



INFORME SOBRE LA LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO: IMPACTO SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Esta Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, procede del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, que ha sido sustituido por la presente Ley.

Se exponen las medidas aprobadas en favor de las personas con discapacidad, recogidas en el texto publicado en el Boletín Oficial del Estado del 18-9-2010.

En la consecución de estos logros, hay que señalar la intensa actividad del CERMI y de FEACEM tanto en la presentación de propuestas como en las negociaciones con el Gobierno y los Grupos Parlamentarios del Congreso y el Senado.

- **Mantenimiento de las bonificaciones de Seguridad Social en favor de la contratación de trabajadores con discapacidad.** Se mantiene el mismo régimen jurídico, así como el mismo importe, de las bonificaciones en las cuotas empresariales a Seguridad Social, por la contratación indefinida o temporal de fomento de empleo, tanto en las empresas ordinarias como en los centros especiales de empleo. Así, la disposición derogatoria única de esta norma deja en vigor los apartados 2 y 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006, así como el apartado 3 del artículo 6, que regula el régimen jurídico expresamente aplicables a la contratación de trabajadores con discapacidad.

- Se aprueba una **Disposición adicional vigésima cuarta, con el siguiente contenido: El Gobierno procederá en el plazo de doce meses, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, a la revisión del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los**

“minusválidos” (sic) que trabajen en los centros especiales de empleo.

En el mismo plazo de doce meses, se mandata al Gobierno regular las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.

El Gobierno estudiará, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, las medidas oportunas para mejorar la empleabilidad de las personas con capacidad intelectual límite que no alcancen un grado de discapacidad mínimo del 33 por ciento.

Estas medidas resultan muy positivas, aun no cubriendo totalmente nuestras aspiraciones, pues queríamos que se regulara de forma inmediata, tanto el tema de la subrogación como la equiparación de las personas con inteligencia límite, y, sin embargo, se ha dejado a su futura regulación y estudio, respectivamente. Por otra parte, se ha incluido la futura revisión de la regulación laboral especial de los centros especiales de empleo, algo que viene siendo solicitado desde hace tiempo por el sector y que, además de un reconocimiento formal de la importancia de esta vía de inserción laboral, servirá para fortalecer y potenciar el sector de los centros especiales de empleo.

- Se mantiene la discapacidad entre los motivos recogidos en una cláusula contra la discriminación en el trabajo. En la nueva redacción del artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la

empresa y lengua dentro del Estado español. (Disposición adicional undécima).

- **Se hace posible sancionar a las fundaciones o asociaciones de utilidad pública que reciban donaciones, como medida alternativa al cumplimiento del 2 por 100, pero no las destinen debidamente a los fines de inserción laboral.** Se trata de una medida reclamada por el CERMI para reforzar el vínculo con la creación de empleo de las medidas alternativas. Para ello se ha modificado la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, adicionando un nuevo apartado 14 en su artículo 2 y un nuevo apartado 6 en el artículo 16 de dicha Ley.

- Se establece la **obligación de que las agencias de colocación (ahora se podrán autorizar también las agencias con ánimo de lucro) cumplan con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad** (Artículo 14, que introduce un artículo 21 bis en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo).

- En el artículo 17. Dos, se modifica el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, para **extender a los trabajadores con discapacidad contratados por una ETT los mismos derechos contra la discriminación que se les apliquen a los trabajadores de la empresa usuaria.**

- La Disposición transitoria novena establece, en relación a los contratos para la formación con trabajadores con discapacidad, que **las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar la nueva bonificación incrementada por esta Ley (que ha previsto, hasta el 31-12-2011, alcanzar el 100% de las cuotas empresariales a Seguridad Social).**

- Se mantiene el **no considerar el límite de edad para celebrar un contrato para la formación, así como la duración máxima de éste de 4 años**, en el caso de trabajadores con discapacidad. También, cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad “psíquica”, **se mantiene la posibilidad de que la formación teórica podrá sustituirse**, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro

psicosocial o de rehabilitación sociolaboral. (Artículo 12.Dos, en relación con el texto del 11.2 del Estatuto de los trabajadores).

- **Se amplía el plazo para poder suscribir un contrato en prácticas**, a contar desde la terminación de los estudios universitarios o de formación profesional de grado medio o superior. Dicho plazo pasa a ser de cinco años, o de **siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad**, siendo anteriormente de 4 y de 6 años, respectivamente (Artículo 12, que modifica el 11.1 del Estatuto de los trabajadores).

- **Se mantiene a los trabajadores desempleados con discapacidad inscritos en la oficina de empleo como uno de los colectivos a los que se puede contratar con un contrato de fomento de la contratación indefinida**, al amparo de la disposición adicional primera de la Ley 12/2001. Esta modalidad de contrato **contempla la indemnización de 33 días** por año de servicio, en caso de despido objetivo (económico) improcedente (en lugar de la indemnización general de 45 días) (Artículo 3, que modifica la disposición adicional primera de la Ley 12/2001).

- **Se amplía de forma excepcional hasta el 31 de diciembre de 2012 la duración máxima de seis años prevista para los enclaves laborales**, regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero. Además, se ha previsto que, **en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad, el Gobierno podrá modificar el régimen de duración de los enclaves laborales** (Disposición transitoria undécima).

- **Se considera sancionable solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección que puedan constituir discriminaciones por razón, entre otros motivos, de discapacidad** (Artículo 18.tres, que modifica el artículo 16.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

- **Se sustituye, en todo el texto de la Ley, el término "minusválido" por "persona con discapacidad"**, para actualizar la terminología en consonancia con la obligación derivada de la disposición adicional octava de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

20 de septiembre de 2010

Miguel Ángel Cabra de Luna
Director de los Servicios Jurídicos del CERMI Estatal

CERMI
www.cermi.es