

NOTA SOBRE ASPECTOS DE DISCAPACIDAD DE LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Esta Ley procede del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que se tramitó como Proyecto de Ley, aunque el primero ya había entrado en vigor en el 12-2-2012.

Las modificaciones de esta Ley, que ha entrado en vigor el 8-7-2012, en cuanto a su impacto sobre la discapacidad han sido tres:

- Se añade un nuevo apartado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores que beneficia a las personas con discapacidad para trasladarse a un centro de trabajo en otra localidad donde reciba tratamientos.
- Previsión de un nuevo marco legal regulador de medidas estatales de política activa de empleo dirigido de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Mandato al Gobierno para que en 12 meses remita un Proyecto de Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.

La próxima tramitación de una nueva Ley de Promoción de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad la consideramos como una victoria para el movimiento de la discapacidad ya que había sido reivindicada por el CERMI.

Pasamos a resumir las principales medidas con impacto sobre la discapacidad en la Ley 3/2012

1. Ayudas al empleo

El Real Decreto Ley 3/2012 había derogado todas las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad que fueron aprobadas por el Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

En su sustitución, se ha recuperado la vigencia de las normas que regulaban todas las ayudas al empleo de las personas con discapacidad hasta el 31-10-2011 en que entró en vigor la Estrategia Española de Empleo. Todas estas disposiciones habían sido derogadas por el Real Decreto Ley 3/2011, pero se mantuvieron en vigor hasta la aprobación del Real Decreto por el que se aprueba la citada Estrategia Española de Empleo 2012-2014.

La consecuencia es que se vuelve al nivel de las ayudas que las empresas ordinarias y los centros especiales de empleo antes de dicha Estrategia, en muchos casos inferiores a las nuevas cuantías que entraron en vigor en noviembre del año pasado. No obstante, en la práctica las nuevas cuantías no se habían aplicado, pues las Comunidades Autónomas no habían desarrollado la Estrategia de Empleo, a la espera de que se aprobaran nuevos planes por el Gobierno de España

No se ven afectadas las bonificaciones en cuotas a Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias y centros especiales de empleo, que se siguen regulando en la Ley 43/2006.

Así mismo, la ayuda salarial a los centros especiales de empleo sigue siendo del 50%, como se había establecido en la Estrategia Española de Empleo.

En la Ley 3/2012 se ha añadido la previsión de aprobación de un nuevo marco legal regulador de medidas estatales de política activa de empleo dirigido de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad

2. Contrato para la formación y aprendizaje

Se mantiene la disposición que permite suscribir un contrato para la formación y aprendizaje con las personas con discapacidad con independencia de su edad.

3. Prioridad en la permanencia en la empresa de las personas con discapacidad

Se establece una novedosa prioridad en la permanencia en la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad en dos supuestos: movilidad geográfica (Artículo 40. 5 del Estatuto de los Trabajadores) y despido colectivo (Artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores) Sin embargo, esta prioridad no es de aplicación automática sino que debe ser previamente pactada en convenio colectivo o en los acuerdos colectivos que ponen fin al periodo de consultas que preceden a la movilidad geográfica o al despido colectivo.

4. Reducción de jornada de las personas que tengan a su cuidado una persona con discapacidad

Se mantiene el derecho a reducir la jornada, que a partir de ahora tendrá que ser diaria, de los trabajadores que tengan a su cuidado directo una persona con discapacidad.

5. Prioridad de las personas con discapacidad para ocupar un puesto de trabajo en otra localidad

Se añade en la Ley 3/2012 un nuevo apartado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores que beneficia a las personas con discapacidad para trasladarse a un centro de trabajo en otra localidad donde reciba tratamientos:

“Para hacer efectivo su derecho a la protección de la salud , los trabajadores que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo”

Julio de 2012.

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