

01. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COMUNITARIO Y NACIONAL

Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de Relaciones Sociales e Internacionales y Planes Estratégicos de Fundación ONCE

Consejero del Comité Económico y Social Europeo en representación de CEPES

1. Introducción

El trabajo remunerado o lucrativo es uno de los principales ejes sobre los que pivota la vida humana. Las personas lo necesitan para poder obtener los medios de subsistencia, para realizarse como personas y, a la vez, es un factor de producción y de riqueza. Pero el trabajo, en un sistema de libertad de empresa, no se reparte de forma equitativa sino desigual. Hay causas educativas, de clase, de género, de edad o derivadas de discapacidades de cualquier tipo que inciden sobre las oportunidades para obtenerlo o mantenerlo y para que sea de mayor o menor calidad.

Es función de las políticas públicas y las normas jurídicas corregir esa tendencia a la desigualdad que históricamente ha tenido el trabajo humano, lo que se manifiesta, primero en las constituciones políticas, en segundo lugar en los convenios Internacionales y, en tercer lugar, en la actividad política de los gobiernos y en la que asumen las administraciones públicas. Pero nada de esto tendría efecto si en la sociedad y en las personas no existiera la disposición para seguir los principios políticos y jurídicos que se les plantean. Es lo que se llama compromiso social activo, tan importante como la voluntad política y el derecho.

Estas reflexiones vienen a cuento, pues las dificultades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y en el acceso a una ocupación lucrativa no derivan tanto de unas normas jurídicas que garantizan formalmente la igualdad de trato, como de la escasa impregnación de las mismas en el tejido productivo, su aún débil aceptación por los agentes que operan en el mundo del trabajo.

Con la expresión «eficacia de las leyes», se alude (Oliver-Lalana: 2008) a ideas diversas, aunque relacionadas entre sí. Cabría distinguir, por lo menos, seis grandes variantes de eficacia, que pueden manifestarse en diferentes combinaciones y proporciones según cada tipo de ley: el cumplimiento, la aplicación, la movilización, la efectividad, la eficiencia y la eficacia simbólica. Así, una ley sólo despliega efectos «simbólicos», en tanto que contrapuestos a los efectos «reales», si carece de mecanismos adecuados de aplicación y ejecución que aseguren la realización social de su contenido normativo. En tal caso, la legislación cumple básicamente una función expresiva, de fijación y manifestación pública de (símbolos que encarnan) ciertos valores o propósitos.

2. Igualdad formal y desigualdad real

Existe una divergencia entre el modelo constitucional y la realidad de los derechos y libertades, que se manifiesta en la distancia entre un reconocimiento formal de atribuciones jurídicas y en la difícil realización de sus posibilidades. Se observa frecuentemente una imposibilidad de hecho de realizar lo que se ha reconocido jurídicamente, y ello por motivos que son contrarios a la propia Constitución (García Herrera: 2003, 2004).

Cuando analizamos los avances que se han producido en la normativa sobre los derechos de las personas con discapacidad, se ha de concluir que se ha alcanzado un elevado nivel. Hace ya más de 35 años que nuestra Constitución (Artículo 14) recuperó, tras el paréntesis de la dictadura franquista, el principio de la igualdad de los españoles ante la Ley, y se puede hablar de recuperación pues la Constitución de 1931 lo había hecho ya en su artículo 2º. El precepto constitucional vigente actualiza y enriquece el principio de igualdad, pues añade la prohibición de cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, obligando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena realización de los principios de libertad e igualdad y a facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Artículo 9.2), así como a realizar una política de integración y amparo hacia nuestro colectivo para el disfrute de todos sus derechos como ciudadanos (Artículo 49). Es decir, nuestra Constitución consagra una visión inclusiva y garante de los derechos de las personas con discapacidad.

Su inmediata consecuencia, la LISMI, en desarrollo de la Norma Fundamental, representó un salto cualitativo en la protección de nuestro colectivo. La aplicación de la LISMI dio lugar a cambios importantes en la realidad de las personas con discapacidad, en campos como el empleo ordinario y protegido, mediante la cuota de reserva de

empleo en las empresas ordinarias, los incentivos a la contratación laboral y la formación profesional y las ayudas a la creación y mantenimiento del empleo en los centros especiales de empleo. Propició, además, la firma entre el entonces Ministerio de Trabajo y el movimiento asociativo, representado por el CERMI, de los Acuerdos de 1997 y 2002 para mejorar las oportunidades de empleo de este colectivo y la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012.

Pasadas dos décadas desde la aprobación de la LISMI, se produjeron avances sustanciales con la promulgación de la LIONDAU. Sin embargo, el salto definitivo se ha producido con la aprobación el 13 de diciembre de 2006 de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que tiene plena vigencia en nuestro país tras entrar en vigor el 3 de mayo de 2008 y, finalmente, con la integración de las leyes básicas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (TRLGD).

3. La Convención y el trabajo

La CDPD tiene un carácter pluridisciplinar y el trabajo no es una materia que se olvide en este texto. Por una parte, en el núcleo de la misma, cuando regula los derechos en materia de accesibilidad, recuerda que el acceso en igualdad de condiciones también comprende los «lugares de trabajo» (Art. 9.1.b CDPD), por lo que el entorno laboral, público o privado, no está excluido del derecho a la accesibilidad.

Por otro lado, la Convención dedica un amplio artículo, el 27, al «trabajo y empleo», cuyos principales elementos pueden resumirse en los siguientes:

- El derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.
- El derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.
- El derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Este último apartado tiene un significado importante, pues ampara el derecho de los trabajadores a conservar su empleo cuando adquieren una discapacidad sobrevenida.

Bajo estos derechos, se establece un elenco de medidas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Puede afirmarse que estos derechos aparecen, en general, recogidos en nuestro Derecho positivo. Sin embargo, su cumplimiento dista mucho de ser satisfactorio. Buena prueba de ello son las denuncias puestas de manifiesto en los Informes elaborados por la Delegación del CERMI para la Convención, en calidad de organismo independiente designado para el seguimiento de la aplicación de la Convención en nuestro país. Así, en el correspondiente al año 2012, se pone de relieve:

En materia de formación y empleo, deben fomentarse «medidas positivas» que palien las desventajas de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. En la actualidad, se observa que muchos cursos formativos, especialmente en aquellos impartidos por entidades privadas, no son accesibles para las personas sordas usuarias de la lengua de signos, ya que no cuentan con la figura del intérprete. Asimismo, es necesario que se concreten las medidas de “ajuste razonable” para la adaptación de puestos de trabajo y la accesibilidad de la empresa, atendiendo así, a los principios generales de igualdad de trato y no discriminación del Estado.

4. El empleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea

A modo de contexto, el marco político en Europa durante lo que va de milenio ha venido definido por dos Estrategias. A principios de la década de 2000, la Unión Europea estableció una serie de objetivos a alcanzar en diversas áreas (educación, mercado laboral, investigación y desarrollo, etc.), en el año 2010. A dicha iniciativa se la denominó «Estrategia de Lisboa 2010» y tenía por objetivo convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del planeta. Una ambición que, por desgracia, no se convirtió en realidad, de ahí que fuese reemplazada por la actual Estrategia Europa 2020, que fija una nueva batería de objetivos a alcanzar en el año 2020 por parte de los Estados miembros y que persigue garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo.

No hay que perder de vista, además, la conexión entre ésta y la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020, que contiene muchos elementos directamente vinculados y alineados con aquélla, de la que es parcialmente deudora. Concretamente, en la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 la Comisión se comprometía a explotar el pleno potencial de la Estrategia Europa 2020 y de su «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» facilitando a los Estados miembros análisis, orientaciones políticas, intercambios de información y otro tipo de apoyo, todo ello (entre otros aspectos) orientado a «posibilitar que muchas personas con discapacidad tengan ingresos por actividades laborales en el mercado de trabajo “abierto”». Además, la Comisión se comprometía a racionalizar la información sobre discapacidad recopilada mediante diversas encuestas de la UE de ámbito social (como el módulo ad hoc de la Encuesta sobre la población activa) y a presentar una serie de indicadores para hacer un seguimiento de la situación de las personas con discapacidad respecto de los objetivos principales de la Estrategia Europa 2020, a saber, empleo, educación y reducción de la pobreza.

El *Informe sobre la puesta en práctica de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por la Unión Europea*, elaborado por la Comisión Europea a mediados de 2014, que abarca el periodo desde la entrada en vigor de la Convención para la UE en enero de 2011 hasta diciembre de 2013, hace referencia a la legislación y a medidas adoptadas anteriormente dentro del ámbito de la Convención.

En lo que respecta al Trabajo y Empleo (art. 27 de la Convención), dicho informe reconoce que existe una importante brecha en el empleo entre personas con y sin discapacidad en todos los Estados Miembros. Mientras que en la mayoría de los Estados Miembros la tasa de empleo para personas sin discapacidad con edades comprendidas entre 20 y 64 años supera el 70%, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es inferior al 50%.

La Estrategia Europa 2020 fija un objetivo de tasa de empleo del 75% de personas con edades entre 20 y 64 años en la UE a alcanzar para 2020.

De acuerdo con los últimos datos a nivel de la UE ofrecidos por EU-SILC 2011 (Estadísticas de la Unión Europea sobre la Renta y las Condiciones de Vida), la tasa de empleo de las personas con discapacidad es alrededor de 25 puntos porcentuales menos que para las personas sin discapacidad (26 puntos porcentuales en 2010). Estas cifras son muy parecidas a las ofrecidas por el módulo ad hoc de la Encuesta sobre Población sobre empleo de las personas con discapacidad en 2011, que indica una diferencia de 24 puntos porcentuales. Alrededor del 47% de

las personas con discapacidad tienen un empleo, en comparación con el 72% de las personas sin discapacidad. A nivel de la UE, la tasa de empleo entre mujeres con discapacidad es del 44% y la tasa para mujeres sin discapacidad es del 65%. Las situaciones nacionales varían considerablemente. Unos países con similares tasas de empleo para personas sin discapacidad presentan grandes diferencias en las tasas de empleo de las personas con discapacidad. Esto sugiere que las intervenciones y las políticas nacionales marcan una diferencia y que hay espacio para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la intensidad laboral dentro de los hogares es un componente del indicador básico de Europa 2020 de «población en riesgo de pobreza o exclusión social», que se vincula con los objetivos acordados en toda la UE de reducir en 20 millones por lo menos el número de europeos expuestos a la pobreza y la exclusión para 2020. Los hogares con ‘intensidad laboral muy baja’ se definen como aquellos en los que los adultos trabajaban menos del 20% de su potencial laboral total en el último año. En 2011, el 25% de las personas con discapacidad vivían en hogares con una intensidad laboral muy baja, tres veces más frecuentes que el 8% de personas sin discapacidad.

Es por ello, que el Fondo Social Europeo (FSE), que es la principal herramienta financiera de la Estrategia Europea de Empleo, ha incluido tradicionalmente a las personas con discapacidad entre los grupos prioritarios. Como sabéis, los reglamentos que proporcionan la base jurídica a los fondos estructurales para el periodo 2014-2020 fueron aprobados a finales de 2013. Gracias a una campaña ambiciosa y decidida del movimiento de la discapacidad europeo, en la que desde Fundación ONCE y CERMI jugamos un papel importante, los nuevos reglamentos ofrecen un marco aún más favorable del que existía hasta entonces. A modo de ejemplo, cabe destacar el refuerzo del principio de no discriminación basada en la discapacidad, enmendado para reconocer la accesibilidad para las personas con discapacidad como principio horizontal de todos los fondos.

En estos momentos los Estados miembros están negociando con la Comisión Europea los acuerdos de asociación y los programas operativos que servirán para canalizar los fondos y asegurarse que abordan las necesidades y los desafíos existentes en los distintos mercados laborales.

Tan importante como tener dotación financiera directa adecuada también lo es contar con un marco regulatorio que utilice otras palancas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Una de las formas a través de la cual la legislación de la UE permite a los Estados miembros favorecer a los trabajadores con discapacidad es por medio del uso de la consideración de la discapacidad en los procesos de contratación pública. Se trata ésta, la contratación pública, de una herramienta con mucho potencial en la medida que supone entre el 15 y el 20% del PIB de los Estados miembros, de ahí que haya sido uno de los dossiers de lobbying prioritario para el movimiento de la discapacidad y la economía social en su conjunto durante los últimos años.

El 28 de marzo se publicaron en el Diario Oficial de la UE las nuevas Directivas sobre Contratación pública, las cuales entraron en vigor el 17 de abril de 2014. Las mismas, que deberían ser transpuestas al ordenamiento jurídico español antes del 16 de abril de 2016, contienen avances interesantes, en la medida que permiten a las autoridades contratantes mayor margen de maniobra para valorar otros criterios que el puramente económico, incluidos los aspectos económicos. Entre los aspectos más relevantes para el sector de la discapacidad conviene destacar:

- El establecimiento de contratos reservados a los talleres protegidos (en España los Centros Especiales de Empleo) para las personas con discapacidad y a empresas sociales que dan trabajo a colectivos desfavorecidos.
- En relación con las especificaciones técnicas cabe destacar la inclusión de la obligación de que en la redacción de las mismas se tengan en cuenta, salvo en casos debidamente justificados, los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad y el llamado «diseño para todos».
- La enumeración en el artículo 55.2 entre los motivos de exclusión de acceso a los contratos públicos el incumplimiento por parte de los licitadores de las obligaciones establecidas por la legislación europea en el ámbito social, laboral o medioambiental.

En el otro lado de la balanza hay que señalar también puntos débiles, como el hecho de que no se haya previsto la adjudicación obligatoria de un número o porcentaje determinado de contratos para Centros Especiales de Empleo o la no exclusión de aquellas empresas que no cumplan la obligación de contratar a un porcentaje específico de personas con discapacidad. También la bajada del umbral del número de trabajadores pertenecientes a grupos excluidos, es un punto débil que habrá que corregir en la fase de transposición o en su defecto a través de futuras iniciativas legislativas.

Para finalizar, unas reflexiones estratégicas de carácter más amplio. Casi 5 años después de la adopción de la Estrategia Europa 2020, los augurios no son muy esperanzadores. De los cinco objetivos principales de la estrategia, solamente hay una remota posibilidad de que para 2020 se alcancen de manera parcial los objetivos de educación, cambio climático y sostenibilidad energética (estos dos últimos en gran parte por el enfriamiento de la economía).

El resto, incluidos los de lucha contra el paro y lucha contra la pobreza, en base a los datos actuales son visto como utópicos.

Tal como establece el manifiesto del EDF para la nueva legislatura, los objetivos estrella de la Estrategia UE2020 (en materia de empleo, a saber, alcanzar una tasa de empleo del 75% de personas con edades entre 20 y 64) no podrán ser alcanzados si no se involucra a los 80,5 millones de europeos que tienen una discapacidad, que no olvidemos suponen el 16% de la población de la UE.

En unas semanas la Comisión Europea debería formular una propuesta de revisión de la Estrategia Europa 2020 que posteriormente deberá ser ratificada por el Consejo Europeo. Un escenario posible es que los objetivos sean reducidos a la baja. Otro, que haya una cierta reorientación de los mismos. En este caso, desde el sector de la discapacidad deberíamos luchar para que los nuevos objetivos incluyan sub-objetivos específicos relativos a las personas con discapacidad con indicadores de progreso claros y concretos.

Por otro lado, creo que deberíamos empujar por un fortalecimiento de la gobernanza de la Estrategia Europa 2020 revisada. En mi opinión, la causa principal de su fracaso, como lo fue el de la Estrategia de Lisboa, no es otro que el de la falta de carácter obligatorio para los Estados Miembros, y de un «régimen sancionador» que penalice sino a todos los países que incumplan los objetivos, al menos a aquellos que lo hagan de manera flagrante. De lo contrario, cuando en cinco años hagamos la evaluación de cierre de la Estrategia Europa 2020, nos volveremos a encontrar en la misma situación que estamos hoy en día. Y desgraciadamente, Europa, ni los europeos (con o sin discapacidad) se lo pueden permitir.

El mundo globalizado e interconectado en el que vivimos no para ni nos espera.

5. Diagnóstico sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad

Ya en el plano nacional, a pesar de todos los avances habidos en el plano formal, no podemos decir que los resultados, en términos de satisfacer el derecho al trabajo, hayan cumplido todas las expectativas creadas.

En 2013 (INE - Empleo de personas con discapacidad) se cifró en 1.428.300 el número de personas con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 por 100, en edades comprendidas entre los 16 y 64 años, de las cuales 533.600 estaban laboralmente activas (trabajaban o buscaban activamente empleo). Esta exigua tasa de actividad (37,4 %), que se reduce a 30,7% en el caso de los mayores de 44 años y a 34,3% en el caso de las mujeres, contrasta vivamente con la de las personas sin discapacidad, cuya tasa de actividad alcanza el 77%. Si observamos la tendencia seguida desde el año 2009, primero en el que pueden hacerse comparativas homologables en la referida encuesta del INE, la tasa de actividad apenas ha variado (fue en dicho año del 36,2%), si bien el contexto económico ha sido muy desfavorable. Al menos, hay un crecimiento de cuatro décimas y no se ha producido un retroceso como en el caso de las personas sin discapacidad, cuya tasa de actividad retrocedió punto y medio.

En el año 2013, el número de personas con discapacidad ocupadas (excluidas las activas que buscaban empleo) era de 346.600. La tasa de empleo era del 24,3%, más de 30 puntos inferior a la medida para las personas sin discapacidad. Por otra parte, la tasa de empleo ha descendido durante el periodo de recesión económica, tendencia similar a la experimentada por la población sin discapacidad.

El número de personas con discapacidad en paro en el año 2013 fue de 187.000. La tasa de paro para este colectivo superó en 9 puntos a la de la población sin discapacidad. La evolución a lo largo del periodo 2009-2013 muestra un aumento de dicha tasa, más notorio en el último año y superior al experimentado por la tasa de paro de las personas sin discapacidad.

Merece la pena llamar la atención sobre los dos grupos de edad que experimentan, como en el conjunto de la población, una situación más grave respecto al paro: las personas jóvenes con discapacidad, en 2013, con una tasa de paro 16,8 puntos por encima de las personas sin discapacidad, y las que cuentan entre 45 y 64 años, con una tasa 8,5 puntos superior.

Los datos de contratación de trabajadores con discapacidad en los servicios públicos de empleo hasta septiembre de 2014, pudieran anticipar una cierta mejoría y un cambio de tendencia. En ese periodo se han realizado un total de 61.276 contratos para personas con discapacidad, lo que supone un aumento del 19,07% respecto al número de contrataciones realizadas en el mismo periodo de 2013 (51.459 contratos). Además, la contratación de personas con discapacidad tiene mayor dinamismo que la de la población en general. En este caso, aumentó en 2014 respecto 2013 un 14,77%, frente al 19,07% de aumento de la contratación de las personas con discapacidad. Los

resultados en los centros especiales de empleo son incluso mejores: en el acumulado durante el año a septiembre de 2014 se ha realizado un total de 44.255 contratos para personas con discapacidad, lo que supone un incremento del 20,9% respecto a las contrataciones realizadas en el acumulado anual a septiembre de 2013 (36.609 contratos).

Desde la Fundación ONCE y FSC Inserta, en el contexto de la gestión del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo se ha puesto en marcha el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) que, a través de su portal en internet www.odismet.es, permite acceder a los principales indicadores relacionados con la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, si tuvieran interés en consultarlos.

Hemos visto como la igualdad formal no se traduce en el derecho al trabajo en una igualdad real, a la vista de la brecha estadística analizada entre personas con discapacidad y sin discapacidad, que no se reduce, si acaso se mantiene a duras penas, a pesar de la crisis de empleo en España que en el periodo de crisis ha destruido 3,6 millones empleos y ha generado casi cuatro millones de parados más.

En este contexto y ante esta situación ¿qué cabe esperar de las políticas públicas de mercado de trabajo? ¿qué debemos exigir de nuestros gobernantes y de los agentes que operan en dicho mercado?

La tasa de empleo de las personas con discapacidad depende de factores generales y específicos. Los primeros son el volumen total de empleo disponible, que depende de nuestra capacidad para generarlos y mantenerlos y que esta muy condicionada por factores macroeconómicos (demanda y crédito) e institucionales (costes no laborales y normativa).

Pero en la cantidad de empleos a disposición de las personas con discapacidad influyen mucho otros factores (barreras) que operan como disuasorios a la hora de que los empleadores decidan la contratación de este tipo de personas. Entre ellos, se citan tres: los prejuicios respecto su contratación, basados en las falsas percepciones sobre su capacidad, productividad y salud. El segundo, la falta o insuficiente adaptación de los lugares de trabajo, a pesar, como se dijo, de las obligaciones dimanantes de la CDPD. Y, finalmente, la incidencia de la regulación sobre compatibilidad con las actividades remuneradas de las prestaciones sociales y pensiones que reciben las personas con discapacidad más severa.

Un factor mixto (general y específico de las personas con discapacidad) es el déficit educativo y en las cualificaciones para el empleo. La brecha educativa se sitúa en los extremos, siguiendo la encuesta INE en 2013 - Empleo de personas con discapacidad -, pues es en la educación primaria y en la superior en las que existen las mayores desigualdades: el 15,5 % de las personas con discapacidad en edad laboral tienen sólo una titulación de educación primaria, frente a solo el 8,5% de las personas sin discapacidad. El 27,9 % de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años cuentan con titulación superior, frente al 41,5 % de las personas sin discapacidad. Es bien sabido que la formación es un factor importante para alcanzar o permanecer en un puesto de trabajo, lo que tiene como consecuencia que las personas con discapacidad con estudios superiores presentan una tasa de paro un 50% inferior a la media y, de hecho, es el colectivo a quien menos le ha afectado la destrucción de empleo entre el 2008 y el 2011.

Por tanto, una política razonable debería tener en cuenta estos factores. Primero, el macroeconómico, que está en la base del crecimiento que es, hoy por hoy, condición para crear empleo. En segundo lugar, estimulando la reducción de las desigualdades en el acceso al trabajo, mediante incentivos, tanto a la contratación laboral y al emprendimiento y el autoempleo, como, nunca debe olvidarse, al mantenimiento del empleo.

6. Incentivos a la contratación laboral

Se consideran incentivos a la contratación laboral las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social a cargo de las empresas que, en el caso de que tenga como objeto la contratación de personas con discapacidad, se regulan fundamentalmente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (LCE). Dichas bonificaciones se condicionan a que el contrato sea indefinido o bajo la modalidad de contrato de fomento de empleo. También se bonifica la transformación en indefinidos de los contratos fomento de empleo. Esta modalidad de contrato temporal es específica para personas con discapacidad, se regula en la disposición adicional primera de la LCE y se caracteriza por su duración, entre uno y tres años, y no necesitar que la empresa justifique una causa para utilizarlo, al contrario de lo que ocurre en los contratos de duración determinado regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET). El importe de la bonificación aumenta en función de la severidad (grado del 65%) o tipo de la discapacidad (discapacidad intelectual, enfermedad mental y parálisis cerebral), la mayor edad (más de 45 años) y el género (ser mujer la trabajadora contratada), oscilando entre 291€ (para el contrato tempo-

ral de fomento de empleo) y 525€ al mes (para un contrato indefinido con trabajador mayor de 45 años y con una discapacidad en grado de al menos el 65% o con un grado de discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual). Dichos importes representan un porcentaje variable del salario cotizable, según el importe del mismo, pero frecuentemente se aproxima al 100%, salvo en los salarios más altos. Una ventaja de estas bonificaciones, además de su cuantía, es su duración indefinida durante toda la vigencia del contrato y el que se puedan aplicar a contratos a tiempo completo o parcial, siendo, en este último caso, su importe proporcional a la jornada pactada.

Además de las bonificaciones, la contratación indefinida se beneficia de una subvención a tanto alzado de 3.906€ por cada contrato y de 900€ por adaptación del puesto de trabajo y de beneficios de carácter fiscal, regulados en la Ley del Impuesto de Sociedades.

En los centros especiales de empleo existe un cuadro de incentivos diferente y reforzado, debido a la naturaleza eminentemente social de estas empresas, las cuales deben tener al menos un 70% de trabajadores con discapacidad y desarrollar medidas de ajuste personal y social sobre estos. Los trabajadores con discapacidad disfrutan de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por cualquier tipo de contratación indefinida o temporal, incluida formativa, o por transformación de contrato de fomento de empleo de persona con discapacidad, de contrato de duración determinada o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. Ello se complementa con una subvención salarial mensual, por cada trabajador con discapacidad, del 50% del salario mínimo interprofesional, de la subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, en una cuantía no superior a 1.800€ y de ayudas a la inversión generadora de empleo, con importes de 9.000 a 12.000€.

Existe una justificada polémica sobre la eficacia de las bonificaciones, reducciones de cuotas a Seguridad Social o subvenciones condicionadas a la contratación laboral. Algunos consideran que los Gobiernos tiran el dinero público cuando ayudan de esta forma a las empresas, ya que la contratación se hubiera hecho de todas formas. Sin embargo, las evaluaciones realizadas desmienten esa idea en el caso de los incentivos a las personas con discapacidad.

La Agencia de Evaluación y Calidad del Gobierno español realizó en el año 2009 una evaluación sobre la política de bonificación y reducción de cuotas a Seguridad Social. En dicho informe se concluyó que la efectividad de las políticas de subvención al empleo aumenta si va dirigido a colectivos específicos y que la falta de definición de los colectivos puede favorecer el uso de los incentivos para trabajadores con alta empleabilidad o con menos dificultades para encontrar un empleo. Una política general es más una reducción de los costes no salariales que un instrumento de política de empleo. El informe reseñado, que se apoya en otros muchos estudios nacionales e internacionales, cuestiona la eficacia de los incentivos económicos cuando su población objetivo es demasiado amplia.

En el mismo año, aquella institución efectuó un estudio sobre la política de bonificación y reducción de cuotas a Seguridad Social en favor de las personas con discapacidad. En el mismo se concluye que estos incentivos han sido eficaces para elevar la contratación laboral, pero también son mejorables, por lo que se proponían una serie de recomendaciones:

- Debería reforzarse con medidas de intermediación laboral y con la colaboración de las organizaciones de personas con discapacidad y de los servicios públicos de empleo.
- La negociación colectiva debería estar más presente para apoyar la utilización de estos incentivos, por ejemplo mejorando la cuota de reserva legal del 2% o para aplicarla en empresas de menos de 50 trabajadores.
- Debería graduarse el importe de las bonificaciones en función de las características de las personas con discapacidad, siguiendo criterios de edad, género o severidad de la discapacidad.
- Partiendo de la base de que el estudio realizado (a través de encuesta a empresas) muestra, contrariamente a lo que se suele decir, un elevado grado de información sobre estas bonificaciones, se concluye que si no se contratan más personas con discapacidad es por la combinación de prejuicios sobre la productividad de estas personas y deficiencias en la casación de oferta y demanda. Se recomendaba, por consiguiente, mejorar la sensibilización y la intermediación laboral.
- Si las personas con discapacidad tuvieran la misma tasa de empleo que la población en general, se deberían incorporar 557.000 ocupados más de los que había en el 2008 (419.000). Como en el año 2008, en el que se tomaron los datos del estudio arriba referido, había unas 100.000 personas con discapacidad en paro, el aumento debería provenir fundamentalmente no de estas últimas sino de aquéllas que se consideran inactivas. Ni la cuota actual, ni los centros especiales de empleo, ni el autoempleo son suficientes para cumplir dicho reto. Así, se habría de incrementar la contratación en la empresa ordinaria, mediante medidas tales como la elevación de la cuota, en función del tamaño de la empresa u otros factores, e incentivar de forma potente el mantenimiento en el empleo de personas con discapacidad sobrevenida.

- Se habrían de combinar estos incentivos con las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo.
- En general, se debería prestar más atención a las medidas adicionales (no bonificaciones), tales como las prácticas pre-laborales, que permiten al empresario eliminar muchos prejuicios y barreras mediante el conocimiento directo de los aspirantes con discapacidad a un empleo.

La conclusión es que debe mantenerse el régimen y cuantía actual de las bonificaciones y subvenciones actuales a los contratos de trabajo con personas con discapacidad, en todo tipo de empresas, lo que incluye los centros especiales de empleo, el empleo con apoyo y los enclaves laborales.

Sin embargo, la experiencia acumulada lleva a reforzar el apoyo a las empresas que acogen a trabajadores con discapacidad, a través de un nuevo enfoque de las ayudas a la adaptación y ajuste de puestos y entornos laborales, pues parece que éstas resultan clave para animar la contratación:

- Definiendo a modo de ejemplo los distintos tipos de medidas de adaptación y ajuste que pueden utilizar las empresas.
- Reconociendo que la ayuda también la puedan percibir, no sólo las empresas, sino también los trabajadores por cuenta ajena, cuando aquéllas no las soliciten.
- Ayudando no sólo en el caso de nuevos contratos sino también para trabajadores que lleven tiempo en la empresa, para así favorecer el mantenimiento del empleo de los empleados con discapacidad sobrevenida (ya suponen el 70% de éstas).

7. Incentivos al emprendimiento y el autoempleo

El apoyo al emprendimiento y el autoempleo ha sido una prioridad de este Gobierno, lo que se ha vinculado con la lucha contra el desempleo juvenil. El autoempleo y la creación de empresas que, a su vez, multipliquen los empleos asalariados, son también una opción válida para trabajadores con discapacidad. Aumentar el espíritu emprendedor es una política correcta, siempre que seamos conscientes de que no es la panacea para resolver los complejos problemas de nuestro mercado de trabajo, que mayoritariamente se ha de seguir nutriendo del trabajo asalariado.

Los incentivos al autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad se han concentrado en distintas medidas. En primer lugar, bonificando la cuota al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), tanto si tienen trabajadores por cuenta ajena como si operan sin estos. Los autónomos con discapacidad que inicien su actividad económica disfrutan de una bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base mínima, durante cinco años. Tras las leyes de apoyo al emprendimiento aprobadas en el año 2013, los autónomos con discapacidad menores de 35 años que emprenden una actividad económica, sin trabajadores a su cargo, gozan de una bonificación superior durante los 12 primeros meses (80% de la cuota mínima), siempre que cumplan el requisito de no haber estado en alta en el RETA en los últimos cinco años.

Existen estímulos vinculados a la prestación por desempleo que percibe el que quiera instalarse como emprendedor. A partir del 2013, se permitió por vez primera, para los menores de 30 años, la posibilidad compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, sin trabajadores a su cargo, por un máximo de 270 días, siempre que lo soliciten en el plazo de 15 días desde el inicio de la actividad económica. Otra medida, ya clásica, es percibir por una sola vez la prestación por desempleo, si se solicita antes de iniciar la actividad económica, y que, en el caso de las personas con discapacidad puede llegar hasta el 100% de su importe. Se condiciona a que el autónomo justifique que lo emplea en una inversión en su negocio, incluidos tributos por el inicio de la actividad, y en las cuotas al RETA que tuviera que abonar.

8. Incentivo mixto para la contratación y el mantenimiento del empleo: la cuota de reserva de empleo

El artículo 42 del TRLGD obliga a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores a contar, al menos, con un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad. Podrán quedar, excepcionalmente, exentas de dicha obligación, siempre que el Servicio Público de Empleo les autorice la aplicación de medidas alternativas: contratación mercantil o civil con centro especial de empleo o autónomo con discapacidad y/o donación monetaria finalista, es decir para sufragar acciones de inserción laboral, con una asociación de utilidad pública o fundación que tengan ese objeto social.

El grado de cumplimiento de la cuota es insatisfactorio. Cuantificarlo es difícil, ya que no existe una fuente estadística directa, por lo que los estudios disponibles utilizan el método de encuesta a empresas y centros especiales de empleo. Se ha estimado (Rodríguez Cabrero, García Serrano, Toharia: 2009) que el grado de cumplimiento de

la cuota estaría entre el 0,5 y 1,0 por cien, es decir en ningún caso superaría la mitad del objetivo de la Ley (2%). Otros estudios, por ejemplo, el «Observatorio Sifu de empresa y discapacidad 2011», estiman que el grado de cumplimiento del 2% mediante la contratación directa se sitúa entorno al 0,7 por cien, si bien casi la mitad de las empresas habrían realizado contrataciones de personas con discapacidad aunque no lleguen a cubrir totalmente la cuota. La utilización de las medidas alternativas son escogidas por un 9% de las empresas y un 27% combinaría ambas fórmulas (contratación directa y medidas alternativas).

Aunque el panorama parece decepcionante, es cierto que, gracias a la mayor intensidad de la labor de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las medidas de sensibilización y a los incentivos a la contratación, parece que la situación, en cuanto al cumplimiento de la cuota, está mejorando. Por consiguiente, debe mantenerse y, de realizarse una reforma, cabría estudiar, en todo caso, su incremento o la disminución del umbral de plantilla de las empresas obligadas, siguiendo la senda de otros países de nuestro entorno. Estos generalmente tienen una cuota de reserva más alta que se dirige no sólo a empresas medias-grandes y a la Administración Pública sino también a empresas de menor tamaño (entre 20 y 50 trabajadores).

Piénsese, como ha hecho algún estudio (Rodríguez Cabrero, García Serrano, Toharia: 2009) en la contribución que la cuota va a seguir proporcionando para cubrir el diferencial en las tasas de ocupación de las personas con o sin discapacidad. Un cumplimiento íntegro de la cuota actual podría cubrir entre un 20 y un 37% de dicho déficit.

Por supuesto, el cupo de reserva en las Administraciones Públicas, que es actualmente del 7% de las plazas ofertadas, incluido en el mismo un 2% para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual, también resulta muy importante, incluso desde el punto de vista cualitativo, por su carácter ejemplar.

9. Incentivos al mantenimiento del empleo

Si importante es que la regulación incida sobre el acceso y la contratación de trabajadores con discapacidad para favorecer dichos procesos, no lo es menos aquélla que procura la mejora de las condiciones de trabajo y del mantenimiento del empleo. La CDPD hace hincapié en este punto (Art. 27.1) cuando dispone que se «salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo».

Nuestro derecho positivo recoge un elenco de derechos al respecto:

- El reconocimiento del derecho a no ser discriminado directa o indirectamente en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección frente al acoso por razón de discapacidad (Artículos 4.2.c) y e), 16.2 y 17.1 ET).
- La regulación de obligaciones empresariales en materia de adaptación del puesto de trabajo y de accesibilidad de la empresa (Artículo 42 TRLGD).
- Las medidas legales que vinculan conciliación y discapacidad, como son el derecho a la reducción de la jornada de trabajo (Artículo 37.5 ET) o el derecho a obtener una excedencia de dos años, ampliable por convenio colectivo por cuidado de una persona con discapacidad (Artículo 46.3 ET).
- Las medidas de preferencia en caso de que en la empresa se implante una medida de movilidad geográfica, es decir el derecho preferente de las personas con discapacidad a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en la localidad en que sean más accesibles los tratamientos de rehabilitación, físico o psicológico relacionados con su discapacidad (Art. 40.3 Ter ET).
- La posibilidad de que en los procedimientos de despido colectivo se establezcan prioridades en el mantenimiento del empleo en favor de personas con discapacidad, si se pactan así en el periodo de consulta o en el convenio colectivo de aplicación a la empresa (Art. 51 ET).

Estos incentivos regulatorios aún son muy tímidos y requieran una mejora sustancial. Se echa en falta, por ejemplo, normas que faciliten la adaptación de las jornadas y horarios de trabajo, sin merma de la productividad, pues los trabajadores con discapacidad pueden tener necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación, físico o psicológico.

Uno de los factores que incide en la baja tasa de actividad de este colectivo es la rigidez de las normas relativas a la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, así como las relativas a la compatibilidad e incompatibilidad entre la actividad laboral y la percepción de las pensiones de invalidez permanente.

Según el «Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida», de Fundosa Social Consulting, elaborado en 2006, las características laborales de la discapacidad sobrevenida son:

- Un 44% de los encuestados no volvieron a trabajar tras la discapacidad, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral.
- Entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacían cuando se hizo la encuesta.
- Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de puesto y de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.
- Los tiempos de reincorporación al mundo laboral no son demasiado significativos: uno de cada cuatro se reincorporó en menos de seis meses, pero en gran parte de los casos, esta supuso una disminución de la calidad y condiciones del empleo: peores contratos (más cortos, a menudo no acordes con la formación completada, etc.)

Podemos concluir que tanto desde instituciones públicas como privadas es necesaria una mayor inversión en recursos, formación, concienciación y adaptación a las necesidades del colectivo.

La regulación vigente protege al trabajador que pasa a una situación de incapacidad permanente total o absoluta, por tanto, de discapacidad sobrevenida, sólo en el caso en que se produzca una mejoría y recupere su capacidad para desempeñar un puesto de trabajo similar al que ocupaba con anterioridad a la situación invalidante. Pero no ampara la situación del trabajador que puede desarrollar un trabajo distinto en la misma empresa, con o sin las adaptaciones que fueren precisas. La declaración de incapacidad total o absoluta tiene en general efectos extintivos sobre el contrato de trabajo que vincula al trabajador y su empleador, salvo que exista un pronóstico de mejoría, que tendrá efectos suspensivos. Sólo en el caso de que se hubiera declarado una incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo u otro acorde con su capacidad residual.

Se trata de una normativa cuanto menos inadecuada a la luz de la Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad en el empleo, incorporada en el artículo 42 TRLGD, que establece la obligación de los empresarios a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario, y pudiendo calificarse la no adopción de dichas medidas como acto discriminatorio.

Tampoco nuestra normativa se adapta totalmente a la CDPD (Artículo 27.1 a) y e), que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas «la continuidad en el empleo...» y obligan al Estado a apoyar a dichas personas en el «mantenimiento del empleo y retorno al mismo». No puede olvidarse que la Convención es norma de aplicación directa en España, por lo que su incumplimiento puede invocarse en una acción judicial.

Es cierto que el contrato de trabajo, como cualquier contrato, exige para su vigencia que el trabajador pueda prestar su actividad laboral y, en el caso que por alguna causa fuera imposible dicha prestación, la otra parte se encontraría facultada para resolver la relación jurídica (Artículo 1.124 del Código Civil). Y ello es el fundamento de la extinción de la relación laboral en los supuestos de invalidez permanente total o absoluta. También es cierto que, tanto en la Directiva 2000/78/CE (apartado 17 de su Preámbulo) como en el artículo 4.2.c) del ET, se condiciona el principio de no discriminación a que el trabajador se encuentre «en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate» o, como dice el apartado 17 del Preámbulo de la Directiva, ésta «no obliga a ... mantener en un puesto de trabajo ... a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate». Pero también añade que la empresa está obligada antes a realizar los ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan realizar la actividad laboral, por lo que debe agotarse la adopción de medidas de adaptación y, solo en caso en que fuera totalmente imposible, operaría la inaptitud.

Por consiguiente, las disposiciones de nuestro derecho positivo no parece que sean en sí mismas discriminatorias, pero sin duda han de ser completadas para cumplir la finalidad, tanto de la Directiva europea citada como de la Convención.

También debe ser objeto de estudio y revisión las normas sobre compatibilidad e incompatibilidad de las pensiones de invalidez permanente, tanto contributivas como no contributivas. En el primer caso, las contributivas, aunque legalmente existe, con límites, la compatibilidad de estas situaciones con la actividad laboral, en la práctica la posibilidad de revisión de oficio de la pensión por parte de la entidad gestora introduce una gran inseguridad jurídica que desincentiva claramente la activación por el trabajo de nuestro colectivo. Y, por último, en el caso de la pensión no contributiva, aunque se introdujo una compatibilidad parcial en la modificación del artículo 147 de la Ley General

de Seguridad Social, lo cierto es que es tan limitada en cuanto a su plazo y el umbral de acumulación de ingresos que resulta también muy poco atractiva para el trabajo.

Bibliografía

Cayo Pérez Bueno, L.; Sastre Campo, A. (2013). *Derechos Humanos y Discapacidad. Informe España 2012*. Madrid: Cinca.

Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, Ministerio de la Presidencia (2009a). *Evaluación de las políticas de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social*.

(2009b). *Evaluación de la políticas de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas con discapacidad*.

Comisión Europea, Bruselas (2014). *Informe sobre la puesta en práctica de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por la Unión Europea*.

García Herrera, M.A. «Veinticinco años de derechos sociales en la experiencia de la Constitución Española», *Revista de Derecho Político*, núms. 58-59, 2003-2004.

Oliver- Lalana (2008). «Los argumentos de eficacia en el discurso parlamentario», *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 31.

Rodríguez Cabrero, G.; García Serrano, C.; Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Cinca.

Normativa

España, Constitución Española, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 - 29424.

España, Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de abril de 1982, núm. 103, pp. 11106 - 11112

España, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995, núm. 75, pp. 9654 - 9688

España, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2003, núm. 289, pp. 43187 - 43195.

España, Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, *Boletín Oficial del Estado*, de 15 de diciembre de 2006, núm. 299, pp. 44142 - 44156

España, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de diciembre de 2006, núm. 312, pp. 46586 - 46600

España, Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 2 de agosto de 2011, núm. 184, pp. 87478 - 87494.

España, Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, *Boletín Oficial del Estado*, de 27 de julio de 2013, núm. 179, pp. 54984 - 55039

España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635 - 95673.

España, Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, *Boletín Oficial del Estado* de 4 de junio de 1983, núm. 133, pp. 15548 - 15549.

España, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, *Boletín Oficial del Estado* de 20 de abril de 2005, núm. 94, págs. 13466 a 13469

España, Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de septiembre de 2011, núm. 224, pp. 98872 - 98879.