colección: CERMI es

www.cermi.es

UN PLAN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SIGLO XXI

La edición de esta publicación ha contado con la ayuda del

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARIA GENERAL DE ASUNTOS SOCIALES

INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

nº 1

UN PLAN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SIGLO XXI

UN PLAN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SIGLO XXI

nº 1

colección: CERMI es

UN PLAN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SIGLO XXI

Aprobado por el Comité Ejecutivo del CERMI
13 de noviembre de 2000

ÍNDICE

ÍNDICE

I. UN NUEVO PLAN DE EMPLEO PARA EL AÑO 2000: INTRODUCCIÓN. 8

II. UN NUEVO CONTEXTO EN EL QUE SE ENMARCA EL PLAN. 12

III. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN. 16

IV. MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA. 26

A. INTEGRACIÓN LABORAL 26

1. Intermediación laboral..... **26**
2. Formación ocupacional..... **33**
3. Formación continua. **37**
4. Cuota de reserva de empleo. **39**
5. Apoyo a la sustitución de personas con discapacidad que causan baja por Incapacidad temporal..... **46**
6. Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras que conviven con una persona con discapacidad. **47**
7. Contratos formativos..... **48**
8. Enclaves laborales y empleo con apoyo. **49**
9. Utilización de los recursos de las empresas de trabajo temporal para insertar trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo..... **53**
10. Contratación directa y colectiva de trabajadores con discapacidad (Programa DISCAP)..... **54**

ÍNDICE

B. PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL 53

11. Apoyo al autoempleo y la economía social. **55**
12. Fomento del Teletrabajo..... **57**
13. Capital-Riesgo. **58**
14. Nuevos yacimientos de empleo..... **59**
15. Ayudas a la creación y consolidación de empresas que generen empleos a favor de las personas con discapacidad. **61**

C. ADECUACIÓN DEL ENTORNO SOCIAL Y LABORAL..... 63

16. Accesibilidad y adaptación del medio de trabajo. **63**
17. Sensibilización de los agentes sociales y colaboración de éstos con el movimiento asociativo..... **65**
18. Estudios e investigación. **68**
19. Participación institucional. **69**

D. MEDIDAS FISCALES..... 73

20. Medidas fiscales. **73**

V. INSTRUMENTACIÓN DEL PLAN. 80

ANEXO I: CUADRO DE MEDIDAS 82
ANEXO II: NORMATIVO 96
ANEXO III: PROPUESTAS NO NORMATIVAS 142
ANEXO IV: BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN..... 150

I - UN NUEVO PLAN DE EMPLEO PARA EL AÑO 2000

INTRODUCCIÓN

El comienzo de una nueva legislatura y el cumplimiento casi total de los compromisos adquiridos por el Gobierno y el movimiento asociativo, representado por el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), en el Plan de Medidas Urgentes a favor del Empleo de las Personas Discapacitadas acordado por el Consejo de Ministros en Octubre de 1997, indica la oportunidad de poner en marcha un nuevo Plan de Empleo para dicho grupo social a fin de continuar mejorando las condiciones de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo durante los primeros años del siglo XXI.

A pesar de los cambios que se han producido en el marco normativo que regula el empleo ordinario y protegido de nuestro sector, el hecho cierto es que aún queda mucho por hacer para lograr el mayor nivel posible de igualdad de oportunidades y dar respuesta a las necesidades y demandas de más de un millón de personas con discapacidad en edad laboral que existen en nuestro país.

Para afrontar este reto contamos con una suficiente batería de textos normativos, aprobados en las dos últimas décadas, que desarrollan la Ley de integración social de minusválidos (LISMI) del año 1982 y que abordan una serie de medidas que siguen siendo muy necesarias: formación, empleo selectivo, incentivos al empleo estable, cuota de reserva en las empresas de más de 50 trabajadores o empleo protegido. El Acuerdo suscrito entre el Gobierno y el CERMI en 1997 ha actualizado y mejorado el régimen jurídico dirigido a favorecer el crecimiento de la tasa de empleo de las personas con discapacidad, en la línea recomendada por el movimiento asociativo, las instituciones públicas y los agentes sociales. Dicho Acuerdo ha sido cumplido y desarrollado casi completamente, aunque quedan pendientes algunas

I - UN NUEVO PLAN DE EMPLEO PARA EL AÑO 2000

cuestiones importantes como, por ejemplo, el apoyo al empleo semiprotegido a través de enclaves laborales en empresas ordinarias, el programa “DISCAP”, para favorecer la creación intensiva de empleo en entornos laborales normalizados, y la consolidación de la participación institucional del CERMI en los órganos que diseñan y siguen políticas que inciden en el empleo y la formación de las personas con discapacidad.

No obstante, el cumplimiento real y la eficacia de todo ese elenco de medidas normativas no ha avanzado todo lo que sería deseable por lo que el nuevo Plan de empleo al iniciarse el año 2000 debería incidir más en el desarrollo y cumplimiento efectivo de los programas ya existentes que en la puesta en marcha de nuevas medidas legislativas, sin perjuicio de completar el cuadro de actuaciones pendientes derivadas del Plan de 1997.

A pesar del relativo éxito del programa de ayuda a la contratación indefinida de minusválidos (9.848 contratos el año 1999, un 50% de incremento respecto 1998) y el intenso crecimiento del empleo creado en los centros especiales de empleo (se ha multiplicado por cuatro en los diez últimos años), tales hechos son insuficientes para garantizar a las personas con discapacidad ni siquiera tasas de empleo y desempleo similares a los de la población general. Además, según recientes estudios[1], más de una tercera parte de las personas con discapacidad estarían encuadradas dentro del llamado sector secundario del mercado ordinario de trabajo, donde se ubican personas con empleos precarios o parados, y sólo un 10% se podrían encuadrar en el llamado sector primario del mercado de trabajo, caracterizado por estabilidad laboral y buenas condiciones trabajo. En suma, las tasas de empleo de aquéllos no solo son extraordinariamente bajas, sobre el 15% de los

[1] “Discapacidad y trabajo en España”, IMSERSO, 1998

que tienen edad laboral, sino que además los trabajos que ocupan frecuentemente son de inferior calidad que los de la población sin discapacidades.

Múltiples factores contribuyen negativamente al mantenimiento de esta intolerable situación:

- Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o inadaptada a las demandas del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus familias que incide en dificultades para mejorar su cualificación profesional o buscar empleo.
- Actitud negativa de una parte de los empleadores o los responsables de recursos humanos que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de ideas falsas preconcebidas (escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo...)
- Dificultades para acceder a las fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio.
- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo...) que puede en ocasiones ser un serio obstáculo para la integración laboral.

Por todo ello, a partir de las propuestas de las Asociaciones miembro del CERMI recibidas en esta materia y del trabajo desarrollado por la Asesoría Jurídica del mismo, se presenta este Plan bajo el título: “Un Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI” que servirá para dar un nuevo salto cualitativo en esta legislatura.

II - UN NUEVO CONTEXTO

EN EL QUE SE ENMARCA EL PLAN

EN EL QUE SE ENMARCA EL PLAN

En el último cuatrienio se han producido cambios muy importantes que se han de tener bien presentes a la hora de diseñar las próximas actuaciones:

- Un nuevo contexto político en Europa, marcado por la entrada en vigor del **Tratado de Amsterdam**, que recoge una **cláusula de no discriminación** a favor de los minusválidos (Art. 13), junto a la aprobación de una Directiva[2] para impulsar la igualdad de trato en el empleo, y una **Estrategia Europea para el Empleo**, en virtud de la cual las **Directrices Comunes para el Empleo** aprobadas por el Consejo sirven de marco general de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros, los cuales elaboran y aplican **Planes Nacionales de Acción a favor del Empleo**, en los que las medidas a favor de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad son prioritarias. En el caso de España, a ello ha contribuido la estrecha coordinación entre el Gobierno y el CERMI, incorporando el primero la mayor parte de las propuestas formuladas por dicha Organización.
- Conectado con lo anterior, una **nueva programación de los Fondos Estructurales** para el periodo 2000-2006 con importantes asignaciones de créditos procedentes fundamentalmente del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Fondo Social Europeo (FSE) para apoyar programas de formación y empleo.
- Una mejora de la situación del **mercado de trabajo** de la población en general, de cuyos frutos las personas con discapacidad deben poder beneficiarse plenamente.
- La aceleración de los cambios sociales y tecnológicos vinculados a la **sociedad de la información**, entroncada con la innovación y

[2] Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

EN EL QUE SE ENMARCA EL PLAN

el conocimiento. En este sentido, el Consejo Europeo de Lisboa aprobó el Plan de Acción "eEurope" que tiene especialmente en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.

- La consolidación y unidad del movimiento asociativo que se plasma, por ejemplo, en su creciente protagonismo social e institucional con la creación de los CERMIs autonómicos.
- El proceso de **descentralización de las políticas activas** del mercado de trabajo (formación, intermediación y empleo) desde el INEM a las Comunidades Autónomas.
- El creciente papel de los **agentes sociales** (sindicatos y organizaciones empresariales) en la gestión de la formación continua y en la autonomía colectiva sobre la regulación de las relaciones laborales.
- El **Acuerdo General suscrito por la ONCE y el Gobierno**, aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1999, en el que la ONCE se ha comprometido a la creación de 20.000 empleos y la realización de 40.000 acciones formativas para personas con discapacidad en el periodo 1999-2008.

Este nuevo Plan debe **vincularse estrechamente a la puesta en práctica de la estrategia europea por el empleo a través de Planes Nacionales de Empleo** de periodicidad anual. En su elaboración se han tenido en cuenta las experiencias internacionales más innovadoras en países de nuestro entorno[3] . Las medidas propuestas se tratarán de

3 "From Exclusion to inclusion", Final Report of the Disability Rights Task Force, UK, Diciembre 1999.
"1999 Recomendations to the President from the Presidential Tak Force on Employment of Adults with Disabilities", USA.
Documentación de la Conferencia "Política Europea de empleo para las personas discapacitadas", Dresde, 24-25 de febrero de 1999.
"Futurework. Trends and Challenges for work in the 21 st Century", 1999, Department of Labour, USA.
"Informe conjunto sobre el empleo 1999", Comisión Europea, 1999
"Compendio de las políticas de los Estados miembros en materia de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", Comisión Europea, octubre 1998.

EN EL QUE SE ENMARCA EL PLAN

incluir en dichos Planes, evaluándose periódicamente los resultados obtenidos en términos de creación de empleo de calidad. El seguimiento y la evaluación servirá para alentar la corrección de aquéllas disfunciones que se presenten y avanzar en soluciones y programas innovadores. Por tanto, se huye de una visión estática y se alienta un enfoque dinámico en el que se aprende de los errores y se fomenta el desarrollo de la innovación y las buenas prácticas.

El presente Plan comienza presentando los principales elementos que sustentan una estrategia de desarrollo para incrementar las oportunidades de creación de empleo para las personas con discapacidad. A partir de dichos elementos, se construye una arquitectura de actuaciones agrupadas en cuatro grandes apartados: Integración Laboral; Promoción de la iniciativa empresarial; Adecuación del entorno social y laboral; Medidas fiscales y un total de 20 medidas. Un primer Anexo sintetiza todas las medidas y actuaciones propuestas, asignándose un orden de prioridad tentativo de cara a su implantación. En un Anexo normativo, se incorporan, en los casos en que resultan necesarias modificaciones jurídicas, las propuestas normativas anunciadas en las distintas actuaciones y medidas. Un Anexo de Propuestas recoge la concreción de algunas actuaciones que no precisan modificación de norma jurídica. Finalmente, se incorpora un Anexo de la principal bibliografía y documentación empleada para elaborar el Plan.

III - ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN

La Formación como instrumento para la mejora de la Empleabilidad.

La discapacidad, en la mayoría de los casos, es un elemento determinante del nivel de cualificación y preparación profesional de este grupo de trabajadores. El fomento del análisis riguroso del mercado de trabajo en relación con la caracterización de este segmento, permitirá, a su vez, un desarrollo de las estrategias de formación, que hagan de este campo un instrumento determinante para la mejora de las condiciones de empleabilidad de los trabajadores con discapacidad. La formación ocupacional dirigida a personas sin empleo debe permitir el contacto real con el mercado laboral. En cuanto a la formación continua de los ocupados, ha de contribuir a evitar la expulsión del mercado laboral y el mantenimiento y perfeccionamiento de la capacidad profesional de los trabajadores.

Un mejor conocimiento de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

La ausencia de fuentes estadísticas suficientemente actualizadas sobre la realidad de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo constituye un serio impedimento para poner remedio a muchos de los problemas que les afectan a la hora de incorporarse o mantenerse en el mundo laboral. Al respecto resulta alentador el acuerdo alcanzado por el INE, el IMSERSO y la Fundación ONCE para realizar una encuesta, cuyos resultados están ya disponibles y que habrá que analizar y explotar con rigor.

Pero, junto a los estudios macro y estadísticos sobre el mercado de trabajo, se ha de hacer hincapié en el conocimiento de la situación

real de las personas con discapacidad con posibilidades de inserción en el mercado laboral. Los servicios de empleo públicos o privados deben trabajar más hacia las personas con dificultades de inserción, atendiendo a sus necesidades y peculiaridades individuales, carencias, capacidades y habilidades que hayan de estimularse. La actuación individualizada mediante “Planes personales de inserción laboral” que deberán desarrollar los servicios de empleo públicos o privados precisará de medios humanos y materiales apropiados que sean capaces de intervenir eficazmente sobre los individuos hacia los que dirigen sus servicios.

Necesidad de incrementar la investigación y el intercambio de experiencias en materia de formación y empleo de personas con discapacidad.

La escasez de personal y medios materiales aplicados a la investigación de nuevos productos o instrumentos que mejoren las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad o sus posibilidades de acceso a la formación o a empleos de mayor calidad, por ejemplo productos pedagógicos, informáticos o medios para acondicionar los lugares o puestos de trabajo, constituyen un obstáculo al avance de las políticas de igualdad de oportunidades.

Asimismo, resultaría muy interesante fomentar el intercambio y transferencia de conocimientos, experiencias y buenas prácticas, para lo cual la Iniciativa Comunitaria EQUAL y el FSE pueden suministrar la cofinanciación de los Fondos Estructurales. Nuestro país, a estos efectos, se encuentra en una posición de partida difícilmente mejorable.

- **Aprovechar las oportunidades de empleo derivadas de la sociedad de la información.**

El crecimiento del empleo en el sector servicios y el desarrollo de la sociedad de la información constituye una oportunidad para las personas con discapacidad. No sólo es cada vez mayor el número de personas empleadas en el sector servicios, en detrimento de la industria y la agricultura, sino que cada vez es mayor el número de ocupados en tareas relacionadas con la producción, manejo y transmisión de la información. La necesidad creciente de mayores cualificaciones, más bien de carácter intelectual que físico, puede ofrecer oportunidades de empleo interesantes para las personas con discapacidad. Hoy numerosos procesos industriales los guían o controlan ordenadores por lo que dichas personas pueden ocupar empleos también en este campo.

- **Los nuevos yacimientos de empleo y el teletrabajo.**

Deben fomentarse otras vías de generación de empleo a través de la economía social, las iniciativas de ámbito local y las nuevas actividades relacionadas con las necesidades aún no satisfechas por el mercado. El desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación permiten disociar lugar de trabajo y empresa y hacen posible que personas con movilidad reducida realicen su trabajo en el propio domicilio. En este marco, el teletrabajo es, precisamente, una de las formas de trabajo más características de esta sociedad de la información. Es una forma de trabajo que puede ofrecer grandes oportunidades, al remover algunas dificultades (movilidad, transporte, accesibilidad, etc.) que perjudican la misma inserción laboral. El teletrabajo puede

realizarse también de forma colectiva, en un lugar especialmente equipado (centro de teletrabajo), lo que abre nuevas posibilidades para la organización de cooperativas y empresas de economía social.

- **De las políticas pasivas a las políticas activas en favor de las personas con discapacidad.**

La integración en nuestra sociedad se produce a través del trabajo, por ello la necesidad de desarrollar políticas preventivas y activas apropiadas para promover la integración de personas con discapacidad en el mercado de trabajo. El avance en la integración pasa necesariamente por la superación de las políticas pasivas, es decir, la mera transferencia de rentas, frente a las políticas activas generadoras de renta y de impacto sobre la actividad económica y social. Las políticas pasivas, siendo necesario su mantenimiento, corren el riesgo en muchos casos de reproducir una modalidad nueva de la llamada "trampa de la pobreza" que aquí es lícito denominar como "trampa de la prestación", ya que sus personas beneficiarias no siempre obtienen estímulos para intentar buscar un trabajo por miedo a perder la pensión. Por ello la necesidad de hacer cada vez más hincapié en medidas activas (asesoramiento, formación, empleo).

- **Potenciar la incorporación de los minusválidos a los programas generales de empleo y formación (“mainstreaming”).**

No significa integrarlos sin más en las acciones generales o suprimir las acciones especiales dirigidas a este grupo, sino promover protocolos y procedimientos de actuación que tengan en cuenta sus dificultades de accesibilidad urbanística y de comunicación (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo, elementos visuales

para las personas sordas...), necesidades específicas (lenguaje de signos, duración de los módulos, braille...) y potencialidades en términos de empleo. Representa un esfuerzo adicional que implica a los gestores de los programas, los proveedores de servicios o los agentes sociales. La igualdad entre personas con necesidades, potencialidades y aspiraciones tan diferentes debe ser corregida con acciones de discriminación positiva. Asimismo, la atención a los problemas de las personas con graves discapacidades (por ejemplo, personas con autismo o enfermos mentales), obliga a adoptar una concepción flexible del concepto de integración laboral, impulsando el empleo desde entornos protegidos hasta el empleo ordinario, la adaptación de los programas de formación, la reorientación de los centros prelaborales u ocupacionales y otras medidas específicas, sin renunciar a la integración de estas personas en programas normalizados.

☐ La transición al empleo ordinario: fórmulas innovadoras para la inserción de las personas con discapacidad en el mercado no protegido.

La integración en el mercado ordinario de un número importante de personas con discapacidad es un objetivo posible. El elenco de medidas es amplio y no se limita a las clásicas subvenciones a la contratación. Los agentes sociales pueden ser más activamente comprometidos bajo fórmulas de “enclaves de empleo” o proyectos colectivos de generación de empleo. Muchas veces las empresas toman decisiones relativas a externalizar una parte de la producción o determinados servicios periféricos, mediante la subcontratación. La flexibilidad que permite este tipo de prácticas puede facilitar el empleo de nuestro colectivo.

En este contexto se debería discriminar positivamente la integración en los programas de empleo protegido o semiprotegido de las personas con discapacidad psíquica y personas con transtorno mental severo. Las personas con retraso mental tienen una serie de dificultades a la hora de incorporarse a actividades productivas y que, además, exigen comprender el mundo de relaciones sociales y personales que es el trabajo. Estas dificultades vienen causadas por déficits de carácter cognitivo, problemas de comunicación, problemas de personalidad, una historia de sobreprotección o abandono. Podemos encontrar personas que no entienden la situación laboral, que cuando hay un pequeño cambio se desorganizan, que para aprender una tarea nueva requieren de ayuda, personas que manifiestan sus conflictos a través de conductas no adecuadas, personas inseguras o personas con falta de límites. Existen barreras comunicativas, de organización de la información o el espacio, barreras que llevan a la persona a desorganizarse, a no comprender, manifestar inadecuadamente sus necesidades, a perder los límites e impiden que entre en el mundo laboral, se mantenga en él o ascienda. Decimos que no puede trabajar cuando no estamos creando las condiciones idóneas.

Por otra parte, en el nuevo Plan ha de afrontarse la exigencia real de la cuota de reserva de empleo de minusválidos en las empresas de más de 50 trabajadores, así como ofrecer y facilitar a estas empresas la posibilidad efectiva de acogerse a las medidas alternativas a dicha obligación, preparándose los Centros Especiales de Empleo para atender la demanda de bienes o servicios que puede originarse como consecuencia de la aplicación de dichas medidas. Hay que conseguir, finalmente, que el sector público, sin excepciones, se implique también en el cumplimiento de la obligación de reserva.

☐ Mejorar la calidad y la competitividad del empleo protegido.

Los Centros Especiales de Empleo constituyen uno de los instrumentos más eficaces para proporcionar empleo a las personas con discapacidades más severas. Para mejorar su competitividad se han puesto en marcha una serie de acuerdos entre el movimiento asociativo y el Gobierno con el fin de eliminar rigideces en su normativa laboral (Acuerdo MTAS-CERMI, Octubre de 1997).

Es necesario centrar la atención en medidas dirigidas a aquéllos que tienen una discapacidad más grave o múltiple. El no proporcionar medidas apropiadas para estas personas implicará su exclusión laboral.

Se debe prestar apoyo a las iniciativas que tengan viabilidad empresarial sin olvidar la función social que cumplen. La formación de los trabajadores con discapacidad, la de sus gestores y la creación de oportunidades en nuevos yacimientos de empleo para diversificar la oferta de este tipo de centros constituyen elementos estratégicos de las actuaciones futuras en el campo del apoyo al empleo protegido.

Otro reto que ha de afrontarse es, como antes se dijo, el que los Centros Especiales de Empleo ofrezcan servicios y productos a las empresas que opten por las medidas alternativas a la obligación de mantener una cuota de reserva del 2% de empleo.

Debe reconocerse, por otra parte, el importante papel que cumplen los Centros Ocupacionales, como recursos de formación para el empleo y para el itinerario de inserción laboral. Este tipo de centros prelaborales son el mayor nicho de trabajadores con retraso de

empleo de los que se nutren las empresas y deben contar con una regulación adecuada.

Uno de los problemas que deben ser objeto de un estudio profundo es la influencia del sistema de Seguridad Social sobre el desarrollo del empleo de las personas con graves discapacidades o retraso mental, pues, por sus características propias y su deterioro físico y/o mental, ven mermadas sus capacidades laborales y la duración de su vida activa. En este sentido, debería analizarse el efecto negativo sobre el empleo que producen las disposiciones que impiden el acceso a las prestaciones de incapacidad de personas con discapacidad anterior al ingreso al trabajo y las normas sobre periodo de cotización mínimo y edad obligatoria para el acceso a la pensión de jubilación.

☐ Un mayor apoyo a las personas con discapacidad grave o severa.

En todas las medidas que se proponen más adelante se debe otorgar una especial atención a la diferente tipología de las discapacidades, adaptando las acciones, por ejemplo la formación, la orientación y el apoyo al empleo, a las peculiaridades y necesidades de todas las personas, teniendo presente que algunas de estas tienen mayores dificultades para su inserción laboral por razón del tipo de discapacidad. En dicha situación se encuentran, por ejemplo y entre otros grupos, las personas con discapacidad psíquica y enfermos mentales. Además de procurar la mayor integración que sea posible de las mismas en el empleo ordinario, se debe mejorar el nivel de apoyo de los centros ocupacionales, prelaborales y especiales de empleo.

La participación de los agentes sociales y la importancia de la negociación colectiva para mejorar los niveles de empleo.

Los empresarios son los que directamente crean empleo y sus organizaciones representativas las que pueden prestar un gran servicio a favor de la mentalización de los empleadores. Sin embargo, en muchas ocasiones, se ven influidos por una serie de estereotipos y prejuicios acerca de la capacidad de las personas con discapacidad a la hora de ocupar un puesto de trabajo: hay una discriminación "oculta" que nadie quiere reconocer. Los agentes sociales no siempre se han mostrado activos por proteger los derechos de las personas con discapacidad. Los Sindicatos de trabajadores, por ejemplo, por su presencia en los centros de trabajo, pueden también persuadir al empresario sobre la aplicación de políticas de integración y ayudar al trabajador en su acceso a las empresas. Sin duda, el marco natural del diálogo social es el de la negociación colectiva que es donde se fijan condiciones de trabajo y de acceso al empleo. En el marco de los convenios colectivos sectoriales o de ámbito empresarial se pueden establecer no solo cláusulas no discriminatorias sino también medidas activas que favorezcan la contratación, el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% o la adaptación de los puestos y lugares de trabajo para que éstos sean accesibles a los trabajadores con discapacidad que vayan a ser o ya se encuentren empleados. El trabajo sindical diario, finalmente, también puede garantizar el cumplimiento de cláusulas legales o convencionales que favorezcan la inserción laboral.

La participación de los interesados.

Las actuaciones por desarrollar responden a un diseño, ejecución, seguimiento y evaluación en el que la participación de los interesados y de su Organización unitaria de representación (CERMI) es una pieza esencial.

IV - MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

1. Intermediación laboral.

Nos encontramos ante un sector social singular, formado por personas con necesidades especiales y con necesidad de respuesta, en muchas ocasiones, totalmente personalizada. La discapacidad genera un efecto de prevención mental: un gran número de empleadores creen que una persona con discapacidad es incapaz de ser productivo como cualquier otro trabajador, puede tener un mayor absentismo o exigir un trato especial. Por tanto, una primera tarea es la de **reforzar la información y mejorar la transparencia del mercado de trabajo**. La función mediadora entre oferta y demanda de empleo se dirigirá, en consecuencia, a **convertir la "minusvalía" en "plusvalía"**. Se potenciará la actuación individualizada y personal hacia los demandantes de empleo, estableciéndose objetivos evaluables de inserción laboral. A dicho fin:

1.1.

Se reivindicará la creación de **servicios especializados en las Oficinas de Empleo Públicas** dependientes del INEM o de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas. En ellos se debe garantizar la prestación de un servicio integral y de calidad por profesionales que actúen como verdaderos tutores personales de los demandantes de empleo. Se debe procurar el desarrollo de un Plan de Información y de Formación dirigido a los profesionales que atiendan los servicios especializados en las Oficinas de Empleo, relativo a las características del sector y a las distintas discapacidades. Se deberían

tener en cuenta las necesidades de cada tipo de éstas (por ejemplo, contar con profesionales que conozcan la lengua de signos o, en su defecto, garantizar la presencia de un Intérprete de Lenguaje de Signos...) y prestar otros servicios tales como la rehabilitación profesional y el asesoramiento dirigido a la adaptación de los puestos de trabajo, para lo cual es fundamental la colaboración con el IMSERSO y los órganos correspondientes de cada Comunidad Autónoma. Algunas entidades del movimiento asociativo de personas con discapacidad cuentan con Servicios de asesoramiento para la adaptación de puestos de trabajo para personas sordas, por ejemplo, los servicios Centrales de Empleo de CNSE.

Articulación: Convenios de CERMI-Asociación Discapacidad FSC con INEM y Comunidades Autónomas (Áreas de empleo y de servicios sociales).

1.2.

Se impulsará la **Agencia de colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad autorizada** a CERMI-Asociación Discapacidad FSC, de ámbito estatal, integral y especializada, abierta a la colaboración de los operadores que desarrollen específicamente sus acciones en el mundo de la discapacidad, dentro del marco legal de colaboración con el INEM o, en su caso, las Comunidades Autónomas competentes, para el desarrollo de políticas activas y de intermediación en el mercado de trabajo. Asimismo se apoyará a las organizaciones representativas del movimiento de personas con discapacidad que gestionan Servicios de Integración e Intermediación Laboral.

Las funciones de la Agencia de colocación serán, entre otras, las siguientes:

- Puesta en contacto de la oferta y demanda de empleo.
- Diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional.
- Desarrollo de técnicas de ayuda a la búsqueda de empleo (orientación, asesoramiento, "club de empleo"...).
- Ayuda al empleador en la definición y análisis de los puestos de trabajo.
- Selección de trabajadores.
- Formación para el empleo.

La Agencia de Colocación tendrá en cuenta a las Organizaciones que, por su experiencia y profesionalidad en el campo de la inserción laboral de personas con discapacidad, pueden facilitar la integración profesional de cada segmento, dadas las diferentes características y necesidades que cada discapacidad lleva consigo.

Asimismo se instará del servicio público de empleo las correspondientes autorizaciones y suscripciones de convenios SIPE ("Servicios Integrados de Promoción de Empleo") a cargo de CERMI-Asociación Discapacidad FSC o de otros Servicios de Integración e Intermediación Laboral, para desarrollar acciones de acompañamiento del discapacitado en su búsqueda de empleo.

Articulación: Convenios de CERMI-Asociación Discapacidad FSC con INEM y Comunidades Autónomas que garanticen fuentes de financiación estables.

IV - MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA

1.3.

Se dotará por el servicio público de empleo a las personas con discapacidad en edad laboral que, tras una evaluación específica, lo requieran, de una **"cartilla de inserción laboral"** que les dé derecho a ser beneficiario de servicios de búsqueda de empleo, orientación y asesoramiento laboral, formación y cualquier otra acción de apoyo al empleo. La cartilla de inserción laboral incorporará elementos visuales para las personas sordas. Dichos servicios serán prestados, en una primera fase, por los SIPE autorizados a CERMI-Asociación Discapacidad FSC o a cualquier Entidad que preste Servicios de Empleo del movimiento asociativo en cada ámbito territorial correspondiente. El Servicio público de empleo financiará dichas acciones según las cartillas que gestione la Agencia de colocación, las actividades que realice, siempre que sean acciones integradas en un **"Plan personal de inserción laboral"** (que recoja todas las etapas de inserción: orientación, asesoramiento, formación, empleo) y la evaluación de resultados, primándose el cumplimiento de objetivos de colocación. En la "cartilla de inserción laboral" se registrarán las acciones recibidas, los niveles de cualificación alcanzados y los empleos obtenidos o prácticas realizadas[4].

Articulación: Convenios entre CERMI-Asociación Discapacidad FSC y otras Entidades del movimiento asociativo con INEM y Comunidades Autónomas.

1.4.

El proyecto de Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado del año 2001, establece, en su artículo 23, la habilitación al Gobierno para establecer "una ayuda específica, deno-

4 Esta idea está tomada de la experiencia de Estados Unidos puesta en marcha tras las modificaciones legales más recientes.

minada **renta activa de inserción**, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo, que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su Inserción Laboral". Un antecedente: El Real Decreto 236/2000, de 18 de febrero, por el que se regula un programa para el año 2000, de inserción laboral para los trabajadores desempleados de larga duración en situación de necesidad, mayores de cuarenta y cinco años.

El ámbito personal de aplicación del programa de renta activa de inserción en el año 2000 es el siguiente:

- 45 o más años de edad.
- Desempleado de larga duración (doce o más meses)
- Haber extinguido una prestación de desempleo.
- Tener responsabilidades familiares (cónyuge, hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos), cuando la renta del conjunto de la unidad familiar, incluido el desempleado, dividido por el número de miembros que la componen, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional.

Los trabajadores deben suscribir un compromiso de actividad para realizar distintas actuaciones favorecedoras de su inserción laboral, tales como: tutoría individualizada, itinerario de inserción laboral, gestión de ofertas de colocación, incorporación a planes de empleo y/o formación, acciones de apoyo a la búsqueda de empleo, información y asesoramiento al autoempleo.

Durante el desarrollo de dichas acciones, y por un máximo de diez meses, el trabajador percibirá una renta igual al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (53.010 ptas./mes o 636.120/año en el 2000). Dicha renta es incompatible con la obtención de rentas de cualquier naturaleza, con las prestaciones de desempleo, con el trabajo por cuenta propia y ajena y con pensiones o prestaciones económicas de Seguridad Social que sean incompatibles con el trabajo. No obstante, la renta de inserción es compatible con: las becas y ayudas vinculadas al PLANFIP, el trabajo a tiempo parcial, deduciendo de la renta la parte proporcional al tiempo trabajado, con el trabajo por cuenta propia y con el trabajo por cuenta ajena, siempre que, en este último supuesto, implique cambio en la localidad de residencia, durante un máximo de tres meses.

Las diferencias más relevantes entre la renta activa de inserción y la prestación no contributiva por incapacidad son, en síntesis, las siguientes:

- La renta activa sólo pueden percibirla las personas de 45 o más años, mientras que la prestación no contributiva de incapacidad no tiene límite de edad (entre los 18 y 65 años).
- En la renta activa de inserción el beneficiario tiene que ser un desempleado inscrito durante 12 o más meses y haber extinguido una prestación por desempleo, mientras que la prestación de incapacidad no tiene tales restricciones.
- Ambas prestaciones se condicionan al nivel de rentas del beneficiario, algo más exigente en el caso de la renta activa de inserción (sobre un 13% superior la cuantía máxima).
- Las normas sobre incompatibilidades son más flexibles en el caso de la prestación no contributiva. En el supuesto de la renta activa de inserción los ingresos por el trabajo se limitan a tres meses y, si

derivan del trabajo por cuenta ajena, han de haber implicado el traslado de residencia por cambio de localidad. En el caso de la prestación no contributiva los únicos límites son la capacidad del trabajador y no superar el límite general de ingresos.
- La cuantía de la prestación es más elevada en el caso de la renta activa de inserción (un 13% aproximadamente).

En la práctica, el acceso de los trabajadores con discapacidad a la renta activa de inserción, tal como está definida en el RD 236/2000, es extremadamente dificultoso, pues, al tener una tasa de empleo incomparablemente más baja que la del conjunto de los trabajadores, pocos son los que están inscritos como desempleados y, sobre todo, han sido perceptores de prestaciones por desempleo.

La Ley 14/2000 sólo habilita al Gobierno para regular este programa y únicamente le impone tres condiciones:

- Que se dirija a desempleados con especiales necesidades económicas,
- Con dificultades para encontrar empleo,
- Y que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su Inserción Laboral.

En este contexto, se propone al Gobierno que la regulación del programa de renta activa de inserción, en el correspondiente Real Decreto que debe ser aprobado en el año 2001, contemple las necesidades y situación particularmente desfavorable de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo que elimine condiciones y requisitos que constituyen verdaderas trabas discriminatorias, y en concreto:

- Incluya expresamente, entre los beneficiarios del programa, a las personas con discapacidad mayores de 16 años que tengan reconocida una minusvalía en grado de 33% o superior.
- Las personas con discapacidad no deberían estar sometidas a los requisitos de antigüedad en el desempleo y haber extinguido la prestación por desempleo.
- Los límites de rentas, compromisos de participación en programas de empleo y formación y restantes condiciones serían las establecidas con carácter general en el programa.

Articulación: Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO...)

2. Formación ocupacional

Es un diagnóstico común que las personas con discapacidad suelen tener un nivel de educación-formación insuficiente, lo cual reduce sus posibilidades de encontrar empleo. A veces dichas personas no son conscientes de este hecho, por lo que también deben potenciarse medidas de sensibilización y animación. La formación no es un fin en sí mismo y se instrumenta como acción complementaria de todas las restantes medidas. La formación es un instrumento clave para la mejora de las condiciones de empleabilidad del grupo ciudadano. La sociedad de la información y el desarrollo tecnológico que acompaña nuestro sistema productivo es una oportunidad pero también representa un riesgo para las personas con discapacidad, pues puede ser una fuente de marginación para un buen número de ellas.

2.1.

Se debe exigir de las Administraciones competentes (INEM y Comunidades Autónomas) el cumplimiento efectivo de los criterios recogidos en la normativa básica del **PLANFIP**, en concreto, la adaptación de los cursos programados a las necesidades y peculiaridades de las personas con discapacidad conforme a la Orden de 14-10-1998 (BOE 26-10-98), por la que se desarrolla el RD 631/1993, regulador del PLANFIP, donde se recogen (art.4.4) las especificidades de las acciones formativas, como son un mayor número de horas lectivas, un menor número de alumnos por módulo y una atención a las necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad (por ejemplo, adaptar las acciones formativas en el caso de las personas sordas incorporando la lengua de signos, adaptación del material curricular, exigir dotación presupuestaria específica para Intérpretes de Lengua de Signos; adaptar las acciones en el caso de las personas con deficiencias visuales, mediante la adaptación curricular y utilización del lenguaje Braille, adaptar los contenidos y metodología a las capacidades de personas con discapacidades psíquicas, personas con autismo, enfermos mentales...).

Articulación: Contratos programa de CERMI - Asociación Discapacidad FSC y CERMI autonómicos con el INEM y Comunidades Autónomas.

2.2.

Instar del INEM y de las Comunidades Autónomas competentes que se incremente la participación de las personas con discapacidad en las **Escuelas-Taller, Casas de Oficio y en los Talleres de Empleo**.

Articulación: Convenios de colaboración de CERMI - Asociación Discapacidad FSC y CERMI autonómicos con INEM y Comunidades Autónomas.

2.3.

Proponer a las **Comunidades Autónomas** y a las **Corporaciones Locales** la financiación de acciones formativas en el marco de sus planes de empleo y formación propios (sin cofinanciación del Estado y con cargo a sus propios presupuestos, aunque frecuentemente con cofinanciación de los Fondos Estructurales europeos); así como realizar por ONCE aportaciones económicas que, añadidas a la cofinanciación pública necesaria, permita al movimiento asociativo su acogimiento a Programas Comunitarios.

Articulación: Convenios de colaboración de CERMI-Asociación Discapacidad FSC y CERMI autonómicos con Comunidades Autónomas, FEMP o Corporaciones Locales. Programa MUNICIP.

2.4.

Por su parte, la **ONCE** se ha comprometido a la creación de 20.000 empleos y la realización de 40.000 acciones formativas para personas con discapacidad en el periodo 1999-2008.

Articulación: Acuerdo General suscrito por ONCE con el Gobierno, aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1999.

2.5.

Proponer al INEM y las Comunidades Autónomas con competencias un programa de **prácticas no laborales en empresas**, como instrumento

complementario de la formación teórica, que realce el carácter finalista de la misma, es decir, su estrecha vinculación con la inserción laboral efectiva.

Articulación: Convenios de colaboración entre CERMI-Asociación Discapacidad FSC, CERMI autonómicos, INEM o Comunidades Autónomas y Organizaciones empresariales.

2.6.

Participar directamente las organizaciones de discapacitados en los **fondos del FEDER para financiar la construcción y ampliación de los centros de formación para personas con discapacidad**, junto a la financiación por el **FSE** de las acciones formativas en favor de dicho grupo, a través de los Marcos Comunitarios de Apoyo y de la Iniciativa Comunitaria **EQUAL**.

Articulación: Ejecutar en colaboración con las Autoridades nacionales competentes (Unidades FSE y FEDER de los Ministerios de Trabajo y de Economía) los correspondientes programas operativos.

2.7.

Difundir el ciclo formativo de Técnico Superior en Interpretación de Lengua de Signos Española, con el fin de alcanzar el mayor número de personas interesadas posibles.

Articulación: Convenio entre CERMI (CNSE) y las Autoridades Educativas.

3. Formación continua.

3.1.

Instar de las Organizaciones Sindicales y empresariales representadas en la **FORCEM** la participación de los trabajadores con discapacidad ocupados en las acciones de formación continua que financia esa Entidad, ya que las empresas que dan trabajo a dichas personas también contribuyen al Fondo que gestionan a través de la cuota de formación profesional que se liquida conjuntamente con las cuotas de Seguridad Social. El III Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito el 19 de diciembre de 2000, prevé la financiación de planes de formación que pueden ser promovidos por empresas o por organizaciones empresariales y/o sindicales representativas en el ámbito sectorial y/o territorial correspondiente. Para que una empresa tenga, en principio, legitimidad para presentar un plan de formación ha de contar con cien o más trabajadores. Las empresas de menos de 100 trabajadores pueden formular planes sólo de forma excepcional y en las condiciones que determine la correspondiente convocatoria. Pero también pueden presentar la solicitud de ayuda los grupos de empresas (Requisitos: que consoliden balances, tengan dirección efectiva común o formen filiales de una misma matriz), que cuenten con al menos 100 trabajadores.

En el caso de los Planes de Formación agrupados pueden presentarlos una empresa en nombre y representación de otras del mismo sector, las Organizaciones Sindicales y Empresariales representativas en el sector o territorio, con referencia a la negociacion colectiva, o las Organizaciones de Cooperativas o Sociedades Laborales de notable implantación. Así pues, y a la espera de las convoccatorias que se lancen en lo sucesivo:

- Pueden presentar planes de formación empresas que no alcanzando 100 trabajadores, justifiquen su dificultad de participar en un plan agrupado sectorial, atendiendo a la singularidad de su necesidad formativa, a las peculiaridades del sector productivo en el que se integran y/o a su aislamiento geográfico. No obstante, estos Planes deben contener al menos 300 horas de formación o afectar, como mínimo, al 50% de la plantilla.
- Pueden presentarse como empresas los Grupos de empresas (por ejemplo FUNDOSA GRUPO podría presentar un Plan de formación directamente).
- Podría presentar un plan agrupado una asociación empresarial de centros especiales de empleo.

Así pues, existen mecanismos para que los centros especiales de empleo, en cuanto empresas que son, participen en la FORCEM, aunque el CERMI como tal, por ejemplo, no pueda ser promotor directo de este tipo de ayudas.

Por ejemplo, se puede promover la participación de trabajadores sordos en acciones de formación continua, presupuestando la incorporación de Intérprete de Lengua de Signos siempre que sea preciso. La experiencia de CNSE con UGT/CCOO demuestra que en 1999 más de 130 personas sordas y trabajadores del movimiento asociativo se han beneficiado de esta iniciativa.

Articulación: Solicitar de FORCEM que apruebe, de acuerdo con sus normas de funcionamiento, los planes de formación continua presentados por empresas o Grupos de empresas titulares de centros especiales de empleo y de empresas que participen en programas de empleo para trabajadores con discapacidad.

IV - MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA

4. Cuota de reserva de empleo.

Junto a la cuota de reserva, que constituye una medida directa en favor del empleo de las personas con discapacidad, el Plan hace especial hincapié en una serie de medidas indirectas que contribuyen a que la primera sea más efectiva y real, tal es el caso, además de la ampliación de las medidas alternativas, la intensificación de las actuaciones inspectoras, el seguimiento de la cuota de reserva y la introducción de la discriminación positiva en la contratación pública.

La obligación de las empresas de 50 o más trabajadores de emplear, al menos, a un 2% de minusválidos viene siendo sistemáticamente incumplida desde que se impuso en nuestro país, en línea con lo establecido en otros países de nuestro entorno. Según una encuesta realizada en Barcelona a 734 empresas con 50 o más trabajadores, el 80% no tenía ningún trabajador con discapacidad y más de la mitad desconocía la obligación legal al respecto[5]. Según cálculos del Consejo Económico y Social un cumplimiento general de la medida garantizaría 80.000 empleos[6]. En consecuencia, el objetivo inmediato pasa por exigir que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúe y fomentar entre los empresarios el cumplimiento de la obligación legal o de las medidas alternativas ya establecidas, además de conocer con mayor exactitud cuál es la situación real del cumplimiento de esta obligación.

En lo relativo al empleo público sigue haciéndose necesario garantizar la realización del objetivo de alcanzar el 2% de sus plantillas elevándose el cupo de plazas ofertadas por la constatación de la insuficiencia del cupo actual y el bajo número de plazas que se vienen con-

[5] Ver nota 1, pg.104 del estudio referido.

[6] Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación, CES, Madrid, 1995.

vocando, tal como ha sido ya propuesto en muchos países de nuestro entorno, así como en los distintos informes que al respecto han sido elaborados por el CERMI, el Real Patronato, el Defensor del Pueblo y el propio dictamen del Consejo de Estado al Proyecto de Ley del Estatuto Básico de la Función Pública. En este mismo capítulo se buscará un mayor grado de implicación de las entidades públicas tales como Sociedades o Fundaciones con participación o dotación pública mayoritaria del Estado, Comunidades Autónomas o de Corporaciones Locales en la consecución del objetivo del 2%. En el caso de personas sordas que deseen acceder al empleo público se tendrán en cuenta sus necesidades específicas, promoviendo formación singularizada, incorporando Intérpretes de Lengua de Signos, adaptando los materiales (exámenes, "test", ejercicios prácticos...), o adaptando las pruebas (duplicando el tiempo de cada prueba o reduciendo el número de personas por grupo). Estos ejemplos deberían aplicarse también a otros tipos de discapacidades (por ejemplo, personas con deficiencias visuales...).

En materia de contratación pública se proponen una serie de medidas más eficaces, bien para complementar la normativa marco estatal, mediante la utilización real de sus posibilidades en la elaboración de los pliegos de contratación pública, bien introduciendo reformas en la legislación autonómica que refuerce la obligación de reserva de empleo de las empresas que accedan a las ofertas de contratación pública, siempre en el marco de la normativa comunitaria y del principio de la libre competencia.

La aprobación del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva, no deja resquicio alguno que permitiera excusar el incumplimiento de dicha obligación empresarial.

IV - MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA

4.1.

Se fomentará un **mejor conocimiento de la situación** realizándose un estudio sobre la eficacia y el grado de cumplimiento de la cuota de reserva, instando la explotación por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de los registros procedentes de los TC-1/TC-2, justificantes del pago de cuotas a Seguridad Social, y, finalmente, mediante la introducción de una pregunta al respecto en el cuestionario de la Encuesta de Coyuntura Laboral del citado Ministerio.

Articulación: Realización del estudio por CERMI, solicitándose la cofinanciación del Ministerio y del FSE. Decisión del organismo competente sobre explotación de registros de SS y sobre modificación de la Encuesta de Coyuntura laboral (Secretaría de Estado de Seguridad Social y Subsecretaría, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (ANEXO III PROPUESTAS 1, 2 y 3).

4.2.

Se reclamará de la Autoridad Central de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** la inclusión de una campaña sistemática de control sobre el cumplimiento de la obligación de reserva en los planes anuales de inspección.

Articulación: Decisión del órgano competente (Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (ANEXO III PROPUESTA 4).

4.3.

Se ofrecerá al INEM y las Comunidades Autónomas el **repertorio de centros especiales de empleo** y de Fundaciones y Asociaciones actuali-

zado, con el fin de que sea utilizable por las empresas que quieran acogerse a las **medidas alternativas** a la cuota de reserva.

Articulación: Actualización y mejora del Repertorio de centros especiales de empleo y de Fundaciones y Asociaciones elaborado por el CERMI. Difusión a través de las oficinas de empleo, Agencia de Colocación, centros de información e INTERNET.

4.4.

Ampliar las medidas alternativas a la cuota de reserva: Condicionada a la aprobación de los "enclaves laborales" (actualmente sólo está prevista la compra o contratación de productos o servicios con centros especiales de empleo y donaciones y acciones de patrocinio a Fundaciones y Asociaciones de utilidad pública), se propone extenderlas a los acuerdos específicos con empresas para la creación de "enclaves laborales", medida ésta que se expone posteriormente.

Articulación: Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO).

4.5.

Difundir las disposiciones sobre medidas alternativas a la cuota de reserva entre las empresas, tanto privadas como públicas. Dentro de este último grupo se realizará una campaña específica de carácter informativo dirigida a Sociedades Estatales, empresas de la SEPI, Fundaciones Públicas Sanitarias...etc. La campaña se extenderá a las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales. Se priorizarán las medidas alternativas relacionadas con el fomento de los centros especiales de empleo.

Articulación: Campañas informativas en colaboración con las organizaciones empresariales, el Ministerio de Administraciones Públicas, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, la FEMP, Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos de las ciudades más importantes.

4.6.

Con la finalidad de incrementar el empleo de las personas con discapacidad en las distintas Administraciones Públicas se reclama la elevación del cupo de reserva de plazas ofertadas para ser cubiertas por minusválidos con el objetivo, como hasta ahora, de alcanzar una tasa de ocupación del 2% en el Estatuto de la Función Pública y la adaptación de las pruebas según el tipo de discapacidad de que se trate (en las CC.AA. de Baleares, Cataluña y Castilla-La Mancha se han tomado medidas en esa línea, tales como la elevación de la reserva al 5%...). Asimismo se realizarán acciones de información y sensibilización entre los gestores de personal y se fomentará la formación de las personas con discapacidad que quieran presentarse a la oferta de empleo público.

Articulación: Se redacta propuesta para nuevo texto de la Ley de Función Pública (ANEXO II NORMATIVO). Campaña informativa y formativa del MAP.

4.7.

Se realizará una campaña informativa ante las **entidades públicas, distintas de los órganos de las Administraciones públicas**, tales como Sociedades o Fundaciones de capital público, tuteladas por las Administraciones del Estado, las Comunidades Autónomas o las Corporaciones Locales, sobre su obligación de cubrir el 2% de sus

plantillas con trabajadores minusválidos en aplicación directa de la LISMI. La razón es que dichas Entidades, de variada tipología, no están sometidas a la oferta de empleo público pero suelen olvidar, cuando efectúan contrataciones laborales, que también están obligados a tener en cuenta la cuota de reserva como las empresas privadas.

Articulación: Campaña informativa del Ministerio de Administraciones Públicas y de los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, la FEMP, Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos de las ciudades más importantes.

4.8.

Se insistirá ante las Administraciones Públicas que los **pliegos de contratación administrativa** primen a las empresas cumplidoras de la cuota de reserva, con respeto al principio de la libre competencia y a lo establecido en la Disposición Adicional octava de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, en su redacción dada por la Ley 53/1999, de 29 de diciembre, que rige directamente los contratos de la Administración General del Estado y tiene la naturaleza de legislación básica respecto las restantes Administraciones Autonómicas y Locales. El objetivo será que otros Ministerios y Administraciones sigan el ejemplo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que ya adoptó tal decisión, especialmente aquellos Departamentos o Administraciones que gestionan en mayor medida la inversión pública. La medida debería extenderse a las Comunidades Autónomas, a través de los Acuerdos que suscriban los CERMI autonómicos, y a las Corporaciones Locales, a través del Plan MUNICIP.

Articulación: Instrucciones de los Ministros de cada Departamento. Acuerdos entre CERMI autonómicos, Comunidades Autónomas, FEMP y Corporaciones Locales. Plan MUNICIP.

4.9.

Las Comunidades Autónomas tienen competencias para regular en sus **normas de contratación pública** cláusulas, respetuosas con la Ley estatal 13/1995, de 18 de mayo, modificada por la Ley 53/1999, de 28 de diciembre, que constituye la normativa básica en parte de su articulado, con el principio de la competencia y con el Derecho Comunitario[7], que contribuyan a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y premien el cumplimiento de la obligación de reserva de empleo y el esfuerzo de las empresas no sujetas a dicha obligación. Ello en todo el campo de la contratación administrativa de obras, de gestión de servicios públicos, de suministro, de consultoría y asistencia o de servicios y de trabajos específicos y concretos no habituales. A título de ejemplo, la Comunidad de Madrid ha hecho uso de sus competencias, en virtud del Decreto 213/1998, de 17 de diciembre, imponiendo a todo licitador el cumplimiento de la obligación de reserva de empleo del 2% y, en el caso de que se trate de empresas no sometidas a esta obligación, aplicando dicho porcentaje como condición de ejecución del contrato por la empresa elegida, que deberá acreditar mediante declaración responsable previa a la selección, y utilizándose dicho criterio para elegir una propuesta de entre dos ofertas igualmente ventajosas. Fórmulas similares han puesto en marcha Comunidades como las de Castilla y León y Canarias.

Articulación: Propuesta para incorporar a circular administrativa y/o a los Decretos de contratación pública de las Comunidades Autónomas. (ANEXO II NORMATIVO).

[7] Por ejemplo, Directiva 92/50/CEE, sobre contratos públicos de servicios, y Directiva 93/37/CEE, sobre contratos públicos de obras.

4.10.

En las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y en el artículo sobre "requisitos de los beneficiarios", se incluirá un apartado sobre la obligación de cumplir la cuota de reserva para trabajadores con discapacidad. Esta práctica está ya en uso en las convocatorias de la Generalidad de Cataluña (por ejemplo: Orden de 5 de julio de 1999, DOGC núm. 2934 de 20.7.99).

Articulación: Propuesta para incorporar a las convocatorias de subvenciones de la administración del Estado y Autonómicas (ANEXO II NORMATIVO).

4.11.

Parece conveniente **suprimir los límites a la contratación de minusválidos, al amparo del Real Decreto 1451/1983, en el caso de las empresas de nueva creación.**

"Si se trata de empresas de nueva creación, deberán acompañar proyecto y memoria de la empresa a crear en los que se harán constar expresamente las características del proceso productivo y la plantilla de la empresa, **determinando el porcentaje de la misma que será cubierto por minusválidos, que no podrá exceder del 51 %**, porcentaje máximo que no se tendrá en cuenta si la plantilla va a estar integrada únicamente por el trabajador minusválido que se contrata".

Este precepto no fue afectado por la modificación operada por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26). Sin embargo, el

hecho de que a las empresas de nueva creación se les exija que el número puestos de su plantilla a cubrir por trabajadores minusválidos no exceda del 51% del total, tenía, probablemente, razón de ser en la fecha en que la norma se promulgó, aunque el fundamento de dicha limitación haya decaído en los casi 20 años de vigencia de la norma. Entonces, respondía a la voluntad del legislador de orientar hacia la fórmula de los centros especiales de empleo, es decir hacia el empleo protegido, a las empresas de nueva creación que quisieran contratar "mayoritariamente" a trabajadores minusválidos. Por ello, se fijó un umbral del 51%, a partir del cual las empresas de nueva creación, es decir no así las empresas ya creadas, no podrían acogerse a los beneficios de la norma. No debe perderse de vista que el Real Decreto 1451/1983 se promulga un año después de la LISMI, la cual estipula que los centros especiales de empleo estarían constituidos por trabajadores minusválidos, a excepción del personal que preste los servicios de ajuste personal y social. Últimamente, en virtud de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, el artículo 42 del la LISMI se modificó, determinándose que en los centros especiales de empleo se contratará personal minusválido en un porcentaje mínimo del 70%, sin contar el personal que preste los servicios de ajuste personal y social. En consecuencia, existe en la actualidad, además, una divergencia entre los porcentajes del 51% y del 70% que establecen ambas normas que hacen todavía más inexplicable el mantenimiento del precepto en cuestión. Por otra parte, las nuevas tendencias que imperan en la doctrina científica y en las políticas europeas en la materia, de la que es buena muestra el Acuerdo MTAS-CERMI, de octubre de 1997, ponen más énfasis en las medidas de empleo semiprotegido (empleo con apoyo, enclaves) o, incluso, de creación intensiva de empleo directo en empresas ordinarias, por lo que se está modificando profundamente la

mentalidad subyacente en nuestra legislación, dirigida a orientar a las empresas hacia la creación de centros especiales de empleo, en vez de fomentar la transición hacia el empleo ordinario, cuando se prevé que la plantilla de una empresa se vaya a cubrir mayoritariamente con trabajadores minusválidos.

Articulación: Propuesta de modificación del Real Decreto 1451/1983. (ANEXO II NORMATIVO).

5. Apoyo a la sustitución de trabajadores con discapacidad que causan baja por incapacidad temporal.

En los casos de personas con ciertas discapacidades (por ejemplo, personas con enfermedad mental) se producen con frecuencia bajas por incapacidad temporal que, en ocasiones, pueden ser prolongadas. Los empresarios suelen inhibirse a la hora de seleccionar dichas personas pues piensan que son problemáticas y que van a acarrear más gastos que otros trabajadores. Por ello resultaría interesante que la contratación de un sustituto, bajo la modalidad de contrato de interinidad, tuviera un coste "cero" en materia de Seguridad Social. Esta experiencia se ha iniciado en los supuestos de sustitución de trabajadores en situación de descanso por maternidad, acogimiento y adopción (Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre).

5.1.

Se propone la oportuna modificación normativa que tenga por objeto establecer una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a

la Seguridad Social derivadas de los **contratos de interinidad suscritos con los trabajadores que sustituyan a un minusválido** durante la situación de incapacidad temporal y mientras dure ésta.

Articulación: Propuesta de Ley. (ANEXO II NORMATIVO).

6. Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores que conviven con una persona con discapacidad.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores ha modificado el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho de los trabajadores a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, natural o adoptivo, con reserva de puesto de trabajo durante el primer año y de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente durante los dos años restantes. La precitada Ley amplía el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año, ampliable por negociación colectiva, a los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

6.1.

Nuestra propuesta es **ampliar este derecho, en los mismos términos antes señalados, a los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado directo de una persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida. Ello resultará muy positivo, no sólo para

aquélla, sino, al mismo tiempo, para conciliar la vida laboral y familiar del trabajador que la tenga a su cargo, evitando que se vea muy presionado para abandonar el mercado de trabajo. De esta forma, se crea un derecho paralelo al referido a la reducción de jornada por cuidado de un minusválido que ya establece el vigente artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y que, por supuesto, se mantiene en el presente Proyecto. Al tiempo se propone la extensión de dicho derecho a los funcionarios públicos.

Articulación: Propuesta de Ley (ANEXO II NORMATIVO).

7. Contratos formativos.

En muchas ocasiones las personas con discapacidad psíquica, como es el caso de personas con enfermedad mental, con un contrato de formación, más que formación teórica lo que necesitan es apoyo psico-social por especialistas que fomenten la madurez personal del trabajador. En el caso de otros tipos de discapacidades este apoyo debe ir dirigido, por ejemplo, a reforzar el lenguaje o a la rehabilitación médico-funcional. La obligación de que en los contratos de formación al menos un 15% de la jornada se destine a formación teórica no se adapta, en consecuencia, a la realidad de muchas personas con discapacidad en proceso de aprendizaje.

7.1.

Se propone la modificación normativa oportuna para permitir que el **15% como mínimo de formación teórica en los contratos para la formación pueda efectuarse, no necesariamente ni en su totalidad en un**

centro formativo profesional sino también, si se considera necesario, en un centro psicosocial o de rehabilitación socio-laboral, como ya existen en diversas Comunidades Autónomas, con las subvenciones previstas para la formación teórica.

Articulación: Propuesta de Ley (ANEXO II NORMATIVO).

8. Enclaves laborales y empleo con apoyo.

La modalidad del "enclave laboral" tiene como misión implantar en un tejido productivo normal y plenamente competitivo unidades de producción dependientes directamente de un centro especial de empleo (CEE). En dichas unidades prestan servicios trabajadores con discapacidad pertenecientes a un CEE. Dichas fórmulas están funcionando “de facto” en País Vasco y Navarra con el consentimiento de la Autoridad Laboral y están dando buenos resultados.

Asimismo, se propone introducir la fórmula de empleo con apoyo, considerada como un medio eficaz para mejorar las condiciones de inserción laboral en las empresas ordinarias, especialmente personas con graves discapacidades, discapacitados psíquicos y enfermos mentales.

En cuanto a la regulación de los centros especiales de empleo resulta necesario definir de un modo más adecuado cuál es el personal de apoyo que debe ser excluido a efectos del cómputo de trabajadores con discapacidades para obtener o mantener la calificación de los centros especiales de empleo y para baremar las subvenciones (70% y 90%), incluyendo aquel personal necesario para que la actividad pro-

ductiva se desarrolle eficazmente. Por otra parte, se propone incrementar la subvención de 2 y de 1,5 millones de pesetas por inversiones generadoras de empleo en este tipo de centros, ya que dicho importe lleva casi 15 años sin ser revisado y abrir una nueva línea de subvención para promover la creación de unidades de apoyo en centros mayoritariamente compuestos por trabajadores con discapacidad psíquica o enfermos mentales. Finalmente, debe evitarse que la realización de contratos de bajo rendimiento suponga una reducción de las ayudas salariales por mantenimiento de los puestos de trabajo.

8.1.

Nuestra aspiración inmediata es obtener el **reconocimiento jurídico de esta nueva figura de "enclaves laborales" y del "empleo con apoyo"**, mediante la aprobación de una norma estatal con rango de Real Decreto que contemple, además de un régimen jurídico transparente, instrumentos que incentiven su utilización como medio de creación de empleos ordinarios, tales como:

- **Asesoramiento** técnico y jurídico a los CEE y a las empresas ordinarias con las que colaboren para ubicar un "enclave".
- **Formación** de los trabajadores con discapacidad para su incorporación directa al mismo.
- **Formación** de preparadores laborales y de directivos y gestores empresariales de los "enclaves".
- **Apoyo financiero** a las empresas donde se ubica el enclave para la preparación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas de la comunicación y la puesta a punto de la ubicación e instalaciones.

- **Subvenciones** a las empresas que incorporen en sus plantillas trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE.
- Definición de la modalidad de **empleo con apoyo**.

Articulación: Propuesta de Real Decreto. (ANEXO II NORMATIVO).

8.2.

Adaptar la normativa de los **centros especiales de empleo** a las necesidades que aparecen tras años de experiencia en el trabajo de integración laboral de trabajadores con graves discapacidades, en concreto:

- Concebir de un modo más adecuado la definición del personal de apoyo que se excluye a efectos del cómputo de trabajadores con discapacidades para obtener o mantener la calificación de los centros especiales de empleo y para baremar las subvenciones (70% y 90%), considerándose comprendido, dentro del personal de los servicios de ajuste personal y social que define de forma general el artículo 42 de la LISMI, aquél necesario para que la actividad productiva se desarrolle eficazmente y para la adecuación permanente del puesto de trabajo.
- Incrementar en un 50% los módulos de subvención de 2 y de 1,5 millones de pesetas por inversiones generadoras de empleo en este tipo de centros, ya que dicho importe lleva casi 15 años congelado.
- Establecer una nueva línea de subvención para sufragar los gastos derivados de la contratación del personal de las unidades de apoyo en los centros especiales de empleo que integren un porcentaje de trabajadores con discapacidad psíquica y enfermos

mentales de más del 50% en relación a toda la plantilla de trabajadores con discapacidad. Estas unidades de apoyo se conciben como instrumento de intervención y orientación a personas con retraso mental para hacer frente y superar las dificultades que aparecen en el proceso de su incorporación plena a un puesto de trabajo y de su permanencia y constancia en dicho puesto. Su implantación en los centros que acogen mayoritariamente a personas con discapacidad psíquica es imprescindible para la supervivencia y éxito de estas empresas que, en muchos casos, son la única vía de inserción laboral de este grupo. Las unidades de apoyo (aproximadamente una por cada 80 trabajadores) constarán, en general, de: un psicólogo-coordinador de recursos humanos, un trabajador social, un orientador laboral y dos encargados de apoyo y adaptación en el puesto de trabajo.

- Reivindicar el estricto cumplimiento de la normativa vigente de forma que la subvención del 50% del salario mínimo interprofesional se aplique en los contratos de bajo rendimiento.

Articulación: Propuesta de Real Decreto y de Orden Ministerial (ANEXO II NORMATIVO).

9. Utilización de los recursos de las empresas de trabajo temporal para insertar trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Una de las fórmulas masivamente utilizadas por las empresas para incorporar laboralmente a trabajadores es su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal. Las empresas usuarias, frecuentemente, utilizan esta modalidad, no sólo para atender puntas de trabajo, sino para "probar" a trabajadores que posteriormente incorporan a sus plantillas. Por ello puede ser un instrumento potente para que las empresas conozcan las capacidades y habilidades de trabajadores con discapacidad, siempre que se utilice con las debidas cautelas y garantías. Por otra parte, las últimas disposiciones legales sobre este tipo de empresas, como por ejemplo la plena equiparación salarial con los trabajadores ordinarios, contribuyen a mejorar la imagen social de las empresas de trabajo temporal.

Esta fórmula se está utilizando con éxito en el Reino Unido, a través de la entidad "Shaw Trust", habiéndose colocado por esta vía más de 10.000 personas con discapacidad el año 1999.

9.1.

Se fomentará la colaboración con empresas de trabajo temporal (ETT) para lograr que incorporen cuotas de trabajadores con discapacidad que se adecúen a esta modalidad de organización, para lo cual en la selección de los candidatos y en el apoyo laboral, así como en su ajuste personal y social, intervendrán conjuntamente organizaciones de personas con discapacidad y las propias ETT. Se garantizará que los contratos de puesta a disposición reúnan las mejores condiciones de salario y calidad en el empleo.

Articulación: Convenios de colaboración entre CERMI-Asociación Discapacidad FSC, Entidades del movimiento asociativo de personas con discapacidad y Empresas de trabajo temporal.

10. Contratación directa y colectiva de trabajadores con discapacidad (Programa DISCAP).

En ciertos casos una empresa ordinaria puede integrar en su plantilla un número importante de trabajadores con discapacidad, respondiendo a su propia política de personal, a los compromisos que asuma con el movimiento asociativo para crear puestos de trabajo en favor de este grupo y a las posibilidades de expansión de actividades productivas que se adapten a las capacidades y potencialidades de dichas personas. En ocasiones, la puesta en marcha de este tipo de proyectos especiales de carácter colectivo precisan de un marco de financiación apropiado y atractivo.

10.1.

Se promoverá ante el Gobierno de la Nación la regulación de un nuevo **Programa DISCAP** mediante el que se facilitarán ayudas a la contratación de personas con discapacidad en el marco de proyectos de incorporación colectiva en empresas ordinarias. Los proyectos tendrán las siguientes características:

- Contratación indefinida a tiempo completo o parcial (en las condiciones que establecen las disposiciones más recientes).
- Contratación directa por una empresa ordinaria o indirectamente a través de una empresa auxiliar constituida como sociedad filial, con mayoría de capital de aquélla.
- Subvenciones progresivamente más elevadas en función del mayor número de trabajadores que se incorporen.
- Garantía de mantenimiento del empleo estable.
- Adaptación de los puestos de trabajo.
- Formación.

Articulación: Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO).

B. PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL.

11. Apoyo al autoempleo y la economía social.

El trabajo por cuenta propia o en fórmulas de economía social es una alternativa válida para personas con discapacidad con vocación emprendedora y también para aquellas personas que, por la severidad de su discapacidad u otras circunstancias personales, tengan especialmente difícil la entrada en el mercado de trabajo.

11.1.

Se fomentará la colaboración entre el movimiento asociativo y las Administraciones Públicas (INEM, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales...), el CEPES y las Cámaras de Comercio para dinamizar la financiación, asesoramiento y formación de trabajadores con discapacidad que quieran instalarse como trabajadores por cuenta propia o en el marco de fórmulas de economía social, utilizando los programas de ayuda vigentes o las ayudas del FSE. Por ejemplo, se promoverá una experiencia piloto de financiación, asesoramiento y formación de trabajadores sordos, garantizándose las adaptaciones necesarias.

Articulación: Convenios de CERMI- Asociación Discapacidad FSC con los organismos precitados. Financiación del FSE.

11.2.

Establecer una **bonificación en las cuotas a la Seguridad Social** en el Régimen especial de trabajadores autónomos del 50% de la cuota correspondiente a la base mínima. En el año 2000 dicha bonificación representaría 16.437 pesetas mensuales.

Articulación : Propuesta de Ley (ANEXO II NORMATIVO).

11.3.

Se promoverán desde la Fundación ONCE en colaboración con CEPES y las Cámaras de Comercio **unidades especializadas de apoyo** que provean los siguientes servicios:

- Acciones de sensibilización.
- Asesoramiento y formación de personas con discapacidad.
- Apoyo financiero y técnico para la puesta en marcha y fase inicial de estos proyectos.
- Fomento de unidades especializadas de apoyo al autoempleo que tengan en cuenta las necesidades de las personas sordas.

Articulación: Convenios de Fundación ONCE con CEPES y Cámaras de Comercio.

12. Fomento del Teletrabajo.

El teletrabajo, tanto efectuado por trabajadores autónomos como por cuenta ajena, ofrece oportunidades de integración para personas con discapacidad con grandes problemas de movilidad y comunicación. Pero su desarrollo no es espontáneo sino que requiere hacer aflorar nuevas iniciativas empresariales. Un ejemplo innovador es el proyecto CEPADITE auspiciado por CEPES y Fundación ONCE.

IV - MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA

12.1.

Para **promover iniciativas** de este tipo se potenciará la colaboración entre el movimiento asociativo, los agentes sociales y las Administraciones Públicas para poner en marcha las siguientes acciones:

- **Estudio** sobre las posibilidades del teletrabajo para ofrecer empleos a las personas con discapacidad, así como sobre su definición jurídica.
- Creación de **centros de teletrabajo** que medien entre los teletrabajadores autónomos y las empresas clientes.
- **Asesoramiento y formación** en técnicas de teletrabajo.
- **Ayudas financieras** para la creación de puestos de trabajo.
- Se fomentará la **iniciativa empresarial del movimiento asociativo** de personas con discapacidad en este ámbito.
- El CERMI impulsará un **seminario de alto nivel** sobre la adecuación de las normas jurídico-laborales aplicables al teletrabajo.
- Promover una investigación sobre las posibilidades del teletrabajo para ofrecer empleo a personas sordas.

Articulación: Utilización de los diferentes programas de apoyo a la formación y el empleo de personas con discapacidad que sean apropiados. Presentación de programas transnacionales en el marco del FSE y de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Convenios de CERMI-Asociación Discapacidad FSC con CEPES, INEM, Comunidades Autónomas y Cámaras de Comercio.

12.2

Se adecuará el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los **centros especiales de empleo**, a la autorización de realizar **contratos de trabajo a domicilio** con minusválidos operada con la modificación del RD 1368/1985, de 17 de julio, sobre relación laboral especial en ese tipo de centros. Se trata de una adaptación técnica para homogeneizar la regulación de dichos contratos y que ha quedado pendiente del Acuerdo MTAS-CERMI del año1997.

Articulación: Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO).

13. Capital-Riesgo.

Uno de los problemas más acuciante a la hora de intentar poner en marcha una empresa es la dificultad para obtener financiación apropiada que garantice mínimamente su viabilidad.

13.1

Por ello se propone estimular el acceso a mecanismos apropiados de financiación de las personas con discapacidad o de los empresarios que tengan intención de crear empleos para dicho grupo. La colaboración del movimiento asociativo con **Sociedades de Capital-Riesgo** o, incluso, la creación de una Sociedad de Capital-Riesgo, pueden ser instrumentos útiles para potenciar la creación de empresas viables desde el punto de vista financiero que puedan ofrecer empleos estables a nuestro sector.

Articulación: Convenios de colaboración entre CERMI, y Sociedades de Capital-Riesgo o, en su defecto, creación de una Sociedad de Capital-Riesgo por Fundación ONCE.

14. Nuevos yacimientos de empleo.

El medio ambiente, los servicios ligados a la comunidad, los desarrollos turísticos locales, el desarrollo de INTERNET, en definitiva todo el conjunto de nuevos yacimientos de empleo, especialmente orientados a la creación de empleos de proximidad en su vertiente de microempresas que cubren necesidades específicas de la población, constituyen un ámbito de actuación preferente para la localización de oportunidades de empleo perfectamente aptas para ser atendidas por personas con discapacidad.

Asimismo, el mercado de trabajo muestra una modificación de las ocupaciones conocidas y la aparición de nuevas profesiones, en muchos casos como consecuencia de la continua innovación tecnológica. Esta situación engendra la oportunidad de que nuevos puestos puedan ser desempeñados por personas con discapacidad y el riesgo de exclusión de quienes no se mantengan en un permanente proceso de capacitación y adecuación a las nuevas demandas.

14.1.

Las **acciones** que podrían ponerse en marcha serían:

- **Estudio** y observación del fenómeno de los nuevos yacimientos de empleo.

- **Formación y asesoramiento** en el marco de iniciativas locales de empleo y del tercer sector.
- **Ayudas financieras** directas a la promoción de empleo.
- Fomento del papel de la **iniciativa del sector** de la discapacidad, y en especial de los centros especiales de empleo, Economía Social y Tercer sector.
- Poner en marcha un estudio que permita observar el fenómeno de los nuevos yacimientos de empleo o sus posibilidades para las personas sordas.
- Coordinación de estas acciones con las **iniciativas locales de empleo**.
- Desarrollo del **Plan MUNICIP**, concertado entre Fundación ONCE y la FEMP con el fin de crear microempresas en el sector de los servicios de proximidad con ocupación de suelo público (pequeño comercio tipo kioscos de prensa, puestos de helados, venta de flores...) y aprovechar los "viveros de empresas" de gestión municipal...

Articulación: Utilización de los diferentes programas de apoyo a la formación y el empleo de personas con discapacidad que sean apropiados. Presentación de programas transnacionales en el marco del FSE y de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Convenios de CERMI-Asociación Discapacidad FSC y CERMI Autonómicos con INEM, Comunidades Autónomas, Cámaras de Comercio. Programa MUNICIP.

15. Ayudas a la creación y la consolidación de empresas que generen empleos en favor de las personas con discapacidad.

En nuestro sistema de organización social disponer de un empleo es un factor fundamental para lograr la integración social de los ciudadanos, así como para el desarrollo de su personalidad y para lograr su autonomía personal, económica y familiar. La creación de empleos estables para los trabajadores con discapacidad pasa por el establecimiento de nuevas empresas, así como por la consolidación y mejora de las empresas existentes. Si se quiere que los empleos que se creen sean estables y duraderos constituye un requisito que las empresas y organización productiva que le da soporte se ajuste a criterios de viabilidad financiera, productiva, comercial y de gestión.

La integración laboral debe realizarse preferentemente a través del empleo productivo, es decir aquél que facilita la incorporación del trabajador a una organización productiva de bienes y servicios, en la que se desarrolla una actividad económica que genera productos comercializables y en la que se retribuye adecuadamente el trabajo. El empleo productivo se puede dar en la empresa ordinaria, en el empleo autónomo, en el empleo público y en los centros especiales de empleo. Para lograr el objetivo de integrar en el mercado de trabajo un número cada vez mayor de personas con discapacidad es, pues, imprescindible promover iniciativas empresariales que fijen como uno de sus objetivos sociales contribuir a la lucha contra la exclusión social de un sector de la población que está deseando salir del abandono que muestran los indicadores de empleo y, al mismo tiempo, consolidar y mejorar las iniciativas empresariales en curso. Tales iniciativas empresariales deben conjugar su estricta viabilidad económica con la adecuación de sus objetivos sociales de creación de empleo y de mejora de las condiciones de vida y trabajo. En muchas ocasiones, los proyectos empresariales se imbrican en Pactos Territoriales por el empleo.

Las modalidades que adopten las iniciativas empresariales son muy variadas, predominando aquéllas que se propicien por la cooperación

entre pequeñas empresas o entre grandes y pequeñas empresas, a través de empresas auxiliares, mixtas o la subcontratación de producciones o servicios. También se priorizarán aquellos proyectos que supongan la asociación de centros especiales de empleo y de empresas ordinarias ("enclaves laborales") para crear unidades productivas autónomas en estas últimas que faciliten el tránsito del trabajador con discapacidad desde el empleo protegido hasta el mercado de trabajo ordinario. Dichos centros deben poder acceder en igualdad de condiciones a las ayudas que reciben las empresas ordinarias para financiar proyectos de reorientación de líneas de negocio y de mejora tecnológica.

Los **sectores** de la actividad económica más viables son muy variados: sector industrial (subcontratación de bienes de equipo, envasado de productos, industria agroalimentaria...); ámbito sanitario y de la hostelería (lavandería industrial, logística...); medioambiental (jardinería, limpieza, tratamiento de residuos...); sociedad de la información (servicios informáticos, telemarketing, teleservicios...); asistencia técnica (accesibilidad, ayudas técnicas...); I+D en el sector de las ayudas a la accesibilidad; sector comercial (comercios de proximidad), etc.

15.1.

Se solicitarán ayudas del **FEDER**, a través de los Organismos nacionales y regionales gestores (Dirección General de Incentivos Regionales, Institutos o Agencias de Fomento de las Comunidades Autónomas...) para financiar inversiones generadoras de empleo, bajo modalidades del tipo siguiente:

- Ayudas de **capital**.
- **Subvención de intereses** en préstamos.

- Aportaciones en **capital-riesgo**.
- **Estudios o Auditorías** de viabilidad y gestión empresarial.
- **Investigaciones de mercado**.
- **Oficinas técnicas** de promoción de iniciativas empresariales.

Articulación: Acceso a programas operativos FEDER

C. ADECUACIÓN DEL ENTORNO SOCIAL Y LABORAL.

16. Accesibilidad y adaptación del medio de trabajo.

En el Plan anterior no se tuvo en cuenta suficientemente esta importante cuestión. La no tan reciente Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece como prioridad la necesidad de adaptar el trabajo a la persona. La tipología de medidas de ajuste trabajador-trabajo incluyen aspectos tales como la restricción del trabajo, la reorganización del trabajo, la modificación del puesto, los servicios de apoyo y la supresión de barreras arquitectónicas y de comunicación. La experiencia nos indica que pocas evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo tienen en cuenta aspectos relacionados con la adaptación al medio de trabajo. Las ayudas a la adaptación del puesto de trabajo existentes previstas en el RD 1451/1983, de 11 de mayo, en lo relativo a la contratación indefinida de minusválidos, o en la OM de 16 de octubre de 1998, cuando la integración laboral se haga a través de centros especiales de empleo, están infrautilizadas por cuanto no existe sensibilidad sobre el tema, especialmente en las empresas ordinarias, y se desconocen por sus potenciales usuarios las ayudas técnicas que ofrece el mer-

cado. La tramitación de estas ayudas no es sencilla y la cuantía es escasa. Sin embargo, detrás de estas medidas se encuentra, en ocasiones, el éxito de los procesos de inserción laboral.

Por último, la Directiva aprobada por el Consejo con base en el artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, sobre igualdad de trato en el empleo de todas las personas con independencia de su origen racial o étnico, religión o convicciones, **discapacidad**, edad u orientación sexual, prevé que, para garantizar la igualdad de trato de los discapacitados, se realizarán ajustes razonables allí donde sean necesarios, para que dichas personas puedan acceder al empleo, tomar parte en él o progresar profesionalmente. Es evidente que la aprobación de dicha Directiva puede dar un vuelco a la forma de tratar el tema de la accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo a los requerimientos de las personas con discapacidad.

16.1.

Se propone poner en marcha un **Plan de Accesibilidad al Medio de Trabajo, en conexión con el Plan Nacional de Accesibilidad** realizado por los Ministerios de Fomento y de Trabajo y Asuntos Sociales junto al CERMI (Marzo, 1998), que contemple medidas tales como:

- La investigación de productos y ayudas técnicas de accesibilidad y adaptación de los puestos y lugares de trabajo.
- El asesoramiento a empresarios y trabajadores.
- La ayuda financiera a través de los programas de empleo existentes.
- Conexión con medidas de accesibilidad en el medio urbano, edificación, transporte y comunicación, en el marco de un Plan Nacional de Accesibilidad y de Planes autonómicos de accesibilidad.

Articulación: Convenios de colaboración con Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidades Autónomas, empresas, Organizaciones de empresarios y Cámaras de Comercio. Desarrollo de una línea de productos y servicios específicos en esta materia por la empresa TECNICAID de Fundosa Grupo o por otras organizaciones del sector en colaboración con entidades como el Instituto Biomecánico de Valencia o ESCLATEC y el CRID en Barcelona.

17. Sensibilización de los agentes sociales y colaboración de éstos con el movimiento asociativo.

Uno de los aspectos que es preciso abordar son los problemas derivados de los prejuicios y el desconocimiento de la realidad y las potencialidades y capacidades reales de las personas que han tenido que enfrentarse a los problemas de la discapacidad. Ese desconocimiento se construye muchas veces sobre una imagen artificial de déficit productivo que se convierte, por sí misma, en una barrera y actúa como un prejuicio.

Por otra parte, la incorporación a los convenios colectivos de cláusulas que favorezcan la integración laboral de las personas con discapacidad apenas se produce en el 5% de los convenios colectivos que afecta a menos del 10% de los trabajadores amparados por un convenio colectivo, cifras que revelan la escasa atención de los agentes sociales al tema de la discapacidad en el mundo laboral[8] . Dicha actitud podría justificarse en tiempos de crisis económicas y de empleo, en los que la prioridad son salarios y mantenimiento del empleo, pero lo resulta menos en períodos de crecimiento económico y del empleo.

[8] Minusval, nº 111, página 9, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO.

Las actuaciones de sensibilización constituyen, por tanto, un aspecto clave en el marco de las políticas activas de empleo para personas con discapacidad. Se basan en concienciar a los agentes económicos y sociales a través de información dirigida a remover los prejuicios existentes respecto de la inserción de personas con discapacidad en la empresa y a transmitir la realidad de unos trabajadores capacitados, productivos y rentables. Y esa progresiva toma de conciencia de todos los agentes implicados en el mundo del trabajo se ha de ir trasladando al campo de la negociación colectiva a cualquier nivel (estatal, regional, sectorial y de empresa) y a la propia actividad empresarial.

17.1.

Esto sólo puede hacerse desde la **cooperación entre agentes sociales y movimiento asociativo** mediante acciones tales como:

- **Sensibilización** de los responsables de recursos humanos y de los sindicalistas en el ámbito de las empresas.
- Colaborar con las **Consultoras de Recursos Humanos**.
- Creación de la figura del **"Agente de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el trabajo"**.
- **Campañas** que favorezcan la imagen social en el trabajo de las personas con discapacidad.
- Estimular a los agentes sociales para que utilicen la negociación **colectiva** para establecer medidas de discriminación positiva en las empresas.
- Desarrollar los acuerdos entre la ONCE y AENOR de cara a revisar las normas UNE para facilitar su utilización e implantación en el ámbito de las personas con discapacidad, la eliminación de barreras y la lucha contra la discriminación en el empleo de aquéllas.

- Promover desde el movimiento asociativo, aprovechando las experiencias que hasta la fecha se han llevado o están llevando a cabo, la creación de un **Foro de empresarios por el empleo de los discapacitados (FEDI)**, que sirva de punto de referencia y estímulo para el empresariado.
- Establecimiento de un **anagrama** que distinga a los empresarios que sobresalgan por favorecer el empleo de las personas con discapacidad.
- Apoyar la constitución de un **servicio técnico para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad**, con funcionamiento descentralizado y de base territorial.
- Apoyar a las Organizaciones Sindicales y Empresariales que incluyan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en la **agenda anual de la negociación colectiva**.
- El CERMI apoyará los encuentros que se celebren a nivel comunitario con los interlocutores sociales representados en el **CES**.

Articulación: Convenios de colaboración con Organizaciones Empresariales y Sindicales, Consultoras de Recursos Humanos, Empresas, AENOR.

18. Estudios e investigación.

Para actuar más eficazmente y aportar valor añadido a los distintos programas ya enunciados resulta imprescindible alcanzar un mejor conocimiento de la situación y condiciones de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como la mejor forma de afrontar los cambios precisos para mejorar sus condiciones de vida.

18.1.

Así pues, se promoverá la realización de acciones tales como:

- Mejora de los **dispositivos estadísticos**.
- Incorporación de datos referidos a personas con discapacidad en las **Encuestas y Estadísticas** del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Estadísticas de contratos registrados INEM, Encuesta de Coyuntura Laboral...).
- Realización de **estudios e investigaciones** de campo.
- **Seminarios y reuniones monográficas** con especialistas y representantes del movimiento asociativo.
- Realización de **intercambio de experiencias**, transferencia de buenas prácticas y "benchmarking", a escala estatal y europea.
- **Investigación aplicada** a productos que faciliten la adaptación al medio de trabajo.
- **Investigación sobre las propias personas con discapacidad, sus procesos de aprendizaje, inserción laboral y mantenimiento en el empleo**.

Articulación: Convenios con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (ANEXO III DE PROPUESTAS.5.), INE, Institutos de investigación (por ejemplo CSIC), Comunidades Autónomas, Universidades. Iniciativa comunitaria EQUAL y programas FSE.

19. Participación institucional.

Su objetivo es consolidar definitivamente los mecanismos de participación institucional del CERMI en los órganos que intervienen en la definición, ejecución y seguimiento de las políticas genéricas o específicas que afecten a las personas con discapacidad. El Consejo General de Formación Profesional es un órgano exclusivamente tripartito, por lo que la participación del CERMI se puede articular a través del nombramiento de expertos, figura reconocida en su propia Ley Reguladora. Tal procedimiento puede seguirse en el caso del Consejo Escolar del Estado. En cuanto al CES, la renovación de sus miembros en el primer trimestre del 2001, abre la posibilidad de que sea nombrado un experto por el CERMI.

19.1.

En particular se debe concretar la **participación de expertos en**:

- **El Consejo General de Formación Profesional.**
- **El Consejo Económico y Social.**
- **El Consejo Escolar del Estado**

Articulación: Participación en dichos Órganos mediante la incorporación de expertos.

19.2.

Asimismo se propone la **reforma del Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía** para que se permita en el mismo una mayor participación de las Comunidades Autónomas y del movimiento asociativo.

El artículo 46 del Proyecto de Ley procede a crear el "Real Patronato sobre Discapacidad" que viene a sustituir al "Real Patronato de Prevención y atención a Personas con Minusvalía", entidad regula-

da en la actualidad por el **Real Decreto 2021/97, de 26 diciembre, el cual derogó el Real Decreto 1475/1986, de 11 de julio**.

Los principales cambios producidos afectan a:

- El cambio de **denominación** del Real Patronato.
- La **naturaleza jurídica** del Real Patronato: Se configura desde 1997 como un "órgano colegiado de la Administración General del Estado", ya que la reforma de dicho año suprimió el carácter de "organismo público" que tenía desde 1986. Ahora se pretende darle una naturaleza jurídica de Organismo Autónomo con personalidad jurídico-pública propia. Continua adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Las **funciones** del nuevo Organismo: Se definen de una forma muy genérica, si bien, en términos generales, coinciden con las fijadas en el Real Decreto vigente. Al Real Patronato se le pretenden seguir encomendando tareas de, por una parte, emisión de informes o dictámenes, y, por otra parte, el apoyo a la realización de estudios, investigaciones... Así pues su papel parece que sería el mismo que en la actualidad.
- En cuanto a la **composición nada dice el Proyecto**, ni siquiera hace referencia a su Presidencia de Honor por Su Majestad La Reina. Por tanto la composición del Órgano queda pendiente del correspondiente desarrollo reglamentario.
- Llama la atención que, cuando se alude al **intercambio y colaboración con las distintas Administraciones Públicas** sólo se alude en el Proyecto al sector privado y no, como el Real Decreto vigente, a las Asociaciones.

- El **CERMI propuso hace tiempo una Reforma del Real Decreto del año 1997**, la cual, por cierto, tampoco fue objeto de consulta con el movimiento asociativo, cuyos puntos principales son los siguientes :

- Ser un órgano de cooperación de las distintas Administraciones Públicas y de participación de los agentes sociales.
- Establecer nuevas funciones y competencias relacionadas con las nuevas necesidades y realidades: la elaboración de un "Informe general de situación de las personas con discapacidad en España", la realización de recomendaciones de carácter general, así como la formulación de planes y acciones.
- El fortalecimiento de los órganos de gobierno y ampliar la representación en el mismo de las distintas Administraciones (General del Estado, Comunidades Autónomas y Administraciones Locales), los Agentes Sociales (Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas) y las Asociaciones.
- Definir mejor el nivel y el criterio de representatividad del movimiento asociativo relacionado con la discapacidad.
- Dotar de mayor operatividad y funcionalidad a los órganos del Real Patronato.

En definitiva, nuestra valoración global sobre el Proyecto de reforma legal del Real Patronato es la siguiente:

- **No ha sido consultado** con el movimiento asociativo representado por CERMI por lo que desconocemos su motivación y, por consiguiente, no podemos participar en modo alguno de su contenido.

- El texto del Proyecto de Ley no es incompatible con nuestras aspiraciones de reforma del Real Patronato por lo que reclamamos de la Administración que **se consulte con el movimiento asociativo representado mayoritariamente por el CERMI a la hora del desarrollo reglamentario**. En este sentido, disponemos de una propuesta de Real Decreto que remitimos en su día al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y que, en la versión adjunta, se actualiza desde un punto de vista técnico teniendo en cuenta el ya referido Proyecto Legal.

Articulación: Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO).

D. MEDIDAS FISCALES.

20. Medidas fiscales.

El Informe del Defensor del Pueblo sobre "Presente y Futuro de la Fiscalidad del Discapacitado", de noviembre de 1999, estima que es necesario dar un nuevo paso para remover los obstáculos que dificultan a las personas con discapacidad el ejercicio de sus derechos sociales y políticos, constituyendo el ámbito fiscal un medio privilegiado para poner en marcha medidas de discriminación positiva a favor de dicho grupo. En esta línea y en la de las recomendaciones formuladas por el Defensor del Pueblo, se articulan en este Plan una serie de propuestas.

1.

Un medio para apoyar a las PYMEs, que son las principales creadoras de empleo, es una utilización razonable de los incentivos fiscales especialmente orientados a la creación de empleo. Las empresas que tributan por el Impuesto sobre Sociedades ya disponen de una desgravación por la contratación de minusválidos, así como las empresas acogidas al régimen de estimación directa en el IRPF, lo cual resultaba discriminatorio para las PYMES. Recientemente, la Orden de 7 de febrero del 2000 (BOE del 10-2-2000), por la que se desarrolla el régimen de estimación objetiva por módulos, ha introducido un coeficiente reductor en el cómputo del número de asalariados, de forma que, en el caso de que sean trabajadores con minusvalía superior al 33%, cada uno de estos últimos se computa en un 60%. Dicho método de cómputo se ha extendido también al Régimen Especial Simplificado del IVA.

Aun siendo este hecho muy positivo, es necesario articular un mejor tratamiento del régimen fiscal de las PYMES, en lo que se refiere a la minoración del rendimiento neto previo por incentivos al empleo y, especialmente, en lo relativo a incentivar la iniciativa empresarial y el autoempleo de las personas con discapacidad.

1.1.

Régimen de estimación directa:

- En el mismo sentido que la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre Régimen Fiscal de Cooperativas, debería considerarse el establecimiento de alguna bonificación en la **tributación por régi-**

men de estimación directa en el IRPF de los rendimientos de actividades económicas cuyo titular o titulares sean personas con discapacidad y no tengan contratados más de cinco trabajadores.

Articulación: ANEXO II NORMATIVO.

1.2.

Régimen de estimación objetiva ("módulos").

☐ Desde la perspectiva del fomento de la iniciativa empresarial de las personas con discapacidad, no se establece en la regulación del régimen de estimación objetiva ninguna disposición que incentive o favorezca a los empresarios que se acojan al citado régimen.

Se proponen, en este sentido, diversas medidas que, dentro del régimen de estimación objetiva de la base imponible por signos, índices o módulos, permitirían, mediante la articulación de diferentes beneficios fiscales, prestar al fenómeno de la discapacidad la atención que, con base en las circunstancias sucesivamente expuestas, merece.

Articulación: ANEXO II NORMATIVO.

2.

De otro lado, como una vía de fomentar el empleo desde el tercer sector, el tratamiento fiscal de aquellas sociedades mercantiles participadas mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro y que

empleen trabajadores con discapacidad debe ser, asimismo, preferente y equivalente, al menos al que otorga la Ley 20/1990, de 19 de diciembre, sobre el régimen fiscal de las cooperativas, que establece una bonificación del 90% de la cuota íntegra del impuesto de las cooperativas de trabajo asociado que integren socios con discapacidad.

☐ Establecer una bonificación del 90% de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades de aquéllas sociedades mercantiles participadas mayoritariamente por **entidades sin ánimo de lucro** con derecho al régimen fiscal del Título II de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de incentivos fiscales de participación privada en actividades de interés general, que tengan como objeto y finalidad la atención a personas con discapacidad y la generación de empleo para las mismas, siempre y cuando las sociedades mercantiles participadas tengan al menos un 50% de trabajadores con discapacidad y en tanto se mantenga esa proporción.

Articulación: ANEXO II NORMATIVO.

3.

Por otra parte, las personas con discapacidad que se instalan como autónomos y capitalizan las prestaciones por desempleo, conforme a la posibilidad otorgada por la Ley 40/1998, tienen un límite exento del IRPF de 1 millón de pesetas, siempre que las cantidades percibidas se destinen a las finalidades y en los casos previstos reglamentariamente. No obstante la limitada capacidad efectiva de trabajo de estas personas, así como la dificultad que toda tentativa empresarial conlleva,

unida a los requisitos de alta en el régimen de seguridad social de autónomos y de mantenimiento, durante cinco años, del proyecto empresarial o profesional, ha provocado que las solicitudes de aplicación de esta medida sean escasas. Por ello se debería considerar la exención total de las citadas prestaciones en la modalidad de pago único.

- ☐ Modificar la Ley 40/1998, del IRPF, ampliando la **exención al importe total de las prestaciones por desempleo percibidas en su modalidad de pago único** establecidas en el RD 1044/1985, de 19 de junio, cuando el solicitante sea minusválido.

Articulación: ANEXO II NORMATIVO.

4.

Existen áreas de mejora del tratamiento fiscal de la integración social y laboral en términos de accesibilidad, en línea con la regulación existente en otros países de nuestro entorno, tales como incentivos en inversiones empresariales de adecuación de los edificios o de los medios de transporte.

La reciente modificación del artículo 35 de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, aprobada por Real Decreto Ley 10/2000, de 6 de octubre, con relación a la inclusión de un nuevo apartado 6 que prevé la aplicación de una deducción de la cuota íntegra del 10 por 100 del importe de las inversiones en plataformas de acceso para personas discapacitadas o en anclajes de fijación de sillas de ruedas que se incorporen a vehículos de transporte público de viajeros por carretera, que, sin duda, debe valorarse positivamente, no supone sino una concesión limitada en aras de la plena integración social y laboral del grupo de las personas discapacitadas.

IV - MEDIDAS QUE DEBEN PONERSE EN MARCHA

Es necesario incidir en la línea apuntada por el artículo 35. 6 de la Ley 43/1995, con el fin de incentivar desde el punto de vista fiscal la remoción de cualesquiera barreras arquitectónicas o de cualquier otro tipo que obstaculicen, en términos de accesibilidad, el normal desenvolvimiento de personas con discapacidad.

- ☐ Introducir en el Impuesto de Sociedades y en el régimen de estimación directa y estimación objetiva en el IRPF, una **deducción por inversiones en obras e instalaciones de adecuación de edificios**, en términos similares a la antigua deducción por inversiones en elementos nuevos del inmovilizado material, con un porcentaje de deducción sobre la cuota íntegra del 25%, y ampliar el ámbito de aplicación de la deducción por inversiones en adaptación de vehículos de transporte, establecida en el artículo 35. 6 de la Ley 43/1995, del Impuesto sobre Sociedades, actualmente vigente.

Articulación: ANEXO II NORMATIVO.

5.

Debería considerarse un incremento de la deducción por creación de empleo en el Impuesto de Sociedades, a efectos de hacer más eficaz esta medida que no ha evolucionado con la reforma del Impuesto sobre la Renta.

- ☐ Incrementar la **deducción por creación de empleo para trabajadores minusválidos en el Impuesto de Sociedades**, de las actuales 800.000 pesetas a 1.500.000 pesetas.

Articulación: ANEXO II NORMATIVO.

6.

Con el fin de incentivar la creación de pequeñas empresas por personas con discapacidad conviene aligerar sus cargas fiscales.

- ☐ Promover la **exención total del Impuesto de Actividades Económicas** para las personas con discapacidad que se instalen como trabajadores autónomos.

Articulación: ANEXO NORMATIVO.

V - INSTRUMENTACIÓN DEL PLAN

V - INSTRUMENTACIÓN DEL PLAN

El Plan se concibe como un documento de trabajo que recoge las principales aspiraciones del CERMI de cara a los primeros años del siglo XXI. Sus diferentes actuaciones exigen el compromiso del Gobierno de la Nación, así como de los distintos Gobiernos de las Comunidades Autónomas, de las Administraciones Locales, directamente o vehiculadas a través de la FEMP, de las organizaciones sindicales y empresariales, de diversas Instituciones públicas o privadas y del conjunto del movimiento asociativo representado por CERMI.

La concreción de las actuaciones, determinando el quién, qué y cómo, creemos debe plasmarse en los siguientes **Instrumentos**:

a) **Un Plan Estatal de Medidas de Integración de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo**, aprobado por el Gobierno de la Nación y articulado a través de un Acuerdo entre el Gobierno y el CERMI .
b) **Planes Autonómicos de Medidas de Integración de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo**, siguiendo el mismo esquema anterior.
c) **Inclusión de las distintas actuaciones contempladas en el Plan Estatal y en los Planes Autonómicos en el Plan Nacional de Acción para el Empleo (PNAE)** que anualmente se aprueba por el Gobierno de la Nación en cumplimiento de los compromisos de la Unión Europea. Se incardinarán en el PNAE las prioridades de medidas y actuaciones de cada año, junto con los indicadores apropiados de seguimiento y la financiación necesaria
d) **Planes locales o territoriales de empleo.**

ANEXO I - Cuadro de medidas

A continuación se resumen todas las medidas y actuaciones contempladas en el Plan, junto a la fórmula de articulación e instrumentación propuesta.

La extensión y ambición del Plan creemos que precisará la determinación de criterios de prioridad, para lo cual se pueden tener en cuenta factores como:

- Facilidad de su implantación con vistas a tener resultados rápidos.
- Actuaciones más intensivas en términos de creación de empleo.
- Actuaciones de financiación menos costosa y más sencilla.
- Actuaciones con mayor impacto social.
- Actuaciones que den más protagonismo al CERMI.

A título únicamente tentativo se asigna a cada medida un nivel de prioridad de entre los siguientes:

Nivel 1 - PRIORIDAD ALTA
Nivel 2 - PRIORIDAD MEDIA
Nivel 3 – PRIORIDAD BAJA

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS	ARTICULACIÓN
1. **Intermediación laboral.**	
1.1. Servicios especializados en las Oficinas de Empleo Públicas. (Prioridad 1- Alta)	Convenios de CERMI- Asociación Discapacidad FSC con INEM y Comunidades Autónomas (Áreas de empleo y de servicios sociales).
1.2. Agencia de colocación para Personas con discapacidad. (Prioridad 1- Alta)	Convenios de CERMI- Asociación Discapacidad FSC con INEM y Comunidades Autónomas.
1.3. "Cartilla de inserción laboral" (Prioridad 3- Baja)	Convenios entre CERMI- Asociación Discapacidad FSC con INEM y Comunidades Autónomas.
1.4. Renta activa de inserción (Prioridad 2-Media)	Propuesta de enmienda del Real Decreto que desarrolle la habilitación contenida en la Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el año 2001, en caso de aprobación de la misma

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS		ARTICULACIÓN
2.	**Formación ocupacional.**	
2.1.	PLANFIP (Prioridad 1-Alta)	Contratos programa CERMI-Asociación Discapacidad FSC y CERMI Autonómicos con el INEM y Comunidades Autónomas.
2.2.	Escuelas-Taller (Prioridad 2- Media)	Convenios de colaboración del CERMI-Asociación Discapacidad FSC y CERMI Autonómicos con INEM y Comunidades Autónomas.
2.3.	Planes de empleo y formación de CCAA y CCLL (Prioridad 2-Media)	Convenios de colaboración de CERMI- Asociación Discapacidad FSC y CERMI Autonómicos con Comunidades Autónomas, FEMP o Corporaciones Locales. Programa MUNICIP.
2.4.	Plan de la ONCE (Prioridad 1-Alta)	Acuerdo General suscrito con el Gobierno, aprobado por el Consejo de Ministros de 5 de Marzo de 1999.

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS		ARTICULACIÓN
2.5.	Prácticas no laborales en empresas (Prioridad 1-Alta)	Convenios de colaboración entre CERMI-Asociación Discapacidad FSC, CERMI Autonómicos con INEM o Comunidades Autónomas y Organizaciones empresariales.
2.6.	Participación en el FEDER (Prioridad 1- Alta)	Elaborar y presentar a las Autoridades nacionales competentes (Unidades FSE y FEDER de los Ministerios de Trabajo y de Economía) los correspondientes programas operativos.
2.7.	Difundir el ciclo formativo de Técnico Superior en Interpretación de lengua de Signos Española (Prioridad 1.-Alta)	Convenios entre CERMI (CNSE) y autoridades educativas.
3.	**Formación continua.**	Solicitar de FORCEM que apruebe, de acuerdo con sus normas de funcionamiento, los planes de formación continua presentados por empresas o Grupos de empresas titulares de centros especiales de empleo y de empresas que participen en programas de empleo.
3.1.	FORCEM (Prioridad 2-Media)	

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS		ARTICULACIÓN
4.	**Cuota de reserva de empleo.**	
4.1.	Mejor conocimiento de la situación (Prioridad 1- Alta)	Realización del estudio por CERMI, solicitándose la cofinanciación del Ministerio y del FSE. Decisión del organismo competente sobre explotación de registros de SS y sobre modificación de la Encuesta de coyuntura laboral (Secretaría de Estado de Seguridad Social y Subsecretaría, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) (ANEXO III de PROPUESTAS).
4.2.	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Prioridad 1-Alta)	Decisión del órgano competente (Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). (ANEXO III de PROPUESTAS).
4.3.	Repertorio de Centros Especiales de empleo (Prioridad 1- Alta)	Actualización y mejora del Repertorio de centros especiales de empleo elaborado por el CERMI. Difusión a través de las oficinas de empleo, Agencia de colocación, centros de información e INTERNET.

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS		ARTICULACIÓN
4.4.	Ampliar las medidas alternativas a la cuota de reserva (Prioridad 3- Baja)	Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO)
4.5.	Difundir las disposiciones sobre medidas alternativas (Prioridad 1- Alta)	Campañas informativas en colaboración con las organizaciones empresariales, el Ministerio de Administraciones Públicas, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, la FEMP, Diputaciones Provinciales y algunos de los Ayuntamientos más importantes.
4.6.	Reserva de empleo Administraciones Públicas (Prioridad 2- Media)	Se redacta propuesta para nuevo texto de la Ley de Función Pública (ANEXO II NORMATIVO). Campaña informativa y formativa del MAP.
4.7.	Reserva de empleo en Entidades públicas. (Prioridad 1-Alta)	Campaña informativa del Ministerio de Administraciones Públicas y de los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, la FEMP, Diputaciones Provinciales y algunos Ayuntamientos más importantes.

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS		ARTICULACIÓN
4.8.	Contratación administrativa (Prioridad 2-Media)	Instrucciones de los Ministros de cada Departamento. Acuerdos entre CERMI Autonómicos, Comunidades Autónomas, FEMP y Corporaciones Locales. Plan MUNICIP.
4.9.	Normas de contratación pública (Prioridad 2- Media)	Propuesta para incorporar a circular administrativa y/o a los Decretos de contratación pública de las Comunidades Autónomas. (ANEXO II NORMATIVO).
4.10.	Condición en las subvenciones (Prioridad 2.-Media)	Propuesta para incorporar a las convocatorias de subvenciones de la administración del Estado y Autonómicas (ANEXO II NORMATIVO).
5.	**Apoyo a la sustitución de minusválidos que causan baja por Incapacidad temporal.**	
5.1.	Contratos de interinidad (Prioridad 1-Alta)	Propuesta de Ley (ANEXO II NORMATIVO)

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS		ARTICULACIÓN
6.	**Conciliación de la vida familiar y laboral.**	
6.1.	Ampliar este derecho (Prioridad 3-Baja)	Propuesta de Ley (ANEXO II NORMATIVO)
7.	**Contratos formativos.**	
7.1.	Formación teórica en centros psico-sociales o de rehabilitación. (Prioridad 2- Media)	Propuesta de Ley (ANEXO II NORMATIVO)
8.	**Enclaves laborales.**	
8.1.	Reconocimiento jurídico (Prioridad 1- Alta)	Propuesta de Real Decreto. (ANEXO II NORMATIVO).
8.2.	Adaptar la normativa de los centros especiales de empleo (Prioridad 1-Alta)	Propuesta de reforma del Real Decreto y de la Orden reguladora de los CEE. (Anexo II Normativo)
9.	Utilización de los recursos de las empresas de trabajo temporal. (Prioridad 2-Media)	Convenios de Colaboración entre CERMI-Asociación Discapacidad FSC y Empresas de trabajo temporal.

A. INTEGRACIÓN LABORAL.

MEDIDAS	ARTICULACIÓN
10. **Programa DISCAP. (Prioridad 1- Alta)**	Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO).

B. PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

11. **Apoyo al autoempleo y la economía social.**	
11.1. Financiación, asesoramiento y formación (Prioridad 2-Media)	Convenios del CERMI- Asociación Discapacidad FSC con diversos organismos. Financiación del FSE.
11.2. Bonificación en las cuotas a la Seguridad Social (Prioridad 3-Baja)	Propuesta de Ley. (ANEXO II NORMATIVO).
11.3. Unidades especializadas de apoyo (Prioridad 1-Alta)	Convenios de Fundación ONCE con CEPES y Cámaras de Comercio.

B. PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

MEDIDAS	ARTICULACIÓN
12. **Fomento del Teletrabajo.**	
12.1. Promoción (Prioridad 1- Alta) ‘	Utilización de los diferentes programas de apoyo a la formación y el empleo que sean apropiados. Presentación de programas transnacionales en el marco del FSE y de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Convenios de CERMI- Asociación Discapacidad FSC con INEM, Comunidades Autónomas, Cámaras de Comercio.
12.2. Contratos de trabajo a domicilio en los centros especiales de empleo (Prioridad 3-Baja)	Propuesta de Real Decreto (ANEXO II NORMATIVO)
13. Capital-Riesgo. (Prioridad 3- Baja)	Convenios de colaboración entre CERMI y Sociedades de Capital-Riesgo o, en su defecto, creación de una Sociedad de Capital-Riesgo por Fundación ONCE.

B. PROMOCIÓN DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

MEDIDAS	ARTICULACIÓN
14. **Nuevos yacimientos de empleo.**	
14.1. Promoción (Prioridad 1- Alta)	Utilización de los diferentes programas de apoyo a la formación y el empleo que sean apropiados. Presentación de programas transnacionales en el marco del FSE y de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Convenios de CERMI- Asociación Discapacidad FSC con INEM, Comunidades Autónomas, Cámaras de Comercio. Programa MUNICIP
15. **Ayudas a la creación y la consolidación de empresas.** (Prioridad 2- Media)	Acceso a programas operativos FEDER.

C. ADECUACIÓN DEL ENTORNO SOCIAL Y LABORAL

MEDIDAS	ARTICULACIÓN
16. **Accesibilidad y adaptación del medio de trabajo.**	
16.1. Plan de Accesibilidad al Medio de Trabajo (Prioridad 1- Alta)	Convenios de Colaboración con Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidades Autónomas, empresas, Organizaciones de empresarios y Cámaras de Comercio. Desarrollo de una línea de productos y servicios específicos en esta materia por la empresa TECNICAID de Fundosa Grupo.
17. **Sensibilización de los agentes sociales.**	
17.1. Cooperación entre agentes sociales y movimiento asociativo (Prioridad 1-Alta)	Convenios de Colaboración con Organizaciones Empresariales y Sindicales, Consultoras de Recursos Humanos, Empresas, AENOR.
18. **Estudios e investigación. (Prioridad 1- Alta)**	Convenios con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (ANEXO DE PROPUESTAS), INE, Institutos de investigación (por ejemplo CSIC), Comunidades Autónomas, Universidades. Iniciativa Comunitaria EQUAL y programas FSE.

D. MEDIDAS FISCALES

MEDIDAS		ARTICULACION
20.	**Medidas fiscales.**	
1.	Régimen de estimación directa.	Anexo II normativo
2.	Régimen de estimación objetiva (“módulos”).	Anexo II normativo
3.	Deducción para sociedades participadas por entidades sin ánimo de lucro.	Anexo II normativo
4	Exención prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único.	Anexo II normativo
5.	Deducción por inversiones en adaptación.	Anexo II normativo
6.	Deducción por creación de empleo en el Impuesto de Sociedades.	Anexo II normativo
7.	Exención del Impuesto de Actividades Económicas.	Anexo II normativo

ANEXO II - Normativo[9]

[9] Sólo se refieren aquellas medidas que precisan de modificaciones normativas

1. INTERMEDIACIÓN LABORAL.

1.-Propuesta para incluir en el Real Decreto 236/2000, de 18 de febrero, que regula un programa de inserción laboral, o en la norma que la sustituya en años sucesivos.

Se propone incluir el siguiente apartado 2 en el artículo 2-Requisitos.

"2. Asimismo podrán ser beneficiarios del presente programa los trabajadores desempleados de edad comprendida entre los 16 y los 65 años que tengan reconocida una minusvalía en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, con la única condición de que cumplan los requisitos relativos a las responsabilidades familiares del apartado d) anterior".

4. CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO.

2.-Propuesta de Real Decreto por el que se amplían las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de cincuenta o más trabajadores.

Se propone añadir un nuevo apartado 4º al artículo 2.1. del RD 27/2000, de 14 de enero, con el siguiente texto:

"Formalización con un Centro Especial de Empleo de un contrato de arrendamiento de servicios de tránsito al empleo integrado en la empresa ordinaria mediante enclaves laborales, en los términos de lo dispuesto en el Real Decreto /2000, por el que se regula dicho contrato".

3.-Propuesta de enmienda del CERMI al Proyecto de Ley que regula el Estatuto Básico de la Función Pública, publicado en el BO Cortes-Congreso de 5-7-1999.

Se propone la sustitución del punto 6 del artículo 15, con el siguiente texto:

"Las Administraciones Públicas adoptarán las medidas adecuadas para promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo público y alcanzar una tasa de ocupación superior al 2 por ciento de los efectivos totales en el mismo. A tal efecto, se reservará un cupo no inferior al 5 por ciento de las plazas ofertadas para que sean cubiertas por aquéllos que tengan la condición legal de personas con discapacidad. Si los puestos ocupados por éstas no llegan un año a la tasa del 2 por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del 5% del ejercicio siguiente con un límite máximo del 10%. Asimismo, las distintas Administraciones Públicas favorecerán este acceso impulsando aquéllas medidas adicionales o complementarias de las anteriores que contribuyan a la consecución efectiva y real del objetivo antes señalados.

Los procesos selectivos contendrán las medidas necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena participación en los mismos de las persona con discapacidad en condiciones de igualdad, pudiendo proceder a la adaptación de las pruebas y a la promoción de políticas activas de formación y preparación de candidatos, organizando grupos homogéneos de personas con distintos tipos de discapacidad con las adaptaciones precisas."

4.-Propuesta a incluir en las normas autonómicas sobre contratos públicos.

"Artículo…Medidas de contratación con empresas que estén obligadas a tener en sus plantillas trabajadores con discapacidad.

1. En los Pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos, los órganos de contratación incluirán, con las obligaciones del contratista una relativa al cumplimiento de la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores con discapacidad en un 2 por ciento, al menos, de la plantilla de la empresa, si ésta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista está sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.
2. Las empresas o empresarios que participen en los procedimientos para la adjudicación de los contratos a que se refiere el apartado anterior formularán en el momento de la presentación de sus proposiciones, una declaración de responsabilidad por la que, de resultar adjudicatarios, se obligan a cumplir y acreditar, ante el órgano de contratación, la obligación expresada en el apartado anterior, salvo que legalmente estuvieran exentos de ella.

   Los órganos de contratación comprobarán el cumplimiento de la obligación referida en cualquier momento de la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva.
3. La acreditación del cumplimiento de la referida obligación se efectuará mediante la presentación ante el órgano de contratación de los siguientes documentos: un certificado de la empresa en el que conste el número de trabajadores de plantilla y copia compulsada de los contratos celebrados con trabajadores con discapacidad y del certificado que acredite tal condición".

"Articulo… Condiciones particulares para la ejecución de un contrato en caso de proposiciones más ventajosas.

Los órganos de contratación establecerán como condición de ejecución del contrato la de acreditar un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2% para los licitadores que, sin estar sujetos a la obligación establecida en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, hayan presentado proposiciones igualmente ventajosas tras la aplicación de los criterios objetivos para la adjudicación del contrato. A tales efectos, las empresas acreditarán dicha circunstancia mediante la presentación de contratos de trabajo y documentos de cotización a la Seguridad Social".

"Articulo… Regulación de determinados contratos de servicios.

1. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma… y los organismos dependientes de ella establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, cuando utilicen el sistema de concurso para la adjudicación de los contratos especificados en el Anexo I de la Directiva 92/50/CEE, recogido en esta norma, la preferencia en la adjudicación del contrato a favor de empresas que, en el momento de la licitación, cuenten con una plantilla de trabajadores fijos con discapacidad no inferior al 2% de la misma, siempre que no estén obligados a ello por la Ley 13/1982, de 7 de abril. Respecto de este criterio de contratación de personas con discapacidad los pliegos de condiciones incorporarán una cláusula de la que resulte una puntuación del 20% del total de la baremación.

2. Si varias empresas licitadoras acreditasen la contratación de personas con discapacidad y sus proposiciones obtuvieran una evaluación global que no se distanciase más de un 15% de la proposición mejor valorada, tendrá preferencia en la adjudicación del contrato el licitador que disponga del mayor número de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla y que se comprometa a mantenerlos el tiempo que dure el servicio.
3. Cuando la adjudicación de los referidos contratos se realice mediante procedimiento restringido, se hará constar en el pliego de condiciones la consideración preferente de las ofertas presentadas por las empresas que, en el momento de concurrir a la licitación, tengan en su plantilla una mayor proporción de trabajadores fijos con discapacidad reseñada en el apartado 1 del presente artículo. Esta preferencia se limitará al 20% del total de la baremación.
4. A los efectos de acreditar la relación laboral con personas con discapacidad en los términos establecidos anteriormente, las empresas deberán aportar en el momento de la acreditación de la solvencia técnica correspondiente a todo el personal de la empresa, la determinación de quiénes sean las personas con discapacidad y el certificado acreditativo de éstas.
5. En los contratos que se suscriban con las empresas que hayan resultado adjudicatarias en virtud de lo dispuesto en la presente Ley, se hará constar tal circunstancia y su incumplimiento durante la vigencia del contrato, en los plazos que se establezcan, será causa de rescisión del mismo, sin perjuicio de la indemnización por daños ocasionados a la entidad adjudicataria por dicho incumplimiento".

5.-Propuesta de circular administrativa para introducir condiciones particulares adicionales por las Administraciones.

"El contratista además de reunir los requisitos específicos deberá contar con un número de trabajadores con discapacidad fijos no inferior al x% en su plantilla.

Los licitadores que participen en los procedimientos para la adjudicación de este contrato formularán, en el momento de presentación de sus proposiciones, una declaración de responsabilidad por la que, de resultar adjudicatarios, se obligan a cumplir y acreditar ante el órgano de contratación la obligación expresada en el apartado anterior.

La acreditación del cumplimiento de la referida obligación se efectuará mediante la presentación ante el órgano de contratación de los siguientes documentos: un certificado de empresa en el que conste el número de trabajadores de plantilla y copia compulsada de los contratos celebrados con trabajadores minusválidos y del certificado que acredite tal condición".

6.-Propuesta de requisito a incluir en las bases reguladoras de la concesión de subvenciones

"Cumplir la cuota de reserva para la integración de trabajadores con discapacidad de acuerdo con el art. 38 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de minusválidos."

7.-Propuesta de modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

"Se suprime el segundo párrafo del artículo 8 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo."

5. APOYO A LA SUSTITUCIÓN DE MINUSVÁLIDOS QUE CAUSAN BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

8.-Propuesta de Ley por la que se modifica el Real Decreto-Ley 11/1998, de cuatro de septiembre, en su redacción dada por el artículo 18 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Se propone añadir una nueva letra d) al artículo 1, cuyo texto sería el siguiente:

"d) Los contratos de interinidad que se suscriban con personas desempleadas para sustituir a trabajadores con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el periodo que dure dicha situación".

6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVEN CON UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

9.-Propuesta de Ley por la que se modifica el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se propone la siguiente redacción del artículo 46.3, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores:

"También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad o de enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida. **Asimismo tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender el cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida".**

10.-Propuesta de Ley por la que se modifica el artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Publica.

Se sugiere la siguiente redacción del artículo 29.4, segundo párrafo, de la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública:

"También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad o afinidad que por razones de edad o de enfermedad no puedan valerse por si mismo, y no desempeñen actividad retribuida. **Asimismo tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender el cuidado directo de una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida".**

7. CONTRATOS FORMATIVOS.

11.-Propuesta de Ley por la que se modifica el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.

Se propone añadir un párrafo nuevo al apartado 2 e) del artículo 11 cuyo texto es el siguiente:

" Se entenderá cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador con discapacidad dedique dicho período, total o parcialmente, a tratamiento en un centro psicosocial o de rehabilitación socio-laboral".

12.-Propuesta de modificación del Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Se propone añadir un apartado nuevo 7 al artículo 10, con el siguiente texto:

"7. En el caso de trabajadores con discapacidad se podrá sustituir, total o parcialmente, el período de formación teórica por un tratamiento en un centro psicosocial o de rehabilitación socio-laboral."

13.-Propuesta de modificación de la Orden de 14 de julio de 1998 por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

Se propone una nueva Disposición Adicional:

"Disposición Adicional tercera. Trabajadores con discapacidad. En el caso que la formación teórica se sustituya por un tratamiento en un centro psicosocial o de rehabilitación socio-laboral, le serán aplicables al empresario las bonificaciones relativas al coste de las horas de tratamiento equivalentes a las de formación teórica previstas en los artículos 8 a 12 de la presente Orden".

8. ENCLAVES LABORALES Y EMPLEO CON APOYO.

Se reitera propuesta de fecha 27-7-1998 elevada al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

14.-Propuesta de Real Decreto por el que se regula el contrato de arrendamiento de servicios de tránsito al empleo integrado en la empresa ordinaria mediante enclaves laborales y empleo con apoyo.

"Art. 1: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Uno.- La finalidad del contrato recogido en este Capítulo es la regulación de una nueva modalidad jurídica de tránsito al empleo integrado en la empresa ordinaria mediante contrato de arrendamiento de servicios a través de enclaves laborales.

Dos.- El contrato de arrendamiento de servicios de tránsito al empleo integrado en la empresa ordinaria mediante enclaves laborales es aquel en el que un centro especial de empleo se compromete a prestar un servicio con los elementos materiales y personales suficientes para una empresa o una entidad de carácter público y ésta, en su condición de prestataria, pone a disposición del primero unas instalaciones productivas donde presten servicios laborales trabajadores con discapacidad en proceso de inserción socio-laboral.

Tres.- Las empresas y las entidades de carácter público podrán utilizar la modalidad del contrato de arrendamiento de servicios que se regula en la presente disposición.

Cuatro.- El contrato de arrendamiento de servicios se deberá realizar con centros especiales de empleo, que deberán disponer de todos aquellos medios y condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

El centro especial de empleo, calificado como tal por la autoridad laboral competente, deberá disponer de una estructura organizativa adecuada que le permita cumplir las obligaciones que se establecen en el contrato de arrendamiento de servicios y deberá carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.

Art. 2: OBJETO

Uno.- El contrato de arrendamiento de servicios tendrá por objeto:

- La prestación de servicios, con los elementos materiales y personales suficientes, a empresas o entidades públicas por un centro especial de empleo.
- La puesta a disposición del Centro Especial de Empleo por parte de la empresa, de local e instalaciones para poder desarrollar el contrato debiendo mantener las condiciones mínimas exigidas para realizar una actividad laboral.

Dos.- Serán objetivos específicos del contrato respecto de las personas minusválidas los siguientes:

a) Creación, establecimiento y desarrollo de relaciones con personas sin discapacidad en el entorno laboral.
b) Conocimiento o aprendizaje y desarrollo de los trabajos, tareas y funciones que se realicen en la empresa colaboradora.

c) Creación, establecimiento y consolidación para los trabajadores con discapacidad de hábitos, habilidades y aptitudes laborales, profesionales y sociales normalizadas, en orden a facilitar su inserción en el mercado de trabajo.
d) Promoción y desarrollo de la capacidad de adaptación del trabajador con discapacidad a sistemas laborales ordinarios.
e) Conocimiento por parte de la empresa o entidad colaboradora de las capacidades y aptitudes laborales del trabajador con discapacidad en orden a facilitar la integración laboral de éste en la estructura de la empresa.

Art. 3: CONTENIDO Y DURACIÓN

El contrato regulado en el presente Real Decreto deberá formalizarse por escrito en ejemplar cuadruplicado, en los términos que se establezcan por la autoridad laboral competente, debiendo constar, en todo caso, la determinación precisa y concreta del objeto del contrato en el que, dentro de la organización general de la empresa o entidad colaboradora, vayan a ser ocupados los trabajadores con discapacidad. A tal efecto, deberá constar la actividad a desarrollar, la duración de la misma, la contraprestación económica por la prestación de servicios, la ubicación e instalaciones y el número de trabajadores con discapacidad que se ocuparán en el mismo.

El centro especial de empleo informará en un plazo máximo de diez días a la autoridad laboral competente de todos los cambios que se vayan introduciendo en el contrato inicial de arrendamiento de servicios.

La duración del contrato será de un año como mínimo pudiendo prorrogarse de mutuo acuerdo en plazos de al menos un año.

Será nula la cláusula del contrato que prohíba la contratación del trabajador con discapacidad por la empresa o entidad donde haya prestado sus servicios con posterioridad a la finalización del mismo.

Art. 4: RÉGIMEN LABORAL

Los trabajadores con discapacidad ocupados que formen parte del contrato regulado en esta disposición mantendrán, a todos los efectos, su relación laboral con el centro especial de empleo del que dependerán, debiendo éste remitir a la empresa colaboradora, mensualmente, copia de la documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores ocupados.

La dirección y organización del trabajo, así como la facultad disciplinaria corresponden al centro especial de empleo en exclusiva. Este será responsable de adoptar las medidas de protección y prevención en materia de riesgos laborales, sin perjuicio de las obligaciones de coordinación en este campo con la empresa o entidad colaboradora en el servicio, la cual deberá informar al centro especial de empleo sobre los riesgos y medidas de protección correspondientes al centro de trabajo donde se presta el servicio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, debiendo cumplir igualmente lo prevenido en el art. 25 de la citada Ley. Las facultades directivas y organizativas del trabajo podrán ser ejercidas a través de un preparador laboral que dependa directamente del centro especial de empleo.

El horario de trabajo y las normas de funcionamiento, aún cuando serán los aplicables en el centro especial de empleo, procurarán aproximarse a los de la empresa o entidad colaboradora para conseguir la mayor integración de los trabajadores con discapacidad.

La ropa de trabajo será la que utilice el centro especial de empleo y será proporcionada por éste, diferenciándose así de la de la empresa contratante.

Se formalizará una póliza de seguro de responsabilidad civil por parte del centro especial de empleo para todos sus trabajadores que conformen el contrato objeto de este Capítulo.

Art. 5: BENEFICIARIOS

Las personas que formen parte de este contrato deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser personas calificadas como minusválidos de acuerdo a la normativa vigente.
- Mantener una relación laboral vigente con el centro especial de empleo.
- Estar dados de alta en la Seguridad Social por el centro especial de empleo.
- Reunir las características oportunas para que se dé una correcta adecuación persona-puesto de trabajo.
- Ser seleccionadas por el centro especial de empleo con el informe de idoneidad del equipo de ajuste personal de dicho centro, propio o concertado.

El centro especial de empleo podrá sustituir a los trabajadores que considere oportuno, sin perjuicio de que se comunique a la empresa o entidad colaboradora las sustituciones con la documentación que se especifica en el artículo 4.

Art. 6: TRANSICIÓN A LA EMPRESA Y REINCORPORACIÓN AL CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Uno.- Si alguno de los trabajadores que forman parte de este contrato es requerido por la empresa o entidad colaboradora para formalizar una relación laboral, cualquiera que sea su modalidad, con la misma, el centro especial de empleo pondrá todos los medios que estime precisos para que la integración y normalización se produzca, garantizando la sustitución de dicho trabajador si el contrato de arrendamiento de servicios sigue vigente.

Cuando la empresa o entidad colaboradora contrate a personas con discapacidad procedentes del contrato de arrendamiento de servicios, la empresa recibirá las ayudas que en aquel momento reciban los centros especiales de empleo referidas al mantenimiento de puestos de trabajo de minusválidos previstas en el art. 10 del R.D.2273/1985, de 4 de diciembre.

Por otra parte, la empresa o entidad colaboradora y el centro especial de empleo se comprometen a dar a la persona contratada el correspondiente ajuste personal, lo que podrá ser realizado mientras dure el contrato con el centro especial de empleo correspondiente.

Dos.- Extinguido el contrato de trabajo por cualquier causa, salvo el despido disciplinario declarado procedente en sentencia, entre la

empresa o entidad colaboradora y la persona con discapacidad, el centro especial de empleo se compromete a reincorporar a dicho trabajador a su plantilla.

Una vez finalizado el contrato de arrendamiento de servicios, todas las personas con discapacidad que formaban el mismo continuarán perteneciendo al centro especial de empleo, salvo que estuvieran contratados bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

En los casos de reincorporación señalados en los dos párrafos anteriores se respetarán todos los derechos y obligaciones de índole laboral que ambas partes tuviesen derivadas del vínculo laboral que mantenían o continúan manteniendo con el centro especial de empleo.

Art. 7: AYUDAS

El INEM o, en su caso, el órgano competente de la Comunidad Autónoma, podrá otorgar las siguientes ayudas a las empresas colaboradoras o prestatarias del servicio:

Subvención por puesto de trabajo, en concepto de preparación, eliminación de barreras arquitectónicas y puesta a punto de la ubicación e instalaciones para así poder contribuir a que el centro especial de empleo ejecute la prestación de servicios contratados por las cuantías siguientes:

- 650.000 ptas., si la duración del contrato de arrendamiento de servicios es de un año.
- 1.300.000 ptas., si la duración del contrato de arrendamiento de servicios es de dos años.

- 2.000.000 ptas., si la duración del contrato de arrendamiento de servicios es de tres o más años

La empresa o entidad colaboradora beneficiaria de las ayudas deberá reintegrarlas, en caso de rescindir el contrato antes de su duración mínima, así como en el caso de que no contrate, a la finalización de la duración mínima del contrato de arrendamiento de servicios, a un 10 por ciento del personal con discapacidad del centro especial de empleo que trabaje en el enclave y, como mínimo, a un trabajador o al número de trabajadores que resulte, por exceso, de aplicar aquel porcentaje.

El importe mínimo por el servicio contratado para tener derecho a la subvención antes indicada, será de cinco veces el salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

Art. 8: EXCLUSIONES

Las empresas o entidades no podrán realizar contratos de arrendamiento de servicios en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa o entidad colaboradora.
b) Para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

Art. 9: INFORMACIÓN

La empresa o entidad colaboradora deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre la existencia del contrato de arrendamiento de servicios formalizado dentro de los diez días siguientes a su celebración.

Art. 10: EMPLEO CON APOYO

El empleo con apoyo es un programa que acompaña individualmenter a personas con discapacidad que presentan especiales necesidades al integrarse en el mercado laboral, tales como personas con graves discapacidades, discapacitados psíquicos y enfermos mentales. Se establecerán ayudas públicas para financiar las actividades de apoyo prestadas por las empresas o por organizaciones de minusválidos a favor de personas con discapacidad que se encuentren en proceso de integración en empresas ordinarias o que hayan sido contratadas laboralmente por dichas empresas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Real Decreto.

SEGUNDA.- El presente Real Decreto entrará en vigor a los 20 días siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado."

15. Proyecto de modificación del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los centros especiales de empleo de minusválidos.

El artículo 1 queda redactado de la siguiente manera:

"Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, los centros especia-

les de empleo son aquéllos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar el empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo ordinario.

La plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contemplará el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social."

Artículo 3 queda de la siguiente manera:

"Se entenderá por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del centro especial de empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social, **incluido el personal necesario para el desarrollo eficaz de la actividad productiva y la adecuación permanente al puesto de trabajo".**

Se añade un cuarto guión al apartado e) del artículo 10:

"Subvenciones al mantenimiento de unidades de apoyo a la intervención y orientación a personas con retraso mental".

Proyecto de modificación de la Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones publicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

El artículo 4. A.). 4 contempla el incremento de las subvenciones por puesto de trabajo, las cuales quedarían en **"3.000.000 de pesetas"**, las de 2 millones, y en **"2.250.000 de pesetas"**, las de 1,5 millones.

El penúltimo párrafo del artículo 4. A). 4 queda redactado de la siguiente forma:

"Se entenderá por servicios de ajuste personal y social los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del centro especial de empleo una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social, **incluido el personal necesario para el desarrollo eficaz de la actividad productiva y la adecuación permanente al puesto de trabajo".**

Se añade un nuevo apartado C) para regular las subvenciones al mantenimiento de unidades de apoyo a la intervención y orientación a personas con retraso mental:

"Para mantenimiento de unidades de apoyo a la intervención y orientación a personas con retraso mental:

1.Subvención para sufragar el coste derivado de la contratación del personal integrante de las unidades de apoyo a la intervención y orientación a personas con retraso mental o enfermos mentales en los centros especiales de empleo integrados por más del 50% de trabajadores con discapacidad psíquica o enfermos mentales en relación a toda la plantilla de trabajadores con discapacidad. El importe anual de la sub-

vención será de 200.000 pesetas por puesto de trabajo ocupado por trabajador con discapacidad psíquica o enfermo mental".

El artículo 5-requisitos- incorpora un nuevo apartado 3:

"Ayudas para mantenimiento de unidades de apoyo a la intervención y orientación a personas con retraso mental: a) Justificar su necesidad mediante una memoria. b) Contratar laboralmente el personal de apoyo. c) Solicitar su alta y justificar las cotizaciones a Seguridad Social. d) Abonar los salarios correspondientes."

El artículo 6- solicitudes- incorpora un nuevo apartado C):

"Ayudas para mantenimiento de unidades de apoyo a la intervención y orientación a personas con retraso mental: a) Se acompañará a la solicitud inicial memoria explicativa de la unidad de apoyo, los contratos de trabajo del personal de apoyo y los partes de alta en Seguridad Social, notificándose, mediante presentación de contratos de trabajo y partes de alta en Seguridad Social, las variaciones que se produzcan b) En los meses sucesivos se presentarán los recibos justificativos del pago de salarios y fotocopia de los TC-1 y TC-2 del último mes ingresado".

10.CONTRATACIÓN DIRECTA Y COLECTIVA DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS (PROGRAMA DISCAP).

Se reitera propuesta de fecha 27-7-1998 elevada al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

16.-Proyecto de Real Decreto por el que se regula el programa "DISCAP"

"Art. Único: PROGRAMA "DISCAP"

Uno.- Se crea un nuevo programa denominado "DISCAP" cuyo objetivo es la generación de nuevos empleos de duración indefinida en favor de las personas con discapacidad, ya sea de forma directa por el propio empresario, ya sea indirectamente a través de una empresa auxiliar, constituida como sociedad filial, con mayoría de capital de aquél.

Dos.- Para participar en el programa las empresas, públicas o privadas, deberán suscribir previamente un Convenio de colaboración con el Instituto Nacional de Empleo, en el que se determinen, principalmente, los compromisos de creación de empleo del promotor empresarial, el calendario de ejecución del proyecto y el régimen de ayudas a la creación de empleo, incluida la duración de dichos incentivos.

Tres.- El promotor empresarial, dentro del programa "DISCAP" podrá concertar contratos temporales con las personas con discapacidad por una duración máxima de un año al amparo de la Disposición Adicional vigésimo sexta de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social con el objeto de transformar dicho contrato a su vencimiento o en su propia duración en un contrato de fomento de la contratación indefinida, siempre que ello fuera posible, regulado por la Ley 63/1997, de 29 de diciembre.

El promotor empresarial se comprometerá en el Convenio a no celebrar contratos de duración determinada, salvo que estuvieran justifica-

dos estrictamente por algunas de las causas previstas en el artículo 15.1.a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores.

Cuatro.- El INEM podrá otorgar las siguientes ayudas por la realización de contratos a trabajadores con discapacidad de fomento de la contratación indefinida:

a) Subvenciones de 1.000.000 pesetas y bonificaciones del 70% en la aportación empresarial a la Seguridad Social correspondiente a todas las contingencias y cuotas de recaudación conjunta por cada contrato, si el proyecto comporta la creación de entre 5 y 25 nuevos empleos.

b) Subvenciones de 1.500.000 pesetas y bonificaciones del 90% en la aportación empresarial a la Seguridad Social con las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior, si el proyecto comporta la creación de entre 26 y 50 nuevos empleos.

c) Subvenciones de 2.000.000 pesetas y bonificaciones del 100% en la aportación empresarial a la Seguridad Social con las mismas condiciones previstas en los párrafos anteriores, si el proyecto comporta la creación de más de 50 nuevos empleos o, al menos, el 65 por ciento de los nuevos empleos creados los cubren personas con discapacidad gravemente afectadas, considerados como tales aquéllas que tienen reconocida por el organismo competente una calificación de minusvalía de, al menos, el 65%.

Cinco.- La empresa deberá mantener el nivel de empleo bajo la modalidad de contratos para el fomento de la contratación indefinida durante, al menos, cinco años, debiendo, en caso contrario, reintegrar al INEM la totalidad de las ayudas percibidas y las bonificaciones disfrutadas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo del presente Real Decreto.

SEGUNDA.- El presente Real Decreto entrará en vigor a los 20 días siguientes al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado."

11.APOYO AL AUTOEMPLEO Y LA ECONOMÍA SOCIAL.

17.-Propuesta de Ley por la que se regulan incentivos en materia de seguridad social para promover el autoempleo de minusválidos.

"Artículo único. Las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos se beneficiarán de una bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima en el Régimen especial de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia o autónomos".

12.FOMENTO DEL TELETRABAJO.

18.-Propuesta de modificación del RD 2273/1985, de 4 de diciembre, para realizar una adaptación técnica concordante con la efectuada ya en el RD 1368/1985, de 17 de julio, en su redacción dada por el RD 427/1999, de 12 de marzo, que regula la relación laboral especial del minusválido en los centros especiales de empleo.

Se adiciona un último párrafo al artículo 7 del RD 2273/1985, de 4 de diciembre, del siguiente tenor literal:

"Cuando un centro especial de empleo pretenda formalizar contratos de trabajo a domicilio deberá ser objeto de una calificación específica que, además de cumplir los requisitos antes establecidos, explicite el tipo de trabajo sometido a esta modalidad y el de discapacidad de los trabajadores afectados, así como los mecanismos de garantía y ajuste, de forma que el trabajo a domicilio ayude a la integración social de los trabajadores afectados. En caso de personas sordas, se garantizarán todas las adaptaciones y ayudas técnicas precisas. No se podrán concertar contratos de trabajo a domicilio con trabajadores con discapacidad psíquica."

19.PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.

18.- Proyecto de Real Decreto por el que se reestructura el Real Patronato sobre Discapacidad.

"Articulo Uno.- Naturaleza jurídica.

El Real Patronato sobre Discapacidad, creado por el artículo 46 de la Ley 14/2000, de Medidas Administrativas, Fiscales y de Orden Social, es un organismo público con la naturaleza de Organismo Autónomo que, bajo la Presidencia de Honor de su Majestad la Reina, tiene por objeto la promoción, impulso y coordinación de las acciones directas e indirectas de atención e integración de las mismos en todos los ámbitos sociales.

Artículo Dos.- Fines del Real Patronato.

El Real Patronato es el órgano de cooperación de las distintas Administraciones Públicas y de participación de los agentes sociales y asociaciones que deben colaborar en el impulso de las políticas que permitan hacer efectivos los objetivos y funciones del Real Patronato.

Artículo Tres.- Funciones del Real Patronato.

Corresponden al Real Patronato las siguientes funciones:

a) Impulsar la formulación de políticas públicas por las distintas Administraciones Públicas a fin de conseguir la plena integración de las personas con discapacidad.

b) Establecer fórmulas de colaboración y cooperación entre las Administraciones Públicas para conseguir la plena realización del objetivo de la atención e integración.

c) Coordinar con las asociaciones y organizaciones privadas los planes y actuaciones necesarios de colaboración activa en la realización de las políticas de atención e integración.

d) Formular planes y acciones específicas que coadyuven en los ámbitos científicos y técnicos al establecimiento de mecanismos de atención e integración de las personas con discapacidad.

e) Realizar recomendaciones de alcance general sobre la atención e integración de las personas con discapacidad.

f) Orientar y coordinar otras políticas sectoriales en las cuestiones relativas a la inserción de las personas con discapacidad.

g) Dar a conocer las líneas esenciales de la política comunitaria e internacional en la atención e integración de las personas con discapacidad.

h) Establecer medidas, planes y programas y, en general, relaciones de cooperación internacional, específicamente con los países iberoamericanos.

i) Elaborar estudios e informes, así como impulsar e integrar las estadísticas específicas necesarias para la formulación y orientación de las políticas cuya competencia se atribuye al Real Patronato.

j) Impulsar una política integrada y concordada de todas las Administraciones Públicas en la supresión de las barreras y dificultades arquitectónicas, de comunicación y de toda índole, que impiden y dificultan la inserción de personas con discapacidad.

k) Elaborar periódicamente un informe general de la situación de las personas con discapacidad en España.

l) Y cualquier otra activada que vaya dirigida a la atención e integración de las personas con minusvalía, especialmente por lo que a los ámbitos de la educación, salud, comunicación, empleo y deporte se refiere.

Artículo Cuarto.- Colaboración con otros órganos y entidades.

El Real Patronato establecerá los mecanismos de colaboración con entidades públicas y privadas y aquellos organismos de las Administraciones Públicas con competencias en materias tales como la investigación, la información y la documentación con el fin de conseguir, en estos ámbitos, la conexión entre la actividad del Real Patronato y la de dichos organismos y entidades.

Artículo Cinco.- Órganos de Gobierno.

Son Órganos de Gobierno del Real Patronato:

1- El Pleno
2- La comisión permanente
3- El Presidente
4- El Secretario General

Artículo Seis.- Composición del Pleno.

1- El Pleno del Real Patronato es el órgano de integración y participación de los sectores implicados en las actividades relacionadas con los fines propios del mismo. El Pleno contará con la Presidencia de Honor de Su Majestad la Reina y estará integrado por los siguientes miembros:

- El Presidente efectivo del Real Patronato.
- Los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, Educación y Cultura, Sanidad y Consumo, Economía, Hacienda, Fomento, Administraciones Públicas y Ciencia y Tecnología
- Diecinueve Consejeros de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.
- Ocho representantes de los diversos Departamentos Ministeriales de la Administración General del Estado, con categoría, al menos, de Subsecretario, designados a propuesta del Presidente de entre los que participen en las actividades de las diferentes Conferencias Sectoriales relacionadas con los fines del Real Patronato.
- Diez representantes de las Entidades Asociativas designados por el Presidente entre las más representativas en dichos sectores, a propuesta de la asociación de representantes de minusválidos de ámbito estatal más representativa en relación con las personas con discapacidad.
- Dos representantes de las Organizaciones Empresariales más representativas a nivel estatal, designados por el Presidente a propuesta de ellas mismas.

- Dos representantes de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, designados por el Presidente a propuesta de ellas mismas.
- Tres representantes de las Administraciones Locales, designados por el Presidente a propuesta de la Federación de Municipios y Provincias.
- Tres personas de reconocido prestigio relacionadas con los fines del Real Patronato, designadas por el Presidente.
- Secretario. El Secretario General del Real Patronato, será miembro del Pleno con voz y voto.

2.- El Pleno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, queda válidamente constituido con la presencia del Presidente y Secretario General más 27 de sus miembros.

3.- Podrán asistir a las reuniones del Pleno, previa convocatoria expresa del Presidente, en razón a las materias incluidas en el orden del día, otras autoridades públicas, representantes de entidades públicas o privadas, o personas físicas que no sean miembros del Pleno.

Artículo Siete.- Competencias del Pleno.

Son competencias del Pleno:

a) Determinar los criterios de actuación del Real Patronato.
b) Aprobar la Memoria de Actuación del Real Patronato.
c) Aprobar el Plan de Actividades y el Presupuesto Anual.

d) Aprobar el Informe al que se refiere el apartado k) del artículo 3 de este Real Decreto.
e) Crear grupos de trabajo para la realización de trabajo e investigaciones científicas.
f) Aprobar para su traslado a las Administraciones y Órganos competentes, los proyectos generales o sectoriales relativos o con incidencia de los fines del Real Patronato.
g) Formular las directrices y recomendaciones generales que puedan servir de orientación a las Administraciones Públicas en el establecimiento de normas y programas sobre las materias objeto de competencia del Real Patronato.
h) Aprobar los principios generales de los convenios de colaboración que celebre el Real Patronato.
i) Encomendar y delegar las tareas que juzgue conveniente en la Comisión Permanente, así como supervisar los trabajos de la misma.
j) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.

Artículo Ocho.- Funcionamiento del Pleno.

El Pleno del Real Patronato se reunirá en sesión ordinaria dos veces al año, previa convocatoria de su Presidente. Puede reunirse, igualmente, en sesiones extraordinarias a solicitud de su Presidente o a iniciativa de un tercio de sus miembros.

Artículo Nueve.- Composición de la Comisión Permanente.

1.-La Comisión Permanente es el órgano colegiado de carácter ejecutivo que se compone de los siguientes miembros:

- El Presidente. Será el Secretario General del Real Patronato.
- Cinco representantes de la Administración General del Estado, con categoría, al menos, de Director General, nombrado por el Presidente a propuesta del Ministro correspondiente entre quienes ejerzan competencias en materia económica y presupuestaria, educación, seguridad social, empleo, accesibilidad, comunicación, salud, deporte y Administraciones Públicas.
- Cinco representantes de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, con categoría de Secretario General o Director general, nombrados por el Presidente a propuesta de las propias Comunidades Autónomas.
- Un representante de las Administraciones Locales designado por el Presidente a propuesta de los que componen la representación de estas Administraciones en el Pleno.
- Un representante de las Asociaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, designando por el Presidente a propuesta de ellas mismas de entre los miembros del Pleno.
- Un representante de la Asociaciones Empresariales más representativas a nivel estatal, designado por el Presidente a propuesta de ellas mismas de entre los miembros del Pleno.
- Cinco representantes de las Entidades Asociativas designados por el Presidente a propuesta de la asociación de representantes de minusválidos de ámbito estatal más representativa en relación con las personas con discapacidad,
- Secretario: Un funcionario del Real Patronato con categoría de Subdirector General o equivalente, designado por el Presidente. El Secretario carece de derecho de voto.

2.- Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Permanente, previa convocatoria expresa del Presidente justificada por las materias incluidas en el orden del día, otras autoridades públicas, representantes de Entidades Públicas o privadas o personas físicas que no sean miembros de la misma.

3.- La Comisión Permanente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento administrativo Común, quedará validamente constituida con la presencia de sus miembros.

Artículo Diez.- Competencias de la Comisión Permanente.

Son competencias de la Comisión Permanente:

a) Ejecutar los acuerdos del Pleno.
b) Formular el Proyecto de Memoria de Actuaciones.
c) Elaborar el Plan de Actividades del Real Patronato.
d) Preparar el Anteproyecto de Presupuestos del organismo.
e) Estudiar y aprobar las propuestas que deben ser elevadas al Pleno.
f) Estudiar y aprobar las propuestas de recomendaciones generales sobre los aspectos relativos a las materias objeto del Real Patronato.
g) Elaborar proyectos sobre políticas generales o sectoriales relativas o con incidencia en las materias objeto del Real Patronato.
h) Preparar las directrices y recomendaciones generales que puedan servir de orientaciones a las Administraciones Públicas en el

establecimiento de normas y programas sobre las materias objeto de competencia del Real Patronato.

i) Impulsar la actividad de los Grupos de Trabajo que para el desarrollo de trabajo e investigaciones específicas haya creado el Pleno, efectuar su seguimiento y analizar sus conclusiones para su elevación, en su caso, al Pleno.

j) Cualquier otra función que pudiera encomendarle el Pleno.

Artículo Once.- Funcionamiento de la Comisión Permanente.

La Comisión Permanente se reunirá al menos una vez cada tres meses, previa convocatoria de su Presidente. Podrá reunirse con carácter extraordinario a iniciativa del Presidente del Real Patronato o de un tercio de los miembros de la misma.

Artículo Doce.- Funcionamiento de los Grupos de Trabajo.

Los grupos de trabajo son creados por el Pleno para la realización de aquellos trabajos e investigaciones de interés específico para el cumplimiento de los fines del Real Patronato, especialmente por lo que se refiere a los ámbitos de educación, salud, accesibilidad, comunicación, empleo y deporte, y para elaborar propuestas en dichas materias que puedan servir a las Administraciones Públicas de modo que favorezcan el desarrollo de las iniciativas que las mismas lleven a cabo.

Los Grupos de trabajo dispondrán del apoyo técnico y económico necesario y obtendrán la necesaria colaboración de las Administraciones Públicas en el desarrollo de las tareas que se les hubieran encomendado.

Artículo Trece.- El Presidente del Real Patronato.

1.El Presidente efectivo del Real Patronato será el Ministro de trabajo y Asuntos Sociales.

2. Son competencias del Presidente las siguientes:

a) Informar a su Majestad La Reina de las actividades del Real Patronato.

b) Ejercer la representación del Real Patronato y su dirección efectiva.

c) Designar a los vocales del Real Patronato en los términos establecidos en esta norma para cada supuesto.

d) Promover, dirigir y supervisar las actividades.

e) Convocar las reuniones del Pleno.

f) Presentar el Presupuesto anual.

g) Suscribir los contratos y convenio que proceda para el ejercicio de las competencias atribuidas al Real Patronato.

h) Delegar las funciones que considere oportunas en el Secretario General en los términos previstos en la Ley 6/1997, de 14 de abril.

Artículo Catorce.- El Secretario General.

1. El Secretario General será designado por el Consejo de Ministros a propuesta del Presidente y tiene rango orgánico de Subsecretario. Le corresponden todas las funciones de apoyo técnico y administrativo del Real Patronato, así como la administración ordinaria de los medios materiales y personales de los

que él mismo disponga ejerciendo su actividad con plena dedicación y en los términos establecidos en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de funcionamiento y organización de la Administración General del Estado.

2. Corresponde al Secretario General:

- El apoyo administrativo a todos los órganos del Real Patronato.
- La convocatoria y documentación de todas las sesiones que no estén expresamente atribuidas a otros órganos del Real Patronato.
- La representación ordinaria del Real Patronato.
- La dirección y supervisión de las funciones administrativas y técnicas del Real Patronato.

3. El resto de unidades y puestos de trabajo serán los determinados en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Articulo Quince.- Designación y mandato de los miembros del Pleno y de la Comisión Permanente.

1. Los miembros del Pleno y de la Comisión Permanente que sean designados en representación de alguna Administración o Entidad conservarán la condición de miembros del respectivo órgano colegiado en tanto no sea revocada su designación por la Administración o Entidad que los propuso.
2. El nombramiento de los vocales del Pleno y de la Comisión Permanente es de cuatro años. Transcurrido este plazo se procederá a una nueva designación, pudiendo ser elegidos de nuevo para períodos sucesivos de igual duración.

Las vacantes que se pudieran producir se cubrirán por el mismo procedimiento que para su elección.

Artículo Dieciséis.- Régimen supletorio.

1. En lo no previsto en los artículos anteriores será de aplicación lo dispuesto en el capítulo 2 del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. El Pleno y al Comisión Permanente, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, podrán establecer y completar las reglas de funcionamiento de los mismos.

Disposición Derogatoria.

Quedan derogadas cuantas Disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y, en concreto, el Real Decreto 1475/1986, de reestructuración del Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía.

Disposición Final.

Primera.- Se autoriza al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto.

Segunda.- El presente Real Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación debiendo constituir los órganos colegiados que en él se crean en el plazo de tres mes, para el Pleno, y cuatro para la Comisión Permanente.”

20. MEDIDAS FISCALES.

20.-Régimen de estimación directa

Articulación:

Dar nueva redacción al apartado 2 del art. 55 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, que quedará redactado de la siguiente manera:

"A los contribuyentes por este Impuesto que ejerzan actividades económicas, les serán de aplicación los incentivos y estímulos a la inversión empresarial establecidos o que se establezcan en la normativa del Impuesto sobre Sociedades, con igualdad de porcentajes y límites de deducción.

No obstante, estos incentivos sólo serán de aplicación a los contribuyentes en régimen de estimación objetiva cuando así se establezca reglamentariamente teniendo en cuenta las características y obligaciones formales del citado régimen.

Los contribuyentes con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, se deducirán el 25 por 100 de la parte de la suma de las cuotas íntegras, estatal y autonómica o complementaria, que proporcionalmente corresponda a las rentas que procedan del ejercicio de actividades económicas en régimen de estimación directa, que no tengan contratados más de cinco trabajadores."

21.-Régimen de estimación objetiva ("módulos")

Articulación:

a) Módulo "personal no asalariado"

Añadir un párrafo a la regla 1ª) del apartado 2.1, de las Normas Generales de las Instrucciones para la aplicación de los signos, índices o módulos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, del Anexo II, del Borrador de la Orden Ministerial sobre módulos para el año 2001, con la siguiente redacción:

"Cuando el cónyuge o los hijos menores sean personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, se computarán en un 60 por 100 del valor que, en otro caso, les hubiera correspondido como personal no asalariado."

b) Determinación del "rendimiento neto minorado".

Añadir un párrafo a la letra a) del apartado 2.2, de las Normas Generales de las Instrucciones para la aplicación de los signos, índices o módulos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, del Anexo II, del Borrador de la Orden Ministerial sobre módulos para el año 2001, con la siguiente redacción:

"Cuando haya personal asalariado que sea discapacitado, con grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, la minoración por incentivos al empleo se aplicará separadamente con respecto a dicho personal, empleando coeficientes de valor doble que los generales."

c) Índice corrector para "empresas de pequeña dimensión".

Añadir un párrafo a la letra b.1) del apartado 2.3, de las normas generales de las Instrucciones para la aplicación de los signos, índices o módulos en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, del Anexo II del Borrador de la Orden Ministerial sobre módulos para el año 2001, con la siguiente redacción:

"El índice corrector para empresas de pequeña dimensión se reducirá en un 25 por ciento cuando el titular de la actividad sea discapacitado con grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100."

22.- Deducción para sociedades participadas por entidades sin ánimo de lucro.

Articulación:

Introducir un artículo 36 quator en la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, con la siguiente redacción:

"Artículo 36 quator. Deducción por actividades de atención a personas con discapacidad.

Disfrutarán de una deducción del 90 por 100 de la cuota íntegra las entidades que tengan como objeto y finalidad la atención a personas con discapacidad con grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, y la generación de empleo para las mismas, siempre que concurran además los siguientes requisitos:

a) Que sean participadas mayoritariamente por entidades sin ánimo de lucro, que tengan derecho al régimen fiscal establecido en el Titulo II de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General.

b) Que el 50 por ciento de sus trabajadores como mínimo, sean discapacitados con grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

c) Que los requisitos anteriores se mantengan durante todo el período impositivo."

23.- Exención prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único.

Articulación:

Añadir un párrafo 3º a la letra n) del art. 7 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, con la siguiente redacción:

"La exención prevista en esta letra se aplicará a la totalidad de las prestaciones por desempleo reconocidas en la modalidad de pago único, cuando el contribuyente acredite un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100."

24.- Deducción por inversiones en adaptación.

Articulación:

a) Inversiones en adaptación de vehículos automóviles

Modificar el apartado 6 del artículo 35 de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, con la siguiente redacción:

"6. Las inversiones en plataformas de acceso para personas discapacitadas o en anclajes de fijación de sillas de ruedas, que se incorporen a vehículos de transporte público de viajeros por carretera, darán derecho a practicar una deducción de la cuota íntegra del 25 por 100 del importe de dichas inversiones.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será aplicable a las inversiones en cualesquiera obras e instalaciones necesarias para la adaptación de medios de transporte que faciliten la utilización de los mismos por parte de personas con discapacidad, en cuyo caso la Administración competente deberá certificar la necesidad de las obras e instalaciones en los términos que se establezcan reglamentariamente."

b) Inversiones en obras e instalaciones de adecuación de edificios

Introducir un artículo 36 quater en la Ley 43/1995, de 27 de diciembre del Impuesto sobre Sociedades, con la siguiente redacción:

"Artículo 36 quater. Deducción por inversiones en obras e instalaciones de adecuación para trabajadores con discapacidad.

1. Los sujetos pasivos podrán deducir de la cuota íntegra el 25% del importe de las inversiones en obras e instalaciones de adecuación necesarias para la accesibilidad y comunicación sensorial, que faciliten el desenvolvimiento digno y adecuado de los trabajadores con discapacidad.
2. La necesidad de las obras e instalaciones deberá ser certificada por la Administración competente, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
3. La base de la deducción estará constituida por el importe total de la inversión efectuada, minorada en el importe de las subvenciones recibidas para la realización de las obras o instalaciones de adecuación.

4. La deducción se practicará sin límite alguno sobre la cuota íntegra, minorada en las deducciones para evitar la doble imposición interna e internacional y en las bonificaciones que sean aplicables.
5. Las cantidades no deducidas podrán aplicarse, en las liquidaciones de los períodos impositivos que concluyan en los diez años inmediatos y sucesivos."

25.- Deducción por creación de empleo en el Impuesto sobre Sociedades

Articulación:

Modificar el apartado 1 del art. 36 bis. de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, que quedará redactado de la forma siguiente:

"1. Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 1.500.000 pesetas por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 39 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, por tiempo indefinido, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos con dicho tipo de contrato del período inmediatamente anterior."

26.-Exención del Impuesto sobre Actividades Económicas

Articulación:

a) *Añadir una letra g) al apartado 1 del art. 83 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, de Haciendas Locales, con la siguiente redacción:*

"g) Los sujetos pasivos discapacitados, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, que inicien una actividad empresarial que no se haya ejercido anteriormente bajo otra titularidad y que deba tributar por cuota mínima municipal."

b) *Modificar el apartado 2 del art. 83 de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, de Haciendas Locales, dándole la siguiente redacción:*

"2. Los beneficios regulados en las letras d), e) y g) del apartado anterior tendrán carácter rogado y se concederán, cuando proceda, a instancia de parte."

ANEXO III - Propuestas no normativas

4. CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO.

1.-Seguimiento estadístico del cumplimiento de la cuota de reserva de personas con discapacidad.

Actualmente, se puede hacer un seguimiento de la contratación de personas con discapacidad a través de dos fuentes:

- El registro administrativo de contratos de trabajo del Instituto Nacional de Empleo.
- El documento TC-2 relación nominal de trabajadores- justificativo de la liquidación de cuotas a Seguridad Social.

Ambas fuentes tienen un inconveniente fundamental: sólo identifican los contratos de trabajo específicamente destinados, por su modalidad, a trabajadores minusválidos.

En concreto, las claves que recogen campos específicos que permitan su asociación al grupo de personas con discapacidad son las siguientes:

- Contrato de trabajo indefinido y a jornada completa para trabajadores minusválidos menores de 45 años (RD 1451/1983) y contrato de trabajadores minusválidos menores de 45 años de duración determinada transformado en indefinido a jornada completa. (L. 10/94) **(clave 009)**
- Contrato indefinido y a jornada completa para minusválidos mayores de 45 años y contratos de minusválidos mayores de 45 años de duración determinada transformado en indefinido a jornada completa. **(clave 059)**

- Minusválidos en Centros Especiales de Empleo. **(039)**
- En prácticas a tiempo completo con minusválidos. **(096)**
- Aprendizaje con minusválidos. **(097)**
- Contratación temporal de minusválidos a jornada completa al amparo de la L. 10/1994 y de la L. 42/94. (Programa de Fomento de Empleo). **(030)**

Otros campos asocian contratos con personas con discapacidad con otros colectivos. Tal es el caso de:

- Contrato para trabajadores readmitidos tras la recuperación de invalidez permanente o incapacitados parciales. (clave 029)

En conclusión, la información disponible en las bases de datos del INEM y de la Seguridad Social no permiten conocer el cumplimiento de la cuota de reserva, en su totalidad.

En consecuencia se propone la adopción de las siguientes medidas:

1. Explotación periódica y sistemática de las claves de los contratos con minusválidos anteriormente citados. Actualmente la información disponible a través del Boletín de Estadísticas Laborales es la del Registro de Contratos del INEM, incompleta pues no da información sobre las bajas.
2. Se propone abrir dos nuevos campos y claves de contratos, a incluir en la Disposición Adicional sexta de la Orden de 22 de febrero de 1996 (BOE del 29-2-96), por la que se desarrolla el Reglamento General de Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, cuyas rúbricas podrían ser las siguientes:

- "Otros contratos de trabajo indefinidos celebrados con trabajadores que dispongan de la calificación de minusválidos".
- "Otros contratos de duración determinada celebrados con trabajadores que dispongan de la calificación de minusválidos".

En estas rúbricas se incluirían, respectivamente, los contratos sin clave en la actualidad y que son concretamente: contratos indefinidos no incluidos en el RD 1451/83, y contratos de duración determinada (art.15.E.T.), que suponemos absorben una cantidad importante de contratos de personas con minusvalía.

2.-Realización del estudio por CERMI, solicitándose la cofinanciación del Ministerio y del FSE (Secretaría de Estado de Seguridad Social y Subsecretaría, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

"La evaluación realizada por la Comisión Europea sobre los Planes Nacionales de Acción para el Empleo que, anualmente, deben poner en práctica los Estados miembros, ha puesto de relieve[10] la falta de datos que describan la magnitud o la naturaleza de las necesidades de las personas con discapacidad, lo que dificulta la evaluación de las políticas de empleo.

Muchas veces se ha indicado la ausencia de datos sobre el grado de cumplimiento y eficacia de la cuota de reserva de empleo del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. El conocimiento de la situación real al respecto facilitaría la elaboración de propuestas más afinadas para lograr que esta importante obligación, o la aplicación de las medidas alternativas recientemente reguladas, se cumplan. Simultáneamente, se puede aprovechar para realizar un estudio en

[10] Informe conjunto sobre el empleo 1999, COM (99) 442.

paralelo sobre la actitud de los empresarios y otros agentes sociales hacia la contratación de personas con discapacidad, sin circunscribir el trabajo a las empresas de más de 50 trabajadores que son las comprometidas con la citada cuota de reserva.

El FSE puede financiar este tipo de estudios, a través de las medidas de asistencia técnica y de evaluación que se incluyen en los Programas Operativos.

Encontrándose la ONCE en el proceso de elaboración del PO para su presentación a la UAFSE, se propone la inclusión de dicho estudio."

3.-Modificación de la Encuesta de coyuntura laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

"La Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se dirige a las empresas, una muestra de las cuales contesta periódicamente un cuestionario específico sobre materias tales como evolución del empleo, formación, etc.

La propuesta concreta es incluir una pregunta sobre el empleo de trabajadores con discapacidad, número, tipo de minusvalía y de contrato de trabajo, edad, género."

4.-Medidas de control (Inspección de Trabajo y Seguridad Social) del cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad.

El Acuerdo suscrito en Octubre de 1997 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI con relación al Plan de Medidas Urgente para la Promoción del Empleo de las Personas

Discapacitadas, aprobado por el Consejo de Ministros el 15 de octubre de ese año, recoge, en su apartado IV.12 el compromiso del Ministerio antes referido de velar por el efectivo cumplimiento de esta obligación legal, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estableciéndose textualmente:

"Con ese fin se fijarán los específicos programas de control, en especial a través de la sistemática comprobación del cumplimiento de la reserva o de las medidas alternativas."

Sobre la base de dichos compromisos solicitamos que la programación de actividades de la citada Inspección contemple, como actividad prioritaria de los Inspectores y Subinspectores, vinculada al sistema de objetivos, la comprobación en las empresas de más de 50 trabajadores del cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de minusválidos. (Art. 38.1 Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos).

18. Estudios e investigación.

5.-Incorporación de datos referidos a personas con discapacidad en las Encuestas y Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Estadísticas de contratos registrados INEM, de Coyuntura Laboral...)

"La Estadística de contratos del Instituto Nacional de Empleo es un valioso instrumento de análisis del mercado de trabajo, que se basa en los datos suministrados por los contratos registrados por el INEM (o las CCAA competentes). La variable "discapacitados" no está apenas contemplada en la estadística de contratos registrados.

A partir del análisis sobre las claves de los contratos realizada anteriormente en la propuesta relativa a la explotación de registros de Seguridad Social, se trasladaría la misma propuesta al INEM para la adaptación de las mencionadas claves, operación que se ha de realizar coordinadamente por ambos organismos".

ANEXO IV - Bibliografía y documentación

"Discapacidad y trabajo en España", IMSERSO, 1998

"From Exclusion to inclusion", Final Report of the Disability Rights Task Force, UK, Diciembre 1999.

"1999 Recomendations to the President from the Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities", USA.

Documentación de la Conferencia "Política Europea de empleo para las personas discapacitadas", Dresde, 24-25 de febrero de 1999.

"Futurework. Trends and Challenges for work in the 21 st Century", 1999, Department of Labor, USA.

"Informe conjunto sobre el empleo 1999", Comisión Europea, 1999

"e-Europe. Una sociedad de la información para todos. Comunicación sobre una iniciativa de la Comisión para el Consejo Europeo extraordinario de Lisboa los días 23 y 24 de marzo de 2000." COM (1999) 687 final.

Anteproyecto de Dictamen revisado del Subcomité sobre el tema "Empleo, reforma económica y cohesión social: hacia una Europa de la innovación y del conocimiento", Comité Económico y Social, CES 1053/99 rev.

"Compendio de las políticas de los Estados miembros en materia de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", Comisión Europea, octubre 1998.

"Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación", CES, Madrid, 1995.

ANEXO IV - Bibliografía y documentación

"La reglamentation des conditions de travail dans les États membres de l'Union européenne", Comisión Europea, Dirección General Empleo, relaciones industriales y asuntos sociales.

"La política social y de empleo en el Tratado de Amsterdam", Pedro Luis Gomis, CES, 1999.

"Perspectivas de empleo", OCDE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

"Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad", Acuerdo del Consejo de Ministros, octubre de 1997.

"Inserta", nº6, junio 1999, Especial elecciones.

"Nuevas experiencias internacionales en materia de empleo de personas con discapacidad", Laurent Visier, Patricia Thornton y Vicente Mora González, Escuela Libre Editorial, 2000.

"Recomendaciones del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros", COM (99) 445.

"Propuesta de Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en el año 2000". COM (1999) 441 final.

"Comunicación de la Comisión sobre Políticas comunitarias de fomento del empleo" COM (1999) 167 final.

"Guía sobre el Tratado de Amsterdam", Foro Europeo de la Discapacidad,

"Oportunidades de empleo en la Sociedad de la información", Informe dirigido al Consejo Europeo, COM (1998) 590 final.

"The social Economy within the 1999 National Action plans for Employment: exploiting new opportunities for job creation", DGXXIII/C3/AR D(99).

"Los planes de Acción Nacional de 1999 desde una perspectiva de discapacidad: una crítica elaborada por el foro Europeo de discapacidad, Stefan Trömel y Nicola Bedlington, 13-7-99.

"Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa", EDF.

"Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 1999"

"Comunicación de la Comisión sobre igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía" COM (1996) 406 final.

Comunicación de la Comisión sobre "Modernización de los servicios públicos de empleo para apoyar la Estrategia Europea de Empleo", COM (1998) 641 final.

"Las personas discapacitadas ante su inserción laboral", INEM, 1997.

"Informe sobre la tasa de empleo en 1998, evolución del empleo en los Estados Miembros, COM (1998) 572 final.

"La política de la competencia de la Comunidad Europea. XXVIII Informe sobre la política de la competencia", 1998.

"Minusvalía e inserción laboral", Instituto para la Formación de la Comunidad de Madrid, 1994.

"La política de empleo en España. Informe de base sobre instituciones, procedimientos y medidas de política de empleo", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Comisión Europea. MISEP, 1995.

"El Tercer Sector y las Fundaciones de España hacia el nuevo milenio", Miguel Ángel Cabra de Luna, Escuela Libre Editorial, 1998.

"Empleo y Discapacidad", Observatorio de la Discapacidad, IMSERSO, 1998.

"Política social de la Unión Europea en materia de minusvalías", Santiago Muñoz Machado y Rafael de Lorenzo, Escuela Libre Editorial, 1997.

"La situación del empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación", varios autores, Escuela Libre Editorial, 1998.

"Código Europeo de las Minusvalías", Santiago Muñoz Machado y Rafael Lorenzo, Escuela Libre Editorial, 1996.

"Políticas de Empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales", Patricia Thornton y Neil Lunt, Escuela Libre Editorial, 1998.

"La economía social y los nuevos yacimientos de empleo", Escuela Libre Editorial, 1998.

"Los Planes de Acción Nacional de 1999 desde una perspectiva de la discapacidad: Una crítica elaborada por el Foro Europeo de Discapacidad", Stefan Trömel, Nicola Bedlington, 13-7-1999.

ACCESIBILIDAD

"Ergonomía y discapacidad", Instituto de Biomecánica de Valencia, 1999.

"ErgoDis/IBV. Método de adaptación ergonómica de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

"Plan Nacional de Accesibilidad", Ministerio de Fomento-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-CERMI, Marzo de 1999.

"Informe intermedio sobre el Programa Comunitario de Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo (1996-2000) COM (1998) 511 final.

AGENTES SOCIALES

"Discapacidad y negociación colectiva", Una aproximación al análisis de las cláusulas convencionales, Labour Group de análisis sociolaborales e internacionales, 1999.

"Minusval", IMSERSO, nº 111, Dossier "Discapacitados y negociación colectiva".

Resoluciones del 37 Congreso Confederal de la Unión General de Trabajadores, "Unión", nº 174, 1998.

"Modernizar la organización del trabajo - Un planteamiento positivo del cambio" COM (1998) 592 final.

"Liberer le potential d'emploi de l'Europe", UNICE.

"Acción sindical: inserción de las personas discapacitadas en la vida activa", Educación Obrera 1998/4, nº113, OIT.

FISCALIDAD

"Presente y futuro de la fiscalidad del discapacitado", Informe para el Defensor del Pueblo, CERMI, octubre 1999.

"Presente y futuro de la fiscalidad del discapacitado", Defensor del Pueblo, noviembre de 1999.

WEBSITE

http://www.discapnet.es
(La web promovida por la Fundación ONCE)

http://www.cepes.es
(Incluye una página sobre el proyecto CEPADITE, relativo a teletrabajo)

http://www.ncd.gov
(La página web del National Council on Disability de USA)

http://www.dol.gov
(Incluye una página de la Presidential Task Force on Employment of adults with Disabilities)

http://www.euroinfo.cce.es/cedoc
(La principal web de documentación de la Unión Europea)

http://www.seg-social.es/Imserso
(La web del IMSERSO, con interesantes enlaces con páginas web sobre discapacidades)

http://www.inem.es
(La página web del INEM)

http://www.cermi.es
(Página de internet del CERMI)