

**PROPUESTAS DE ENMIENDAS DEL CERMI AL PROYECTO DE LEY PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN EL ORDEN**

**ECONÓMICO Y SOCIAL**

Publicado en el B.O.C.G. del 20 de septiembre de 2013

24 de septiembre de 2013

**PROPUESTA 1. Soluciones normativas a los problemas derivados de la sucesión de empresas y contratas en que interviene un centro especial de empleo**

**Justificación**

Los Centros Especiales de Empleo (CEE), cuando son adjudicatarios de contratos de servicio, tienen muchos problemas, debido a que la nueva contrata debe subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Al CEE, tanto cuando deja de ser adjudicataria del servicio, como cuando pasa a serlo, se le plantean problemas jurídicos, puestos de manifiesto por la doctrina de los Tribunales en las ocasiones que se han pronunciado sobre estos problemas, que afectan a la estabilidad de su empleo y, en muchos casos, a la propia viabilidad de su proyecto empresarial

Las Cortes Generales son conscientes de este tema, prueba de lo cual es que existe un mandato legal al Gobierno, incluido en la Disposición adicional vigésima cuarta de la Ley 35/2010, de Reforma del Mercado de Trabajo, para que, en el plazo de doce meses (plazo que se ha incumplido), *regulara "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."*

Las soluciones que se proponen no perjudican a las empresas ordinarias sino todo lo contrario, pues supone mejorar la transparencia y eficacia jurídica en los supuestos de sucesión de empresas y contratas, reforzando la institución jurídica de la subrogación laboral, y solo en aquellos casos en que se ha admitido legalmente o en los supuestos en que se ha previsto en la negociación colectiva.

1º Supuesto: el CEE es el contratista cedente

En el primer supuesto, es decir, cuando un CEE (contratista cedente) pierde una contrata y es sustituida por una empresa ordinaria, una línea doctrinal ampliamente mayoritaria, sentada por reiteradas Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia ha venido interpretando que no cabe dicha obligación de subrogación laboral de los trabajadores con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo y sometidos a la relación laboral especial regulada por el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.

Se argumenta, en una serie de primeras Sentencias al respecto, la imposibilidad jurídica de transformar una relación laboral de carácter especial en otra de naturaleza jurídica ordinaria, ya que la primera sólo puede tener como sujeto empresarial una entidad calificada como centro especial de empleo. (Por ejemplo, S. TSJ Cataluña 18-7-2000, nº 6290/2000; S. TSJ Madrid, de 21-9-2001; S. TSJ Galicia, de 16-2-2002) Hay dos Sentencias (SS. TSJ de Murcia, ambas de fecha 4-12-2000), sin embargo, que discreparon del criterio sentado por las anteriores Resoluciones judiciales, al considerar admisible la subrogación de los trabajadores con discapacidad en dicho supuesto.

Sentencias posteriores abordan este problema desde una perspectiva diferente, tanto afecten al CEE como contrata cedente o como contrata cesionario (S. TSJ de la Comunidad Valenciana, de 26-6-2003 y de 24-2-2005; S. TSJ Madrid, de 28-2-2006) La inaplicación de la cláusula de subrogación dependería, según esta nueva línea, de si resulta o no de aplicación a los trabajadores con discapacidad el Convenio Colectivo que establecía la obligación de subrogarse los trabajadores de la contrata.

Creemos que estos problemas deben resolverse para dar seguridad, transparencia y eficacia a las instituciones jurídicas de la sucesión de empresas y contratas. Por otra parte, posibilitar la aplicación de las cláusulas de subrogación, en este primer supuesto en que el trabajador con discapacidad del CEE pasa a la empresa ordinaria, favorece, el objetivo de la LISMI de facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario.

2º Supuesto: el CEE es el contratista cedente

Se precisa, también, dar una solución a los problemas que se presentan cuando le es adjudicada una contrata a un CEE, debiendo asumir, en aplicación de las reglas sobre subrogación laboral, a los trabajadores sin discapacidad de la anterior contrata. El problema se plantea cuando el número de dichos trabajadores subrogados de la anterior adjudicataria de la contrata, ocasiona el no respetar el porcentaje mínimo del 70% de personal con discapacidad para que el CEE conserve la calificación como tal.

En suma:

* Se trata de un problema que está lastrando el funcionamiento de muchos centros especiales de empleo, por tanto perjudicando su viabilidad económica.
* Tiene efectos negativos, por consiguiente, sobre el empleo de este colectivo, que ya de por si está en condiciones de discriminación.
* A este problema, se están añadiendo otros, como los retrasos en las ayudas de mantenimiento (este año el presupuesto se ha reducido en un 50%), además del contexto de crisis general.
* Al menos, si hay poco margen para aumentar las ayudas citadas, habría que actuar sobre esta cuestión que es neutra respecto del gasto pública

**Enmiendas propuestas**

**- Propuesta para resolver el supuesto 1º**

**Se propone que se acoja la siguiente nueva Disposición adicional quinta en este Proyecto de Ley:**

***“Disposición adicional...***

***"La relación laboral especial establecida en el artículo 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores se novará en relación laboral común en aquellos supuestos en los que, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, una empresa cesionaria, no calificada como centro especial de empleo, debe subrogarse en los contratos especiales de trabajo de los trabajadores con discapacidad vinculados hasta entonces con la empresa cedente."***

En este supuesto primero (CEE como contratista cedente), se plantea otro problema que es el que la empresa ordinaria que se subroga de trabajadores con discapacidad procedentes de un CEE no disfruta de los beneficios previstos para los CEE, ya que no está calificada como tal, pero tampoco disfruta de los previstos para la empresa ordinaria.

**El problema se podría resolver añadiendo al punto 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006 el siguiente texto**

**Nuevo artículo 12. Modificaciones de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.**

**Se añade un párrafo al final del apartado 3 del artículo 8 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.**

***«En el caso de personal con discapacidad procedente de un centro especial de empleo que se subrogara, en virtud de lo previsto en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente, en una empresa que no tuviera aquella calificación, ésta última se podrá bonificar en virtud del contrato de trabajo, en los términos establecidos en esta Ley para la contratación de personas con discapacidad».***

**- Propuesta para resolver el supuesto 2º**

La solución que se propone es no computar como tales los trabajadores que procedan del cambio de una contrata.

**Nuevo artículo 13. Modificaciones de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.**

**El artículo 42.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, queda redactado de la siguiente manera:**

***“2. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se computará el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como el personal sin discapacidad que se haya incorporado al Centro Especial de Empleo en virtud de la subrogación prevista en el artículo 44 del estatuto de los Trabajadores o en la cláusula establecida bien en el convenio colectivo de aplicación a una u otra empresa o en el pliego de condiciones correspondiente”.***

**PROPUESTA 2. Mejora del régimen de bonificación en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia, para incentivar de forma reforzada el autoempleo.**

**Justificación**

Modificar la Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero, con el fin de que las personas con discapacidad en alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se beneficien, mientras dure la situación de alta, de una reducción del 100 por 100 de la cuota, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial. Esta propuesta de mejora de la redacción dada en el Proyecto de Ley se justifica por la extremadamente baja tasa de empleo de las personas con discapacidad, su mayor tasa de desempleo y la urgencia por activar y dar salidas laborales a este colectivo.

**Enmienda propuesta**

**Se propone que se acoja la siguiente nueva Disposición final séptima (renumerar las siguientes) en este Proyecto de Ley:**

**La Disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, queda redactada en los siguientes términos:**

***“1. Las personas con discapacidad en alta en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o como trabajadores por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se beneficiarán, mientras dure la situación de alta, de una bonificación del 100 por 100 de la cuota, que resulte de aplicar sobre la base de cotización el tipo vigente en el mencionado Régimen Especial.***

***Se consideran personas con discapacidad las personas definidas en el párrafo tercero del apartado segundo del artículo uno de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.***

***2. Lo dispuesto en apartado anterior será también de aplicación a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, que estén encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, cuando cumplan los requisitos de los apartados anteriores de esta disposición adicional.”***

**PROPUESTA 3. Renta activa de inserción y autoempleo**

**Justificación**

El programa de la renta activa de inserción, regulada por el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, establecía, hasta que fue modificado por el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, que, para ser beneficiario de la renta activa de inserción el beneficiario debía haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial establecidos en el [Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t3.html)(Art. 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006), salvo que se tratara de una persona con discapacidad.

A partir de la modificación, operada por el citado Real Decreto Ley 20/2012, se ha suprimido esta última excepción, de forma que las personas con discapacidad también deben, para beneficiarse de esta ayuda, acreditar que han agotado las prestaciones de desempleo.

Esta medida nos parece injusta y discriminatoria para las personas con discapacidad, muchísimas de las cuales no llegan a acceder a un empleo que genere prestaciones de desempleo, pues se ha suprimida una medida positiva dirigida a superar las desventajas de dichas personas en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad y empleo mucho más baja que las de las personas sin discapacidad.

Este programa puede utilizarse también para impulsar el acceso al autoempleo de sus beneficiarios, lo que vincula esta propuesta al Proyecto de Ley, por lo que proponemos suprimir los obstáculos que se han establecido para que se acojan a aquel las personas con discapacidad

**Enmienda propuesta**

**Se propone que se acoja la siguiente nueva Disposición final octava (renumerar las siguientes) en este Proyecto de Ley:**

**Se modifica el artículo 2.1.c) del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, el cual quedaría redactado de la siguiente manera:**

***“Artículo 2.*** *Requisitos.*

*1. Podrán ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan los siguientes requisitos:*

*…*

*c) Haber extinguido la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial establecidos en el* [*Título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social,*](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t3.html) *salvo cuando la extinción se hubiera producido por imposición de sanción, y no tener derecho a la protección por dicha contingencia.*

***Este requisito no se exigirá en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.[[1]](#footnote-2)”***

**PROPUESTA 4. Mejorar el régimen de compatibilidad de la pensión no contributiva de invalidez con el trabajo**

**Justificación**

Su objetivo es promover que el Sistema de Seguridad Social no supongan trabas para la activación y por tanto el acceso al empleo, tanto por cuenta propia como ajena, de de las personas con discapacidad, y que al mismo tiempo estimule, compatibilizándolas en su caso, el tránsito de medidas pasivas a medidas activas. Así, se incentiva también el emprendimiento de las personas que cobran estas pensiones. De esta forma las personas pasarían de ser únicamente perceptores a ser también contribuyentes fiscales y cotizantes a la Seguridad Social.

Para ello, se ha de mejorar la Ley 8/2005, de 6 de junio (que modificó el artículo 147 de la Ley General de Seguridad Social), para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Se propone:

- Aumentar los ingresos por trabajo que se permiten compatibilizar con el percibo de la pensión de invalidez no contributiva. La suma de la pensión y los ingresos por el trabajo no podrá superar el duplo del IPREM (ahora el tope es la cuantía de este) Si excede de ese tope se minora la pensión en un 50% del exceso, sin que la suma de la pensión y los ingresos por el trabajo superen 3 veces el IPREM (ahora 1,5)

- Suprimir el plazo de los 4 años actuales en que se permite la compatibilidad, (artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social) Proponemos que sea indefinida

**Enmienda propuesta**

**Nuevo Capítulo IV (renumerar) Invalidez no contributiva**

**Se introduce un nuevo artículo 9 Uno (renumerar) Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**

**Se modifica el párrafo segundo al** [artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t2.html#a147), **en los siguientes términos:**

*“Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.*

*En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al* ***duplo*** *del importe, también en cómputo anual, del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 % del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar* ***3*** *veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Esta reducción no afectará al complemento previsto en el apartado 6 del* [*artículo 145 de esta Ley.*](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t2.html#a145#a145)***”***

**PROPUESTA 5. Introducción del principio de renta personal en las pensiones con contributivas de invalidez**

**Justificación**

El objeto de esta enmienda es ligar la percepción de la pensión no contributiva de invalidez exclusivamente a la renta y patrimonio personal del beneficiario, suprimiendo toda referencia a la unidad familiar. Se justifica por los mayores gastos que conlleva la discapacidad asociada a la invalidez en estos casos (discapacidades severas, por la exigencia del 65% en el grado de discapacidad), hecho que ha evidenciado varios estudios.

Así mismo, se sustituye la expresión "minusvalía" por "discapacidad", así como se actualiza la referencia al contrato para la formación y el aprendizaje.

**Enmienda propuesta**

**Nuevo Capítulo IV (renumerar) Invalidez no contributiva**

**Se introduce un nuevo artículo 9. Dos (renumerar) Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**

**Los artículos 144, 145 y 149 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, quedan redactados de la siguiente manera:**

*"Artículo 144 Beneficiarios*

***1.*** *Tendrán derecho a la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, las personas que cumplan los siguientes requisitos:*

***a)*** *Ser mayor de dieciocho y menor de sesenta y cinco años de edad.*

***b)*** *Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.*

***c)*** *Estar afectadas por una* ***discapacidad*** *o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al sesenta y cinco por ciento.*

***d)*** *Carecer* ***el beneficiario*** *de rentas o ingresos suficientes. Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de la prestación a que se refiere el apartado 1 del artículo siguiente.*

*Los beneficiarios de la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, que sean contratados por cuenta ajena, que se establezcan por cuenta propia o que se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de 45 años, recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción, a cuyo efecto, no obstante lo previsto en el apartado 5 de este artículo, no se tendrán en cuenta, en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa.[Ir a Norma modificadora](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l52-2003.html#I43)*

*Igualmente, los beneficiarios de la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, que sean contratados* ***con un contrato para la formación y el aprendizaje*** *recuperarán dicha pensión durante los procesos de incapacidad temporal derivados de contingencias comunes...*

***2.*** *A efectos de lo establecido en el apartado anterior, se considerarán como ingresos o rentas computables, cualesquiera bienes y derechos, derivados tanto del trabajo como del capital, así como los de naturaleza prestacional.*

*Cuando el solicitante disponga de bienes muebles o inmuebles, se tendrán en cuenta sus rendimientos efectivos. Si no existen rendimientos efectivos, se valorarán según las normas establecidas para el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, con la excepción, en todo caso, de la vivienda habitualmente ocupada por el beneficiario. Tampoco se computarán las asignaciones periódicas por hijos a cargo.*

***3.*** *Las rentas o ingresos propios, la residencia en territorio español y el grado de* ***discapacidad*** *o de enfermedad crónica condicionan tanto el derecho a pensión como la conservación de la misma y, en su caso, la cuantía de aquélla.*

*Artículo 145 Cuantía de la pensión*

***1.*** *La cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva se fijará, en su importe anual, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.*

***2.*** *Las personas que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado 1, a), b) y d) del artículo anterior, estén afectadas por una* ***discapacidad*** *o enfermedad crónica en un grado igual o superior al setenta y cinco por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tendrán derecho a un complemento equivalente al cincuenta por ciento del importe de la pensión a que se refiere el apartado anterior.*

*Artículo 149 Obligaciones de los beneficiarios*

*Los perceptores de las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación de residencia y cuantas puedan tener incidencia en la conservación o la cuantía de aquéllas. En todo caso, el beneficiario deberá presentar, en el primer trimestre de cada año, una declaración de sus ingresos, referida al año inmediato precedente."*

**PROPUESTA 6. Reforzar el cumplimiento de la obligación de mantener la cuota de empleo del 2%, vinculándola a la contratación pública**

**Justificación**

Se deben realizar modificaciones, así mismo, en **Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre,** para que los órganos de contratación administrativa exijan la acreditación del cumplimiento de la norma que obliga a las empresas de 50 ó más trabajadores tener contratados un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad o alguna de las medidas alternativas previstas en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982. Actualmente, el texto no es imperativo, pues solo permite a los órganos de contratación ponderar el cumplimiento del 2% por las empresas obligadas.

Al igual que se exige que se acredite el cumplimiento de normas de garantía de calidad y de gestión medioambiental creemos que también se debe exigir el cumplimiento de esta obligación de naturaleza laboral. Esta medida resulta plenamente lógica ya que se entiende que la Administración no debe tener contrato alguno con quien infringe la regulación legal vigente y aplicable. Y reiteramos que con esta medida en absoluto se está creando obligación legal alguna, sino sólo recordando la misma y exigiendo que se acredite el cumplimiento de una obligación legal imperativa y exigible desde hace años en nuestro país.

Por otra parte, parece importante excluir del acceso a las subvenciones o ayudas de cualquier tipo a las personas físicas o jurídicas incumplidoras de las normas que favorezcan a las personas con discapacidad o que realicen actos discriminatorios o contrarios a la dignidad de las personas. Por una parte, la realización de actos discriminatorios puede ser constitutiva de delito, de acuerdo con los artículos 510 a 512 del Código Penal, dada su gravedad y la alarma social que originan dichas actividades. En ámbitos como el laboral, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica y califica como muy graves o graves las conductas empresariales, respectivamente, discriminatorias o que vulneren las normas que favorecen a las personas con discapacidad. Sería una burla a las leyes que sujetos, personas físicas o jurídicas, que han sido condenados en el orden penal o sancionados en vía administrativa por tan graves conductas, obtengan beneficios o subvenciones como “premio” a su comportamiento, censurado, sin embargo, por las normas penales o de otros órdenes. En otros ámbitos, como el de la Ley Reguladora del Derecho de Asociación, se ha excluido de cualquier subvención o ayuda a aquéllas que promuevan el odio o la violencia, con base en la sanción penal de dichas conductas.

De igual modo, se considera que no deben obtener la condición de beneficiario o de entidad colaboradora aquellas personas físicas o jurídicas que viniendo obligadas por la legislación social vigente no cumplan la reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad, ya que desde los poderes públicos no se puede favorecer a quienes incumplen obligaciones generales dirigidas a favorecer a grupos vulnerables.

Por otra parte, la obtención de cualquier subvención pública debería estar condicionada a que la empresa acreditara el cumplimiento de la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad en los términos establecidos en la LISMI. Para ello se debería incluir esta obligación en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

**Enmiendas propuestas**

**1. Contratos en el sector público**

**Se propone la siguiente nueva Disposición final novena Uno (renumerar) en este Proyecto de Ley:**

**Se modifica el apartado 1 de la Disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público**, q**uedando redactado de la siguiente manera:**

***"En todos los contratos se exigirá al empresario la acreditación de que cumple lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 13 de abril, respecto la obligación de contar con un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.***

***A tal efecto, los pliegos de cláusulas administrativas particulares deberán incorporar en la cláusula relativa a la documentación a aportar por los licitadores, la exigencia de que se aporte un certificado de la empresa en que conste tanto el número global de trabajadores de plantilla como el número particular de trabajadores con discapacidad en la misma, o en el caso de haberse optado por el cumplimiento de las medidas alternativas legalmente previstas, una copia de la declaración de excepcionalidad y una declaración del licitador con las concretas medidas a tal efecto aplicadas."***

**2. Subvenciones públicas**

**Se propone la siguiente nueva Disposición final décima (renumerar) en este Proyecto de Ley:**

**Se incorporan cuatro nuevas letras, al texto del apartado 2 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, con esta redacción:**

***“k) Haber sido condenadas mediante sentencia firme por delitos derivados de la realización de actos discriminatorios tipificados en los artículos 510 a 512 del Código Penal.***

***l) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones laborales muy graves en supuestos de actos contra la intimidad y la dignidad, discriminación y acoso, tipificadas en los apartados 11, 12, 13 y 13 bis del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, o por infracciones de empleo graves por incumplimientos en materia de medidas de reserva e integración laboral de personas con discapacidad, tipificada en el apartado 3 del artículo 15 de dicha Ley.***

***m) Haber sido sancionados en sede administrativa por infracciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 49/2007, de 26 de diciembre.***

***n) No cumplir la obligación legal de reserva de empleo en favor de trabajadores con discapacidad o las medidas alternativas de carácter excepcional a dicha reserva, establecidas por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, en los términos en que se determine reglamentariamente.”***

**PROPUESTA 7. Plan de choque para facilitar el mantenimiento y la creación de empleo de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades en el mercado laboral, a través de los centros especiales de empleo de iniciativa social.**

**Justificación**

La aplicación de medidas urgentes de apoyo al mantenimiento y fomento del empleo protegido ha contribuido a evitar una pérdida alarmante de puestos de trabajo entre las personas con discapacidad. En especial, respecto a las personas más vulnerables que requieren mayores niveles de apoyo.

En un contexto de crisis económica y con los niveles de desempleo actuales, de no haberse adoptado estas medidas urgentes, la destrucción de empleo para las personas con discapacidad habría sido enorme

En este sentido tuvo un efecto muy positivo la adopción de la medida prevista en 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, que estableció que el importe de las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en CEEs destinadas a subvencionar el coste salarial correspondiente a puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, fuera del 75 % del salario mínimo interprofesional (y no sólo del 50% del SMI) durante el período comprendido entre el 10 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2010, con carácter general. Además, y solo para trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral, el período de vigencia se extendió desde el 10 de julio de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. Estas medidas tuvieron un impacto muy positivo, no solo en el mantenimiento del empleo existentecomo en la creación de nuevo empleo. La estadística de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo así lo atestigua y nos reveló que, en los centros especiales de empleo, en el año 2010, se celebraron un 29,20 % más contratos que en el año 2009 y que el 64,34 % de los contratos realizados en el 2010 lo ha sido en un centro especial de empleo.

Así pues, proponemos establecer de nuevo esta medida, concentrándola en:

- Los CEE de iniciativa social

- Los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral

¿Por qué los CEE de iniciativa social? Los CEEs de iniciativa social, es decir aquellos cuya propiedad está bajo el control mayoritario (más del 50%), directa o indirectamente, de una o varias entidades sin ánimo de lucro, no pueden distribuir beneficios y, por tanto, los deben reinvertir en la mejora de su capacidad productiva, la creación y mantenimiento del empleo y la mejora de la calidad del mismo.

Asimismo, son estos CEEs de iniciativa social los que mayoritariamente dan empleo a las personas con discapacidad con especiales problemas de inserción laboral y los que mayores esfuerzos harán en la situación actual de crisis por mantener los niveles de empleo alcanzados, en coherencia con la misión que orienta su actividad.

Se justifica por ello que estos CEEs se beneficien de un acceso preferente y privilegiado a los apoyos que vaya a realizar la Administración.

Se ha estimado en que los CEE de iniciativa social representan algo menos del 50% de los trabajadores con discapacidad empleados en el conjunto de los CEE.

**Enmiendas propuestas**

**Añadir una nueva disposición adicional sexta. Centros Especiales de empleo de iniciativa social:**

***"1. 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 será del 75 % del salario mínimo interprofesional. Dicho importe será aplicable a los centros especiales de empleo de iniciativa social y respecto los trabajadores con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad de, al menos, el 33%, o trabajadores con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien.***

***2. Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, y que, en sus estatutos o en acuerdo social, se obliguen a la reinversión integra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social.”***

**PROPUESTA 8. Medidas para favorecer el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida**

**Justificación**

Según un estudio realizado en el 2006[[2]](#footnote-3), 44% de los afectados por una discapacidad sobrevenida, no volvieron a trabajar tras la misma, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral. Por otra parte, **e**ntre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacía ya cuando se realizó la encuesta que sirvió de base al estudio.Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso uncambio de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.

La normativa vigente(Capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo; artículos 48.2 y 49.1.e) del estatuto de los Trabajador) tampocopropicia la conservación del empleo en caso de discapacidad sobrevenida, sino más bien lo contrario. Actualmente, el principio general es la extinción del contrato de trabajo cuando un trabajador es declarado en situación de invalidez permanente y la excepción, permanecer en situación de suspensión. Por otra parte, dichas reglas obvian absolutamente la obligación de adaptar el puesto a la persona con discapacidad, reconocida en otras normas (Artículo 37 bis de la LISMI, trasponiendo la Directiva 2000/78/CE),

Proponemos abrir un plazo de estudio por el Gobierno de un año, con objeto de identificar que medidas legales pueden ser las más adecuadas para impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que por tal hecho no las convierte en incapaces para desarrollar otras tareas compatibles con su estado de salud y capacidad en la empresa, también teniendo en cuenta las dificultades de la propia empresa para encontrar un puesto adecuado y adaptado en algunos supuestos.

También, se deben estudiar aquellos incentivos se pueden abordar para que las empresas mantengan el empleo de las personas que devienen en una discapacidad (bonificaciones en cuotas a Seguridad Social, ayudas a la adaptación de los puestos...)

Otro tema que nos gustaría abordar es el papel más activo que podrían desempeñar las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además de su labor en materia de rehabilitación y recuperación profesional en el caso sobre todo de las contingencias profesionales, se podría esperar que las Mutuas realizaran una labor de apoyo a las empresas en materia de adaptación de puestos de trabajo, así como de estímulo a las mismas para que reincorporen al mayor número posible de trabajadores. Esas importantes labores, que las Mutuas por su cercanía con las empresas, pueden realizar podrían concertarse con las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias.

**Enmiendas propuestas**

**Se propone añadir una nueva disposición final décima (renumerar) con la siguiente redacción:**

***"En el plazo de doce meses, el Gobierno de España aprobará, previa consulta a los interlocutores sociales y a la asociación más representativa a nivel estatal de las personas con discapacidad y sus familias, un proyecto de ley dirigido a favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que modifique las normas afectadas sobre suspensión y extinción del contrato de trabajo y el capítulo primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de la Ley 13/1982, se regula el empleo selectivo".***

**PROPUESTA 9. Reserva en la contratación pública**

**Justificación**

Como sabemos, los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.

Estos centros ya han demostrado su eficacia y su productividad, llegando a convertirse en empresas consolidadas dentro de sus respectivos sectores, que ofrecen sus bienes y servicios al mercado en condiciones absolutamente competitivas.

En la Disposición Adicional Quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se permite la reserva de adjudicación de algunos contratos a favor de los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, en la práctica no se está aplicando, ya que se dejó como una posibilidad meramente facultativa de las Administraciones contratantes

De forma complementaria a esta medida, sería muy positivo que se incorporara efectivamente dicha reserva de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo, ya que se considera una clara acción muy eficaz para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en nuestro país, tal y como sucede en otros países.

Los concretos contratos a reservar se podrían seleccionar en base a un porcentaje del volumen de contratación anual, con lo que se evitaría que los contratos reservados fueran muy poco significativos a efectos económicos, sin que tampoco alcanzaran en absoluto un número excesivo.

Al amparo de esa reserva en la adjudicación se puede prever igualmente que los órganos de contratación eximan de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados, en base, reiteramos, a la importante función social que éstos desarrollan.

Con esta reserva de contratos se muestra igualmente el compromiso de las Administraciones Públicas hacia el colectivo de personas con discapacidad, aplicando medidas de acción positiva. Además, no sólo no generaría coste económico alguno, sino que incidiría muy favorablemente en la creación de empleo y en la productividad y competitividad.

La reserva en favor de los centros especiales de iniciativa social se fundamenta con los mismos argumentos que se expresan en la propuesta 11 anterior.

**Enmiendas propuestas**

**Se propone la siguiente nueva Disposición final novena Dos (renumerar) en este Proyecto de Ley:**

**Se modifica la disposición adicional quinta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público que se sustituiría por el siguiente texto:**

***"1. Los órganos de contratación reservarán la adjudicación de un porcentaje de un 10 por 100 del importe total anual de su contratación a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, cuando al menos el 70 por 100 de los trabajadores afectados sean personas con discapacidad que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales. Quedan excluidos del cómputo los contratos de obras y de concesión de obra pública. El porcentaje de esta reserva social en cada órgano de contratación se establecerá sobre el importe total anual de su contratación en el ejercicio anterior.***

***2. Únicamente podrá justificarse el incumplimiento del indicado porcentaje de reserva en la falta de presentación de ofertas aceptables en los expedientes en los que se solicitaron o en la no inscripción en el Registro de Contratistas de empresas que cumplan los requisitos y adecuación al objeto contractual reservable.***

***3. En todos los anuncios de licitación de contratos cuya adjudicación se considere conveniente reservar a Centros Especiales de Empleo de iniciativa social, deberá hacerse referencia a la presente Disposición.***

***4. Los órganos de contratación eximirán de la obligación de constituir garantía a los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere la presente Disposición. Esta exención se reseñará y justificará en los pliegos en base a la importante función social que tales centros, entidades y empresas desarrollan.***

***5.Se consideran centros especiales de empleo de iniciativa social aquellos promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades privadas sin ánimo de lucro, sean asociaciones, fundaciones, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, y que, en sus estatutos o en acuerdo social, se obliguen a la reinversión integra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social.”***

**PROPUESTA 10. Participación institucional**

**Justificación**

A pesar del mandato de la LIONDAU para que se promueva desde las Administraciones la participación institucional en órganos que se ocupan de temas de interés para las personas con discapacidad (como el empleo, los derechos de los consumidores y otros), lo cierto es que apenas se ha avanzado al respecto y seguimos confinados en los mismos órganos de participación institucional en los que estábamos presentes antes de la LIONDAU.

**Enmiendas propuestas**

**Nueva disposición final Undécima (renumerar). Participación institucional**

***"Para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 2 e) y 15.1 de la Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universas de las personas con discapacidad, el Gobierno de España aprobará, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, un Plan para garantizar la participación institucional de la asociación más representativa, a nivel estatal, de las personas con discapacidad y de sus familias, en los Órganos de la Administración General del Estado, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para dichas personas."***

**PROPUESTA 11. Condiciones de trabajo**

**Justificación**

Se propone modificar el Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un nuevo apartado en el artículo 34, para reconocer al trabajador con discapacidad, o al trabajador que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, el derecho a la adaptación de la jornada, horario y turnos de trabajo (pero sin reducción de jornada), cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad. En la actualidad el artículo 34.8 remite la regulación de las adaptaciones de la jornada a los convenios colectivos, con carácter general en relación a la conciliación de la vida personal. Lo cierto es que los convenios no han avanzado en este derecho en lo referido a las personas con discapacidad, hasta el punto que no existen cláusulas que lo reconozcan. Para que las personas con discapacidad se incorporen al mundo laboral precisan algunas adaptaciones y ajustes y este es uno de los más necesarios, de forma que, si no se facilita la adaptación de la jornada para que pueda acudir a tratamientos rehabilitadores del propio trabajador con discapacidad o de las personas bajo su cuidado, se obstaculiza el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo. La propuesta no supone reducir el número de horas de trabajo, por lo que la productividad en las empresas queda salvaguardada, sino distribuir aquellas de una forma diferente en los casos en que fuera necesario. La concreción del ejercicio de este derecho se acordará entre el trabajador y la empresa para causar la menor perturbación a la actividad productiva.

Las normas laborales ya han previsto la posibilidad de reducir jornada, con la disminución proporcional de salario, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad (Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores) o de solicitar una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida (Art. 46.3) La regulación de la excedencia, en tales casos, respeta los derechos de antigüedad, formación y reserva de puesto de trabajo. Lo que se propone es, por una parte, ampliar de dos a tres años el periodo de excedencia, igualando dicho periodo con el que se concede en el caso del cuidado de un menor (este derecho con esta duración ya lo tienen reconocido los funcionarios), y, por otra parte, ampliar el derecho a reducir la jornada al supuesto en que lo solicite un trabajador con discapacidad por sí mismo aunque no tenga alguna persona con discapacidad a su cuidado.

Se proponen también derechos paralelos a los anteriores en el Estatuto del empleado público, con el fin de extenderlos a los funcionarios no sometidos al régimen laboral.

**Enmiendas propuestas**

**Artículo 9. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**

1. **Adaptación del tiempo de trabajo**

**Nuevo apartado Uno (renumerar): Se añade un nuevo apartado 9 al artículo 34 del 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, en los siguientes términos:**

***"El trabajador con discapacidad o el trabajador que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir, él mismo o la persona con discapacidad a su cuidado, a tratamientos de rehabilitación médica o psicológica relacionados con su discapacidad, sin que la empresa pueda denegar la solicitud de adaptación, salvo por necesidades urgentes o imprevisibles de la producción y mientras dichas circunstancias persistan. La concreción del ejercicio de este derecho deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y el trabajador. "***

1. **Reducción de jornada**

**Nuevo apartado Dos (renumerar): el artículo 37.5 del estatuto de los trabajadores quede redactado de la siguiente manera:**

*“5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

*Tendrá el mismo derecho* ***el trabajador con discapacidad o*** *el que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*

*El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.*

*Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”*

1. **Excedencia**

**Nuevo apartado Cinco (renumerar): El segundo párrafo del artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores por el siguiente:**

*“También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a* ***tres*** *años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.”*

1. **Condiciones de trabajo de los empleados públicos**

**Nueva disposición final Duodécima Uno (renumerar). Se introduce nuevo artículo 47 bis en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:**

**"Adaptación del tiempo de trabajo de las personas con discapacidad**

***"El funcionario con discapacidad o el funcionario que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad, tendrá derecho a la adaptación de la jornada, horarios y turnos de trabajo, cuando acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación o habilitación médicas o psicológicas relacionados con su discapacidad, sin que la Administración respectiva pueda denegar la solicitud de adaptación, salvo por necesidades urgentes o imprevisibles de la producción y mientras dichas circunstancias persistan. La concreción del ejercicio de este derecho deberá realizarse por acuerdo entre la Administración y el funcionario."***

**Nueva disposición final Duodécima Dos. El artículo 48.1.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que queda redactado en los siguientes términos:**

*“Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

*Tendrá el mismo derecho* ***el funcionario con discapacidad y*** *el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.*

**Nueva disposición final Duodécima Tres***.* **El artículo 81 bis a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:**

***"Movilidad por razón de discapacidad.***

***1. Cuando la adaptación de las condiciones de un puesto de trabajo no resulte posible, el funcionario con discapacidad tendrá derecho a ser adscrito a puestos de trabajo de distinta unidad administrativa, en la misma o en otra localidad”***

***2. Cuando el funcionario con discapacidad acredite la necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación o habilitación médicas o psicológicas relacionados con su discapacidad, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, implique o no el cambio de residencia, sin que la empresa pueda denegar la solicitud, salvo que no haya puesto de trabajo vacante".***

1. El artículo 2.2. dice: 2. Asimismo, podrán ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan los requisitos previstos en alguno de los párrafos siguientes:

   1. Acreditar una minusvalía en grado igual o superior al 33 %, o tener reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto el recogido en el párrafo a.
   2. Ser trabajador emigrante que, tras haber retornado del extranjero en los 12 meses anteriores a la solicitud, hubiera trabajado, como mínimo, seis meses en el extranjero desde su última salida de España y esté inscrito como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto el recogido en el párrafo b.
   3. Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el apartado 1, excepto los recogidos en los párrafos a y b.

   A los efectos de este programa, la violencia doméstica contemplada en al [artículo 173 del Código Penal](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Penal/lo10-1995.l2t7.html#a173) queda limitada a la ejercida sobre el cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad o sobre los hijos o los padres. [↑](#footnote-ref-2)
2. "Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida", Fundosa Social Conuslting, 2006 [↑](#footnote-ref-3)