

# **DISCAPACIDAD SOBREVENIDA E INCLUSIÓN LABORAL: DOCUMENTO DE POSICIÓN Y DE PROPUESTAS DEL CERMI ESTATAL**

**Marzo, 2012**

## **DISCAPACIDAD SOBREVENIDA Y EMPLEO: PRINCIPALES ELEMENTOS EN CONSIDERACIÓN**

### **El perfil laboral de la discapacidad sobrevenida**

Según un estudio realizado en el 2006<sup>1</sup>, las características laborales de la discapacidad sobrevenida son:

- **Un 44% de las personas encuestadas no volvieron a trabajar** tras la discapacidad, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral.

- Entre aquellas que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacen actualmente.

- Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellas 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 grupo 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.).

- Entre las **vías de acceso** al empleo tras la discapacidad, predominan claramente los contactos personales (36%). En todo caso, si nos centramos en la precariedad laboral que se asocia claramente a la discapacidad sobrevenida, podemos concluir que tanto desde instituciones públicas como privadas es necesaria una mayor inversión en recursos, formación, concienciación y adaptación a las necesidades de este grupo.

### **Las disposiciones normativas vigentes propician escasamente la conservación del empleo en caso de discapacidad sobrevenida.**

La normativa reguladora vigente se encuentra en 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. Los artículos 157 a 159 de la Ley General de Seguridad Social habían sido derogadas por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.

Las situaciones reconocidas de incapacidad permanente total o absoluta, así como la de gran invalidez, son causa de extinción del contrato de trabajo (Art.49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo). La incapacidad permanente parcial, por el contrario, no es causa suficiente para resolver el contrato de trabajo.

No obstante, cuando el órgano de calificación considere que la situación de incapacidad del trabajador deba, periódicamente, ser objeto de revisión por mejoría que permita previsiblemente su reincorporación al trabajo, el contrato de trabajo no se extingue sino que solo se suspende. El trabajador "incapacitado", en este supuesto, tiene derecho de reserva del puesto de trabajo que ocupaba, siempre que no transcurra más de dos años desde la fecha de la resolución por la que se declara la situación de invalidez

---

<sup>1</sup> "Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida", Fundosa Social Consulting, 2006

permanente (Art.48.2 del Estatuto de los Trabajadores), transcurrido dicho plazo sin que se produzca mejoría alguna la relación laboral queda definitivamente extinguida

Los trabajadores a los que se les reconozca una situación de incapacidad gozan de una serie de derechos que los protegen indirectamente contra el despido en el supuesto de que dispongan de capacidad laboral para desarrollar el mismo u otro trabajo distinto del que desempeñaba antes de incapacitarse o en el caso en que recupere total o parcialmente su capacidad laboral originaria.

#### ***a) Trabajadores en situación de incapacidad permanente parcial***

La declaración del trabajador en esta situación no es causa de extinción del contrato de trabajo. En caso que la incapacidad no afecte al rendimiento normal del trabajador en el puesto que ocupaba, el empresario está obligado a reincorporarlo o, si no es posible, debe mantenerle su nivel retributivo. Si el empresario acredita una disminución del rendimiento deberá destinarle a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual. De no existir puesto de trabajo adecuado podrá reducirle proporcionalmente su salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% y el salario resultante inferior al salario mínimo interprofesional cuando se realice a jornada completa. (Art.1.1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de Mayo, empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de trabajadores *minusválidos* (sic)).

Si el incapacitado parcial, después de recibir prestaciones de recuperación profesional, recobra su total capacidad para su profesión habitual, tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniera ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiere transcurrido más de tres años en esa situación.

#### ***b) Trabajadores en situación de incapacidad permanente total y absoluta***

Dicha situación es causa de extinción de la relación laboral.

No obstante, si, después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional, hubiera el trabajador recobrado su plena capacidad laboral, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que trabajó. Para hacer efectivo dicho derecho debe esperar a la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional. Si al trabajador, tras el proceso de recuperación, se le reconoce una situación de incapacidad permanente parcial, tendrá preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en que trabajó en la primera vacante que se produzca, siempre que resulte adecuada a su capacidad laboral. (Art.2 Real Decreto 1451/1983, de 11 de Mayo)

El trabajador debe comunicar el cambio de situación a la empresa y a los representantes de personal en el plazo de un mes a partir de la declaración de aptitud.

Por su parte, la empresa debe poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentran en situación de preferencia para ocupar un puesto de trabajo vacante, la existencia de éste de igual o inferior categoría. Si el trabajador rechaza la cobertura de una vacante de su categoría o de categoría inferior si no hubiera obtenido la plena recuperación para ejercer su profesión habitual, el empresario queda liberado de su obligación de otorgarle una preferencia para ocuparla. En ambos casos siempre que no implique un cambio de residencia del trabajador. Si, por el contrario, la vacante implica un cambio de residencia, el trabajador puede

optar por ocuparla o esperar a una vacante en el centro de trabajo donde tenga su lugar de residencia, manteniendo su derecho de preferencia.

Las readmisiones darán derecho a reducciones del 50% de la cuota empresarial de Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un periodo de dos años.

La negativa a reincorporar al trabajador a la empresa o la cobertura de las vacantes sin facilitar el ejercicio del derecho de preferencia puede dar lugar a la interposición de las oportunas acciones ante la Jurisdicción social.

Si la Resolución reconociendo la invalidez determina la existencia de previsible mejoría, subsistiría la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo durante dos años a contar desde la fecha de la resolución declarativa de la incapacidad permanente.

Así pues, existe una doble previsión legislativa en materia de revisión: una declaración de invalidez previsiblemente definitiva, y por ello extintiva de la relación laboral, y una declaración de invalidez de probable revisión por mejoría y por ello suspensiva de la relación laboral.

Los convenios colectivos pueden prever la posibilidad de acoplar el trabajador declarado inválido total a puesto de trabajo compatible con su capacidad, asignándole el sueldo del nuevo puesto. Los Tribunales Superiores de Justicia han indicado que se trata de un derecho de preferente readmisión en caso de existir puesto de trabajo apropiado (por ejemplo, TSJ Andalucía 20-11-89, AS 190).

### **Análisis crítico de esta normativa**

La regulación vigente protege al trabajador que pasa a una situación de incapacidad permanente total o absoluta, por tanto de discapacidad sobrevenida, solo 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.

Por eso es una normativa que tiene rasgos que pueden conducir a la discriminación y que no se ha adaptado a la Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ni a la Convención de Naciones Unidas sobre derechos de las personas con discapacidad.

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.

Por el contrario, 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, traspuesta por la Ley 62/2003, que ha introducido 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 (nuevo Artículo 37 bis 2 de la Ley 13/1982). Pudiendo calificarse la no adopción de dichas medidas como acto discriminatorio.

Por su parte, la Convención de Naciones Unidas sobre derechos de las personas con discapacidad (Artículo 27.1 a) y e) prohíben la discriminación por motivos de discapacidad respecto de 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".

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 la Directiva (apartado 17 de su Preambulo) y en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (modificado por la Ley 62/2003, para trasponer aquella Directiva), 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 si está obligada a realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Por consiguiente, las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1451/1983 no parece que sean de por sí discriminatorias, pero sin duda han de ser completadas para cumplir la finalidad de la Directiva europea.

### **El CERMI, tras examinar esta situación, propone la modificación de esta normativa para adaptarla a la Directiva 2000/78/CE y a la Convención.**

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. Con las modificaciones que se proponen se trata de invertir esa situación, de modo que el principio general sea conservar el puesto de trabajo, suspendiéndolo mientras no haya puesto adecuado, primando la adaptación del mismo, y extinguiéndolo solo cuando sea imposible encontrar o adaptar un puesto.

La modificación que se propone es la supresión de la causa automática de extinción del contrato de trabajo en el caso de la invalidez permanente total o absoluta, incluida la gran invalidez, con la obligación de la empresa de dar ocupación efectiva al trabajador afectado en otro puesto de trabajo distinto del correspondiente a su profesión habitual, en el caso de la total, o en puesto compatible con su incapacidad, en el caso de la absoluta.

Para que opere dicha obligación debe existir en la empresa alguna vacante o puesto de trabajo adecuado a su capacidad, una vez realizados los ajustes o adaptaciones que fueran necesarias.

Lógicamente, si en la fecha de la declaración de la invalidez, la empresa carece de puesto de trabajo adecuado o este no ha sido adaptado, debería darse un plazo, que puede ser de duración similar al que existe hoy para el supuesto de pronóstico de mejoría (dos años), aunque proponemos que es razonable aumentarlo a cuatro años, para que se produjera la vacante. Durante este periodo transitorio, se establecería el derecho o preferencia absoluta para reincorporarse en la primera vacante en tales

condiciones que se produjera en la empresa. Transcurrido dicho periodo, se procedería a la extinción del contrato de trabajo con derecho del trabajador a percibir la indemnización prevista para el supuesto de despido por causas objetivas, es decir veinte días de salario por año de antigüedad, con un máximo de doce mensualidades (Artículo 53.1.b) del ET).

En caso que la persona declarada en situación de invalidez hubiera recuperado su capacidad total o quedara reducida a incapacidad parcial, sería de aplicación la misma regulación establecida en el artículo 2 del Real Decreto 1451/1983, es decir la preferencia absoluta del interesado a ocupar la primera vacante de su categoría o adecuada a su capacidad, salvo que hubiera extinguido su relación laboral.

Sería necesario también mejorar el porcentaje de la reducción (o bonificación si se considerara más adecuado) del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social, así como ampliar los supuestos en que está prevista actualmente, con el fin de incentivar el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, siguiendo la línea que empieza a trazar nuestra legislación con el cambio de puesto de trabajo de aquel trabajador con un diagnóstico de enfermedad profesional.

Se trata de una reforma entendemos que moderada, dirigida a impulsar decididamente la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, que por tal hecho no las convierte en incapaces para desarrollar quizás otras tareas compatibles con su estado de salud y capacidad en la empresa. Y es moderada porque también tiene en cuenta las dificultades de la propia empresa para encontrar un puesto adecuado y adaptado en algunos supuestos.

Otro asunto que hay que 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 con discapacidad sobrevenida. 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, que tiene conocimiento especializados en la materia.

A tal efecto, se podría utilizar una parte de los fondos previstos en el artículo 73 de la Ley General de Seguridad Social (excedentes de las Mutuas consistentes en un 80% que se debe destinar a los fines generales de prevención y rehabilitación). El destino del "fondo" de prevención y rehabilitación lo decide el MEYSS. Se hizo por Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, modificada por Orden TIN/442/2009, de 24 de febrero.

**A la vista de lo anterior, y con el propósito de mejorar la situación de las personas con discapacidad sobrevenida para favorecer su mantenimiento en el empleo, se formula esta**

### **Propuesta**

#### **1. Norma con rango legal**

**"Uno. Las personas con discapacidad sobrevenida, por cualquier motivo, mantendrán su empleo, con las adaptaciones y ajustes razonables que fueren precisos, sin que la discapacidad o incapacidad reconocida, por sí**

**misma, constituya una causa de extinción de su contrato de trabajo, en los términos establecidos en la normativa de aplicación.**

**Se considera persona con discapacidad la definida en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Dos. El apartado 2 del artículo 48 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, queda redactado de la siguiente manera<sup>2</sup>:

**“En el supuesto de declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, en cualquiera de los casos siguientes:**

**a) Cuando la empresa no pueda ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, adaptado o que pueda ser adaptado a su discapacidad, se suspende el contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de cuatro años desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.**

**b) Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, adaptado o que pueda ser adaptado a su discapacidad, se suspende el contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de cuatro años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.”**

Tres. La letra e) del apartado 1 del artículo 49 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, queda redactado de la siguiente manera<sup>3</sup>:

**"Por muerte del trabajador"**

Cuatro. "Se añade una nueva letra n) del apartado 1 del artículo 49 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, queda redactado de la siguiente manera:

**“Por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, cuando no existiese en la empresa donde prestaba servicios un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, adaptado o que pueda ser adaptado a su discapacidad, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 48 de esta Ley.”**

## **2. Normas reglamentarias**

**a) Modificación del artículo 1 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, únicamente para suprimir la referencia a la recuperación**

<sup>2</sup> Suspensión del contrato de trabajo

<sup>3</sup> Supresión de la referencia contenida en el artículo 49.1.c) del ET (extinción del contrato de trabajo) a los supuestos de invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez como causas de extinción del contrato de trabajo

**profesional, que condiciona el derecho de reincorporación al puesto originario desde la incapacidad permanente parcial. Así como para establecer una reducción de las cuotas a Seguridad Social (solo se modifica lo que aparece en negrita):**

*“Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:*

- 1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento, **después de haberse realizado las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo**, deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.*
  
- 2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y recobraran su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.*
  
- 3. **El supuesto previsto en el apartado 2 de este artículo dará derecho a reducciones del 50 por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.**”*

**b) Inclusión de un nuevo precepto (nuevo artículo 2) en el capítulo Primero del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo (antes justificado):**

*“Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual o invalidez absoluta, incluida gran invalidez, tendrán derecho a su reincorporación en la empresa, en las siguientes condiciones:*



- 1. Derecho de reincorporación con preferencia absoluta en la primera vacante que se produzca en la empresa donde prestarán servicios adecuados a su capacidad y adaptada a su discapacidad. Si en el plazo de cuatro años a contar desde la resolución declarativa de invalidez dictada por el organismo competente no se produjera vacante alguna de tales características en la empresa, esta se encontrará facultada para proceder a la extinción del contrato de trabajo con derecho del trabajador a la percepción de la indemnización prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.**
  
- 2. En el supuesto de que el trabajador que se hubiera reincorporado a la empresa dentro del plazo anteriormente indicado en un puesto adecuado a su capacidad y adaptado a su discapacidad, se le hubiera declarado una invalidez total para su profesión habitual, hubiera recuperado su total capacidad para su profesión habitual o hubiera quedado reducida a una invalidez permanente parcial, siempre que no hubieran transcurrido más de cinco años desde la declaración de invalidez permanente absoluta o total, tendrá derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo originario o, en su caso, preferencia absoluta para ocupar la primera vacante que se produzca adecuada a su nueva capacidad y, en su caso, adaptada a su discapacidad, si el que viniera ocupando fuese de categoría inferior. La reincorporación se llevará a efecto previa comunicación a la empresa y a los representantes del personal.**
  
- 3. Las reincorporaciones que lleven a efecto las empresas previstas en el apartado 1 de este artículo, darán derecho a las siguientes reducciones de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes:**
  - a. Si la reincorporación se produce desde la situación de invalidez absoluta o gran invalidez, la reducción será del 100 por 100 durante toda la vigencia del contrato.**
  - b. Si la reincorporación se produce desde la situación de invalidez total, la reducción será del 75 por ciento durante toda la vigencia del contrato**

**Asimismo, las empresas se beneficiarán de las ayudas a la adaptación del puesto de trabajo establecidas con carácter general.**

**4. En los casos en los que se produzca la readmisión del trabajador y que la discapacidad sobrevinida fuera de tipo intelectual, enfermedad mental, discapacidad física con un grado igual o superior al 65%, discapacidad sensorial con un grado igual o superior al 65% o discapacidad auditiva con un grado igual o superior al 33%, el empresario podrá solicitar a la Administración competente acogerse a un programa de empleo con apoyo para realizar las labores de adaptación y ajuste al nuevo puesto de trabajo."**

**c) Modificación del artículo 2 (ahora 3), para suprimir la referencia a la recuperación profesional, como condición para que les sea reconocida la preferencia absoluta para la readmisión. Asimismo, para que la reducción de cuotas sea indefinida durante toda la vigencia del contrato, en lugar de los dos años que dura actualmente.**

**1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta, y hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.**

**2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y con posterioridad se les declarara una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.**

**3. Las readmisiones que lleven a efecto las Empresas, en los supuestos previstos en este artículo darán derecho a reducciones del 50 por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante toda la vigencia del contrato.**

**d) El artículo 3 (ahora 4) quedaría igual.**

**e) Un nuevo artículo 5, dedicado a las Mutuas (antes justificado):**

***“Las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales desarrollarán programas dirigidos a fomentar que las empresas***

***asociadas reincorporen a los trabajadores a los que se les haya declarado una invalidez en cualquiera de sus grados, en colaboración con las organizaciones de las personas con discapacidad y sus familias”***

***f) Un nuevo artículo 6, dedicado a las ayudas a la adaptación de puestos.***

***“En todos los supuestos previstos con anterioridad, se establecerán ayudas dirigidas a compensar a las empresas y los trabajadores los gastos derivados de la adaptación adecuada de los puestos de trabajo y la accesibilidad de los centros que podrán ser financiadas con cargo al fondo de prevención y rehabilitación establecido en el artículo 73 de la Ley General de Seguridad Social.”***

**CERMI**  
**[www.cermi.es](http://www.cermi.es)**