



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

## LA CONTRATACION LABORAL. IMPORTANCIA DEL COLECTIVO DE MINUSVALIDOS

AUTORÍA <b>MARÍA IGLESIAS ROJAS</b>
TEMÁTICA <b>LA CONTRATACION LABORAL.REFERENCIA AL COLECTIVO DE MINUSVALIDOS (F.O.L)</b>
ETAPA <b>FORMACION PROFESIONAL</b>

### Resumen

En el módulo de F.O.L en la Unidad Didáctica referente a Las Modalidades Contractuales y atendiendo al contenido transversal de “ Igualdad de Oportunidades” que consideramos incluido en la Programación Didáctica, queremos incidir en la importancia del colectivo de minusválidos y los derechos laborales reservados a éste, a través de la normativa laboral existente.

### Palabras clave

- Minusválidos
- Discapacitados
- Deficiencia
- LISOS
- Integración Laboral
- Empleo
- Cuota de Reserva
- Políticas Socio-laborales



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

## 1. EL FOMENTO EN EL ALUMNADO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL COLECTIVO DE DISCAPACITADOS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL.

Tras haber sido explicada la Unidad Didáctica referida a distintas las Modalidades Contractuales, la cual forma parte del Módulo de F.O.L impartido en los Ciclos Formativos, tanto de Grado Medio como de Grado Superior y haciendo referencia al contenido transversal de "Igualdad de Oportunidades" nos gustaría incidir en la importancia del colectivo de minusválidos en su inserción socio-laboral y específicamente en los beneficios de los que disponen en la contratación, los cuales intentan suplir las deficiencias que los incapacitan.

Los objetivos que nos proponemos a alcanzar para con el alumnado son los siguientes:

- Promover la Igualdad de Oportunidades de los discapacitados en el acceso al empleo.
- Fomentar el respeto por el colectivo de los discapacitados en el alumnado.
- Fomentar la iniciativa empresarial en la contratación de personas con minusvalías, capacitadas para el desempeño de las tareas que conforman los distintos puestos de trabajo ofertados.

Para ellos comenzaremos haciendo hincapié en que la integración social y el desarrollo personal se logran fundamentalmente a través de la integración laboral. El disponer de un empleo es el instrumento idóneo para una existencia personal digna, y además premisa para alcanzar una autonomía personal, económica y familiar.

Pero si acceder a un empleo en las actuales circunstancias económicas, es complicado para cualquier persona, más lo es aún para las personas que padecen minusvalías, ya sean psíquicas, físicas o sensoriales. Además de la minusvalía, las personas discapacitadas deben superar no sólo las tradicionales barreras arquitectónicas y de comunicación sino las denominadas "barreras psicosociales" tales como un entorno familiar que tiende a la sobreprotección, o un tiempo de niñez-adolescencia marcado por largos periodos de hospitalización y fisioterapia, que suelen conducir a déficits formativos y las propias secuelas que alteran la personalidad del sujeto minusválido.

Por lo tanto todas las personas que padezcan alguna situación de las citadas anteriormente (aunque constituyen un sector de población heterogéneo) tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

Las normas más importantes que fomentan la Igualdad de Oportunidades de este colectivo en el acceso al empleo así como en la recogida de los derechos de los minusválidos en materia laboral son las siguientes:

- La Ley Suprema de nuestro Ordenamiento Jurídico sienta las bases para la adopción de medidas necesarias que se deben poner a disposición de este colectivo discapacitado, de tal manera que la **Constitución Española** del año 1978, en el art 14 reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de esta Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social, así como en el artículo 10 de la Constitución, de los derechos y deberes fundamentales, que establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social. En congruencia con estos preceptos la Carta Magna, en su artículo 49, tendiendo a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que presten la atención especializada que requieran y el amparo especial para el disfrute de sus derechos.
- La **LEY 13/1982 de 7 de Abril**, de Integración Social de los Minusválidos todos los derechos y libertades que constituyen hoy los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad.
- Existe un extenso entramado normativo en la regulación del colectivo minusválido, por ello junto a la Constitución Española, la cual sienta las bases para el desarrollo normativo posterior de esta materia y atendiendo a la LISOS debemos destacar también como punto de partida la **Ley de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (2003)** cuyas causas de constitución se pueden resumir en dos:
  - la persistencia en la sociedad de desigualdades, pese a las proclamaciones constitucionales y al esfuerzo de la LISOS,
  - y por otro lado, los cambios operados en la manera de entender el fenómeno de la discapacidad.

Junto a las causas sociales -laborales expuestas anteriormente; así como teniendo en cuenta lo establecido en la CE y normativas citadas, la declaración de derechos del deficiente mental, aprobada por la ONU (1971) y la declaración de los derechos de los minusválidos (1975), se hace necesario impulsar una **política socio-laboral** que atienda a las necesidades de este colectivo, de tal manera que promueva la equiparación de las personas discapacitadas, que reconozca y garantice el derecho de estas personas a la igualdad de oportunidad en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.



ISSN 1988-6047    DEP. LEGAL: GR 2922/2007    Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

Una vez que hemos planteado las normativas más importantes al alumnado estableciendo una idea del marco normativo en el que se desenvuelve este colectivo y de la importancia que el desempeño de un trabajo tiene para el ser humano explicamos los beneficios de los que goza este colectivo y como contrapartida de los que adopta el empresario en materia contractual, siendo necesarios conocer ambos para alcanzar el objetivo principal que se pretende: fomentar la contratación de los discapacitados.

El colectivo de los minusválidos goza de la reserva al puesto de trabajo, de tal manera que las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla (art.38 L.I.S.M.I).

Atendiendo a dicha medida así como a las modalidades contractuales que se pueden adoptar para este colectivo debemos destacar las siguientes:

- Contrato indefinido para trabajadores minusválidos: Podrán acceder a este tipo de contrato los trabajadores con un grado mínimo de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100, deberán estar inscritos en la Oficina de Empleo. Este contrato obliga a los a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos. Si bien el incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas y el cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento. También hay que saber que en empresas de nueva creación el número de minusválidos contratados no podrá superar el 51 por 100 del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.

Como contrapartida el empresario goza de los siguientes incentivos:

- Subvención de 3.906,58 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:
  - 70 por 100 por cada trabajador contratado menor de cuarenta y cinco años.
  - 90 por 100 por cada trabajador contratado mayor de cuarenta y cinco años.
- Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- Deducción en el impuesto sobre sociedades, en la cuota íntegra, la cantidad de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Empleo selectivo: En este caso hablamos de condiciones de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores minusválidos, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación. Los trabajadores que gozan de esta medida son:
  - Trabajadores declarados en situación de incapacidad permanente parcial: Estos trabajadores tendrá derecho a reincorporarse al puesto que venía desempeñando antes de incapacitarse, si ello no es posible, se le mantendrá su nivel retributivo. Si el empresario acredita la disminución en el rendimiento, le proporcionará un puesto adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducirle proporcionalmente el salario, sin que esta reducción suponga más del 25 por 100 del mismo, y en ningún caso, éste podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, cuando se realice jornada completa. Si como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario si viniera ocupando un puesto de inferior categoría, siempre que no hubieran transcurrido más de tres años en dicha situación.
  - Trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiesen cesado en la empresa: Estos trabajadores tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajaron, en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional si, como consecuencia de haber recibido prestaciones de recuperación, hubieran recobrado su plena capacidad laboral.

Como contrapartida los empresarios que readmitan a trabajadores después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente, tendrán derecho a reducciones del 50 por 100 de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Contrato para la formación de trabajadores minusválidos: Los requisitos se equiparan a los vistos en los contratos formativos si bien aquí la edad máxima de 21 años prevista para formalizar contratos para la formación, no se aplicará por ser el trabajador contratado minusválido y estos trabajadores no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla. El trabajador minusválido deberá tener un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 si bien cuando la minusvalía sea psíquica la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación socio-laboral.

Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de Seguridad Social prevista para estos contratos.

- Contrato en prácticas para minusválidos: Al igual que los anteriores el trabajador minusválido deberá tener reconocida una minusvalía igual o superior al 33 por 100 y como contrapartida las empresas que celebren contratos en prácticas a tiempo completo con trabajadores minusválidos tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.
- Contrato temporal de minusválidos: Los empresarios podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuese la naturaleza de las mismas, a trabajadores minusválidos. Si bien el trabajador minusválido deberá tener reconocido un grado mínimo de minusvalía igual o superior al 33 por 100. No todas las empresas podrán realizar dicho contrato sino que deben cumplir unas características establecidas legalmente y la duración de los contratos oscilará entre un mínimo 12 meses y máximo 3 años. Al finalizar el contrato los trabajadores percibirán una indemnización si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario por año de servicio o parte proporcional en su caso.

Incentivos a las empresas:

C/ Recogidas Nº 45 - 6ºA 18005 Granada [csifrevistad@gmail.com](mailto:csifrevistad@gmail.com)



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Dicha reducción será del 100 por 100 para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 2002.
- En el supuesto específico de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90 por ciento en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a 45 años y del 80 por ciento en caso de que sea menor de dicha edad.

Incentivos a la transformación de estos contratos en indefinidos

- Por la transformación en contrato indefinido y a jornada a tiempo completo o a tiempo parcial en el modelo oficial correspondiente al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, las empresas podrán percibir los siguientes incentivos:
  - Subvención de 3.906,58 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
  - Bonificación del 70 ó 90 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta (desempleo y formación profesional), si el trabajador es menor o mayor de 45 años, respectivamente, durante toda la vigencia del contrato.
  - Dedución en el impuesto sobre sociedades en la cuota íntegra la cantidad de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
- Contratos de interinidad con trabajadores discapacitados desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal. En estos contratos los empresarios perciben una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.





ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

## 2. PARTICIPACIÓN DEL ALUMNADO EN LA MATERIA TRATADA: CONCLUSIONES Y OPINIONES.

Una vez que se ha expuesto los beneficios tanto para el colectivo discapacitado como para los empresarios queremos hacer partícipes al alumnado en la materia y para ello fomentaremos un debate en el aula donde intentaremos no sólo fomentar la participación del alumnado sino alcanzar los objetivos propuesto inicialmente.

El debate comenzara en primer lugar atendiendo a noticias periodísticas informativas que aluden al incumplimiento de los empresarios respecto a la cuota de reserva a favor de discapacitados así como a la no contratación de los empresarios en general del colectivo minusválido y las causas . Atendiendo a esto último debemos informar que :

- **El art 37 bis de la LISMI** limita la obligación empresarial a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad a la empresa por parte de las personas discapacitadas siempre que no suponga una carga para el empresario para cuya determinación se tendrá en cuenta el coste, la existencia de ayudas públicas, el tamaño o volumen de la empresa.
- El Real Decreto 27/2000, de 14 de enero **introduce una serie de alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad**, por lo tanto los empresarios quedarán exentos de esta obligación, cuando así se recoja en acuerdo dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, siempre y cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.





ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

Estas medidas alternativas recogen la posibilidad de:

- Compra de bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo.
- Contratación de un trabajador autónomo discapacitado.
- Donación o acción de patrocinio a favor de una entidad cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral y la creación de puestos de trabajo a favor de personas con discapacidad.
- Creación de un Enclave Laboral (RD 290/2004), entendiéndose por éste el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Las noticias serán comentadas por los alumnos donde expresarán su opinión al respecto.

Si bien otra actividad alternativa que se podrá realizar en caso de que no se pueda realizar el debate debido a que el tiempo de la sesión haya concluido y con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos inicialmente se realizará un comentario que deberá responder a las siguientes preguntas:

- Si fueses minusválido a qué organismos institucionales te dirigirías para que te asesorasen e informasen en el tema de inserción laboral. ( Esta pregunta estaría relacionada el bloque temático de Búsqueda Activa de Empleo)
- Si fueses empresario contratarías a trabajadores minusválidos, si fuese el caso por qué lo harías y por cual modalidad contractual te decantarías.

### 3. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Española.
- Ley 13/1982, de 7 de abril. Integración social de los minusválidos (LISMI).
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre. Aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre. Regula los Centros Ocupacionales para minusválidos.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 24 – NOVIEMBRE DE 2009

- Real Decreto 556/1989, de 19 de mayo. Medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios.
- Ley 15/1995 , de 30 de mayo. Límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad.
- 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 del 2 % en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI sobre medidas para mejorar el empleo de las personas con discapacidad. II PLAN DE EMPLEO MTAS-CERMI, 2002-2004.
- I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, aprobado en Consejo de Ministros el día 25 de julio de 2003 a minusválidos.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- Decreto 436/2008, de 2 de septiembre, por el que se establece la ordenación y las enseñanzas de la Formación Profesional inicial que forma parte del sistema educativo.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Mayo , de Educación
- Ley de la Comunidad Autónoma de Andalucía 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

#### Autoría

---

- Nombre y Apellidos: María Iglesias Rojas
- Centro, localidad, provincia: Córdoba
- E-mail: mariaigles86@hotmail.com