

***(Borrador de)***

**Propuesta del CERMI de modificación del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores ~~minusválidos~~ *con discapacidad***

\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Por una parte, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad), ratificada por el Reino de España,establece en materia de trabajo (Art. 27), **“**el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, adoptando medidas pertinentes, tales como:

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

El Convenio nº 159 sobre readaptación profesional y el empleo de las personas *inválidas* [sic], ratificado por el Reino de España, obliga a establecer medidas que permitan que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

En cuanto al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD), se regula, en su artículo 40, la obligación de adoptar de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo:

*1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad.*

*2. Los Empresarios están obligados 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.*

*Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o Empresa*.

Todas estas normas, que tienen un rango superior (una legal y las otras dos, convenios internacionales ratificados y en vigor en España), permiten y justifican su desarrollo a través de una norma del rango de un Real Decreto.

El objeto de esta propuesta es conferir un impulso a la creación y mantenimiento al empleo de las personas con discapacidad.

Se actualiza el contenido del capítulo I del Real Decreto 1451/1983 (empleo selectivo), incorporando las siguientes modificaciones y novedades:

* Se suprime la disminución de salario en caso de disminución de rendimiento en el caso del trabajador que pasa a la situación de incapacidad permanente parcial, medida que desincentiva el mantenimiento del empleo y resulta obsoleta dado el avance en las técnicas de adaptación de los puestos de trabajo.
* El Real Decreto solo se ocupaba de las situaciones de recuperación de la capacidad laboral pero no el mantenimiento del empleo al sobrevenir una incapacidad permanente que habilita a la Empresa para extinguir el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 49.1. e) del Estatuto de los Trabajadores. Por ello, se plantean medidas dirigidas a facilitar el mantenimiento del empleo en un puesto adecuado y adaptado, mediante un régimen jurídico de obligación Empresarial de oferta bien de mantener el mismo puesto una vez adaptado o bien otro puesto de trabajo también adaptado.
* Dichas medidas se aplican también a las personas trabajadoras a las que se les reconozca una discapacidad (pero no una incapacidad permanente) cuando tienen la condición de trabajador por cuenta ajena y se declare su inaptitud para ocupar su puesto de trabajo.
* Estimular a las Empresas mediante una reducción del 100 por cien de la cuota Empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes durante dos años, tanto en el caso de mantenimiento en el mismo puesto o cobertura de otro puesto en todas las situaciones descritas (ahora solo se reduce el 50 por 100 de la cuota y solo en el caso de recuperación de la plena capacidad laboral).
* Una regulación de la forma en que se concreta en la Empresa la obligación Empresarial de adaptar los puestos y entornos laborales a las necesidades de las personas con discapacidad, desarrollando de esa manera el artículo 40 de la LGDPD, sobre adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. Tales medidas se aplican no solo a las personas con discapacidad con al menos el grado del 33 por ciento, sino también a las personas con invalidez permanente.
* Se regulan medidas de adaptación en la formación para el empleo.
* Se prevén subvenciones públicas para fomentar las medidas de adaptación en las Empresas.
* La regulación de medidas de adaptación del tiempo de trabajo de las personas con discapacidad o de aquellas que cuidan personas con discapacidad.
* La compatibilidad de las prestaciones sociales y la actividad, en los términos que establezca la regulación propia sobre incompatibilidades de cada tipo de prestación, para permitir el mantenimiento o retorno a una actividad.

**Propuesta articulada:**

***“Artículo 1. Incapacidad permanente parcial***

***Las personas trabajadoras*** *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 de* ***las personas trabajadoras*** *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, 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 por 100 ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.~~*

*2.* ***Las personas trabajadoras*** *que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional 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.*

***Artículo 2. Incapacidad permanente total y absoluta***

***1. Antes de proceder a la extinción del contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa deberá ofrecer a la persona trabajadora un puesto de trabajo adaptado a su capacidad, que puede ser el mismo que ocupaba u otro distinto de la misma o distinta categoría o grupo profesional.***

***2. A tal efecto, en el plazo de un mes desde la notificación a la Empresa de la Resolución en virtud de la cual se reconozca la incapacidad, esta deberá realizar una oferta a la persona trabajadora en cuestión, la cual deberá en el plazo de un mes, aceptar o rechazar.***

***3. Solo en el supuesto que la persona trabajadora en cuestión rechace la oferta, la Empresa podrá notificar la extinción del contrato de trabajo.***

***4. Si la Empresa no tiene puesto de trabajo que ofrecer, deberá notificarlo acreditando debidamente tal imposibilidad a la persona trabajadora en el plazo de un mes desde la notificación a la Empresa de la Resolución en virtud de la cual se reconozca la incapacidad.***

***Las discrepancias que puedan suscitarse sobre esta materia entre la Empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social.***

***5. La falta de adaptación de los puestos de trabajo o entorno laboral no justifica no ofrecer un puesto de trabajo.***

***6. En el supuesto de mantenimiento del empleo previsto en este artículo, la Empresa se podrá beneficiar de reducciones del 100 por 100 de la cuota Empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.***

***7. Los preceptos recogidos en el presente artículo son de aplicación a las personas trabajadoras a las que se les haya reconocido una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, cuando tenían la condición de persona trabajadora por cuenta ajena, que dé lugar a ser declaradas no aptas para ocupar su puesto de trabajo.***

***En tal caso, antes de proceder la Empresa a la extinción del contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 52 a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá cumplir con lo que establece el presente artículo.***

***Artículo 3. Situaciones de recuperación de la capacidad laboral.***

*2.* ***Las personas trabajadoras*** *que hubieran cesado en la Empresa por habérseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional 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.*

*3* ***Las personas trabajadoras*** *que hubieran cesado en la Empresa por habérseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de 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.*

*4.* ***Las personas trabajadoras*** *que, con arreglo a este artículo tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo 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. La Empresa deberá poner en conocimiento de* ***las personas trabajadoras*** *que se encuentren en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que* ***la persona trabajadora*** *rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.*

*5. Cuando la Empresa tenga varios Centros de trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia,* ***la persona trabajadora*** *podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el Centro de trabajo originario.*

***6.*** ***En los supuestos de readmisión previstos en este artículo, la Empresa se podrá beneficiar de reducciones del 100 por 100 de la cuota Empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.***

***Artículo 4. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.***

*Conforme a lo dispuesto en el artículo* ***42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social****, las Empresas públicas y privadas que empleen a un número* *de 50 o más* ***personas trabajadoras*** *vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100* ***sean personas trabajadoras******con discapacidad****. No obstante, lo anterior, las Empresas responsables podrán excepcionalmente quedar exentas de tal obligación en los términos previstos en* ***el referido Real Decreto Legislativo 1/2013****, así como en lo dispuesto en su normativa de desarrollo.*

***Artículo 5. Comunicación al servicio público de empleo***

*Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes* ***legales de las*** ***personas trabajadoras****, las Empresas que empleen un número* ***de 50 o más personas trabajadoras*** *deberán enviar* ***al servicio público de empleo competente*** *en que tengan su sede social o centro de trabajo con mayor número de personal, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por personas trabajadoras con discapacidad y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.*

***El servicio público de empleo*** *dará traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.*

*En los Convenios Colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad.*

***Artículo 7.*** ***Medidas de adaptación y ajustes razonables.***

***1. Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de discapacidad o de incapacidad permanente.***

***2. Los Empresarios están obligados a adoptar y, en su caso, a mantener las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del centro de trabajo y del entorno laboral, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad o en situación de incapacidad permanente, acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el Empresario.***

***Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o Empresa.***

***Artículo 8. Medidas de adaptación en el empleo***

***1. Las medidas adecuadas para superar las desventajas en la que se encuentran las personas con discapacidad o en situación de incapacidad permanente, en relación con otras personas, pueden ser, entre otras, las siguientes:***

***a) Eliminación de barreras físicas, del transporte, de la comunicación y cognitivas que impidan o dificulten el acceso de las personas con discapacidad a los lugares de trabajo o a los centros de orientación o formación o su movilidad, comunicación, orientación o comprensión dentro de los mismos.***

***b) Eliminación de barreras que impidan o dificulten el acceso a los procesos de selección, así como la adaptación de estos últimos.***

***c) Adaptación de los equipos de trabajo, tales como mobiliario, máquinas o equipos informáticos a las personas con discapacidad de cualquier tipo.***

***d) Instalación, mantenimiento y actualización de programas informáticos y de comunicación adecuados para su utilización por dichas personas.***

***e) Adopción de métodos y condiciones de trabajo y normas internas en las Empresas que sean, no solo respetuosas con el principio de igualdad, sino que incentiven la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación hacia las personas con discapacidad.***

***2. Cuando*** ***la persona trabajadora con discapacidad o en situación de incapacidad permanente, precise de un asistente personal para ayudarla o acompañarla en la realización de los actos de su vida diaria, la Empresa permitirá el acceso y la presencia junto a aquel en los lugares de trabajo o en el desarrollo de su actividad laboral.***

***3. En el caso que la persona trabajadora con discapacidad o en situación de incapacidad permanente, los representantes legales de las personas trabajadoras o empleadas públicas o las organizaciones de personas con discapacidad o de sus familias soliciten la instalación o puesta en práctica de las medidas a que se hace referencia en los apartados anteriores, la Empresa está obligada a su adopción o, en caso contrario, a contestar al que formuló la petición, por escrito y motivando su negativa u ofreciendo alternativas.***

***4. En caso de falta de acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora, resolverá la Autoridad Laboral competente en el plazo máximo de tres meses, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las circunstancias antes señaladas y la disponibilidad de ayudas públicas o privadas para sufragar total o parcialmente los costes de las medidas de adaptación.***

***En el caso de las Administraciones Públicas, resolverá el Órgano directivo superior al que acordó denegar la medida, en el plazo máximo de tres meses, previo informe de la Inspección de Servicios.***

***5. En caso de ser imposible la adopción de medidas, la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar otro puesto de trabajo adaptado o que pueda ser adaptado, de su misma categoría o grupo profesional.***

***También, y con respeto a las normas convencionales sobre promoción profesional, tendrá derecho a solicitar un puesto de trabajo, adaptado o que pueda ser adaptado, de distinta categoría o grupo profesional, en cuyo caso el salario que perciba corresponderá a la categoría o grupo profesional que ocupe.***

***6. Se regularán subvenciones públicas, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, para fomentar las medidas previstas en el presente artículo.***

***Artículo 9. Medidas de adaptación en la formación para el empleo***

***1. En el caso de la persona usuaria, la persona beneficiaria o la persona alumna de los servicios de orientación, de los programas de formación profesional para el empleo, en relación con las personas físicas o jurídicas que presten dichos servicios, la solicitud de instalación o puesta en práctica de dichas medidas la dirigirá la persona con discapacidad o cualquier organización de personas con discapacidad o de sus familias, con su autorización, a la Dirección del centro afectado, estando este obligado a su adopción o, en caso contrario, a justificar al solicitante las dificultades para hacerlo y/o el plazo de ejecución de las medidas.***

***2. Las discrepancias entre ambas partes serán resueltas, en el plazo de tres meses, por la Inspección de Servicios u órgano análogo, en el caso de tratarse el titular del centro o programa una Administración Pública, y por el órgano competente en materia de servicios públicos de empleo, cuando la titularidad recaiga en una persona que se rija por el Derecho privado.***

***3. Se regularán subvenciones públicas, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, para fomentar las medidas previstas en el presente artículo.***

***Artículo 10. Medidas de adaptación del tiempo de trabajo***

***La persona trabajadora con discapacidad, en situación de incapacidad permanente o cualquiera de las mismas que tenga a su cuidado directo una persona con discapacidad o en situación de incapacidad permanente, tendrá derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.***

***Artículo 11. Compatibilidad de las prestaciones sociales y la actividad.***

***Toda prestación económica pública que se reconozcan a las personas con discapacidad o en situación de incapacidad permanente deberá, en los términos que establezca su regulación propia sobre incompatibilidades, permitir el mantenimiento o retorno a una actividad compatible con su capacidad, tras las adaptaciones o ajustes razonables, bien mediante el trabajo por cuenta ajena o propia.”***

Noviembre de 2019.

**CERMI**

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