del aspirante discapacitado de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnológicas asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe.

4. PUESTOS DE TRABAJO

El discapacitado que haya ingresado en la Administración Pública tras la realización y superación de las pruebas selectivas podrá solicitar:

- La alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras causas análogas.
- La adaptación del puesto o de los puestos de trabajo correspondientes. La compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él.

5. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN

Se establecerán las adaptaciones y ajustes razonables y necesarios para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad en los cursos de formación de empleados públicos.

La Administración Pública podrá realizar cursos de formación dirigidos únicamente a personas con discapacidad.

6. REALIZACIÓN DE CONVENIOS O CONTRATOS CON OTRAS ENTIDADES PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con la finalidad de facilitar la integración en el ámbito del sector público estatal de las personas con discapacidad que presenten dificultades de inserción, la Administración fomentará la realización de convenios o contratos que estén orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo o de cualquier otro tipo.

7. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SOBRE EL ACCESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO

Con carácter anual el Ministerio de Administraciones Públicas elaborará un informe sobre el acceso de las personas con discapacidad al empleo público.

IV. CONCLUSIÓN

Como señala el Reglamento (CE) número 2204/2002 de la Comisión, de 12 de diciembre de 2002 (DOCE Serie L 337, de 13 de diciembre de 2002), relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea a las ayudas estatales para el empleo, «los trabajadores discapacitados pueden necesitar un apoyo permanente que les permita seguir en el mercado laboral, apoyo que va más allá de la concesión de una ayuda a la contratación inicial y que posiblemente incluya la contribución al empleo protegido». En definitiva, la accesibilidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y, concretamente, en el ámbito del trabajo asalariado, exige la existencia de medidas dirigidas tanto a la integración inicial (algunas de las cuales se han analizado aquí) como aquellas otras destinadas a garantizar el mantenimiento del empleo permanente.

V. ABREVIATURAS

BOE	<i>Boletín Oficial del Estado.</i>
CE	Constitución Española.
CEE	Centro Especial de Empleo.
CES	Consejo Económico y Social.
DO	<i>Diario Oficial de la Unión Europea.</i>
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 75, de 28 de marzo de 1995).
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2004).
LMFAOS/2004	Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 2003. Corr. err., BOE núm. 3, de 3 de enero de 2004 y BOE núm. 79, de 1 de abril de 2004).
LPGE/2004	Ley 61/2003, de 30 de diciembre, por la que se aprueban los Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2004. Corr. err., BOE núm. 72, de 24 de marzo de 2004).
LPGE/2005	Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE núm. 312, de 28 de diciembre de 2004).