



COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

NOTA SOBRE LA LEY 27/2009, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS: INCIDENCIA SOBRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En esta Ley, además de otras importantes medidas dirigidas a favorecer el mantenimiento del empleo en la desfavorable coyuntura económica en la que nos encontramos, se ha incluido un capítulo que pretende impulsar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad, habida cuenta de la importante incidencia que la actual crisis económica está teniendo en el empleo, ordinario y sobre los centros especiales de empleo y, por ende, sobre las perspectivas de creación y particularmente de mantenimiento del empleo de los trabajadores con discapacidad.

Esta Ley procede, en buena parte de sus medidas, del Real Decreto-Ley 2/2009, que se tramitó como Proyecto de Ley. Sin embargo, las importantes medidas en favor de las personas con discapacidad se han incorporado en el curso de su tramitación parlamentaria, gracias a las importantes aportaciones realizadas por los distintos grupos parlamentarios. No ha sido ajeno a estos logros el papel activo del CERMI y FEACEM, que llevan realizando en los últimos meses propuestas dirigidas a tratar de minimizar el impacto de la crisis económica sobre las personas con discapacidad, en la línea de las medidas finalmente aprobadas.

Las mejoras realizadas son, en síntesis, las siguientes:

Se enmarcan en un Plan extraordinario de mantenimiento y fomento del empleo de los trabajadores con discapacidad, regulado en su capítulo IV.

1.- Nueva redacción al apartado 3 del artículo 2 de la Ley 43/2006: Mejora de las bonificaciones de Seguridad Social en favor de los centros especiales de empleo.

Para hacer bonificables (100% de todas las cuotas empresariales a Seguridad Social) las transformaciones de contratos de duración determinada (obra y servicio, eventuales...) en indefinidos, efectuadas por los centros especiales de empleo. Hay que recordar que, hasta el 31-12-2009, únicamente se podía disfrutar de la bonificación cuando se transformaba en indefinido un contrato bajo la modalidad de contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad. Esto había provocado que muchos centros especiales de empleo no pudieran disfrutar de esa importante ayuda a la contratación indefinida.

Hay que recordar que esta mejora no tiene efectos retroactivos, es decir, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria primera, los contratos de trabajo, así como las bonificaciones aplicables a los mismos, que se hubieran celebrado antes de la entrada en vigor de esta Ley (1-1-2010) continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su concertación.

2.- Nueva redacción al apartado 3 del artículo 6 de la Ley 43/2006: Mejora del régimen de exclusiones de las bonificaciones de Seguridad Social.

a) La primera mejora es no aplicar en todas las empresas las exclusiones a las bonificaciones previstas en las letras c) y d) del artículo 6.3 de la Ley 43/2006, es decir, respectivamente, las relativas a la contratación de un trabajador que en los 24 meses anteriores hubiera estado contratado de forma indefinido en la misma empresa o grupo de

empresas, o a la contratación de un trabajador que hubiera tenido un contrato indefinido en los tres meses anteriores en cualquier empresa, en el supuesto que la contratación se haga con una persona con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

b) La segunda mejora del régimen de exclusiones se refiere a la establecida en la letra d) del artículo 6.3 de la citada Ley (contratación de un trabajador que hubiera tenido un contrato indefinido en los tres meses anteriores en cualquier empresa) y beneficia a trabajadores en el entorno de los centros especiales de empleo. No será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo (regulado por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio).

Hay que recordar que estas mejoras no tienen efectos retroactivos, es decir, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria primera, los contratos de trabajo, así como las bonificaciones aplicables a los mismos, que se hubieran celebrado antes de la entrada en vigor de esta Ley (1-1-2010) continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su concertación.

3.- Ampliación transitoria de las subvenciones por mantenimiento del empleo en los centros especiales de empleo.

Se incrementa el importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en centros especiales de empleo destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad (ayuda regulada en el artículo 4.B) 2 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los “minusválidos” (sic) en centros especiales de empleo y trabajo autónomo): será del 75 por 100 del salario mínimo interprofesional (en lugar del importe máximo del 50% que se venía aplicando).

Se trata de una medida transitoria: durante el período comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010.

En el supuesto de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el período de vigencia se extenderá desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Durante el primer semestre de 2011, el Gobierno presentará un informe al Congreso de los Diputados para valorar la continuidad o no de la ampliación de la subvención para el mantenimiento del empleo en

centros especiales de empleo, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad.

4.- Medida para facilitar la contratación laboral bonificada de hijos con discapacidad por su padre o madre autónomo/a.

La Ley 43/2006, de mejora del crecimiento y el empleo establece un régimen de las bonificaciones en las cuotas empresariales de Seguridad Social, relativas a la contratación laboral de personas con discapacidad, indefinida o temporal, que no excluye las contrataciones de los familiares del empresario (artículo 6.3, en relación con el 6.1.b) Ahora bien, la bonificación regulada en la Ley 43/2006 beneficia exclusivamente la contratación por cuenta ajena. La Tesorería General de la Seguridad Social viene presumiendo de forma masiva que, en caso de convivencia, el familiar no puede ser alta en el régimen general de S.S. como trabajador por cuenta ajena, sin que acepte pruebas en contra, como contratos o nóminas. En la práctica, demostrar la laboralidad le cuesta al empresario un largo proceso judicial de resultado incierto.

Esta situación creaba un problema irresoluble a los empresarios que pretendían contratar como trabajadores, y beneficiarse de la correspondiente bonificación de Seguridad Social, a sus familiares con discapacidad que convivían con él.

Esta modificación resuelve parcialmente el problema, al menos cuando se trata del hijo con discapacidad severa del trabajador autónomo que pretende contratarle. Para ello se les ha asimilado a los hijos menores de treinta años, que ya venían disfrutando de esta posibilidad. La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, establece, en la disposición adicional décima, sobre encuadramiento en la Seguridad Social de los familiares del trabajador autónomo que “los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de treinta años, aunque convivan con

él. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.”

Así pues, se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aún siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes: a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100. b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100”.

5.- Informe sobre el grado de cumplimiento de la cuota de reserva y las medidas alternativas.

Por su parte, el artículo 9 de la Ley, dedicado a establecer un informe sobre el grado de cumplimiento de la cuota de reserva y las medidas alternativas, dispone:

“El Gobierno presentará un informe anual, ante el Congreso de los Diputados, sobre el nivel de cumplimiento de la cuota de reserva de la plantilla a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de cincuenta o más trabajadores, regulada en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, y de las medidas alternativas previstas.”

6.- Revisión del sistema de bonificaciones a la contratación.

La propia Ley dispone que el Gobierno, en el plazo de un mes, remitirá al Congreso de los Diputados, un informe de evaluación de los resultados del sistema de bonificaciones a la contratación, con objeto de impulsar, en el marco del diálogo social, la elaboración de un nuevo Programa de Fomento del Empleo que sea de aplicación en 2010, que deberá orientarse, al menos, por principios, entre los cuales se incluyen una mejor selección de los colectivos cuya contratación se quiera

favorecer por estar particularmente afectados por el desempleo y presentar mayores problemas de empleabilidad, como es el caso de los parados de larga duración, los jóvenes y, particularmente, las personas con discapacidad, así como un mayor uso del sistema por parte de las pequeñas y medianas empresas, por las empresas de economía social y por los trabajadores autónomos que contraten trabajadores por cuenta ajena.

Por tanto, las personas con discapacidad y las empresas de economía social se encuentran entre las prioridades del próximo programa de bonificaciones.

4 de enero de 2010.

CERMI
www.cermi.es