



**PROPUESTAS DE ENMIENDAS DEL SECTOR SOCIAL
DE LA DISCAPACIDAD REPRESENTADO POR EL
CERMI AL PROYECTO DE LEY DE APOYO AL
EMPRENDEDOR Y DE LA CREACIÓN DE EMPLEO
(PROCEDENTE DEL REAL DECRETO-LEY 4/2013, DE
22 DE FEBRERO)**

Marzo, 2013.

PROPUESTAS DE MEDIDAS DE CARÁCTER FISCAL

PROPUESTA 1. Artículo 7: consideración de renta exenta a efectos del Impuesto sobre Sociedades de las ayudas otorgadas por las Administraciones Públicas ligadas al inicio de las actividades empresariales.

Justificación

La Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de Medidas de Apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo contempla como uno de sus ejes prioritarios el fomento del espíritu emprendedor y como muestra de esta intención, se ha considerado por parte del legislador que era necesaria la reforma de la letra n) del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio con el fin de declarar exentas de tributación las prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único siempre que las cantidades percibidas se destinen a determinadas finalidades.

En relación con esta cuestión, no se puede olvidar que, aparte de las prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único que estarán exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, pueden existir otro tipo de ayudas otorgadas por las Administraciones Públicas que deberían, en aras a ser un verdadero incentivo, estar defiscalizadas en su perceptor, contribuyendo así a su mayor eficacia.

Es por ello que se propone que en el ámbito del Impuesto sobre Sociedades se introduzca una mención a la exención de este tipo de ayudas en la nueva Disposición Adicional decimonovena (entidades de nueva creación), que regula el incentivo relativo al tipo impositivo reducido y las condiciones para su aplicación.

Enmienda propuesta

En consonancia con lo anterior, se propone la modificación del artículo 7 del Proyecto, con el fin de añadir un nuevo apartado 5 en la Disposición Adicional Decimonovena (entidades de nueva creación) que se añadirá en el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo) que tendrá el siguiente tenor literal:

“5 Estarán exentas de tributación por este impuesto, las ayudas percibidas por las entidades de nueva creación con derecho a aplicar lo previsto en la presente Disposición, que hayan sido otorgadas por las Administraciones Públicas en el marco de programas de apoyo a los emprendedores y estén ligadas al ejercicio de actividades económicas.”

PROPUESTA 2. Artículo 7: numeración del artículo 7 y adición de un nuevo número 2 con el fin de incluir una modificación en la deducción por creación de empleo de trabajadores con discapacidad contemplada en el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004).

Justificación

Tras la reforma operada en el año 2006, la Deducción por Creación de Empleo que se prevé en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, para trabajadores minusválidos ha sido uno de los pocos que se ha mantenido tras la desaparición progresiva de la mayor parte de las deducciones allí contempladas.

Esto viene motivado sin duda, por la preocupación del legislador y su creciente atención hacia el colectivo que conforman las personas con discapacidad que no hay que olvidar tienen obstáculos de entrada al mercado laboral superiores a los del resto de personas que conforman la población en condiciones de acceder al complicado mercado laboral de nuestro país.

No obstante lo anterior, no hay que olvidar que pese al mantenimiento de la deducción, ni su importe ni las condiciones para su aplicación se han visto modificados desde hace varios años, lo que nos lleva a plantear que, si lo que se quiere en este momento de grave crisis es incentivar la creación de empleo, como así ha demostrado

el legislador al hilo de la reciente reforma laboral aprobada en Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la que se han incluido medidas de fomento de la contratación indefinida, sería no sólo conveniente, sino claramente incentivador, el que se reformara la deducción con el fin de elevar su importe y modularlo en función del grado de discapacidad de los trabajadores, así como en función de la condición o no de empresa de reducida dimensión del sujeto pasivo.

Asimismo, la propuesta que se realiza contempla que la deducción se pueda aplicar sin límite sobre cuota y una ampliación de su ámbito de aplicación eliminando la necesidad de que el contrato sea indefinido y a jornada completa.

Además, se propone la eliminación de la incompatibilidad con la libertad de amortización con creación de empleo que se prevé en el número 3 de la actual redacción del artículo 41 del Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades.

Con esta batería de medidas se fomentará sin duda la contratación de personas con discapacidad, colectivo con especiales dificultades de acceso a un mercado laboral, ya de por sí complejo en estos momentos siendo esta medida el perfecto complemento a las medidas favorecedoras del emprendimiento que son el eje del Proyecto.

Enmienda propuesta

En línea con lo anterior proponemos la numeración del artículo 7 del Proyecto, siendo el número Uno la medida dirigida a la introducción de una nueva Disposición Adicional Decimonovena (entidades de nueva creación) en el Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, y la introducción de un Número 2 en el artículo que tendría el siguiente tenor literal.

“Dos. Modificación de la deducción por creación de empleo para trabajadores minusválidos regulada en el artículo 41.

Con efectos para los períodos impositivos iniciados a partir de 1 de enero de 2013 y vigencia indefinida, se modifica la redacción del artículo 41 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el

Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, que quedará redactado del siguiente modo:

“Artículo 41. Deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad.

- 1. Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 contratados por el sujeto pasivo, experimentado durante el periodo impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100 del período inmediatamente anterior.**
- 2. Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100 contratados por el sujeto pasivo, experimentado durante el periodo impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100 del período inmediatamente anterior.**
- 3. El importe de las deducciones reguladas en los números 1 y 2 anteriores se incrementará en un 100 por 100 en caso de que el sujeto pasivo sea considerado como empresa de reducida dimensión conforme a lo previsto en el artículo 108 de esta Ley.**
- 4. La deducción prevista en el presente artículo no se computará a los efectos del cálculo del límite previsto en el artículo 44 de esta Ley.”**

PROPUESTA 3. Artículo 8. Uno: Exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de las ayudas otorgadas por las Administraciones públicas que estén ligadas al apoyo a los emprendedores y al comienzo del ejercicio de actividades económicas

Justificación

La Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de Medidas de Apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo contempla como uno de sus ejes prioritarios el fomento del espíritu emprendedor y para ello se ha considerado por parte del legislador que era necesaria la reforma de la letra n) del artículo 7 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio con el fin de declarar exentas de tributación las prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único siempre que las cantidades percibidas se destinen a determinadas finalidades.

Si bien la intención del legislador es muy loable, no hay que olvidar que en el marco de las actuaciones de las diferentes Administraciones Públicas pueden existir ayudas dirigidas al estímulo de los emprendedores que deberían estar asimismo exentas de tributación con el fin de no penalizar a los que inician su actividad económica.

Enmienda propuesta

En consonancia con lo anterior, se propone la modificación del tenor literal del artículo 8. Uno del Proyecto con el fin de incluir un nuevo párrafo en la letra n) del artículo 7 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que tendrá el siguiente tenor literal:

“n) Las prestaciones por desempleo reconocidas por la respectiva entidad gestora cuando se perciban en la modalidad de pago único establecida en el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos en la citada norma.

Esta exención estará condicionada al mantenimiento de la acción o participación durante el plazo de cinco años, en el supuesto de que el contribuyente se hubiera integrado en sociedades laborales o cooperativas de trabajo asociado o hubiera realizado una aportación al capital social de una entidad mercantil, o al mantenimiento, durante idéntico plazo, de la actividad, en el caso del trabajador autónomo.

Igualmente, estarán exentas las ayudas otorgadas por las Administraciones Públicas que se deriven de programas de incentivos a

emprendedores siempre que estén ligadas al comienzo del ejercicio de una actividad económica según la definición que se contempla en esta Ley.”

PROPUESTA 4. Artículo 8. Tres: Incremento de la reducción prevista en el artículo 32.3 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas físicas en cinco puntos porcentuales

Justificación

El artículo 8 Tres del Proyecto prevé la introducción de un nuevo apartado 3 al artículo 32 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (reducción en rendimientos de las actividades económicas), con el fin de incluir una reducción del 20 por 100 para aquellos contribuyentes que inicien la realización de actividades económicas.

Esta medida tan favorecedora no puede obviar la realidad de que el autoempleo es una de las vías utilizadas por las personas con discapacidad (a veces como única vía posible) para lograr su plena inserción en la sociedad, y por ello, en aras al cumplimiento del mandato constitucional recogido en el artículo 49 de nuestra Carta Magna, consideramos que sería incentivador para el colectivo de personas con discapacidad, que esta reducción se viera incrementada en un 5 por 100.

Esta medida que proponemos iría en línea con las reducciones incrementadas que ya se contemplan en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para los rendimientos del trabajo (artículo 20.3) y para los rendimientos de actividades económicas (artículo 32.2.1º) en aquellos casos en que los contribuyentes son personas con discapacidad.

Enmienda propuesta

En consonancia con lo anterior, se propone la modificación del tenor literal del artículo 8. Tres del Proyecto con el fin de incluir un nuevo segundo párrafo a la redacción del artículo 32.3 que tendrá el siguiente tenor literal:

“3. Los contribuyentes que inicien el ejercicio de una actividad económica y determinen el rendimiento neto de la misma con arreglo al método de estimación directa, podrán reducir en un 20 por ciento el rendimiento neto positivo declarado con arreglo a dicho párrafo, minorado en su caso por las reducciones previstas en los apartados 1 y 2 anteriores, en el primer periodo impositivo en que el mismo sea positivo y en el periodo impositivo siguiente.

La reducción prevista en el párrafo anterior se incrementará en cinco puntos porcentuales en el caso de que el contribuyente sea una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

(...).”

PROPUESTA 5. Inclusión de una nueva Disposición Adicional Quinta que modifique la Disposición Adicional Quincuagésima Sexta (Actividades prioritarias de mecenazgo) de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, con el fin de incluir dentro de la lista de las citadas actividades los programas de ejecución de la “Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad”

Justificación

La Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo estableció un conjunto de incentivos a las actividades de mecenazgo que han supuesto sin duda una ayuda para encauzar los esfuerzos privados en actividades de interés general, dotando a nuestro sistema fiscal de una serie de medidas de apoyo que han incentivado al sector privado en el desarrollo de actividades que benefician al conjunto de la sociedad.

Dentro de estos incentivos fiscales se encuentran las Actividades Prioritarias de Mecenazgo que suponen beneficios incrementados con respecto a los generales para los contribuyentes que colaboren con ellas (artículo 22 de la Ley 49/2002)

En relación con lo anterior, el Consejo de Ministros que se celebró el viernes 26 de septiembre de 2008 aprobó la Estrategia Global de Acción para el empleo de las Personas con Discapacidad, con el principal objetivo de promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad e integración laboral, de un colectivo

que representa el 8,6 por ciento de la población entre 16 a 64 años, y sólo el 4,1 por ciento del total de ocupados.

Para ello se previeron una serie de ayudas cuyo importe se estimaron en 3.700 millones de euros a lo largo de cinco años parte en bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que contraten a personas con discapacidad y la parte restante al fomento del empleo protegido, en particular, en los centros especiales de empleo.

Por otra parte, la UAFSE, del Ministerio de Trabajo e Inmigración, tramitó en su día y, posteriormente, la Comisión Europea aprobó el programa Operativo del Fondo Social Europeo 2007ES05UPO002, para el periodo 2007-2013, uno de cuyos objetivos es favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad, a través del cual se canalizan acciones con objetivos por tanto convergentes con los de la Estrategia Global antes reseñada.

Al hilo de lo anterior y teniendo en cuenta el ámbito de las Actividades prioritarias de mecenazgo que se incluyeron en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, y el ámbito objetivo del Proyecto de Ley cuyo fin último es el incremento del empleo, consideramos que es posible proponer la inclusión de los programas de actuación para la ejecución de la Estrategia Global de Acción para el empleo de las Personas con Discapacidad que se aprueben por el Ministerio competente y que se incluyan en el mencionado programa operativo FSE, como actividad prioritaria de mecenazgo, al igual que se hace en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 con los programas dirigidos a la formación del voluntariado que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones Públicas, los proyectos y actuaciones de las Administraciones Públicas dedicadas a la promoción de la sociedad de la información y los programas dirigidos a la lucha contra la violencia de género que hayan sido objeto de subvención por parte de las Administraciones Públicas o se hayan realizado en colaboración con éstas.

Esta medida propuesta ayudará sin duda a que el sector empresarial se involucre en la creación de empleo para este colectivo, empleo que supone la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

Enmienda propuesta

En consonancia con lo anterior, se propone la inclusión de una nueva Disposición Adicional Quinta con el fin de modificar la Disposición Adicional Quincuagésima Sexta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 y añadir un nuevo número 11 que tendrá el siguiente tenor literal:

“Disposición Adicional Quinta

Se modifica la Disposición Adicional Quincuagésima Sexta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 mediante la adición de un nuevo número 10

11º. Los programas de actuación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad para la ejecución de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad, y que se ejecuten dentro del Programa Operativo Plurirregional del FSE de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (2007ES05UPO002).”

MEDIDAS DE CARÁCTER SOCIOLABORAL

PROPUESTA 6. Soluciones normativas a los problemas derivados de la sucesión de empresas y contrataciones en que interviene un centro especial de empleo

Justificación

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando son adjudicatarios de contratos de servicio, tienen muchos problemas, debido a que la nueva contrata debe subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Al CEE, tanto cuando deja de ser adjudicataria del servicio, como cuando pasa a serlo, se le plantean problemas jurídicos, puestos de manifiesto por la doctrina de los Tribunales en las ocasiones que se han pronunciado sobre estos problemas, que afectan a la estabilidad de su empleo y, en muchos casos, a la propia viabilidad de su proyecto empresarial

Las Cortes Generales son conscientes de este tema, prueba de lo cual es que existe un mandato legal al Gobierno, incluido en la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de Reforma del Mercado de Trabajo, para que, en el plazo de doce meses (plazo que se ha incumplido), *regulara "las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo."*

Las soluciones que se proponen no perjudican a las empresas ordinarias sino todo lo contrario, pues supone mejorar la transparencia y eficacia jurídica en los supuestos de sucesión de empresas y contrataciones, reforzando la institución jurídica de la subrogación laboral, y solo en aquellos casos en que se ha admitido legalmente o en los supuestos en que se ha previsto en la negociación colectiva.

1º Supuesto: el CEE es el contratista cedente

En el primer supuesto, es decir, cuando un CEE (contratista cedente) pierde una contrata y es sustituida por una empresa ordinaria, una línea doctrinal ampliamente

mayoritaria, sentada por reiteradas Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Se argumenta, en una serie de primeras Sentencias al respecto, la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera sólo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como centro especial de empleo. (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, nº 6290/2000; S. TSJ Madrid, de 21-9-2001; S. TSJ Galicia, de 16-2-2002) Hay dos Sentencias (SS. TSJ de Murcia, ambas de fecha 4-12-2000), sin embargo, que discreparon del criterio sentado por las anteriores Resoluciones judiciales, al considerar admisible la subrogación de los trabajadores con discapacidad en dicho supuesto.

Sentencias posteriores abordan este problema desde una perspectiva diferente, tanto afecten al CEE como contrata cedente o como contrata cesionario (S. TSJ de la Comunidad Valenciana, de 26-6-2003 y de 24-2-2005; S. TSJ Madrid, de 28-2-2006) La inaplicación de la cláusula de subrogación dependería, según esta nueva línea, de si resulta o no de aplicación a los trabajadores con discapacidad el Convenio Colectivo que establecía la obligación de subrogarse los trabajadores de la contrata.

Creemos que estos problemas deben resolverse para dar seguridad, transparencia y eficacia a las instituciones jurídicas de la sucesión de empresas y contrata. Por otra parte, posibilitar la aplicación de las cláusulas de subrogación, en este primer supuesto en que el trabajador con discapacidad del CEE pasa a la empresa ordinaria, favorece, el objetivo de la LISMI de facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario.

2º Supuesto: el CEE es el contratista cedente

Se precisa, también, dar una solución a los problemas que se presentan cuando le es adjudicada una contrata a un CEE, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores subrogados de la

anterior adjudicataria de la contrata, ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70% de personal con discapacidad para que el CEE conserve la calificación como tal.

En suma:

- Se trata de un problema que está lastrando el funcionamiento de muchos centros especiales de empleo, por tanto perjudicando su viabilidad económica.
- Tiene efectos negativos, por consiguiente, sobre el empleo de este colectivo, que ya de por sí está en condiciones de discriminación.
- A este problema, se están añadiendo otros, como los retrasos en las ayudas de mantenimiento (este año el presupuesto se ha reducido en un 50%), además del contexto de crisis general.
- Al menos, si hay poco margen para aumentar las ayudas citadas, habría que actuar sobre esta cuestión que es neutra respecto del gasto pública

Enmiendas propuestas

- **Propuesta para resolver el supuesto 1º**

Se propone que se acoja la siguiente nueva Disposición adicional en este Proyecto de Ley:

“Disposición adicional...

"La relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente."

En este supuesto primero (CEE como contratista cedente), se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no disfruta de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria.

El problema se podría resolver añadiendo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006 el siguiente texto, para lo cual se propone una nueva Disposición final:

«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad».

- Propuesta para resolver el supuesto 2º

La solución que se propone es no computar como tales los trabajadores que procedan del cambio de una contrata, para lo cual **habría que modificar el artículo 42.2 de la Ley 13/1982, LISMI, mediante una nueva disposición final con el siguiente texto.**

“2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente”.

PROPUESTA 7. Mejora del régimen de bonificación en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, para incentivar de forma reforzada el autoempleo.

Justificación

Modificar la Disposición adicional undécima 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, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, con el fin de que las personas con discapacidad en alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficien, mientras dure la situación de alta, de una reducción del 100 por 100 de la cuota, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial. Esta propuesta de mejora de la redacción dada en el Proyecto de Ley se justifica por la extremadamente baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, su mayor tasa de desempleo y la urgencia por activar y dar salidas laborales a este colectivo.

Enmienda propuesta

Modificación del artículo 1. Dos del Proyecto de ley, conforme al cual la Disposición adicional undécima 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, queda redactada en los siguientes términos:

“1. Las personas con discapacidad en alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 100 por 100 de la cuota, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.

Se consideran personas con discapacidad las personas definidas en el párrafo tercero del apartado segundo del artículo uno de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

2. Lo dispuesto en apartado anterior será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.”

PROPUESTA 8. Renta activa de inserción y autoempleo

Justificación

El programa de la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, establecía, hasta que fue modificado por el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, que, para ser beneficiario de la renta activa de inserción el beneficiario debía haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial establecidos en el Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Art. 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006), salvo que se tratara de una persona con discapacidad.

A partir de la modificación, operada por el citado Real Decreto Ley 20/2012, se ha suprimido esta última excepción, de forma que las personas con discapacidad también deben, para beneficiarse de esta ayuda, acreditar que han agotado las prestaciones de desempleo.

Esta medida nos parece injusta y discriminatoria para las personas con discapacidad, muchísimas de las cuales no llegan a acceder a un empleo que genere prestaciones de desempleo, pues se ha suprimida una medida positiva dirigida a superar las desventajas de dichas personas en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad y empleo mucho más baja que las de las personas sin discapacidad.

Este programa puede utilizarse también para impulsar el acceso al autoempleo de sus beneficiarios, lo que vincula esta propuesta al Proyecto de Ley, por lo que proponemos suprimir los obstáculos que se han establecido para que se acojan a aquel las personas con discapacidad

Enmienda propuesta

Nueva Disposición final para modificar el artículo 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, el cual quedaría redactado de la siguiente manera:

“Artículo 2. Requisitos.

1. Podrán ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan los siguientes requisitos:

...

c) Haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial establecidos en el Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, salvo cuando la extinción se hubiera producido por imposición de sanción, y no tener derecho a la protección por dicha contingencia.

Este requisito no se exigirá en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.¹”

¹ El artículo 2.2. dice: 2. Asimismo, podrán ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan los requisitos previstos en alguno de los párrafos siguientes:

- a. Acreditar una minusvalía en grado igual o superior al 33 %, o tener reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto el recogido en el párrafo a.
- b. Ser trabajador emigrante que, tras haber retornado del extranjero en los 12 meses anteriores a la solicitud, hubiera trabajado, como mínimo, seis meses en el extranjero desde su última salida de España y esté inscrito como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto el recogido en el párrafo b.
- c. Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto los recogidos en los párrafos a y b.

A los efectos de este programa, la violencia doméstica contemplada en el [artículo 173 del Código Penal](#) queda limitada a la ejercida sobre el cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad o sobre los hijos o los padres.

PROPUESTA 9. Mejorar el régimen de compatibilidad de la pensión no contributiva de invalidez con el trabajo

Justificación

Su objetivo es promover que el Sistema de Seguridad Social no supongan trabas para la activación y por tanto el acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, de las personas con discapacidad, y que al mismo tiempo estimule, compatibilizándolas en su caso, el tránsito de medidas pasivas a medidas activas. Así, se incentiva también el emprendimiento de las personas que cobran estas pensiones. De esta forma las personas pasarían de ser únicamente perceptores a ser también contribuyentes fiscales y cotizantes a la Seguridad Social.

Para ello, se ha de mejorar la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Se propone:

- Aumentar los ingresos por trabajo que se permiten compatibilizar con el percibo de la pensión de invalidez no contributiva. La suma de la pensión y los ingresos por el trabajo no podrá superar el duplo del IPREM (ahora el tope es la cuantía de este) Si excede de ese tope se minora la pensión en un 50% del exceso, sin que la suma de la pensión y los ingresos por el trabajo superen 3 veces el IPREM (ahora 1,5)

- Suprimir el plazo de los 4 años actuales en que se permite la compatibilidad, (artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social) Proponemos que sea indefinida

Enmienda propuesta

Nueva Disposición final por la que se modifica el párrafo segundo al artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

“Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, **al duplo del** importe, también en cómputo anual, del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 % del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 3 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Esta reducción no afectará al complemento previsto en el apartado 6 del artículo 145 de esta Ley.”

PROPUESTA 10. Reforzar el cumplimiento de la obligación de mantener la cuota de empleo del 2%, vinculándola a la contratación pública

Justificación

Se deben realizar modificaciones, así mismo, en Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, para que los órganos de contratación administrativa exijan la acreditación del cumplimiento de la norma que obliga a las empresas de 50 ó más trabajadores tener contratados un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad o alguna de las medidas alternativas previstas en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982. Actualmente, el texto no es imperativo, pues solo permite a los órganos de contratación ponderar el cumplimiento del 2% por las empresas obligadas.

Al igual que se exige que se acredite el cumplimiento de normas de garantía de calidad y de gestión medioambiental creemos que también se debe exigir el cumplimiento de esta obligación de naturaleza laboral. Esta medida resulta plenamente lógica ya que se entiende que la Administración no debe tener contrato alguno con quien infringe la regulación legal vigente y aplicable. Y reiteramos que con esta medida en absoluto se está creando obligación legal alguna, sino sólo recordando la misma y exigiendo que se acredite el cumplimiento de una obligación legal imperativa y exigible desde hace años en nuestro país.

Por otra parte, parece importante excluir del acceso a las subvenciones o ayudas de cualquier tipo a las personas físicas o jurídicas incumplidoras de las normas que favorezcan a las personas con discapacidad o que realicen actos discriminatorios o contrarios a la dignidad de las personas. Por una parte, la realización de actos discriminatorios puede ser constitutiva de delito, de acuerdo con los artículos 510 a 512 del Código Penal, dada su gravedad y la alarma social que originan dichas actividades. En ámbitos como el laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica y califica como muy graves o graves las conductas empresariales, respectivamente, discriminatorias o que vulneren las normas que favorecen a las personas con discapacidad. Sería una burla a las leyes que sujetos, personas físicas o jurídicas, que han sido condenados en el orden penal o sancionados en vía administrativa por tan graves conductas, obtengan beneficios o subvenciones como “premio” a su comportamiento, censurado, sin embargo, por las normas penales o de otros órdenes. En otros ámbitos, como el de la Ley Reguladora del Derecho de Asociación, se ha excluido de cualquier subvención o ayuda a aquéllas que promuevan el odio o la violencia, con base en la sanción penal de dichas conductas.

De igual modo, se considera que no deben obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora aquellas personas físicas o jurídicas que viniendo obligadas por la legislación social vigente no cumplan la reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad, ya que desde los poderes públicos no se puede favorecer a quienes incumplen obligaciones generales dirigidas a favorecer a grupos vulnerables.

Por otra parte, la obtención de cualquier subvención pública debería estar condicionada a que la empresa acreditara el cumplimiento de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI. Para ello se debería incluir esta obligación en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Enmiendas propuestas

1. Contratos en el sector público

Nueva disposición final para modificar el apartado 1 de la Disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el

texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, queda redactado de la siguiente manera:

"En todos los contratos se exigirá al empresario la acreditación de que cumple lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 13 de abril, respecto a la obligación de contar con un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

A tal efecto, los pliegos de cláusulas administrativas particulares deberán incorporar en la cláusula relativa a la documentación a aportar por los licitadores, la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número particular de trabajadores con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas."

2. Subvenciones públicas

Nueva disposición final para incorporar cuatro nuevas letras, al texto del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, con esta redacción:

"k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.

l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificada en el apartado 3 del artículo 15 de dicha Ley.

m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.

n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las medidas alternativas de carácter excepcional a dicha reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, en los términos en que se determine reglamentariamente.”

PROPUESTA 11. Plan de choque para facilitar el mantenimiento y la creación de empleo de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado laboral, a través de los centros especiales de empleo de iniciativa social.

Justificación

La aplicación de medidas urgentes de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo protegido ha contribuido a evitar una pérdida alarmante de puestos de trabajo entre las personas con discapacidad. En especial, respecto a las personas más vulnerables que requieren mayores niveles de apoyo.

En un contexto de crisis económica y con los niveles de desempleo actuales, de no haberse adoptado estas medidas urgentes, la destrucción de empleo para las personas con discapacidad habría sido enorme

En este sentido tuvo un efecto muy positivo la adopción de la medida prevista en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, que estableció que el importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEEs destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, fuera del 75 % del salario mínimo interprofesional (y no sólo del 50% del SMI) durante el período comprendido entre el

10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, con carácter general. Además, y solo para trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el período de vigencia se extendió desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. Estas medidas tuvieron un impacto muy positivo, no solo en el mantenimiento del empleo existente como en la creación de nuevo empleo. La estadística de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo así lo atestigua y nos reveló que, en los centros especiales de empleo, en el año 2010, se celebraron un 29,20 % más contratos que en el año 2009 y que el 64,34 % de los contratos realizados en el 2010 lo ha sido en un centro especial de empleo.

Así pues, proponemos establecer de nuevo esta medida, concentrándola en:

- Los CEE de iniciativa social
- Los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral

¿Por qué los CEE de iniciativa social? Los CEEs de iniciativa social, es decir aquellos cuya propiedad está bajo el control mayoritario (más del 50%), directa o indirectamente, de una o varias entidades sin ánimo de lucro, no pueden distribuir beneficios y, por tanto, los deben reinvertir en la mejora de su capacidad productiva, la creación y mantenimiento del empleo y la mejora de la calidad del mismo.

Asimismo, son estos CEEs de iniciativa social los que mayoritariamente dan empleo a las personas con discapacidad con especiales problemas de inserción laboral y los que mayores esfuerzos harán en la situación actual de crisis por mantener los niveles de empleo alcanzados, en coherencia con la misión que orienta su actividad.

Se justifica por ello que estos CEEs se beneficien de un acceso preferente y privilegiado a los apoyos que vaya a realizar la Administración.

Se ha estimado en que los CEE de iniciativa social representan algo menos del 50% de los trabajadores con discapacidad empleados en el conjunto de los CEE.

Enmiendas propuestas

Añadir una nueva disposición adicional. Centros Especiales de empleo de iniciativa social

"1. El importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad será del 75 % del salario mínimo interprofesional. Dicho importe será aplicable a los centros especiales de empleo de iniciativa social y respecto los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33%, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien.

2. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, y que, en sus estatutos o en acuerdo social, se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social."

PROPUESTA 12. Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida

Justificación

Según un estudio realizado en el 2006², 44% de los afectados por una discapacidad sobrevenida, no volvieron a trabajar tras la misma, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral. Por otra parte, entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacía ya cuando se realizó la encuesta que sirvió de base al estudio. Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.

² "Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida", Fundosa Social Consulting, 2006

La normativa vigente (Capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo; artículos 48.2 y 49.1.e) del estatuto de los Trabajador) tampoco propicia la conservación del empleo en caso de discapacidad sobrevenida, sino más bien lo contrario. Actualmente, el principio general es la extinción del contrato de trabajo cuando un trabajador es declarado en situación de invalidez permanente y la excepción, permanecer en situación de suspensión. Por otra parte, dichas reglas obvian absolutamente la obligación de adaptar el puesto a la persona con discapacidad, reconocida en otras normas (Artículo 37 bis de la LISMI, trasponiendo la Directiva 2000/78/CE),

Proponemos abrir un plazo de estudio por el Gobierno de un año, con objeto de identificar que medidas legales pueden ser las más adecuadas para impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que por tal hecho no las convierte en incapaces para desarrollar otras tareas compatibles con su estado de salud y capacidad en la empresa, también teniendo en cuenta las dificultades de la propia empresa para encontrar un puesto adecuado y adaptado en algunos supuestos.

También, se deben estudiar aquellos incentivos se pueden abordar para que las empresas mantengan el empleo de las personas que devienen en una discapacidad (bonificaciones en cuotas a Seguridad Social, ayudas a la adaptación de los puestos...)

Otro tema que nos gustaría abordar es el papel más activo que podrían desempeñar las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además de su labor en materia de rehabilitación y recuperación profesional en el caso sobre todo de las contingencias profesionales, se podría esperar que las Mutuas realizaran una labor de apoyo a las empresas en materia de adaptación de puestos de trabajo, así como de estímulo a las mismas para que reincorporen al mayor número posible de trabajadores. Esas importantes labores, que las Mutuas por su cercanía con las empresas, pueden realizar podrían concertarse con las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias.

Enmiendas propuestas

Se propone añadir una nueva disposición final con la siguiente redacción:

"En el plazo de doce meses, el Gobierno de España aprobará, previa consulta a los interlocutores sociales y a la asociación más representativa a nivel estatal de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo".

PROPUESTA 13. Reserva en la contratación pública

Justificación

Como sabemos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Estos centros ya han demostrado su eficacia y su productividad, llegando a convertirse en empresas consolidadas dentro de sus respectivos sectores, que ofrecen sus bienes y servicios al mercado en condiciones absolutamente competitivas.

En la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se permite la reserva de adjudicación de algunos contratos a favor de los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, en la práctica no se está aplicando, ya que se dejó como una posibilidad meramente facultativa de las Administraciones contratantes

De forma complementaria a esta medida, sería muy positivo que se incorporara efectivamente dicha reserva de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, ya que se considera una clara acción muy eficaz para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en nuestro país, tal y como sucede en otros países.

Los concretos contratos a reservar se podrían seleccionar en base a un porcentaje del volumen de contratación anual, con lo que se evitaría que los contratos reservados fueran muy poco significativos a efectos económicos, sin que tampoco alcanzaran en absoluto un número excesivo.

Al amparo de esa reserva en la adjudicación se puede prever igualmente que los órganos de contratación eximan de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados, en base, reiteramos, a la importante función social que éstos desarrollan.

Con esta reserva de contratos se muestra igualmente el compromiso de las Administraciones Públicas hacia el colectivo de personas con discapacidad, aplicando medidas de acción positiva. Además, no sólo no generaría coste económico alguno, sino que incidiría muy favorablemente en la creación de empleo y en la productividad y competitividad.

La reserva en favor de los centros especiales de iniciativa social se fundamenta con los mismos argumentos que se expresan en la propuesta 11 anterior.

Enmiendas propuestas

Se propone la siguiente disposición final, con objeto de modificar la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público que se sustituiría por el siguiente texto:

"1. Los órganos de contratación reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 10 por 100 del importe total anual de su contratación a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. Quedan excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública. El porcentaje de esta reserva social en cada órgano de contratación se establecerá sobre el importe total anual de su contratación en el ejercicio anterior.

2. Únicamente podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.

3. En todos los anuncios de licitación de contratos cuya adjudicación se considere conveniente reservar a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, deberá hacerse referencia a la presente Disposición.

4. Los órganos de contratación eximirán de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere la presente Disposición. Esta exención se reseñará y justificará en los pliegos en base a la importante función social que tales centros, entidades y empresas desarrollan.

5. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, y que, en sus estatutos o en acuerdo social, se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social.”

PROPUESTA 14. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Justificación

A pesar del mandato de la LIONDAU para que se promueva desde las Administraciones la participación institucional en órganos que se ocupan de temas de interés para las personas con discapacidad (como el empleo, los derechos de los consumidores y otros), lo cierto es que apenas se ha avanzado al respecto y seguimos confinados en los mismos órganos de participación institucional en los que estábamos presentes antes de la LIONDAU.

Enmiendas propuestas

Nueva disposición final. Participación institucional

"Para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 2 e) y 15.1 de la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universas de las personas con discapacidad, el Gobierno de España aprobará, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, un Plan para garantizar la participación institucional de la asociación más representativa, a nivel estatal, de las personas con discapacidad y de sus familias, en los Órganos de la Administración General del Estado, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para dichas personas."

PROPUESTA 15. CONDICIONES DE TRABAJO

Justificación

Se propone modificar el Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado en el artículo 34, para reconocer al trabajador con discapacidad, o al trabajador que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, el derecho a la adaptación de la jornada, horario y turnos de trabajo (pero sin reducción de jornada), cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad. En la actualidad el artículo 34.8 remite la regulación de las adaptaciones de la jornada a los convenios colectivos, con carácter general en relación a la conciliación de la vida personal. Lo cierto es que los convenios no han avanzado en este derecho en lo referido a las personas con discapacidad, hasta el punto que no existen cláusulas que lo reconozcan. Para que las personas con discapacidad se incorporen al mundo laboral precisan algunas adaptaciones y ajustes y este es uno de los más necesarios, de forma que, si no se facilita la adaptación de la jornada para que pueda acudir a tratamientos rehabilitadores del propio trabajador con discapacidad o de las personas bajo su cuidado, se obstaculiza el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo. La propuesta no supone reducir el número de horas de trabajo, por lo que la productividad en las empresas queda salvaguardada, sino distribuir aquellas de una forma diferente

en los casos en que fuera necesario. La concreción del ejercicio de este derecho se acordará entre el trabajador y la empresa para causar la menor perturbación a la actividad productiva.

Las normas laborales ya han previsto la posibilidad de reducir jornada, con la disminución proporcional de salario, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad (Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores) o de solicitar una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida (Art. 46.3) La regulación de la excedencia, en tales casos, respeta los derechos de antigüedad, formación y reserva de puesto de trabajo. Lo que se propone es, por una parte, ampliar de dos a tres años el periodo de excedencia, igualando dicho periodo con el que se concede en el caso del cuidado de un menor (este derecho con esta duración ya lo tienen reconocido los funcionarios), y, por otra parte, ampliar el derecho a reducir la jornada al supuesto en que lo solicite un trabajador con discapacidad por sí mismo aunque no tenga alguna persona con discapacidad a su cuidado.

Se proponen también derechos paralelos a los anteriores en el Estatuto del empleado público, con el fin de extenderlos a los funcionarios no sometidos al régimen laboral.

Enmiendas propuestas

1. Adaptación del tiempo de trabajo

Nueva Disposición final por la que se añade un nuevo apartado 9 al artículo 34 del 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, en los siguientes términos:

"El trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir, él mismo o la persona con discapacidad a su cuidado, a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad, sin que la empresa pueda denegar la solicitud de adaptación, salvo por necesidades urgentes o imprevisibles de la producción y mientras dichas circunstancias persistan. La

concreción del ejercicio de este derecho deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador. "

2. Reducción de jornada

Nueva Disposición final para que el artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores quede redactado de la siguiente manera:

"5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Tendrá el mismo derecho **el trabajador con discapacidad** o el que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa."

3. Excedencia

Nueva Disposición final para que se sustituya el segundo párrafo del artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores por el siguiente:

“También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”

4. Condiciones de trabajo de los empleados públicos

- Nueva Disposición final para que se añada un nuevo artículo 47 bis a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

"Adaptación del tiempo de trabajo de las personas con discapacidad

"El funcionario con discapacidad o el funcionario que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad, sin que la Administración respectiva pueda denegar la solicitud de adaptación, salvo por necesidades urgentes o imprevisibles de la producción y mientras dichas circunstancias persistan. La concreción del ejercicio de este derecho deberá realizarse por acuerdo entre la Administración y el funcionario."

- Nueva Disposición final para modificar el artículo 48.1.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que queda redactado en los siguientes términos:

"Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda."

Tendrá el mismo derecho **el funcionario con discapacidad y el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.**

- Nueva Disposición final para que se añada un nuevo artículo 81 bis a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

"Movilidad por razón de discapacidad.

1. Cuando la adaptación de las condiciones de un puesto de trabajo no resulte posible, el funcionario con discapacidad tendrá derecho a ser adscrito a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad"

2. Cuando el funcionario con discapacidad acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, implique o no el cambio de residencia, sin que la empresa pueda denegar la solicitud, salvo que no haya puesto de trabajo vacante".

CERMI

www.cermi.es