



LA DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

GUÍA PRÁCTICA
2023



ELABORADA CON LA COLABORACIÓN DE CROWE LEGAL Y TRIBUTARIO



ÍNDICE

0. Índice	0
1. Prólogo	9
2. Introducción	13
3. Una nueva realidad: el acceso al mercado laboral de la persona con discapacidad	15
3.1. Conceptos básicos.....	15
3.1.1. La persona con discapacidad en el marco de las relaciones laborales	15
3.1.2. Certificado de discapacidad. Solicitud y finalidad	15
4. Contratación laboral	17
4.1. El contrato de trabajo de personas con discapacidad	17
4.2. Tipos de empleo	18
4.2.1. Empleo ordinario	18
4.2.2. Empleo con apoyo	18
4.2.3. Empleo protegido.....	19
4.2.3.1. Centro Especial de Empleo.....	19
4.2.3.2. Enclaves laborales	19
4.2.4. Empleo autónomo	20
4.2.5. Empleo público	20
4.3. Tipos de contratos de trabajo.....	21
4.3.1. Contrato formativo.....	21
4.3.1.1. Contrato de formación en alternancia.....	21
4.3.1.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional	22
4.3.2. Contrato indefinido	22
4.3.2.1. Cláusulas específicas del contrato indefinido de las Personas trabajadoras con discapacidad	22
4.3.3. Contrato de trabajo de duración determinada. Definición. Formalización ..	23
4.3.3.1. Circunstancias de la producción	24
4.3.3.2. Sustitución de la persona trabajadora	25
4.3.4. Contrato a tiempo parcial.....	26
4.3.4.1. Contrato fijo discontinuo	27
4.3.5. Contrato de trabajo a distancia.....	27

5.	Fomento a las empresas en la contratación de personas trabajadoras con discapacidad (en adelante, también, "PtcD")	29
5.1.	Ayudas a la empresa contratante a nivel estatal.....	29
5.1.1.	A la contratación indefinida.....	30
5.1.1.1.	Subvención.....	30
5.1.1.2.	Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.....	30
5.1.1.3.	Subvención para la adaptación del puesto de trabajo.....	30
5.1.1.4.	Deducciones de la cuota del Impuesto de Sociedades.....	31
5.1.2.	A la contratación temporal.....	31
5.1.2.1.	Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.....	31
5.1.3.	Contratación para la formación y el aprendizaje.....	31
5.1.3.1.	Reducción de las cuotas empresariales.....	32
5.1.4.	Contratación por un Centro Especial de Empleo.....	32
5.1.4.1.	Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.....	32
5.1.5.	Autónomos.....	32
5.1.5.1.	Requisitos.....	33
5.1.5.2.	Beneficios.....	33
5.2.	Ayudas de la Comunidad de Madrid.....	34
5.2.1.	Subvenciones.....	34
5.2.1.1.	Subvenciones para el fomento del empleo de las PtcD en el mercado ordinario.....	35
5.2.1.2.	Subvención para el fomento de la contratación de PtcD procedentes de un Enclave Laboral.....	35
5.2.1.3.	Subvenciones para el fomento de la contratación estable de PtcD jóvenes en el mercado ordinario.....	36
5.2.1.4.	Subvenciones para el empleo con apoyo de PtcD en el mercado ordinario.....	37
5.2.2.	Procedimiento para su solicitud.....	37
5.3.	Supuesto práctico de cálculo de contratación de las PtcD.....	38
6.	Obligación legal de reserva de puesto de trabajo en las empresas para las PtcD	39
6.1.	Reserva de puesto de trabajo.....	39
6.2.	Cuota de reserva de puestos de trabajo.....	39
6.3.	Normativa de aplicación.....	39
6.4.	Empresas con obligación de reserva de puesto de trabajo.....	40
6.5.	Colectivos de PtcD con derecho a acceder a los puestos reservados.....	40
6.6.	Número de puestos de trabajo a reservar por las empresas.....	41

6.7.	Cálculo del 2% de plantilla a efectos de fijar el número de PtcD que debe tener contratada una empresa.....	41
6.8.	Formas de cumplimiento de la obligación de contratación del 2% de la plantilla con PtcD	42
6.8.1.	A través de la contratación directa de las PtcD	42
6.8.2.	Con las medidas alternativas previstas previa obtención de la certificación de excepcionalidad	42
6.8.3.	Otros requisitos de las medidas alternativas	43
6.9.	Infracciones y sanciones por incumplimiento de la obligación de reserva	44
7.	Representación legal de las Personas Trabajadoras	45
8.	Extinción del contrato de trabajo	47
8.1.	El despido en general. Causas de despido. Modalidades de despido	49
8.2.	Formalidades del despido	51
8.3.	Consecuencia de la inobservancia de las formalidades	52
8.3.1.	Despido verbal y despido tácito.....	52
8.3.2.	Falta de puesta a disposición de la indemnización en el despido por causas objetivas	52
8.3.3.	Incumplimiento del preaviso	52
8.4.	Límites del ejercicio de la facultad sancionadora de la empresa	53
8.5.	Impugnación del despido	53
8.6.	Calificación del despido.....	55
8.7.	Solución extrajudicial de conflictos laborales: el arbitraje	57
8.8.	Prohibición de discriminación por razón de discapacidad	57
9.	Prevención de riesgos laborales	59
9.1.	Obligaciones de la empresa en prevención de riesgos laborales	59
9.1.1.	Plan prevención de riesgos laborales.....	60
9.1.2.	Evaluación de riesgos laborales	60
9.1.3.	Vigilancia de la salud.....	61
9.2.	Derecho a la protección frente a los riesgos laborales	62
9.3.	Persona trabajadora especialmente sensible	63
9.3.1.	Condiciones de los trabajadores especialmente sensibles.....	64
9.3.2.	Ausencia de la condición de especialmente sensible	64
9.4.	Persona trabajadora especialmente sensible y su protección	65
9.4.1.	Protección específica del trabajador especialmente sensible y de la PtcD especialmente sensible.....	65
9.4.2.	Infracciones	66
9.5.	Adaptación y cambio de puesto de trabajo	66

9.6.	Prevención de riesgos laborales en Centros Especiales de Empleo.....	66
9.7.	Prevención de riesgos laborales en Enclaves Laborales.....	67
9.7.1.	La prevención de riesgos laborales con los Enclaves Laborales.....	67
9.8.	Responsabilidad empresarial por incumplimiento en materia preventiva	68
10.	Prestaciones de Seguridad Social	69
10.1.	Asistencia sanitaria	69
10.1.1.	Requisitos para ser asegurados y beneficiarios de la Seguridad Social.70	
10.1.2.	Prestaciones de la asistencia sanitaria.....	71
10.2.	Incapacidad temporal	71
10.2.1.	Prórroga de la incapacidad temporal.....	72
10.2.2.	Reconocimiento, suspensión y extinción del derecho a la prestación...72	
10.2.3.	Cuantía de la prestación.....	73
10.3.	Incapacidad permanente	73
10.3.1.	Grados de incapacidad permanente.....	74
10.4.	Jubilación	75
10.4.1.	Requisitos necesarios para la jubilación ordinaria del Régimen General de la Seguridad Social.....	75
10.4.2.	La cuantía de la prestación.....	76
10.4.3.	Particularidad de la jubilación anticipada de la PtcD.....	76
10.4.3.1	Jubilación anticipada de PtcD igual o superior al 65%.....	76
10.4.3.2	Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 45%.....	77
10.4.3.3.	Discapacidades que pueden dar lugar a la reducción de la edad de jubilación (de la PtcD).....	77
10.4.3.4	Prestaciones por muerte y supervivencia.....	78
10.4.4.	Sujetos causantes de la prestación.....	79
10.4.5.	Fecha de efectos económicos.....	80
11.	Ley de Dependencia	81
11.1.	Prestaciones por dependencia	81
11.2.	Requisitos para ser reconocido como beneficiario	82
11.3.	Grados de dependencia	82
11.3.1.	Grado I. Dependencia moderada.....	82
11.3.2.	Grado II. Dependencia severa.....	82
11.3.3.	Grado III. Gran dependencia.....	82
	GLOSARIO DE CONCEPTOS	85





1. Prólogo

Normalizar la inclusión de la discapacidad en el ámbito laboral sigue siendo una asignatura pendiente. Lo confirma que el 80% de los jóvenes con discapacidad tengan como principal preocupación el empleo. Esta realidad en pleno siglo XXI reclama la atención de los agentes sociales y de la sociedad para que atiendan y se impliquen seriamente en la demanda de justicia de este colectivo, teniendo muy presente que el derecho al trabajo no les puede ser negado (art. 27 de la Convención Internacional de NN.UU. sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

Esta demanda de justicia exige urgentes soluciones, pues es una evidencia incuestionable que el desempleo o el trabajo inestable perjudican a las personas con discapacidad y, a su vez, a la sociedad en general, al fomentar la exclusión y la reprochable explotación de los más vulnerables.

Priorizar como motivación en la contratación de personas con discapacidad las ventajas fiscales y económicas que puedan derivarse para el empleador o las ventajas que de tal contratación puedan resultar en beneficio de la “imagen corporativa” de la empresa, es un modo de instrumentalizar la integración laboral de la diversidad, con los consiguientes efectos negativos.

En la contratación laboral, lo que debe impulsar al empleador es la convicción del innegable valor del trabajo de la persona con discapacidad, de su estimable productividad y de su aportación al activo social, y todo ello sin perjuicio de lo que el empleo conlleva para la autonomía y desarrollo personal del trabajador.

La solución a dicha deuda de justicia con las personas con discapacidad en el ámbito laboral no se puede alcanzar con la promulgación de leyes, sin duda voluntaristas, si al tiempo no se promueve y se alcanza una verdadera conciencia social de que la plena inclusión es un bien necesario para las personas, las empresas y las Administraciones Públicas. En definitiva, el compromiso personal y colectivo que integre al diferente en todos los ámbitos de la vida social y especialmente en el laboral, es imprescindible. Sin dicha convicción y compromiso, la inclusión laboral del diverso queda reducida a una quimera o a una promesa electoral más.

Por otra parte, la experiencia confirma que sin dotarse de los necesarios recursos económicos, técnicos y humanos, la plena inclusión laboral difícilmente se puede lograr. No debe olvidarse, y es de justicia destacarlo, que los avances más notables de esta tarea inclusiva en el ámbito laboral se han llevado a cabo gracias al constante empeño de madres y padres de las personas con discapacidad, quienes con esfuerzo personal y económico, y conjuntamente con profesionales y entidades como la Fundación Talita, iniciaron esta tarea hace años. Gracias a dichos anónimos y pacientes precursores de la integración, casi siempre ignorados, se dieron los primeros

pasos hacia la inclusión laboral. En este, como en tantos ámbitos de la vida de la persona con discapacidad, la implicación de la familia es decisiva.

La concienciación social de la urgente necesidad de normalizar la discapacidad es determinante. A tal fin, debe tomarse conciencia de que nada ni nadie es igual a otro, asumiendo plenamente el derecho a ser distinto, sabiendo además que con ello se humaniza la sociedad. La integración del diferente es una de las conquistas de la humanidad y en esto no hay vuelta atrás. Han fracasado quienes han pretendido uniformizar a las personas aboliendo los efectos de la singularidad humana. Es evidente que sin atender a tal realidad no cabe hablar de inclusión. En definitiva, el progreso de la sociedad no puede ser ajeno a la integración del diverso, ya que este debe basarse en la plena aceptación de que cada uno es una persona distinta, respetando siempre el principio de igualdad de condiciones y derechos de la persona con discapacidad.

Todo lo que se hace sin convicción o a medias es decepcionante y a la larga fracasa. Hasta ahora, con algunas excepciones, se ha tratado el tema de la inclusión de la persona con discapacidad sin la plena e incondicional convicción necesarias y sin atender a la realidad de quienes son sujetos de la discapacidad, en especial por parte del legislador y de las Administraciones Públicas. En el ámbito de la integración laboral, el legislador debe atender la realidad en la que viven las personas diversas para quienes se legisla, y no olvidar que la realidad, que siempre nos precederá, no obedece a las leyes. Las leyes pueden cambiar, pero lo que nunca harán es cambiar u ocultar la realidad de la discapacidad. La historia de la discapacidad y de la integración del diverso así lo atestiguan.

Al igual que la mayor parte de la sociedad, las personas con discapacidad desean poder trabajar en el empleo concreto que hayan elegido y no en un empleo "excedente". Este legítimo deseo exige que la persona con discapacidad acceda al mundo laboral debidamente formado y preparado para llevar a cabo el trabajo con preparación y eficacia suficientes. Hay que tener presente que el acceso al mundo laboral es un derecho que conlleva el deber de responsabilidad personal y social. Este deber precisa una implicación tanto de los organismos públicos, como de las familias y de las propias personas con discapacidad.

La necesaria formación y preparación debe fomentar, entre otros, la conversación y la lectura, ya que con ellas la persona con discapacidad va tomando opiniones, juicios, así como va adquiriendo capacidad de preguntarse y de buscar respuestas propias y, en definitiva, el entendimiento necesario para no someterse a la opinión dominante, a tener criterios éticos, a encontrar razones que les haga independientes de la voluntad ajena o de una voluntad condicionada por los reclamos, las modas o los influencers.

Dicha preparación profesional requiere una personal e irrenunciable determinación de la persona con discapacidad, consecuencia de su participación, en base a su entendimiento, en las decisiones, evitando que

estos sean simples espectadores de sus propias vidas y se les siga relegando a empleos ficticios o frágiles. El diverso tiene el derecho, también en el ámbito laboral, a ser actor de su propio futuro y el deber de asumirlo responsablemente formándose para este reto. Para el ejercicio de este derecho, especialmente en materia de contratación laboral, es necesario el entendimiento suficiente, pues sin este requisito decae la posibilidad de tomar decisiones libres y responsables por parte de las personas con discapacidad.

Integrar la discapacidad en todos los ámbitos de la vida ordinaria sigue siendo un objetivo fundamental que los organismos públicos deben tutelar, debiendo ser éstos los primeros agentes integradores, junto a las familias. La inclusión en el ámbito laboral es un hito destacable en el largo camino de la plena integración de la discapacidad y en el que una comprometida intervención de la Administración es determinante.

A los cuarenta años de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) comprobamos su limitada eficacia en orden a la efectiva contratación de personas con discapacidad. No deja de ser significativo la controvertida aportación de los CET, entre otras entidades, con notables y destacables excepciones, en orden a una inserción real en el ámbito laboral. Si a todo ello se le une que más del 75% de las personas con discapacidad quieren encontrar empleo en una empresa ordinaria y un 50% quiere elegir el tipo de empleo, resulta inaplazable una adaptación de la normativa laboral a la realidad de la discapacidad que facilite los medios convenientes e instituciones especializadas para una adecuada preparación y formación profesional, así como su actualización para estar en disposición de acceder al mundo laboral y poder mejorar sus condiciones en el empleo elegido.

A tal fin, la Fundación Privada Talita Madrid edita esta Guía práctica. Una Guía que no pretende ser un tratado sobre el tema, sino una herramienta sencilla y de fácil manejo para ayudar a las personas con discapacidad, a las familias, a los profesionales, los empleadores, las empresas y a la Administración, a conocer las “reglas básicas” de la inclusión de aquéllas en el ámbito laboral.

Con la misma, se facilita tanto disipar las dudas como eliminar las reservas que, en gran medida, dificultan la contratación de las personas con discapacidad. Huelga decir que no siempre resulta sencillo, para quienes viven la realidad de la discapacidad, discernir lo conveniente en cada caso concreto. Tampoco en el ámbito laboral hay respuestas universales, es decir, válidas para todos, pues cada persona con discapacidad debe ser tratada singularmente en orden a sus capacidades, intereses y preparación. Ante la discapacidad la “talla única” nunca resulta ser el tratamiento adecuado.

El derecho de toda persona a ser respetada en su diversidad, y en especial el de la persona con discapacidad, es una característica innata del ser humano y connatural del desarrollo de toda persona. Por ello, son titulares del derecho a la no discriminación, a la participación e integración plena en la actividad laboral, a ser respetados por la diferencia y a la igualdad de oportunidades, entre otros.

La presente Guía facilita el conocimiento de la actual regulación en España de la discapacidad en el ámbito laboral y muy especialmente en la Comunidad de Madrid. Esta iniciativa no hubiera sido posible sin la ayuda de la firma Crowe Legal & Tributario, de su Departamento laboral, en especial de los abogados Max Arias, Javier Llorente, Javier Abelló, Teresa Vilarrubias y Javier Araguas y de quienes han ayudado a hacerlo posible por su experiencia en la integración laboral, José Luis Adam y Cesc Bosch. A todos ellos va este agradecimiento y a buen seguro el de las personas con discapacidad, los empleadores, las empresas y organismos públicos que quieran asumir el gran reto de la integración laboral de la discapacidad.

Debe señalarse, para un mejor conocimiento del tema, que el objetivo de la inclusión laboral no es solo que las personas con discapacidad puedan trabajar, sino que trabajen bien; con la convicción de que ello les ayuda y que así también colaboran en el progreso de la sociedad. El paso de la discapacidad por una empresa o por un organismo público deja la huella imborrable de humanizar lo que le ha rodeado. En este camino de la inserción laboral lo que cuesta al empleador es dar el primer paso. Una vez dado, éstos descubren fácilmente su acierto.

La persona con discapacidad es un trabajador, que como todos los demás, si bien requiere que se acepten sus limitaciones, necesita que se atiendan y se valoren fundamentalmente sus capacidades. Enseñar a pensar, a elegir, a asumir decisiones y responsabilidades, así como a facilitar el conocimiento de sus capacidades y de las opciones que tienen, son deberes esenciales de toda cultura integradora. Toda esta tarea se hace especialmente necesaria para poder dilucidar la prelación entre entendimiento y voluntad. Sin entendimiento es de gran complejidad llegar a conocer la decisión y el querer de la persona con discapacidad a la hora de formalizar una relación laboral ordinaria.

En definitiva, la inclusión en el ámbito laboral de la persona diversa, especialmente de la persona con discapacidad, no es una emoción, ni un sentimiento, ni una manifestación del voluntarismo, es una tarea urgente y exigible por corresponderse a un derecho. Los derechos humanos y especialmente lo relativo al debido respeto a la dignidad de toda persona y a su diversidad, no pueden quedar al albur de la ideología imperante en cada momento. Abolir la singularidad humana en base a planteamientos igualitaristas o utilitaristas es dejar al ser humano a merced de cualquier dictadura ante la cual la discapacidad queda indefensa.

Madrid, enero de 2.023

Felio Vilarrubias

Vicepresidente de Fundación Privada Talita Madrid

2. Introducción

Cuando los responsables de Talita, Fundación privada Madrid, nos hicieron el encargo de preparar una guía práctica en materia laboral dirigida a las personas con discapacidad y a las empresas que les dan empleo, asumimos la tarea con entusiasmo, pero a la vez con sensación de grave responsabilidad. Esa impresión quedó ratificada tras comprobar que es una materia sobre la que se ha escrito poco, pues hay escasas referencias bibliográficas que aborden desde una perspectiva amplia lo relativo a la integración laboral de las personas con diversidades funcionales derivadas de algún tipo de discapacidad psíquica, física o sensorial.

Han sido muchas horas de trabajo *pro bono* en equipo a lo largo de más de dos años, que nos ha dado la oportunidad de profundizar en el estudio de la materia, aprender y reforzar nuestra visión de la necesidad de una apuesta social más radical por la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Por desgracia, esta labor también nos ha ratificado en nuestra previa actitud crítica hacia el tratamiento normativo y administrativo, en estos últimos años, de algunas materias tan cruciales como la formación continua, el amplio nivel de desconocimiento y falta de aplicación efectiva de la obligación empresarial de reservar el 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, o el tan poco real despliegue de los teóricos niveles de cobertura según las previsiones de la Ley de Dependencia.

Desde el primer momento la Fundación nos insistió en el mandato -diría que incluso, siempre con amabilidad, fue exigencia- de que los textos que compusieran la guía fueran claros y de lectura asequible. Aunque somos abogados y -cuál fábula del alacrán y la rana, acaba siendo poco evitable que escribamos con la prosa cargada de las profesiones jurídicas-, hemos hecho todo lo posible por no perder de vista esa filosofía; ahora ya es tarea de quien tiene esta Guía en sus manos juzgar si lo hemos conseguido.

Esta laboriosa tarea ha servido a los cinco autores de esta guía -con las notables aportaciones de las estudiantes de Master Universitario de Acceso a la Abogacía, Sònia Ibáñez, Cristina Campañá y Regina Arenas-, para tomar más conciencia de que, igual que todas las personas cobijan en el corazón sueños y propósitos de progreso, en esa misma medida es labor de todos nosotros contribuir a que cualquier ciudadano en edad laboral pueda tener acceso a oportunidades para su plena realización personal y profesional.

Finalizamos expresando nuestro agradecimiento a Talita, Fundación privada Madrid, por habernos dado esta posibilidad de crecimiento personal y profesional, y deseamos al lector una buena lectura de la guía: nos ilusiona pensar que será útil a las personas trabajadoras con desigualdad que quieran consultarla, como a cualquiera de sus familiares y las empresas que les van a dar la oportunidad que merecen.

Madrid/Barcelona, enero de 2023

*Max Arias, Javier Llorente, Javier Abelló, Teresa Vilarrubias y Javier Araguás,
Abogados laboristas*



3. Una nueva realidad: el acceso al mercado laboral de la persona con discapacidad

3.1. Conceptos básicos

3.1.1. La persona con discapacidad en el marco de las relaciones laborales

El artículo 35 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 (en adelante, también "LGDPD") establece que entre los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad -en adelante, también "**Ptcd**"-, se establece *"el derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación."* Y, por otro lado, que las **Ptcd** tendrán derecho a la inclusión laboral.

La **incapacidad en el ámbito laboral**,¹ es la situación en la que una persona no tiene capacidades acordes al puesto de trabajo, circunstancia que no debe confundirse con la discapacidad, y como esta puede repercutir en el ejercicio de la capacidad jurídica de la persona con discapacidad (en adelante, también "**PcD**"), como trabajador o no, proveyéndose en este caso las medidas de apoyo que las complementen, ya sean voluntarias, legales o judiciales.

Así, tendrán la consideración formal de **Ptcd** aquellas personas a quienes se haya reconocido mediante el certificado correspondiente un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

No obstante lo anterior, hay que significar que recientemente el legislador ha venido a regular, en el ámbito laboral, una situación de la PcD hasta ahora no prevista por la norma. Se trata de las personas con capacidad intelectual límite, es decir, aquellas que según los baremos vigentes de la situación de discapacidad tengan reconocido al menos, un 20% de discapacidad intelectual, y que no alcancen el 33% (en adelante, también "**PcCIL**").²

3.1.2. Certificado de discapacidad. Solicitud y finalidad

El Certificado de discapacidad es el documento oficial que acredita la condición legal y el grado de discapacidad de la **Ptcd**, expedido por la Administración Autonómica, que acredita la situación de discapacidad y en su consecuencia proporciona acceso a los derechos y prestaciones reconocidos para las **Ptcd**, que se solicita en los correspondientes centros de los Servicios Sociales de la Administración Autonómica.

¹ A diferencia del concepto de discapacidad, la incapacidad en el ámbito laboral se conceptúa como la condición de aquella "persona que no es capaz de llevar a cabo las funciones relativas a su puesto de trabajo con todas las garantías, por encontrarse inhabilitada para ello".

² Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite.

Para su obtención, es necesario iniciar un trámite administrativo que comporta una valoración médica, social y psicológica de la **Ptcd** en aspectos como la edad, el entorno familiar, la situación laboral y profesional, el nivel educativo y cultural o el entorno habitual.³

A la vista de dicha valoración se determinará el **grado de discapacidad**, que, como se ha indicado anteriormente, deberá ser igual o mayor al 33% para tener la condición administrativa de **Ptcd** y tener derecho a los beneficios y ventajas sociales y fiscales.⁴

Documentación a aportar para formular la solicitud del Certificado:

- Fotocopia y original del DNI de la persona solicitante o representante legal. En su defecto, fotocopia del Libro de Familia.
- Informes médicos (también psicológicos y sociales si se dispone de ellos). Se pueden solicitar al médico del Sistema Público de Salud, quien revisará los informes y establecerá si el solicitante cumple los requisitos para obtener el certificado.
- Si el solicitante tiene discapacidad reconocida⁵, deberá acompañar fotocopia de la resolución de la Comisión de Evaluación de Incapacidades reconociendo dicha discapacidad.

3 Artículo 2 de la Orden 710/2000, de 8 de mayo, de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se establece el procedimiento de actuación para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1971/1999, sobre Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Minusvalía.

4 Artículo 6 del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

5 La discapacidad se entiende reconocida mediante la emisión de documento administrativo, que certifica tal condición.

4. Contratación laboral

4.1. El contrato de trabajo de personas con discapacidad

Como reza el título de este apartado, el contrato de trabajo adquiere una atención especial cuando una de las partes del mismo es una **Ptcd**.

Tras la profunda reforma llevada a cabo por el legislador español en materia de discapacidad, el principio fundamental es la libre toma de decisiones de las **Ptcd**. La nueva normativa ha eliminado la aplicación de determinadas figuras de derecho sustantivo y procesal para las **Ptcd** (p.e la tutela, patria potestad prorrogada o la incapacitación), en una búsqueda de hacer prevalecer la voluntad, deseos y preferencias de las **Ptcd**. Así, la LGDPD establece que:

“Las personas con discapacidad tienen derecho a la libre toma de decisiones, para lo cual la información y el consentimiento deberán efectuarse en formatos adecuados y de acuerdo con las circunstancias personales, siguiendo las reglas marcadas por el principio de diseño universal o diseño para todas las personas, de manera que les resulten accesibles y comprensibles.”⁶

No obstante, aun respetando la autonomía propia de las **Ptcd** deberán tenerse en cuenta sus circunstancias individuales y habilidades, asegurando el apoyo o asistencia necesaria para la toma de decisiones.

Por tanto, será a través de las diferentes medidas de apoyo, ya sean judiciales (curatela), ya sean medidas de hecho (guarda de hecho) o bien medidas voluntarias (poderes y mandatos preventivos o autocuratela), como se permitirá sostener o apoyar la prestación del consentimiento de la **Ptcd** que conlleva el inicio de una relación laboral. Esa asistencia es importante tanto en el momento de prestar el consentimiento, como a lo largo de todas las vicisitudes que pudieran acontecer durante la vigencia de la relación laboral. No olvidemos, por ejemplo, que un desistimiento unilateral de la **Ptcd**, causa de extinción del contrato, no da derecho a indemnización alguna ni permitirá el acceso a prestaciones por desempleo. Otro supuesto sería la modificación de las condiciones laborales tales como un cambio de centro de trabajo, funciones, etc. en que la **Ptcd** deberá prestar su consentimiento, o firmar un documento conforme ha recibido dicha información con conciencia y pleno conocimiento de lo que supone.

Por tanto, la norma general es que las **Ptcd** pueden firmar contratos de trabajo, primando siempre su voluntad personal, eso sí, con las medidas de apoyo que puedan ser necesarias, a través de las personas que les asisten, guardadores de hecho o curadores en su caso.

⁶ Art. 6 del del RDL 1/2013, de 29 de noviembre.

En materia de contratación laboral, en algunos casos será la propia resolución judicial que establezca la curatela, la que indique expresamente si es necesaria o no autorización del curador. Si fuere de esa forma, el contrato laboral consentido por **Ptcd**, sin la preceptiva intervención del curador podría ser declarado nulo por falta del consentimiento.

4.2. Tipos de empleo

Para el acceso de las **Ptcd** al mercado de trabajo están previstas diversas modalidades de contratación: el Empleo ordinario, el Empleo con apoyo y el Empleo protegido.

4.2.1. Empleo ordinario

El empleo ordinario es aquél en que la **Ptcd** presta sus servicios en empresas ordinarias, es decir, en empresas en las que el porcentaje mayoritario de personas trabajadoras está compuesto por personas sin discapacidad.

Existen medidas para promover la incorporación de las **Ptcd** a la empresa ordinaria⁷, como la cuota de reserva a puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación.⁸

4.2.2. Empleo con apoyo

Es aquél en que se disponen actividades de orientación y acompañamiento profesional individualizado para aquellas **Ptcd** que prestan sus servicios en empleos ordinarios y que consisten en:

- a) Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la **Ptcd**, con elaboración de un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- b) Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con la **Ptcd**.
- c) Apoyo a la **Ptcd** en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- d) Formación específica a la **Ptcd** en las tareas inherentes al puesto de trabajo para el que ha sido contratado.
- e) Seguimiento de la **Ptcd** y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para la **Ptcd** como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo de la **Ptcd**.

⁷ En este sentido el artículo 14 de la Constitución española establece como principio fundamental el deber de las empresas de adoptar medidas de acción positiva para fomentar la contratación y la inclusión en el mercado ordinario para garantizar el principio de igualdad.

⁸ Como se desarrolla en los puntos 5 y 6 de esta Guía.

f) Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo de la **Ptcd**.

Dichas actividades tienen una duración de entre seis meses y un año, prorrogable por otro año más que podrá extenderse a otros seis meses adicionales, siempre que se perciban situaciones de excesiva dificultad que justifiquen un apoyo específico de la **Ptcd** con reconocimiento de grado de discapacidad del 33 % o superior.

4.2.3. Empleo protegido

El empleo protegido, a diferencia del empleo ordinario, es una modalidad laboral diseñada para aquellas **Ptcd** que no pueden ejercer una actividad profesional en el mercado ordinario, por presentar obstáculos aún difíciles de sortear.

Actualmente el empleo protegido cuenta con dos modalidades: **los Centros Especiales de Empleo, y los Enclaves laborales**.

4.2.3.1. Centro Especial de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo⁹ (en adelante, también “CEE”) son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de **Ptcd**. Los CEE ofrecen a las **Ptcd** un empleo remunerado y productivo y están concebidos para ayudarlas a superar barreras, siendo su objetivo último la integración de las **Ptcd** en la empresa ordinaria.

Igualmente, los CEE deben prestar, a través de las **unidades de apoyo** la actividad profesional, el soporte y acompañamiento que requieran las **Ptcd**.

Las administraciones públicas podrán destinar compensaciones económicas a los CEE, para contribuir a su viabilidad, estableciendo los mecanismos de control que se estimen pertinentes.

Antes de iniciar la actividad, los CEE en la Comunidad de Madrid tienen que obtener la calificación como tales, del órgano competente, quedando inscritos, una vez obtenida la misma, en el Registro de CEE.

El **órgano competente** ante el que debe obtenerse la calificación es la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante, también “CM”).

Requisitos para obtener la calificación como CEE:

- Acreditar la personalidad del titular del CEE.
- Estar constituida su plantilla, o preverlo si es nuevo, por al menos un 70% de las **Ptcd**.

⁹ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

- La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones adecuadas, que la actividad del CEE precise.

4.2.3.2. Enclaves laborales

Los Enclaves laborales¹⁰ se constituyen para facilitar la transición al empleo ordinario de las **Ptcd** que tengan especiales dificultades para el acceso al empleo ordinario. Esta modalidad consiste en el traslado temporal de las **Ptcd** procedentes de un CEE a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario, a la que suele denominarse “empresa colaboradora”.

A tal efecto se suscribe un contrato entre dicha empresa colaboradora y el CEE para la realización de obras o servicios desempeñados por las **Ptcd**.

Por ejemplo, María tiene una discapacidad superior al 33% y está contratada por un Centro Especial de Empleo (CEE). Actualmente, el CEE ha celebrado un contrato con la empresa de mercado ordinario “Zapaterías Nolasco, SA” para la realización de un servicio específico, dándole a María la oportunidad consistente en el desplazamiento temporal a Zapaterías Nolasco SA para que trabaje en dicho servicio, favoreciendo así el tránsito al mercado ordinario.

La duración mínima del enclave laboral ha de ser de tres meses prorrogable a un máximo tres años. Trascurrido este periodo máximo, podría prorrogarse solo si se acredita que la empresa colaboradora hubiera contratado con carácter indefinido a la **Ptcd**. En todo caso no podrá superar el tiempo de prórroga de seis años.

Para poder llevar a cabo el Enclave, deberá estar formado por cinco **Ptcd** del CEE si la empresa colaboradora tiene más de 50 trabajadores y en caso de tener menos deberá haber mínimo tres **Ptcd**.

4.2.4. Empleo autónomo

El trabajador autónomo es aquella persona que realiza una actividad económica, de forma habitual, personal, directa, y sin sujeción a contrato de trabajo; pudiendo emplear, a su vez, a trabajadores por cuenta ajena.

Existen políticas de fomento del trabajo autónomo de **Ptcd** dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.¹¹ Podrían ser también trabajadores autónomos.

4.2.5. Empleo público

El empleo público es la relación laboral en la que el empleador es la Administración Pública: el Estado, CCAA o cualquier otra entidad pública,

¹⁰ Regulados por el Real Decreto 290/2004, 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales.

¹¹ Disposición adicional segunda del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

frente al empleo privado que es aquel que tiene como empleador una empresa privada.

Se entienden integrantes del empleo público aquellos puestos de trabajo que ofrecen las Administraciones Públicas para las **Ptcd**. En las ofertas de empleo público se deberá reservar una cuota de empleo no inferior al 5% ni superior al 7% para ser habilitadas por las **Ptcd**¹². Por ello, las pruebas selectivas previstas para dichos puestos estarán adaptadas en tiempo y necesidades de las **Ptcd**, así como las preferencias en la elección de plazas.

Listamos a continuación algunos enlaces con información sobre oposiciones, bolsa de trabajo y convocatorias de empleo público:

- <https://www.inap.es/seleccion>
- <https://www.discapnet.es>
- https://administracion.gob.es/pag_Home/empleoPublico/Ofertas-empleo-publico.html
- https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/coleccion/guia_cermi_madrid_2019acceso_al_empleo_publico.pdf

4.3. Tipos de contratos de trabajo

No está previsto un contrato de trabajo específico para las **Ptcd**. Por tanto, las modalidades contractuales son las mismas que suscriben las personas trabajadoras sin discapacidad. Sin embargo, consta en el modelo oficial de contrato de trabajo una casilla que permite constar circunstancias concretas de la persona trabajadora, como puede ser la discapacidad.

Partiendo de lo anterior, en el siguiente apartado se enumeran y describen las modalidades contractuales y sus características principales. Para cada tipo de contrato, existe una especialidad para las **Ptcd**.

4.3.1. Contrato formativo

4.3.1.1. Contrato de formación en alternancia

El contrato formativo cuenta con dos modalidades. El primero de ellos es el contrato de formación en alternancia, que tiene por objeto compatibilizar la formación con el trabajo retribuido por cuenta ajena.

Se puede celebrar, mediante escrito, con personas de cualquier edad, que carezcan de la cualificación profesional reconocida por un título universitario o un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.¹³

¹² Según lo previsto por RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, y RDL 2271/2004 de acceso al empleo público de las Ptcd.

¹³ La certificación profesional necesaria se prevé en la LO 5/2002, de 19 junio, de las Cualificaciones y de

Su duración será el previsto en el plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. Sin embargo, los límites de edad y en la duración máxima no serán de aplicación cuando se concierte con **Ptcd**. Mediante reglamento podrán modularse dichos límites para adecuarlos a la formación, grado de discapacidad y características de las **Ptcd**.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común elaborado por la empresa y la autoridad educativa.

Las jornadas no serán superiores al 65% el primer año y 85% el segundo año de la jornada máxima legal, o la máxima prevista en el convenio colectivo correspondiente, sin poder realizar horas extras, trabajo a turnos o jornadas nocturnas. Tampoco se podrá establecer un periodo de prueba.

La retribución no podrá bajar del 60% el primer año de su vigencia y del 75% el segundo año respecto de la fijada en el convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente y en proporción al tiempo de trabajo efectivo, sin que en ningún caso será menor al salario mínimo interprofesional (en adelante, también “**SMI**”) en proporción a la jornada que realice.

4.3.1.2. Contrato para la obtención de la práctica profesional

Esta modalidad tiene por objeto la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, destinado a quienes tengan la cualificación profesional mencionada en el segundo párrafo del punto 4.3.1.1. de esta Guía y se deberá formalizar por escrito.

Además, deberá formalizarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, salvo en el caso de **Ptcd**, donde podrá concertarse dentro de los cinco años siguientes.

Respecto a la duración, esta no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año, y se podrá establecer un periodo de prueba de duración máxima de un mes. Similarmente a los contratos de formación en alternancia, los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con **Ptcd**, y se podrán desarrollar reglamentariamente para adecuarlos a las **Ptcd**.

La retribución será la fijada por el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos, y en su defecto, será la prevista para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente sin que en ningún caso pueda ser inferior al **SMI** en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4.3.2. Contrato indefinido

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

Podrá ser verbal o escrito, y se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Podrá celebrarse a jornada completa, parcial o para la prestación de servicios fijos discontinuos.

4.3.2.1. Cláusulas específicas del contrato indefinido de las PtcD

Requisitos de las **PtcD**:

Ser **PtcD**.

Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

Inexistencia de vínculo en los 24 meses anteriores a la contratación con la empresa, grupo de empresas o entidad.

Quedan excluidos las **PtcD** que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.¹⁴

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de las **PtcD** con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando la **PtcD** sea:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o PcD.
- b) PtcD con afectación física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Requisitos de la empresa:

Su formalización puede ser verbal o escrita, salvo aquellos en los que se especifique la obligatoriedad de forma escrita (contratos de trabajo de los pescadores, trabajadores a distancia, o trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.)

4.3.3. Contrato de trabajo de duración determinada. Definición. Formalización

El contrato temporal, es aquel que tiene por objeto el establecimiento de una relación laboral entre empresario y la persona trabajadora por un tiempo determinado. Podrá celebrarse a jornada completa o parcial.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifique en el contrato la causa que habilita este tipo de contratación, las circunstancias concretas que lo justifican y su conexión con la duración prevista. Desde la reforma laboral de 2021, las causas habilitantes se han reducido a dos tipos: por **circunstancias de la producción** o por **sustitución de persona trabajadora**.

¹⁴ Excepto cuando haya sido el trabajador el que haya extinguido voluntariamente el contrato, de conformidad con el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Los trabajadores que hayan sido contratados incumpliendo con lo establecido en el punto 4.3.3, y aquellos que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, adquirirán la condición de fijas.

Deberán constar por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Cláusulas específicas del contrato temporal de las **PtcD**

Cuando se formalice el contrato con una **PtcD** el contrato se formalizará por escrito y en modelo oficial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.

- Requisitos de las **PtcD**

- Los mismos que para el contrato indefinido, previsto en el punto 4.3.2.1

- Requisitos de la empresa

- No podrán contratar temporalmente a una **PtcD** las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido injustificado o por despido colectivo de personas trabajadoras sean o no **PtcD**.
 - Los empresarios deberán contratar a **PtcD** a través de la Oficina de Empleo y formalizar los contratos por escrito en el modelo oficial que se facilite por el Servicio Público de Empleo Estatal.

4.3.3.1. Circunstancias de la producción

Se entiende por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad normal de la empresa, generando un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

El contrato temporal por circunstancias de la producción conoce a su vez dos modalidades, el de circunstancias ocasionales imprevisibles y el de circunstancias previsibles.

El primero de ellos se habilita ante circunstancias ocasionales e imprevisibles y ante oscilaciones en las necesidades de personal, no necesariamente imprevisibles. Su duración será de máximo seis meses, aunque puede ampliarse por convenio colectivo por un plazo máximo de un año.

La segunda modalidad (circunstancias previsibles) busca atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.

En este segundo caso, las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Asimismo se reducen las posibilidades de concatenación de contratos temporales, de manera que adquieren la condición de trabajadores fijos aquellos que hubieran sido contratados durante un plazo superior a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal.

Esta limitación alcanza también a las personas trabajadoras que ocupen un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses, mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición, realizados con empresas de trabajo temporal.

4.3.3.2. Sustitución de la persona trabajadora

Esta modalidad contractual tiene por objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo (por ejemplo personas trabajadoras con disfrute de permisos de maternidad o paternidad, vacaciones, etc....) o la cobertura de un determinado puesto mientras dure el proceso de selección.

La persona trabajadora que se pretende sustituir deberá tener derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

Deberá celebrarse por escrito, e identificar a la persona trabajadora sustituida, la causa de la sustitución y de forma muy clara cuál es el puesto de trabajo a cubrir.

En cuanto a la duración del contrato, será la del tiempo que dure el derecho de reserva del puesto de trabajo.

El contrato para la sustitución de una persona trabajadora se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1. La reincorporación del trabajador sustituido.
2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

En contrato de sustitución podrá utilizarse en los siguientes casos:

- a) Sustitución de persona con reserva de puesto trabajo. Pudiendo iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.
- b) Contrato para completar la jornada reducida por causa legal o convencional.
- c) Cobertura temporal de un puesto durante proceso de selección o promoción. En este caso la duración no podrá ser superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4.3.4. Contrato a tiempo parcial

Es el contrato por el que la persona trabajadora se obliga a prestar servicios un determinado número de horas que deberá ser inferior al de la jornada máxima legalmente establecida.

El contrato debe realizarse por escrito en el modelo oficial, indicándose el número de horas ordinarias de trabajo, su distribución horaria y su concentración mensual, semanal y diaria, entendiéndose celebrado a jornada completa de no cumplirse estos requisitos.

La duración del contrato puede ser indefinida o temporal. No obstante, podrá realizar horas complementarias, respetando los límites sin que la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias pueda alcanzar la duración de la jornada a tiempo completo. Será indefinido o a tiempo parcial, y podrán celebrarse contratos a tiempo parcial en las siguientes modalidades contractuales:

- Por tiempo indefinido
- Por circunstancias de la producción o del mercado que produzcan una acumulación de tareas o un exceso de pedidos.
- Contrato para la sustitución de una persona trabajadora

4.3.4.1. Contrato fijo discontinuo

Se considera fijo-discontinuo el contrato parcial que se concierta para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de trabajos de prestación intermitente con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria. También, los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento, de acuerdo con lo que establezca el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

El llamamiento deberá realizarse por escrito, o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación al trabajador, con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

En caso de incumplimiento por la parte contratante con respecto al llamamiento, se podrán ejercer las debidas acciones a partir del momento de la falta de este o desde el momento que se conociese.

No existe ninguna especificidad para las **PtcD**.

4.3.5. Contrato de trabajo a distancia

Es el contrato en el que la actividad laboral se realiza fuera del centro de trabajo, en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar escogido libremente por ésta.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y los trabajadores bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo.

Se entenderá como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad; en el caso de **PtcD**, la empresa deberá asegurar que dichos medios sean accesibles, de manera que se evite cualquier riesgo de exclusión por esa causa.

La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, siempre y cuando en su adopción y aplicación se tenga en cuenta las circunstancias personales del trabajador, como puede ser la concurrencia de discapacidad.

5. Fomento a las empresas en la contratación de personas trabajadoras con discapacidad

La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad aprobado el 13 de diciembre de 2006, que entró en vigor en España en mayo de 2008, obliga a sus firmantes a trabajar con el firme compromiso de la inclusión de las **Ptcd**.

Asimismo, la Constitución Española establece en su artículo 49, el mandato a los poderes públicos de llevar a cabo una política de inclusión de las **Ptcd** y de amparar el disfrute de los derechos que el título I otorga a los ciudadanos, entre los que cabe destacar, a los efectos de esta guía, el derecho al trabajo. Por su parte y en el mismo sentido la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, establece, en su artículo 35, que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

En consecuencia, tanto el legislador como los entes públicos ponen en marcha diferentes actuaciones de fomento del empleo, que se traducen en incentivos y bonificaciones a fin de activar más políticas de empleo y que tiene por finalidad la inclusión laboral de las **Ptcd** en el sistema ordinario de trabajo, fomentándose mediante diversas líneas de subvenciones que tienen como beneficiarios a empresas ordinarias y/o fundaciones.

En relación con lo anterior, los Organismos Públicos tanto a nivel estatal como a nivel Autonómico -en especial la Comunidad Autónoma de Madrid-, establecen una serie de incentivos, bonificaciones y/o medidas, que procuran aumentar y potenciar la contratación de las **Ptcd**.

En este punto de la guía, Desglosamos a continuación las diferentes medidas de fomento que existen en la actualidad, distinguiendo entre aquellas fomentadas por el Estado y las que ofrece la comunidad autónoma.

5.1. Ayudas a la empresa contratante a nivel estatal

A nivel estatal, podemos encontrar (i) subvenciones para las empresas en la contratación indefinida de **Ptcd**, (ii) bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, (iii) subvenciones por adaptación de puesto de trabajo y (iv) deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.

5.1.1. A la contratación indefinida

5.1.1.1. Subvención

Contratación indefinida de **Ptcd** con discapacidad reconocida (igual o superior al 33%), o que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o de gran incapacidad, inscritos en el Servicio Público de Empleo. Al comienzo del contrato a tiempo completo la empresa recibirá 3.907€¹⁵, de tratarse de un contrato a tiempo parcial el importe se verá reducido en proporción a la jornada pactada.

5.1.1.2. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social

Son deducciones en la cuota de la Seguridad Social, que resultan de la aplicación de determinados porcentajes a la misma, y que tienen por objeto reducir los costes de cotización que tienen las empresas, con la finalidad de potenciar el acceso de las **Ptcd** al mercado laboral.

Para que los empleadores puedan ser beneficiarios de estas bonificaciones, deben incorporar a la **Ptcd** mediante contrato indefinido. Las bonificaciones previstas por ley¹⁶ son las siguientes:

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social			
	Grupo Edad	Hombres	Mujeres
Ptcd, sin discapacidad severa:	Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
	Con 45 años o más	5.700€/año	5.700€/año
Ptcd, con discapacidad severa¹:	Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
	Con 45 años o más	6.300€/año	6.300€/año

La anterior tabla se aplicará igualmente para aquellos casos de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con una **Ptcd**.

La duración de los beneficios sobre las cuotas se mantendrá durante toda la vigencia del contrato.

5.1.1.3. Subvención para la adaptación del puesto de trabajo

Se estipula una subvención de 901,52€ en concepto de adaptación del puesto de trabajo.

¹⁵ La subvención varía cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, que se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. Cuando se contrate por tiempo indefinido a personas con capacidad intelectual límite, la cuantía de la subvención será de 2.000 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo, según lo dispuesto en el RD 368/2021 de 25 mayo.

¹⁶ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

5.1.1.4. Deducciones de la cuota del Impuesto de Sociedades

Se establece una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades que asciende a 9.000€ por persona y año en que se haya incrementado el promedio de **Ptcd** en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, o en 12.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de **Ptcd** en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.¹⁷

5.1.2. A la contratación temporal

5.1.2.1. Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social

Las empresas pueden gozar de un tanto alzado de bonificación en las cuotas de la Seguridad Social, que irá en función de la edad y del sexo de la **Ptcd**.

Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social			
	Grupo Edad	Hombres	Mujeres
Ptcd sin discapacidad severa:	menores de 45 años	3.500€/año	4.100€/año
	con 45 años o más	4.100€/año	4.700€/año
Ptcd con discapacidad severa:	Grupo Edad	Hombres	Mujeres
	menores de 45 años	4.100€/año	4.700€/año
	con 45 años o más	4.700€/año	5.300€/año

En los contratos para la sustitución de persona trabajadora con **Ptcd** desempleadas, para sustituir a **Ptcd** en situación de incapacidad temporal, durante el período que persista dicha situación, la empresa gozará de una bonificación del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

Hay una bonificación para la contratación, indefinido o temporal, de **Ptcd** por los CEE del 100%.

5.1.3. Contratación mediante contratos formativos

Contratos definidos en el punto 4.3.1 de esta Guía. Se prevé un incentivo a las empresas para la contratación de **Ptcd**, mediante la reducción de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

En los contratos de formación en alternancia, la reducción se aplica con respecto al número de trabajadores en plantilla de la empresa. Para los contratos destinados a la obtención de la práctica profesional, la reducción es fija, independientemente del número de personas trabajadoras.

¹⁷ Según dispone el artículo 38 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades

5.1.3.1. Reducción de las cuotas empresariales en contratos de formación en alternancia

	<i>Reducción de las cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunta</i>
Con menos de 250 trabajadores	100%
Con 250 trabajadores o más	75%

5.1.3.2. Reducción de las cuotas empresariales en contratos para la obtención de la práctica profesional

Reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

5.1.4. Contratación por un Centro Especial de Empleo (CEE)

5.1.4.1. Bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social

En cualquier modalidad contractual, si un CEE contrata a una **PtcD**, percibirá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto.

5.1.5. Autónomos

Aquellas **PtcD** con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que causen alta en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), pueden ser beneficiarias de la concesión directa de determinadas subvenciones, así como también ser beneficiarios de bonificaciones y reducciones en las cuotas a la Seguridad Social¹⁸.

Existen tres tipos de subvenciones: las ayudas destinadas al establecimiento, las subvenciones de tipo financiero y las subvenciones destinadas a la formación y asistencia técnica.

Las subvenciones para el establecimiento como autónomo como en el caso de las **PtcD** pueden graduarse atendiendo a las circunstancias personales del trabajador, en función de las dificultades que puedan tener para su acceso al mercado laboral:

1. Las ayudas por establecimiento como trabajador autónomo o por cuenta propia son de hasta 7.500€.
2. La Subvención financiera es el equivalente a una reducción de hasta cuatro puntos del interés fijado en la entidad de

¹⁸ Real decreto 818/2021 de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de empleo.

crédito pública o privada que conceda el préstamo, con un límite de subvención de hasta 9.000€ máximo. El trabajador podrá optar, por una ayuda directa destinada a inversiones para la creación y puesta en marcha de la empresa, con el límite del 50 por ciento del coste de adquisición y hasta un máximo de 9.000€.

3. Subvención para la formación de los cursos que haya recibido el destinatario con un importe de hasta 75% del coste de dicha formación con un máximo de 2.400€.
4. Subvención para la asistencia técnica: financiación parcial de servicios externos para la mejora del desarrollo de la actividad empresarial, de hasta el 75% del coste de los servicios prestados con un máximo de 2.000€.
5. Existe una subvención especial para las PtcD por adaptación del puesto de trabajo, con una cuantía de 1.800€.

5.1.5.1. Requisitos

Los trabajadores autónomos que quieran ser beneficiarios de estas ayudas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- i) alta inicial en el RETA, y
- ii) no haber estado de alta en el RETA en los 2 años anteriores.

Cuando una **PtcD** quiera obtener ese tipo de ayuda en el momento de establecerse como autónoma, previamente deberá haberse inscrito como demandante de empleo ante el ente público gestor en esa materia.

Las **PtcD** serán beneficiarias directas de las subvenciones y reducciones con independencia de su situación laboral cuando no se establezcan expresamente otros requisitos.

5.1.5.2. Beneficios

Si la **PtcD** que sea Trabajador Autónomo opta por la base mínima de cotización, se le aplicaría una reducción que consistiría en una cuota única mensual de 60 € durante los

12 meses siguientes al alta. Si el autónomo desarrollase su actividad económica en un municipio de menos de 5.000 habitantes, el periodo se ampliará hasta los 24 meses.

Si opta por cotizaciones superiores a la mínima que le corresponda, la reducción será equivalente al 80% de la cuota, incluida la IT, durante los 12 meses inmediatamente posteriores al alta.

5.2. Ayudas de la Comunidad Autónoma de Madrid

Una vez estipuladas las medidas de fomento que existen a nivel estatal, procedemos a desglosar en este apartado las ayudas aprobadas por la Comunidad Autónoma de Madrid.

En este marco de actuación, la Comunidad de Madrid establece una batería de incentivos para que las empresas del mercado ordinario contraten aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, entre ellos las **Ptcd**.

5.2.1. Subvenciones

Las subvenciones¹⁹ son gestionadas por la Consejería competente en materia de empleo, destinadas a la inclusión laboral de las **Ptcd** en el mercado ordinario de trabajo y se establece el procedimiento su concesión, siendo su órgano responsable la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad.

La finalidad de las ayudas es el fomento de la inclusión laboral de las **Ptcd** en el mercado ordinario de trabajo²⁰.

Para poder acogerse a estas subvenciones, las **Ptcd** deberán cumplir con los siguientes requisitos²¹:

- a) Hallarse al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.
- b) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias con el Estado y con la Comunidad de Madrid.
- c) Haber realizado el plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.f) de la Ley 2/1995, de 8 de marzo, de subvenciones de la Comunidad de Madrid.

No podrán ser beneficiarios aquellas **Ptcd** en quienes concurren ciertas circunstancias²², como son:

- Haber sido condenado mediante sentencia firme, o sancionado mediante resolución firme, a la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones.
- Haber solicitado la declaración de concurso.

¹⁹ Las ayudas para el fomento de empleo de las **Ptcd** en el mercado ordinario de trabajo se han regulado en la Comunidad de Madrid mediante Orden de 5 de septiembre de 2018, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.

²⁰ De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo y Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

²¹ Establecidos en el artículo 6 de la Orden de 5 de septiembre de 2018, de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la inclusión laboral de las **Ptcd** en el mercado ordinario de trabajo.

²² Artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social.
- Tener la residencia fiscal en un paraíso fiscal.
- No hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones.
- Haber dado lugar a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.

5.2.1.1. Subvenciones para el fomento del empleo de las PtcD en el mercado ordinario

A) En la Comunidad Autónoma de Madrid se dispone de una serie de ayudas por cada contratación indefinida o transformación de contrato temporal en indefinido de las **PtcD**, que son las siguientes:

- 5.500€ por cada contrato inicial indefinido o transformación en indefinido de un contrato temporal de personas con grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%..
- 500€, que se suman al importe anterior, en el caso en que la persona contratada sea una mujer o pertenezca al colectivo de personas trans.
- Ayuda adicional de 2.000€ para los autónomos que contraten a su primer empleado.
- Si el contrato es a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada.

B) Subvenciones por adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901€ por trabajador contratado.

5.2.1.2. Subvención para el fomento de la contratación de PtcD procedentes de un Enclave laboral

Subvenciones por la contratación indefinida de **PtcD** con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% o para aquellas **PtcD** física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%:

A) Subvención de 9.500€, por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa, por **PtcD** contratada con discapacidad severa.

- 10.000€ en el caso en que la persona sea una mujer.
- Para los autónomos que contraten a su primer empleado **PtcD**:
 - 11.500€ en el caso que la persona contratada sea un hombre.

- 12.000€ en el caso en que la persona contratada sea una mujer.

B) Subvenciones por adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal de hasta 901€ por **PtcD** contratada.

C) Subvención de 7.500€ por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa, por **PtcD** contratada sin discapacidad severa.

i) 500€, que se suman al importe anterior, en el caso en que la persona sea mujer.

ii) Ayuda adicional de 2.000€ para los autónomos que contraten a su primer empleado **PtcD**.

Si el contrato a **PtcD** es a tiempo parcial la subvención se reduce proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

5.2.1.3. Subvenciones para el fomento de la contratación estable de PtcD jóvenes en el mercado ordinario

Subvención por contratación indefinida en el mercado ordinario de trabajo de jóvenes en edad laboral, menores de 30 años, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, con residencia en la Comunidad de Madrid, que ni estudien ni trabajen, inscritos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en situación de beneficiario y que no hubieran sido destinatarios de estos incentivos con anterioridad.

i). 5.800€ por cada **PtcD** joven contratado con carácter indefinido, cuando se contrate a jornada completa y con duración del contrato de al menos 12 meses.

ii). El importe aumenta hasta los 6.500€ si la persona trabajadora presenta:

- Parálisis cerebral, enfermedad mental, o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%;
- Discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

iii). Las cuantías anteriormente detalladas se incrementarán en 500€ cuando la **PtcD** contratada sea mujer.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial de la **PtcD**, el importe de la subvención se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida, teniendo en cuenta que la jornada no podrá ser inferior al 62,5% de la jornada a tiempo completo.

Si se produjeran extinciones de contratos subvencionados, por voluntad de la **PtcD**, muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad y siempre que el contrato haya tenido una duración de al menos 6 meses, el importe de la subvención se reducirá en un 50%.

5.2.1.4. Subvenciones para el empleo con apoyo de PtcD en el mercado ordinario

El empleo con apoyo supone un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo. Se prevé la Subvención para la financiación de costes laborales y de Seguridad Social que, generados a la empresa durante el período de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Varía en función del número de **PtcD** y el grado de discapacidad:

- i. 6.600€ anuales por cada **PtcD** con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- ii. 4.000€ anuales por cada **PtcD** con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- iii. 2.500€ anuales por cada **PtcD** con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, o personas sordas y con discapacidad auditiva reconocida igual o superior al 33%.

El importe de las subvenciones se reducirá proporcionalmente en función de la duración del contrato de cada **PtcD** y de su jornada.

5.2.2. Procedimiento para su solicitud

La Comunidad Autónoma de Madrid dispone para la solicitud de todas las medidas de fomento contenidas en el punto 5.2 de esta Guía, de un sistema procedimental concreto, que se resume en:

- i). El plazo para la presentación de las solicitudes de estas ayudas es de tres meses a contar desde la fecha de alta en la Seguridad Social de los contratos subvencionados, o desde la fecha de finalización de la adaptación, dotación o eliminación de barreras que corresponda.
- ii). La presentación de solicitudes y, en su caso, de documentación que debe acompañarlas se realizará en el registro electrónico de la Consejería competente en materia de empleo, al que se podrá acceder a través del Portal de Administración Electrónica de la Comunidad de Madrid
- iii). El procedimiento: por el que se concederán las subvenciones será el de concesión directa, según lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

- iv). Una vez instruido el procedimiento, el órgano instructor formulará la propuesta de resolución correspondiente y la elevará al órgano competente para resolver. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de seis meses, a contar desde la entrada de las solicitudes en el registro de la administración competente para su tramitación.
- v). La orden de concesión de la subvención determinará la cuantía de la subvención concedida, la forma de justificación y pago y demás circunstancias exigibles para el cobro de la misma, recursos y cualesquiera otras condiciones particulares que deban cumplir los beneficiarios.
- vi). La cuantía de la subvención será pagada de una sola vez, previa comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos en estas normas reguladoras.

5.3. Supuesto práctico de cálculo de contratación de las PtcD

Pedro, residente en Madrid, soltero, de 29 años, es una **PtcD**. Trabaja como Jardinero en una Empresa ordinaria. Tiene un contrato indefinido de 40 horas. Discapacidad mayor o igual al 65%. Percibe 1.264,42€ brutos cada mes en concepto de salario.

	Coste para la empresa 1º año	Coste anual
Sueldo anual	15.233,04€	15.233,04€
Subvención al comienzo del contrato	(-3.907€) (-5.500€)	
Bonificación anual en las cuotas de SS	(-5.100,00€)	(-5.100,00€)
Subvención para la adaptación del puesto (en su caso)	(-901,52€) (una sola vez)	
Deducción de la cuota del Impuesto de Sociedades	(-9.000€ /año)	(-9.000€ /año)
Coste total para la Empresa (anual)	0€	1.133,04€

Hay subvenciones que se aplican solo en el primer año de contratación de la **PtcD**, que son la subvención al comienzo del contrato y la subvención para la adaptación del puesto de trabajo. En los años siguientes, dichas cuotas no se cuantifican, y al cálculo de contratación se le aplicarán solamente las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social, que se aplican anualmente, y la deducción de la cuota del impuesto de Sociedades, que también se aplica anualmente.

6. Obligación legal de reserva de puesto de trabajo en las empresas para la PtcD

6.1. Reserva de puesto de trabajo

Una de las medidas fundamentales para lograr la inclusión de las **PtcD** en el mundo laboral fue sin duda la fijación por ley de una cuota obligatoria de contratación laboral de **PtcD** por parte de las empresas²³.

6.2. Cuota de reserva de puestos de trabajo

La ley establece una obligación de reserva de puestos de trabajo a **PtcD** por el cual las empresas con una plantilla superior a 50 o más personas trabajadoras deben cubrir el 2% de dicha plantilla con **PtcD**. Es decir, 1 por cada 50 empleados. Así, si la empresa tiene 100 empleados serán dos, 150 tres y así sucesivamente. Es necesario alcanzar cada fracción de 50 trabajadores para aumentar el número de puestos de trabajo reservados; por tanto, si una empresa tiene 101 trabajadores deberá reservar 2 puestos de trabajo para personas con discapacidad y si tiene 149 también, solo a partir de 150 deberá contratar 3 trabajadores con discapacidad.

Sin embargo, en las ofertas de empleo público se reserva un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre **PtcD** que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad. La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas sean cubiertas por personas con discapacidad intelectual reconocida, y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

Se persigue de esta forma crear una discriminación positiva que obligue a la contratación de **PtcD**, que sin la obligación legal podrían tener peores perspectivas de acceder a un puesto de trabajo.

6.3. Normativa de aplicación

La base legislativa que regula el derecho del acceso al trabajo de las **PtcD** tiene distintas fuentes normativas (leyes) de distinto rango.²⁴

En cualquier caso, no pretendiendo esta Guía ser un manual de consulta o formación jurídica, se detallan someramente a continuación aquellas normas que entendemos que por su importancia son las más relevantes respecto a la fijación de la obligación de contratación de personas con

²³ Obligación recogida por primera vez en la Ley 13/1982 de inclusión social de los minusválidos, más conocida como LISMI, hoy incorporada en el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.

²⁴ Desde el derecho fundamental recogido en la Constitución española en su artículo 49, a normativa más específica como la señalada anteriormente, (LISMI), y que sigue hoy incorporada en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.

discapacidad y que podrían ser objeto de consulta para un conocimiento más detallado.

- Artículo 49 de la Constitución Española:
 - *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e inclusión de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”*
- Convención Internacional de la ONU sobre los derechos de personas con discapacidad aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006
- Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Texto Refundido de la Ley general de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre.
- RD 364/2005 de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

6.4. Empresas con obligación de reserva de puesto de trabajo

Están obligadas a la reserva de puestos de trabajo para las **Ptcd**, todas las empresas privadas cualquiera que sea su forma jurídica (es decir tanto sociedades mercantiles como cooperativas, sociedades civiles, fundaciones, personas físicas, etc.), que tengan o superen la plantilla mínima que establece la ley, esto es 50 o más trabajadores.

Esta obligación abarca también a las empresas públicas, tanto estatales como autonómicas y locales.²⁵

6.5. Colectivos de Ptcd con derecho a acceder a los puestos reservados

Determinadas las empresas que deben reservar puesto de trabajo, la siguiente cuestión es fijar que **Ptcd** tienen la consideración de personas con discapacidad a los efectos de tener acceso a los puestos de trabajo reservados por las empresas para este colectivo.

En la actualidad, y según dispone el artículo 4.2 de la Ley General de discapacidad, se distinguen dos grupos:

²⁵ No están afectas al RD 1/2013 de 29 de noviembre las administraciones y organismos que se rigen por las normas de empleo público, ámbito para el cual el Real decreto 5/2015, de 30 de octubre y el Real Decreto 227/2004, de 3 de diciembre regulan la reserva de puestos en la función pública para las **Ptcd**.

- Las **Ptcd** a las que se haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Los pensionistas de Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran incapacidad. Los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad se considera que tienen también una discapacidad igual o superior al 33% y, por tanto, con derecho a cubrir los puestos de trabajo reservados para este colectivo.

Esta situación deberá acreditarse oficialmente según determinan las distintas regulaciones estatales y autonómicas.

En Madrid, la competencia para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía de interesados que residan en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid corresponde a la Consejería de Servicios Sociales, mediante dictámenes técnico-facultativos emitidos por los Equipos de valoración y Orientación adscritos a los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales.²⁶

6.6. Número de puesto de trabajo a reservar por las empresas

En el apartado 6.2 se indicó que la obligación de contratación de **Ptcd** debe hacerse en un 2% de la plantilla de las empresas por cada 50 trabajadores.

El cómputo del número de puestos de trabajo a reservar debe realizarse de la totalidad de la empresa y no de cada centro de trabajo, por lo que el cumplimiento de la contratación del 2% de personas trabajadoras con discapacidad solo se dará si el 2% de total de la plantilla está copado con personas trabajadoras con discapacidad con independencia que haya centros concretos que cumplan o superen esta cifra.

6.7. Cálculo del 2% de plantilla a efectos de fijar el número de Ptcd que debe tener contratada una empresa

Para este cálculo, hay que tomar un periodo de referencia que son los 12 meses anteriores a la fecha en la que se realiza el cómputo. Dado que se trata de una obligación permanente que puede variar según se modifique al alza o la baja la plantilla, su cumplimiento es constante y corresponde a la empresa su control.

Para el cómputo de la plantilla deberán incluirse:

- Los contratos indefinidos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

²⁶ Orden 710/2000, de 8 de mayo, de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se establece el procedimiento de actuación para la aplicación y desarrollo del Real Decreto 1971/1999, sobre Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Minusvalía

- Las personas trabajadoras con contratos de duración determinada superior al año se computarán como fijos.
- las personas trabajadoras contratadas por tiempo de hasta un año se computarán según los días trabajados en el periodo de referencia. Cada 200 días se computará un trabajador más.

El cómputo de la plantilla se efectuará teniendo en cuenta tanto los días efectivamente trabajados, como los de descanso semanal, días festivos y vacaciones.

Por último, hay que indicar que se incluyen en el cómputo sólo los empleados por cuenta ajena, estando excluidas otras formas de contratación como socios trabajadores o prestadores de servicios. Tampoco se incluyen en este cómputo las personas trabajadoras contratadas a través de Empresas de Trabajo Temporal en las empresas a las que han sido puestos a disposición.

6.8. Formas de cumplimiento de la obligación de contratación del 2% de la plantilla con PtcD

Existen dos formas de cumplimiento:

6.8.1. A través de la contratación directa de las PtcD.

Esta modalidad consiste en la contratación directa por las empresas de las **PtcD** en el número que les corresponda en función de su plantilla.

Respecto a la forma de contratación, ni la Ley ni tampoco ninguna normativa de desarrollo, especifica qué tipología debe utilizarse. Por lo que tanto la contratación temporal como indefinida serán válidas, así como incluso la contratación a tiempo parcial o fijos discontinuos, debiéndose cumplir en todo caso los requisitos de cada modalidad.

Es la falta de previsión de la norma la que nos lleva a realizar esta interpretación analógica, que hace suya incluso la Inspección de Trabajo. No obstante, una utilización de la contratación a tiempo parcial que se pueda considerar abusiva puede entenderse realizada en fraude de Ley y, por tanto, dar lugar a actuaciones inspectoras que finalicen en sanción.

6.8.2. Con las medidas alternativas previstas, previa obtención de la certificación de excepcionalidad.

En determinados supuestos y bajo el cumplimiento de los requisitos que se establezcan reglamentariamente, la contratación directa de las **PtcD** puede sustituirse por lo que se conoce como medidas alternativas.

Estas medidas se encuentran recogidas en el artículo 2 del RD 364/2005 de 8 de abril que establece cuáles son las cuatro formas sustitutivas de cumplimiento de la obligación de contratación de **PtcD** de forma directa:

- a) La celebración de un contrato con un Centro Especial de Empleo, o con una **PtcD** autónoma, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

- b) La celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo, o con una **PtcD** autónoma, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de **PtcD**, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las **PtcD** que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su inclusión en el mercado de trabajo. Así pues, como alternativa a la contratación directa de **PtcD**, puede cumplirse por medio de donaciones a TALITA, FUNDACION PRIVADA MADRID, que pueden realizarse *on line* (<https://www.fundaciontalitamadrid.es/donations/tu-cole-mi-cole>) o por el medio que concierte con la Fundación, como a otras fundaciones que cumplan con los requisitos.
- d) La constitución de un Enclave laboral, como medida de fomento del empleo, previa suscripción del correspondiente contrato con un Centro Especial de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves laborales como medida de fomento del empleo de **PtcD**.

El importe por el cual las empresas deben contribuir en cada uno de los supuestos enumerados:

En el supuesto a contratos mercantiles o civiles con un Centro Especiales de Empleo o trabajadores autónomos, (medida a b y d) su importe anual habrá de ser al menos, tres veces el Indicador Público de rentas de efectos múltiples (IPREM) anual, por cada PtcD dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

Se señala, a título enunciativo, que el IPREM para el año 2021 está fijado en 6.778,80€ por lo que el importe por cada PtcD dejado de contratar de forma directa será este año de 20.336,40€ anuales

En el supuesto de donaciones (medida c) o acciones de patrocinio, el importe será como mínimo del 1,5% del IPREM.

6.8.3. Otros requisitos de las medidas alternativas

- a) Al tratarse de medidas sustitutivas, las empresas no pueden optar por las mismas de forma unilateral, sino que se requiere del certificado de excepcionalidad de la administración competente, que dependerá de la implantación territorial de la empresa. Ante esta deberán justificar la imposibilidad de cobertura total o parcial de los puestos de contratación directa de **PtcD** que les correspondan por alguna de los siguientes motivos:
 - a. Imposibilidad de los servicios públicos de empleo

competentes o las agencias de colocación de atender la oferta de empleo solicitada.

- b. Que se acrediten por la empresa cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar **PtcD** a la plantilla de la empresa.
- b) Acogerse a esta opción puede tener su origen tanto en una decisión de la empresa como en acuerdos alcanzados en la negociación colectiva.
- c) La autorización se concede por un periodo temporal de tres años. Trascurrido dicho plazo las empresas deberán solicitar una nueva autorización si persisten las causas por la que no pueden contratar directamente a **PtcD**.

6.9. Infracciones y sanciones por incumplimiento de la obligación de reserva

Aunque el objetivo de esta ley consiste la inclusión de las **PtcD** en el mercado laboral para lograr su plena inclusión social, y en este sentido la labor de la inspección suele buscar más el seguimiento y la prevención que la sanción, se establecen sanciones de entre 626€ y 6.250€ en función de la graduación de la falta²⁷ por el incumplimiento de las medidas de reserva por parte de la empresa.

En todo caso, las infracciones cometidas con anterioridad al 31-12-2021 se sancionarán conforme a las cuantías y se someterán al régimen de responsabilidades vigente con anterioridad.

²⁷ Artículo 15.2 de la Ley de infracciones y sanciones del orden social (en adelante, también, "LISOS").

7. Representación legal de las Personas Trabajadoras

La normativa laboral ordinaria no prevé ninguna limitación ni referencia específica a la **Ptcd** como factor de limitación o de adaptación, por lo que debe interpretarse en correcta aplicación del principio de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad y accesibilidad universal su derecho a la representación en el ámbito laboral. De este modo, se entiende que cada toda **Ptcd** tiene derecho a la actividad sindical, a la constitución de organizaciones que estime conveniente, a la afiliación sindical de su elección y el abandono de la misma.

Además, deberá tenerse en cuenta la regulación especial para los Centros Especiales de Empleo, que establece que, *"El ejercicio de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros especiales de empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común."*²⁸ Es decir, la regulación específica remite a la normativa laboral común.

²⁸ Artículo 20 del RD 1368/1985.



8. Extinción del contrato de trabajo

La normativa reguladora de la extinción del contrato de trabajo no prevé específicas medidas para las **Ptcd**, más allá de la prohibición de la discriminación por razón de discapacidad. Así pues, salvo lo que se dirá sobre esta prohibición más adelante, cuanto se refiere a continuación en relación con la extinción del contrato de trabajo es de aplicación a todas las personas trabajadoras, sean o no discapacitadas.

El **contrato de trabajo** permanece en vigor, desplegando sus efectos legales, mientras que no se extinga.

Las causas de **extinción** del contrato de trabajo son las siguientes:

- a) **Acuerdo** entre el **trabajador** y el **Empleador**.
- b) Causas mencionadas válidamente en el contrato de trabajo.
- c) Agotamiento del tiempo convenido en los **contratos temporales**.
- d) **Dimisión** del trabajador (baja voluntaria)
- e) Muerte, **gran incapacidad** o **incapacidad permanente total** o **absoluta** del trabajador (salvo en determinados supuestos).
- f) **Jubilación** del trabajador.
- g) Muerte, jubilación o incapacidad del empleador **persona física** o extinción de la **personalidad jurídica** del empleador **persona jurídica** (disolución de sociedad).
- h) **Fuerza mayor** que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada por la **Autoridad Laboral**.
- i) Despido fundamentado en **causas económicas, técnicas, organizativas** o **productivas**.
- j) Despido fundamentado en **ineptitud** del trabajador, conocida o **sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo; faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, que se den con determinada frecuencia; insuficiencia de consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias necesarias para el mantenimiento del empleo, en el caso de contratos de trabajo por tiempo

indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro sin dotación económica estable y financiadas por la Administraciones Públicas, para la ejecución de planes y programas públicos.

k) Despido fundamentado en falta **imputable** al trabajador.

l) Voluntad del trabajador, fundamentada en incumplimiento contractual del empresario.

m) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de violencia de género.

Las causas más frecuentes de extinción del contrato de trabajo son la expiración o agotamiento del plazo por el que se concertaron, en los contratos temporales (c) y el despido, ya fundamentado en causas objetivas- llamado despido objetivo (i) y (j)- ya sea por causas imputables al trabajador (k) -llamado despido disciplinario.

Los contratos temporales también se pueden extinguir por la reincorporación del trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo, la expiración o agotamiento del término legal para su reincorporación o por finalización del proceso de selección de trabajador (en los de sustitución de persona trabajadora).

A la extinción del contrato temporal de trabajo, el empleador debe satisfacer la correspondiente indemnización, que asciende a doce (12) días de salario por año trabajado.

Además de esta indemnización, el empleador debe satisfacer a la persona trabajadora las cantidades que a fecha de efectos de la extinción contractual le adeude por cualquier concepto derivado del contrato de trabajo, tales como -por ejemplo- salario, partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias (si no estuvieran prorrateadas, esto es, si el trabajador no las hubiera estado percibiendo en su salario mensual) y, en su caso, compensación por vacaciones pendientes de disfrutar a fecha de efectos de la extinción contractual.

La contratación temporal, tal y como se detalla en el capítulo cuarto de esta Guía, sólo puede darse por dos motivos tasados: por circunstancias de la producción, o cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo. El contrato temporal suscrito cuando no se dan ninguna de estas circunstancias (contrato temporal suscrito en **fraude de ley**), se presume por tiempo indefinido. Así pues, a la finalización del contrato temporal suscrito en fraude de ley, la indemnización (por despido, no ya por extinción contractual del contrato temporal) sería la que corresponde al despido improcedente, equivalente al salario correspondiente a treinta y tres (33) días, con un máximo de veinticuatro (24) mensualidades de salario.

Si a la expiración del plazo por el que se haya concertado contrato temporal, no existe **denuncia** por las partes (ni empresa ni trabajador promuevan la extinción contractual) y el trabajador continúa trabajando, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite o pruebe que el contrato de trabajo era temporal.

Las personas trabajadoras que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, excepto para las relaciones laborales de sustitución de persona trabajadora.

A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado (excepto en el contrato para la sustitución de persona trabajadora).

A la extinción del contrato de trabajo de **PtCD** se aplica el régimen general.

8.1. El despido en general. Causas de despido. Modalidades de despido

El despido es una de las causas de extinción del contrato de trabajo.

El despido debe motivarse en alguna/s de las causas que la normativa laboral y/o el convenio colectivo de trabajo aplicable establezcan como tales.

En consideración a la justificación que motiva el despido, este puede ser disciplinario o por causas objetivas.

a) Despido disciplinario:

El **despido disciplinario** es el que se fundamenta en hecho/s constitutivos de falta muy grave, imputable al trabajador. La causa del despido disciplinario es, por tanto, una actuación culpable del trabajador que la normativa laboral o el convenio colectivo de trabajo aplicado en la empresa tengan establecida como falta de gravedad suficiente como para motivar el despido del trabajador.

b) Despido por causas objetivas:

El **despido por causas objetivas** es el que se fundamenta en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas afectantes a la explotación empresarial del empleador. Por tanto, a diferencia del despido disciplinario, el despido por causas objetivas no está fundamentado en incumplimiento del trabajador.

Además de los despidos por causas objetivas de tipo económico, técnico, organizativo o productivo, existen también los siguientes despidos por causa objetiva:

- a) por ineptitud del trabajador, conocida u ocurrida con posterioridad a su contratación;
- b) por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo;
- c) por faltas de asistencia, aun justificadas pero intermitentes, que se den con determinada frecuencia;
- d) por la insuficiencia de consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias necesarias para el mantenimiento del empleo, en el caso de contratos de trabajo por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro sin dotación económica estable y financiadas por la Administraciones Públicas, para la ejecución de planes y programas públicos.

Mención aparte merece el -coloquial o informalmente llamado- **auto despido**, consistente en la extinción del contrato de trabajo impulsado por el trabajador, motivada en un incumplimiento contractual del empresario. La estimación de las pretensiones del trabajador que promueva la resolución de su contrato de trabajo por ese incumplimiento empresarial por virtud de sentencia favorable al trabajador le da derecho a este a la indemnización por despido improcedente.

En consideración al número de trabajadores afectados por despido objetivo motivado por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en relación con el número de trabajadores de la empresa, el despido puede ser **individual** o **colectivo**, afectando ello fundamentalmente al procedimiento que debe seguirse para llevar a cabo el despido/s.

Los despidos deben tramitarse con arreglo al procedimiento establecido para el despido colectivo si afectan, al menos, a:

- a) Diez trabajadores, en empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- b) Diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, en aquellas empresas que ocupen a entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

El despido colectivo debe tramitarse con arreglo a un procedimiento legal que impone, entre otras medidas, la celebración de reuniones de negociación (durante el llamado **período de consultas**) que deben tratar,

como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La empresa puede llevar a cabo los despidos aun cuando estas negociaciones no concluyan con acuerdo. Ello sin perjuicio de que los trabajadores impugnen los despidos.

En el supuesto en que el trabajador sea una **Ptcd**, se aplica el régimen general.

8.2. Formalidades del despido

El despido debe ser notificado por escrito al trabajador, haciendo constar en la **carta de despido**, los hechos que lo motivan y la **fecha de efectos** del despido.

En la fecha de efectos del despido, la empresa debe hacer ofrecimiento a la persona trabajadora, de las cantidades que se le adeuden por cualquier concepto derivado de la relación laboral (salario, compensación por vacaciones pendientes de disfrutar, gastos asumidos por el trabajador con ocasión de su trabajo...). A la misma fecha, la persona trabajadora debe devolver al empleador todos los objetos puestos a su disposición para el trabajo, tales como ordenador, teléfono, vehículo, documentación y herramientas de trabajo.

En el despido por causa objetiva, con ocasión de la entrega de la carta de despido, la empresa debe ofrecer a la persona trabajadora indemnización por despido en importe de veinte días de salario bruto por año de servicio (con **prorrateo** por meses de los períodos de tiempo inferiores a un año), con un máximo de doce (12) mensualidades de salario. Así, por ejemplo, la indemnización por despido por causas objetivas de un trabajador cuya antigüedad en la Empresa sea de un año y medio (1,5) y cuyo salario anual bruto con prorrateo de gratificaciones extraordinarias sea de 14.000,00€, sería de 1.150,50€. Esta cantidad es la que resulta de multiplicar 20, por el salario bruto diario de 38,35€ (14.000,00€ anuales/365 días), por la antigüedad (1,5).

Cuando el despido objetivo se fundamenta en causa económica y, como consecuencia de su situación económica, la empresa no puede ofrecer a la persona trabajadora esta indemnización, debe hacer constar esta circunstancia en la carta de despido. En este caso, la empresa no está obligada a ofrecer la indemnización por despido con ocasión de su notificación, pero sí debe hacerlo en la fecha de efectos del despido.

El despido por causa objetiva debe notificarse a la persona trabajadora con, al menos, una antelación (llamada **preaviso**) de quince (15) días respecto de la fecha de efectos del despido, si bien este periodo podrá sustituirse por los salarios al plazo de preaviso incumplido.

En el supuesto de que el trabajador sea una **Ptcd**, se aplica el régimen general.

8.3. Consecuencia de la inobservancia de las formalidades

8.3.1. Despido verbal y despido tácito

Cuando el despido no se notifica por escrito, se denomina despido verbal.

Aunque la ley establece la obligación de notificar el despido por escrito, el despido que se comunica verbalmente extingue efectivamente el contrato de trabajo.

Ante el despido verbal es muy recomendable que la persona trabajadora obtenga de la empresa (o, al menos, lo intente) alguna constancia expresa o documento en que conste su voluntad explícita de despedir al trabajador. Para ello, la persona trabajadora puede, por ejemplo, remitir al empleador un requerimiento fehaciente (*burofax* con acuse de recibo y certificación de contenido, telegrama con acuse de recibo, acta notarial de notificación...) o bien le requiera de palabra, en presencia de testigos, para instarle a que se pronuncie sobre el despido. La presentación de **papeleta de conciliación** en plazo no basta para presumir la existencia de despido verbal.

De no obtenerse de la empresa constancia de su voluntad de despedir a la persona trabajadora (ni haber sido requerida por el trabajador en los términos expuestos) y no asistir la persona trabajadora su puesto de trabajo tras el despido verbal, existe el riesgo de que la empresa proceda a efectuar un nuevo despido, esta vez por escrito, motivado por faltas injustificadas de asistencia del empleado su puesto de trabajo. Así pues, como decíamos, en caso de despido verbal es muy recomendable requerir a la empresa en los términos que hemos referido antes.

La consecuencia de la comunicación verbal del despido es su improcedencia.

En el supuesto de que el trabajador sea una **Ptcd**, se aplica el régimen general.

8.3.2. Falta de puesta a disposición de la indemnización en el despido por causas objetivas

La falta de ofrecimiento por la empresa al trabajador, de la indemnización por despido (o el ofrecimiento de importe inferior por error de cálculo inexcusable) con ocasión de su notificación comporta la improcedencia del despido.

8.3.3. Incumplimiento del preaviso

De no notificarse el despido por causas objetivas con la debida antelación (llamada preaviso) de, al menos, quince (15) días respecto de la fecha de efectos del despido, la empresa debe satisfacer al trabajador compensación económica consistente en el salario correspondiente a los

días que, en menos, se haya respetado el preaviso. Así, por ejemplo, si el despido es notificado con antelación de cinco (5) días, el empleador debe satisfacer al trabajador compensación por falta de preaviso equivalente al salario correspondiente a diez (10) días.

8.4. Límites del ejercicio de la facultad sancionadora de la empresa

La empresa tiene atribuidas por la Ley facultades sancionadora de las faltas cometidas por los trabajadores. La sanción más severa que el empleador puede imponer a los trabajadores es el despido por causa disciplinaria.

En el ejercicio de sus facultades sancionadoras, la empresa debe respetar ciertos límites legales. Así, por ejemplo, el principio de tipicidad (que prohíbe la sanción de despido de hechos imputables al trabajador que la Ley o el convenio colectivo de trabajo aplicables no contemplan como falta muy grave); el principio de proporcionalidad (que prescribe la modulación de la severidad de la sanción con arreglo a la gravedad de la falta sancionada); y el principio *non bis in idem* (que impide que una misma falta sea sancionada en más de una ocasión).

Por otra parte, las faltas susceptibles de sanción de despido que pueda cometer el trabajador prescriben a los sesenta (60) días. Transcurrido este plazo desde su comisión (o desde que el empleador haya tenido conocimiento de la misma), no pueden ser sancionados. En cualquier caso, no pueden serlo si han transcurrido más de seis meses desde su comisión.

8.5. Impugnación del despido

El despido es una decisión unilateral de la empresa con la que el trabajador puede no estar de acuerdo.

El trabajador puede oponerse al despido por medio de su **impugnación**.

Para impugnar el despido, el trabajador debe presentar **papeleta de conciliación administrativa** ante el **órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente**. En la Comunidad de Madrid este órgano es el Servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC) de la Consejería de economía, empleo y competitividad, sito en C/ Princesa, 5 - planta baja (28008 MADRID).

El plazo para la presentación de la papeleta de conciliación es de veinte (20) **días hábiles** siguientes al de efectos del despido, es decir no se tienen en cuenta para su cómputo, los festivos, asumiendo como tales los sábados.

Por medio de la papeleta se promueve el acto de conciliación administrativa. Este acto -en el que deben comparecer trabajador y empresa (o asumir las consecuencias de su incomparecencia)-, se celebra en las dependencias del órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente, en presencia de letrado conciliador, que no juzga el asunto pues su

función debe limitarse a impulsar el acuerdo entre las partes y a emitir la correspondiente acta de conciliación (documento público en que deja constancia de la comparecencia de trabajador y/o de la empresa y, en su caso, de los términos del acuerdo alcanzado entre ambos en relación con el despido o, por el contrario, del desacuerdo entre ellos).

Si el acto de conciliación administrativa concluye con acuerdo las partes comparecientes (trabajador y empresa), se dice que ha habido avenencia. Si, por el contrario, el acto de conciliación administrativa no concluye con acuerdo (ya sea porque trabajador y empresa no lo han alcanzado o porque alguno de ellos no ha comparecido), se dice que el acto se ha celebrado sin avenencia. La incomparecencia de quien promueve el acto de conciliación por medio de la presentación de la correspondiente papeleta comporta su desistimiento de la reclamación planteada que, por tanto, queda insatisfecha, no pudiendo reproducirse la reclamación posteriormente ante instancia alguna.

Si el acto de conciliación administrativa concluye con avenencia, trabajador y empresa quedan obligados al cumplimiento del acuerdo y no cabe que, en relación con esa concreta reclamación del trabajador, prosiga la reclamación en vía judicial. En cualquier caso, el acta de conciliación es documento ejecutivo, por lo que, en caso de incumplimiento del acuerdo, trabajador y empresa pueden instar su ejecución, como si de una sentencia se tratara.

Si el acto de conciliación administrativa concluye sin avenencia, la reclamación del trabajador se sustancia entonces en los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción Social. Nada impide que, no obstante haberse celebrado el acto de conciliación sin avenencia, en un momento posterior, ya en el Juzgado de lo Social, trabajador y empresa alcancen un acuerdo.

Para la preparación y presentación de la papeleta de conciliación, así como para la comparecencia en el acto de conciliación administrativa, no es obligatoria la intervención de abogado o de graduado social, si bien es muy recomendable contratar sus servicios.

La presentación de la papeleta de conciliación suspende el plazo para la presentación de la demanda judicial (de veinte [20] días hábiles siguientes al de efectos del despido), que se reanuda al día siguiente de la celebración de la conciliación, pero en ningún caso más tarde del transcurso del plazo quince (15) días hábiles desde que se presentó la papeleta de conciliación sin que el acto de conciliación se haya celebrado.

El procedimiento judicial en materia de despido debe promoverse por la persona trabajadora por medio de la presentación de la correspondiente **demanda**. Para la impugnación del despido, como se ha dicho antes, es obligatoria la previa presentación de papeleta de conciliación administrativa.

Por medio de la demanda se inicia el procedimiento judicial de despido que, tramitado con arreglo a la ley procesal y celebrado el juicio, culmina con la sentencia. La sentencia dictada en procedimiento de despido puede calificar este como procedente, improcedente o nulo.

Para la preparación y presentación de la demanda, así como para la comparecencia en el acto de juicio no es obligatoria la intervención de abogado o de graduado social, si bien es muy recomendable contratar sus servicios. Sí es obligatoria, en cambio, la intervención de abogado o graduado social si, una vez que ha recaído sentencia, por entenderla contraria a sus intereses, empresa o trabajador la impugnan por medio de recurso de suplicación, pues -en tal caso- el escrito de recurso debe firmarse por uno de tales profesionales del derecho, que deben intervenir asimismo en la tramitación del recurso y posteriores trámites del procedimiento.

Las **PtcD** pueden proceder a la impugnación del despido del que han sido objeto conforme al régimen general.

8.6. Calificación del despido

Celebrado el acto de juicio en procedimiento de despido, el asunto queda visto para sentencia.

La sentencia puede ser favorable al trabajador (estimatoria de la demanda), en todo o en parte, o contraria al trabajador (desestimatoria de la demanda)

La sentencia es estimatoria cuando su **fallo** (pronunciamiento jurídico sobre la cuestión debatida) es favorable al trabajador, a quien se da la razón, en todo o en parte.

La sentencia es desestimatoria cuando su fallo es contrario al trabajador.

Los posibles fallos de la sentencia de despido son el declarativo de la **nulidad** del despido, el declarativo de la **procedencia** del despido y el declarativo de la **improcedencia** del despido. En relación con la eventual reclamación de cantidad del trabajador adicional a la de declaración de improcedencia o de nulidad del despido, el fallo puede reconocer o no el derecho del trabajador a la cantidad que reclama y, en el primer caso, establecer cuál sea esa cantidad.

El despido es declarado nulo en aquellos casos en que el Juez aprecia que en el asunto enjuiciado se encuentra en alguno de los siguientes supuestos -salvo que se aprecie que responde a motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia que se refieren a continuación-, o que está motivado por una discriminación prohibida en la Ley o se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador:

- a. Despido de trabajadores víctimas de la violencia de género, si está relacionado con circunstancias derivadas de la misma;

- b. Despido de trabajadoras embarazadas;
- c. Despido de trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad;
- d. Despido de trabajadores que soliciten o se encuentren disfrutando de permiso por lactancia de hijo menor de nueve (9) meses, hospitalización de hijo prematuro, cuidado de menor de doce (12) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial;
- e. Despido de trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijos menores afectados de cáncer o enfermedad grave;
- f. Despido de trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia por cuidado de un hijo o de un familiar que no pueda valerse por sí mismo;
- g. Despido de los trabajadores tras la reincorporación al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve (9) meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo;
- h. Despido que tiene como móvil alguna/s de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador;
- i. En el caso de los despidos por causas objetivas o por desaparición o insuficiencia de la consignación presupuestaria, cuando en periodos sucesivos de noventa (90) días y con el objeto de eludir el procedimiento establecido para el despido colectivo, se produzcan extinciones de contratos cuya cuantía alcance los umbrales que determinan que el procedimiento procedente es el propio del despido colectivo.

El despido es declarado procedente cuando el Juez declara probadas las causas que lo motivan. Si la causa/s del despido es disciplinaria, la empresa no debe satisfacer indemnización alguna al trabajador. Si, por el contrario, la causa/s del despido es objetiva, el trabajador no tendría derecho sino a la indemnización para este tipo de despido, en cantidad equivalente de veinte (20) días de salario por año trabajado con un límite de doce (12) mensualidades, salvo que -como es preceptivo en este tipo de despido- el empleador ya se la hubiera satisfecho con ocasión de la notificación del despido.

El despido es declarado improcedente cuando el juez declara no probadas las causas que lo motivan. En tal caso, el empleador debe satisfacer al

trabajador indemnización equivalente a treinta y tres (33) días de salario por año trabajado, con un tope de veinticuatro (24) mensualidades. Si -como es obligatorio en el despido por causa/s objetiva- el empleador ya hubiera satisfecho al trabajador la indemnización por despido por causa/s objetiva con ocasión de la notificación del despido, deberá únicamente satisfacer al trabajador el diferencial entre la indemnización por despido por causas objetivas y la indemnización por despido improcedente.

8.7. Solución extrajudicial de conflictos laborales: el arbitraje

Los Juzgados y Tribunales de la Jurisdicción Social no son los únicos órganos competentes para dirimir los contenciosos generados entre la empresa y el trabajador.

El arbitraje es un mecanismo de solución de conflictos laborales, alternativo a la Jurisdicción Social. Se trata, no obstante, de un recurso voluntario, por lo que las partes deben estar necesariamente de acuerdo en que sea el árbitro o el Tribunal Arbitral quienes conozcan del conflicto. Por tanto, de no someterse empresa y trabajador al árbitro o al Tribunal Arbitral, no tienen esta competencia para conocer del conflicto.

El sometimiento de empresa y trabajador al árbitro o al Tribunal Arbitral puede efectuarse en el propio contrato de trabajo (por medio de cláusula, estipulación, condición o acuerdo específicos) o por medio de documento suscrito por ellos con posterioridad al contrato de trabajo (por medio de anexo de este contrato o mediante convenio o acuerdo específicos, suscritos al margen del contrato).

El proceso arbitral culmina con una resolución arbitral llamada laudo, que tiene fuerza de obligar a las partes, como si de una sentencia judicial se tratara.

8.8. Prohibición de discriminación por razón de discapacidad

Uno de los principios esenciales de la Constitución Española es la igualdad de los españoles ante la Ley, que comporta la prohibición de discriminación por razón de cualquier condición o circunstancia personal, cual es -entre otras- la discapacidad. En el ámbito laboral, el principio se traduce en el derecho a la igualdad de trato y a la igualdad de oportunidades de las **Ptcd**.

La igualdad de trato alcanza al acceso al empleo, a las condiciones de la contratación laboral, a la promoción profesional, a la formación en el empleo, a la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, y a la incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Por otra parte, la **Ptcd** no puede ser objeto de discriminación directa (trato desfavorable respecto del deparado a otra persona trabajadora en situación análoga, por motivo o por razón de la discapacidad), ni indirecta (trato desfavorable respecto del deparado a otra persona trabajadora en situación análoga, por motivo o por razón de la discapacidad, derivado

de disposición legal o reglamentaria, cláusula convencional o contractual, pacto individual, decisión unilateral, criterio o práctica, o del entorno, producto o servicio aparentemente neutros, siempre que objetivamente no responda a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios).

La igualdad de oportunidades se traduce también en la prohibición del acoso a la **Ptcd** por razón de su discapacidad. El acoso es una conducta que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la **Ptcd** o crear un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ella.

La consecuencia legal de la desigualdad de trato en el trabajo y de la discriminación laboral de las **Ptcd** es la nulidad de los pactos suscritos entre éstas y la empresa, así como de las decisiones unilaterales de este que den lugar a la desigualdad y a la discriminación. También son nulos los preceptos reglamentarios y las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo de las que se derive desigualdad de trato o discriminación de las personas por razón de su discapacidad.

9. Prevención de riesgos laborales

9.1. Obligaciones de la empresa en prevención de riesgos laborales

Por prevención de riesgos laborales (en adelante, también “PRL”) se entiende el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Este concepto lleva implícito el que dichas actuaciones deban ser realizadas necesariamente con carácter previo a la materialización de los riesgos y, por lo tanto, con anterioridad a que se puedan originar daños a la seguridad y salud de los trabajadores.

La PRL engloba, entre otras disciplinas:

- la seguridad e higiene en el trabajo,
- la ergonomía,
- la vigilancia de la salud (medicina del trabajo), y
- la psicología aplicada.

Conlleva el estudio y mejora de las condiciones de trabajo y de los factores psicosociales y médicos que aumenten la calidad del medio de trabajo y la salud de los trabajadores.

El conjunto de medidas y actividades preventivas a desarrollar en la empresa tiene su regulación básica en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995) -en adelante, también “LPRL”-.

Los primeros artículos de la LPRL la califican como una ley laboral, conformándose como el marco legal a partir del cual debe promoverse la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, estableciendo los principios generales de la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Las condiciones de seguridad y salud son condiciones de trabajo exigibles tanto en las empresas privadas como en la Administración Pública.

9.1.1. Plan de prevención de riesgos laborales

La empresa debe integrar la prevención de riesgos laborales en su sistema general de gestión a través del plan de prevención de riesgos laborales comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus

niveles jerárquicos, con la asunción por estos de la obligación de incluir esta prevención en cualquier actividad. Esta inclusión debe suponer la proyección de este conjunto de actividades en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que se preste este trabajo.

De conformidad con el artículo 14.2 de la LPRL, el empresario debe desarrollar una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, a fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos y los niveles de protección existentes y disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo, como puede ser, en el caso que nos encontramos, el cambio de lugar de prestación de servicios.

El plan de prevención debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda la estructura organizativa en todos sus niveles jerárquicos conocido por todos sus trabajadores y formalizado en un documento que se conserve a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores.

Las empresas de hasta cincuenta (50) empleados en plantilla que no desarrollen actividades consideradas como especialmente peligrosas pueden realizar el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, reflejándolos en un único documento, siempre que ello no implique reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

9.1.2. Evaluación de riesgos laborales

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a que las empresas, con independencia de su tamaño o sector de actividad, puedan estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la empresa pueda adoptar las decisiones y medidas preventivas más convenientes, en una acción permanente con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar.

Cuando de la evaluación realizada resulte preciso adoptar medidas preventivas, deben ponerse de manifiesto las situaciones en que se deba eliminar o reducir el riesgo y controlar periódicamente las condiciones, la organización, y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores. El empresario debe consultar a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Esta actuación implica realizar, sucesivamente, un conjunto de actuaciones como son:

- a) programar la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial;
- b) determinar inicialmente los riesgos inherentes al trabajo y actualizar periódicamente esta evaluación a medida que se alteren las circunstancias;
- c) establecer un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados;
- d) verificar la efectividad de dichas medidas.

La documentación a elaborar debe reflejar la evaluación de cada puesto de trabajo, poniendo de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva los siguientes datos: identificación del puesto de trabajo; el riesgo y la relación de trabajadores afectados; el resultado de la evaluación y las medidas preventivas que correspondan y la referencia de los criterios y procedimientos de evaluación.

El incumplimiento de estas obligaciones de documentación se considera infracción grave en materia preventiva, sancionable con multa de 2.451€ a 49.180€.

9.1.3. Vigilancia de la salud

La empresa debe garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona empleada preste su consentimiento. Sólo se exceptuarán del carácter voluntario de los reconocimientos médicos, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre su derecho a la intimidad, y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud, y los datos obtenidos sobre su salud no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso

del trabajador. No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

9.2. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el correlativo deber empresarial de protegerlas frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A esos efectos, la empresa deberá llevar a cabo la prevención de los riesgos laborales mediante la inclusión de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la normativa preventiva.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo en modo alguno podrá hacerse recaer sobre las personas trabajadoras.

9.3. Persona trabajadora especialmente sensible

Las personas trabajadoras especialmente sensibles son aquellas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo y estén expuestos en el desarrollo de su actividad laboral a una mayor situación de peligro; razón por la cual la normativa preventiva obliga a su especial protección.

A pesar de que no toda persona trabajadora especialmente sensible tiene una discapacidad, se protege también a aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, esto es, una **Ptcd**.

9.3.1. Condiciones de los trabajadores especialmente sensibles

Se considera especialmente sensible cualquier trabajador cuyas características personales, en sentido amplio, dan lugar a un condicionante físico, psíquico o sensorial, que le hace particularmente más vulnerable a los riesgos del trabajo, riesgos profesionales que aparecen como consecuencia de esos condicionantes personales, o que, siendo que los riesgos que afectan a cualquier trabajador, en el caso de estos, se agravan como consecuencia de las particularidades que les caracterizan.

La normativa distingue diferentes supuestos de trabajadores especialmente sensibles:

- a) Trabajadores especialmente sensibles por sus propias características personales: cualquier tipo de desorden psicológico, como fobia a las alturas que impide subir a un andamio; la menor resistencia a determinadas concentraciones de vapor de determinados compuestos químicos; la alteración del sentido del oído por exposición a ruidos continuos de intensidad inferior a 80 decibelios; la disminución de la agudeza visual en condiciones lumínicas normales para otros trabajadores, las situaciones de estrés por falta de recursos humanos en la organización del trabajo, etc.
- b) Trabajadores especialmente sensibles por su estado biológico: por ejemplo, una situación de alergia o alguna enfermedad como asma, que impide realizar esfuerzos físicos.
- c) Trabajadores especialmente sensibles por ser **Ptcd**.

A los efectos de esta Guía, puede tratarse de **Ptcd** o incapacidad (referida solo al grado de permanente parcial, porque la incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad dan lugar a la extinción del contrato automática) para desarrollar su trabajo o algunas funciones del mismo.

También puede ser aquel trabajador que se encuentre con algunas limitaciones (no reconocidas ni por la vía de la discapacidad, ni de la

incapacidad) en el desempeño de su trabajo y que ello suponga que los riesgos en ese trabajo le afectan de manera de especial.

Por lo tanto, se deberá incluir al concepto de trabajador especialmente sensible:

- a) **PtcD** con una discapacidad reconocida;
- b) Trabajadores que tienen algún tipo de limitación que les hace más vulnerables a los riesgos en el trabajo, aunque esta limitación no esté reconocida como tal por ninguna vía;
- c) A los que se les ha reconocido una incapacidad permanente parcial (IPP), ya que deben pasar por una valoración médica de los servicios de prevención y por una evaluación de riesgos, que valore la situación en la que se van a encontrar en su puesto de trabajo. Además, se deberá tener en cuenta que se trata de trabajadores a los que se les ha declarado una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la IPP no se define teniendo en cuenta el riesgo, sino tomando en consideración las limitaciones del trabajador referidas a su profesión habitual. De este modo, cuando hay que valorar dentro de la concreta empresa la capacidad de este trabajador lo que se tiene que analizar son las dolencias del mismo en relación con los riesgos del concreto puesto de trabajo que este ocupaba, ya que esto es lo que determinará la necesidad de adaptación del puesto o la reubicación del mismo.

9.3.2. Ausencia de la condición de especialmente sensible

Puede suceder que no se dé la condición de trabajador especialmente sensible en la **PtcD** simplemente porque una vez analizadas sus circunstancias personales en conexión con los riesgos de su puesto de trabajo, se llegue a la conclusión de que estos no le afectan especialmente, sino que los riesgos y las características de ese puesto le afectan en la misma medida que a un trabajador que no tenga esas circunstancias o discapacidad. No obstante, aunque no sean necesarias las adaptaciones del puesto de trabajo, sí que puede resultar imprescindible tener en cuenta las circunstancias concretas de las **PtcD** o limitación en relación con las situaciones de emergencia que pudieran surgir.

9.4. Persona trabajadora especialmente sensible y su protección

Tal y como se describe en el punto anterior, a estos efectos la PtcD es aquel que presenta diferencias relevantes en sus capacidades físicas, psíquicas, sensoriales que hacen que los riesgos derivados de su puesto de trabajo le afecten en mayor medida que al resto de trabajadores.

9.4.1. Protección específica del trabajador especialmente sensible y de la PtcD especialmente sensible

- a) Lugares de trabajo y, en particular, las puertas, vías de circulación, escaleras, servicios higiénicos y puestos de trabajo, utilizados u ocupados por **PtcD**, deben estar acondicionados para que dichos trabajadores puedan utilizarlos.
- b) Al elegir los equipos de trabajo, el empresario debe tener en cuenta las adaptaciones necesarias para su utilización por la **PtcD**.
- c) Sobre la protección contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo se establece que la evaluación de riesgos debe tener en cuenta toda la información disponible y, en particular, el riesgo adicional que supone para aquellos trabajadores especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia.
- d) Sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo se establece que la evaluación debe tener en cuenta especialmente los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de los trabajadores especialmente sensibles a estos riesgos.
- e) Se establece la vigilancia de la salud como requisito obligatorio para trabajar con un agente químico peligroso cuando así esté establecido en una disposición legal o cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del trabajador debido a que pueda presentar o desarrollar una especial sensibilidad frente al mismo, teniendo en cuenta sus características personales, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente.
- f) El empresario debe adaptar las medidas dirigidas a evitar o a reducir la exposición a vibraciones de mecánicas a las necesidades de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

9.4.2. Infracciones

Las empresas que incumplan las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de riesgos laborales serán sujetos responsables de la infracción.

Se considerará infracción leve en materia de prevención de riesgos laborales, la adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo. La infracción se considera grave cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores

9.5. Adaptación y cambio de puesto de trabajo

La empresa debe tener en cuenta el hecho de que alguna persona trabajadora se considere especialmente sensible en la evaluación de los riesgos laborales, y en función de ello adoptar las medidas preventivas y de protección necesarias. La normativa preventiva establece también que las personas trabajadoras no deben estar empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por ser **Ptcd**, puedan ponerse en situación de peligro.

La adaptación puede ser del puesto de trabajo en sí -desde una perspectiva física y/o ergonómica- o bien de las condiciones en que se presta el trabajo.

Si la adaptación no fuese posible o no fuese suficiente para evitar los riesgos sobre el trabajador especialmente sensible, cabe la posibilidad del cambio de puesto de trabajo.

Si desapareciera la situación de especial sensibilidad, la persona trabajadora deberá retornar a su puesto de trabajo originario.

9.6. Prevención de riesgos laborales en Centros Especiales de Empleo

Las **Ptcd** pueden prestar sus servicios como empleados, además de en empresas ordinarias, en Centros Especiales de Empleo y en Enclaves laborales, como se explica en el punto 4.2.3.1 de esta Guía. El origen de la regulación de los centros especiales de empleo (CEE) fue dar a las personas trabajadoras con discapacidad la posibilidad de ejercer, provisional o definitivamente.

Los CEE deben tener una estructura organizativa y productiva empresarial propia, y su funcionamiento debe seguir las directrices habituales en una empresa ordinaria, sin olvidar por ello el marcado componente social. Esas especiales características son las que hacen necesario el establecimiento

de especialidades en materia de seguridad e higiene en el trabajo: por un lado, porque como cualquier otra empresa están obligados a cumplir con las obligaciones generales que la LPRL establece a todos los efectos; y por otro lado, porque las especiales características de los trabajadores que componen gran parte del personal de los CEE son merecedores de una consideración especial desde el punto de vista preventivo.

9.7. Prevención de riesgos laborales en Enclaves laborales

Los enclaves laborales, tal y como se explica en el punto 4.2.3.2 de esta Guía, tienen como objetivo facilitar la transición desde el empleo protegido en el Centro Especial de Empleo al empleo ordinario, siendo un instrumento para facilitar la mayor inclusión de los trabajadores con discapacidad.

En cuanto al convenio regulador de este contrato entre la empresa ordinaria y el centro especial de empleo deberá realizarse por escrito y contener, al menos:

- La determinación de ambas partes contratantes.
- Los datos identificativos del centro donde se va a realizar la obra, la duración prevista y el número de trabajadores que lo van a conformar.

9.7.1. La prevención de riesgos laborales en los Enclaves Laborales

Para poder ofrecer una correcta regulación en materia de prevención de riesgos laborales la ley establece la obligación de coordinación de actividades entre la empresa colaboradora y el Centro Especial de Empleo.

Estos deberán tener en cuenta dos importantes reglas para la aplicación de las medidas de seguridad y salud laboral:

- a) La dirección y organización del trabajo en el Enclave corresponde al Centro Especial de Empleo, con el que el trabajador mantiene plenamente su relación laboral de carácter especial.
- b) El control de la actividad laboral de los trabajadores del Enclave corresponde al Centro Especial de Empleo que cuenta con encargados responsables del equipo de producción.

Por lo tanto –y siguiendo las normas establecidas– se deberá promover la protección específica para las **PtcD**. De manera que se deberán hacer evaluaciones de riesgos y, en función de estas, se acordarán las medidas preventivas y de protección necesarias.

9.8. Responsabilidad empresarial por incumplimiento en materia preventiva

El incumplimiento de la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa mediante la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenidos establecidos en la normativa

se considera infracción grave del orden social, con sanción económica de entre 2.451€ y 49.180€.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de PRL determinará además el nacimiento de la responsabilidad empresarial a diferentes niveles de responsabilidad:

- a. Acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- b. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad cuando acontezca accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando el empresario no ha adaptado el puesto de trabajo o no haya procedido a cambiar al trabajador de puesto de trabajo.
- c. El incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia preventiva puede considerarse incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del empresario, pudiendo dar lugar -en casos de incumplimientos a la resolución indemnizada del contrato.
- d. Indemnización por los daños y perjuicios causados a la persona del trabajador.

10. Prestaciones de Seguridad Social

La Seguridad Social tiene como objetivo brindar a todos los ciudadanos la garantía de una asistencia y prestaciones sociales ante situaciones de necesidad o contingencia, obligados a ello por mandato legal de nuestra Constitución.

La acción protectora de la Seguridad Social contempla específicamente a las **Ptcd**.

Antes de desarrollar este punto merece la pena apuntar la idea de que el significado y contenido de la idea general de incapacidad tiene distintas definiciones y contenidos en los diferentes órdenes:

- a. La incapacidad civil es la que supone la modificación de la capacidad de obrar de una persona como consecuencia de una enfermedad o deficiencia física o psíquica de carácter permanente. Desde el año 2021, la incapacidad en el orden civil sustituye la modificación judicial de la capacidad por el establecimiento judicial de medidas de apoyo a las personas con discapacidad para el ejercicio de su capacidad jurídica. Lo que se busca es respetar al máximo posible su autonomía personal.
- b. La incapacidad administrativa significa el reconocimiento por el ente gestor público responsable de ello de un concreto porcentaje de discapacidad, con el fin de compensar, a determinados efectos, la desventaja social que ello implica para la **Ptcd**.
- c. La incapacidad a efectos laboral y de Seguridad Social es aquella situación en que una persona se encuentra imposibilitada -temporal o definitivamente- para la vida laboral activa, dando ello lugar a prestaciones del sistema público de Seguridad Social.

10.1. Asistencia sanitaria

La asistencia sanitaria de la Seguridad Social es la prestación que tiene por objeto ofrecer los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para la conservación y recuperación de sus beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo.

La asistencia sanitaria en España derivada del cargo a fondos públicos se lleva a cabo a través del Sistema Nacional de Salud (SNS). El reconocimiento y control del derecho a la prestación sanitaria corresponde al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social con la colaboración de las entidades

y Administraciones Públicas. Por su parte, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es el encargado de gestionar y asegurar la asistencia sanitaria derivada de las normas internacionales y estatales.

Para poder disfrutar de los servicios como asegurados o beneficiarios mutualistas, éstos deben adscribirse a las prestaciones de asistencia sanitaria mediante la expedición de la tarjeta, que facilitan las Administraciones sanitarias competentes. En relación con lo anterior, en la Comunidad de Madrid²⁹ se creó la Agencia Sanitaria, que es la administración garante de los derechos de los ciudadanos en relación con las prestaciones sanitarias.

10.1.1. Requisitos para ser asegurados y beneficiarios de la Seguridad Social

Tendrán la condición de asegurado aquellas personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, afiliados a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
- b) Tener la condición de pensionista del sistema de Seguridad Social.
- c) Ser perceptor de cualquier otra prestación periódica de la Seguridad Social, incluidas la prestación y el subsidio por desempleo u otras similares.
- d) Haber agotado la prestación o subsidio por desempleo u otras prestaciones similares, no haber acreditado la condición de asegurado con cualquier otro título y residir en España. No obstante, dicho supuesto no será de aplicación para aquellos extranjeros no registrados ni autorizados como residentes en España.
- e) Los menores de edad sujetos a tutela administrativa.

Por otro lado, tendrán la condición de beneficiarios las PcD que por no desarrollar una actividad laboral, no están incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social. Se les reconocen las siguientes prestaciones: a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica; b) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte y; c) Recuperación profesional) Rehabilitación y habilitación profesionales.

La duración de dicha asistencia para los asegurados y sus beneficiarios es la misma que la del proceso patológico y, en cuanto a la extinción, se podrá dar si se pierden las condiciones requeridas para ser asegurado o beneficiario del derecho o también por causa de muerte.

²⁹ Ley 21/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación sanitaria de la Comunidad de Madrid.

10.1.2. Prestaciones de la asistencia sanitaria

La asistencia sanitaria ofrece distintas prestaciones que se hacen efectivas a través de un conjunto de técnicas, tecnologías y procedimientos que integran la cartera común de servicios, que se articulan en diferentes modalidades:

- a) **Básica de servicios asistenciales:** comprende todas aquellas actividades de prevención, diagnóstico, rehabilitación, transporte sanitario urgente que se deben realizar en los centros sanitarios y socio-sanitarios adscritos; tiene una cobertura total con los fondos públicos.
- b) **Suplementaria:** son aquellas que se realiza mediante dispensación ambulatoria, como la farmacéutica, ortoprotésica, productos sanitarios, transporte sanitario no urgente; sujeta a la aportación del usuario.
- c) **Servicios accesorios:** los correspondientes a mejorar las patologías sin tener carácter de prestación; están sujetas a aportación y/o reembolso del usuario.

El catálogo de prestaciones del Sistema Nacional de Salud lo comprende todas aquellas correspondientes a: salud pública, atención primaria, atención especializada, atención de urgencias, las prestaciones farmacéuticas, la ortoprotésica, de productos dietéticos y de transporte sanitario.

10.2. Incapacidad temporal

Las prestaciones económicas por incapacidad temporal (en adelante, también, "IT") son aquellas que tienen como objetivo cubrir la falta de ingresos que se produce cuando la persona trabajadora, a consecuencia de una enfermedad o accidente, se ve obligado a suspender o interrumpir temporalmente su contrato de trabajo durante el periodo en que reciba asistencia sanitaria y esté impedida para trabajar.

El nacimiento del derecho se produce en el caso de enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo. En cambio, en el caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, es desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja. También debe referirse que el derecho al subsidio no nace durante las situaciones de huelga o cierre patronal.

El subsidio se abonará mientras el trabajador siga en la situación de incapacidad temporal y tendrá una duración de 365 días, con posibilidad de prórroga.

A todo ello, y a efectos del periodo máximo de duración y de las posibles prórrogas, también deberán computarse los días de recaída y de observación.

En caso de que el beneficiario de las prestaciones económicas por IT sea una **PtcD**, se aplica el régimen general.

10.2.1. Prórroga de la incapacidad temporal

El reconocimiento de la prórroga de IT por contingencias comunes desde el día 365 de IT en adelante, con un máximo de 180 días, es competencia exclusiva del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). Aun así, en los supuestos que la cobertura corresponda a una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, deberá realizarse la propuesta por dicha entidad y el INSS tendrá que pronunciarse antes de los 5 días; de no ser efectuada la propuesta en ese plazo se entenderá aceptada.

La prórroga deberá ser reconocida exclusivamente por el Equipo de Valoración de Incapacidades cuando pueda deducir en las contingencias una curación en un máximo de 180 días. Si finalmente el trabajador acaba obteniendo la prórroga, deberá someterse a un control médico. Consecuentemente, se pueden adoptar, por un lado, el alta médica, que supondrá la extinción de dicha incapacidad, sin que pueda suspenderse la efectividad por la presentación de una reclamación previa.

Una vez transcurrida la prórroga máxima de 180 días sin estimación de curación se deberá iniciar expediente de Incapacidad Permanente:

10.2.2. Reconocimiento, suspensión y extinción del derecho a la prestación

- a) El reconocimiento del derecho corresponde al INSS o la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que cubra las contingencias comunes y/o profesionales de la empresa que se trate. A su vez, también corresponderá a las empresas autorizadas a colaborar en la gestión del Régimen General, cuando la causa provenga de las contingencias a las que se refiere la colaboración.
- b) Pérdida o suspensión:
 1. En caso de que el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
 2. Si el beneficiario trabajase por cuenta propia o ajena.
 3. Cuando sin causa razonable el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que fuere indicado.
 4. La incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al INSS y las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social para examen y

reconocimiento médico, producirá la suspensión cautelar del derecho.

c) Extinción:

En cuanto a la extinción del derecho se producirá por los siguientes supuestos:

1. Por el transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica
2. Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
3. Por ser dado de alta el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
4. Por la incomparecencia injustificada del beneficiario a cualquiera de las convocatorias a los exámenes y reconocimientos sin causas justificadas.

10.2.3. Cuantía de la prestación

Para realizar el cálculo en base a la norma general es el resultado de dividir el importe de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere. En el caso de que el trabajador ingresara en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad temporal deberá tenerse en cuenta para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividido por los días efectivamente cotizados.

El porcentaje para el cálculo de la cuantía dependerá de dos circunstancias si la enfermedad común y accidente no laboral o si es accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- a) En caso de enfermedad común y accidente no laboral:
 - 60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive.
 - 75% desde el día 21 en adelante.
- b) En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:
 - 75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

10.3. Incapacidad permanente

Las prestaciones económicas por incapacidad permanente son aquellas que se reconocen a las personas trabajadoras que producen un defecto o déficit productivo que tiene su origen en patologías y consecuentemente las secuelas que imposibilitan, física o psíquicamente, la ejecución del

trabajo. Las personas beneficiarias son aquellas que estén en cualquier régimen de la Seguridad Social y que reúnan los requisitos exigidos para los diferentes grados de discapacidad.

10.3.1. Grados de incapacidad permanente

10.3.1.1. Parcial para la profesión habitual

La incapacidad permanente parcial es aquella que sin alcanzar el grado total ocasione una disminución en el rendimiento normal de dicha profesión, no inferior al 33%.

La cuantía está determinada por la base reguladora (BR) y el porcentaje que se aplica según el grado de incapacidad permanente reconocido. En este caso, consiste en una indemnización aproximada de 24 mensualidades de la BR que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal. Dichos efectos económicos tendrán efecto a partir de la resolución. Asimismo, la incapacidad permanente parcial será compatible con cualquier trabajo incluido el que viniera desarrollando.

10.3.1.2. Total para la profesión habitual

Se entiende por incapacidad permanente total la que inhabilita al trabajador para la realización de todas, o de las fundamentales, tareas de su profesión habitual, pero puede dedicarse a otra distinta.

La cuantía corresponderá al 55% de la BR que se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por causas diversas se deduzca la dificultad de obtener en actividad distinta a la habitual. Los efectos económicos serán a partir del día en que se proponga la declaración de la incapacidad permanente o el día siguiente de la incapacidad temporal.

Además, la incapacidad permanente total será compatible con cualquier trabajo excluyendo el desempeño del mismo puesto de trabajo.

10.3.1.3. Absoluta para todo trabajo

La incapacidad permanente absoluta es aquella que inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio. Tiene una cuantía del 100% de la BR y los efectos económicos serán a partir del día en que se proponga la declaración de la incapacidad permanente o el día siguiente de la incapacidad temporal.

Asimismo, la compatibilidad con otros trabajos queda reducida aquellas compatibles con su estado. No obstante, a partir de la edad de acceso a la jubilación, será incompatible con el trabajo por cuenta ajena propia.

10.3.1.4. Gran invalidez

La gran invalidez es aquella situación donde el trabajador a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales necesite, obligatoriamente, la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

La cuantía correspondiente es el resultado de aplicar a la BR el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento. Los efectos económicos serán a partir del día en que se proponga la declaración de la incapacidad permanente o el día siguiente de la incapacidad temporal. Asimismo, podrán realizar actividades compatibles con su estado, teniendo en cuenta que, a partir de la edad de acceso a la jubilación, es incompatible con el trabajo por cuenta ajena o propia.

Tras la solicitud de prestación contributiva, el INSS deberá dictar resolución en el plazo máximo de 135 días; si no dicta resolución expresa en ese tiempo se entenderá desestimada.

La entidad competente para la declaración de incapacidad permanente es la Dirección Provincial del INSS a través de los Equipos de Valoración de Incapacidad, en todas las fases del procedimiento. En cuanto al pago de dicha prestación será responsable la entidad correspondiente INSS, ISM, o Mutua.

10.4. Jubilación

La prestación de jubilación es aquella que cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo. De este modo, pone fin a su vida laboral o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos. Dicha prestación es una acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Dentro del Régimen General se encuentra la **jubilación ordinaria** que tiene por beneficiarios a las personas incluidas en el Régimen General afiliadas con alta y que reúnan las condiciones de edad, período mínimo de cotización y hecho causante, legalmente establecidos. También serán beneficiarios los trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social que, en la fecha del hecho causante, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos, no estén en alta o una situación similar.

10.4.1. Requisitos necesarios para la jubilación ordinaria del Régimen General de la Seguridad Social

Los requisitos de la jubilación ordinaria dependerán de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de toda su vida laboral, con el requisito de haber cumplido la edad de 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses cotizados y teniendo en cuenta los párrafos estipulados de forma gradual para los términos que resultan del siguiente cuadro.

Asimismo, existen una serie de excepciones para aquellos que resulte de aplicación la legislación anterior a 01.01.13. Además, dentro de las excepciones, la edad mínima puede ser rebajada o anticipada dependiendo de la situación asimilada a la establecida, en determinados supuestos especiales, (entre otros):

- a) Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- b) Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- c) Jubilación parcial.
- d) Jubilación flexible.
- e) **Jubilación de PtcD afectados por una discapacidad igual o superior al 45%, o igual o superior al 65%.**

Para determinar el periodo de cotización el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento. Cuando el mes de vencimiento no tuviera su equivalente a la inicial, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes. Asimismo, los periodos de cotización que acredite el trabajador se verán reflejados en días, y una vez acumulados todos los días serán transformables a años y meses, sin contar la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, con las siguientes reglas de equivalencia:

- a) El año adquiere valor fijo de 365 días y
- b) El mes adquiere el valor de 30.41666 días

10.4.2. La cuantía de la prestación

La cuantía de la pensión se deberá determinar aplicando a la BR el porcentaje general que corresponda en función de los años cotizados, y en todo caso, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral en los casos que se acceda a la jubilación con una edad superior a la ordinaria vigente en cada momento y el coeficiente reductor que corresponda.

10.4.3. Particularidad de la jubilación anticipada de la PtcD

La edad ordinaria de jubilación puede ser reducida en caso de **PtcD** igual o superior al 65% o, también, con una discapacidad igual o superior al 45% para aquellas personas respecto de quienes se contemple una reducción de la esperanza de vida apreciable y generalizada.

10.4.3.1. Jubilación anticipada de PtcD igual o superior al 65%

Las **PtcD** por cuenta ajena incluidos en el Régimen General que hayan realizado actividades retributivas y durante ésta acrediten un 65% de discapacidad, podrán obtener la jubilación anticipada siempre que cumplan con los demás requisitos.

Para poder percibir la pensión de jubilación anticipada, se deberá reducir el periodo equivalente del tiempo trabajado los coeficientes que se indican y acreditando el grado de discapacidad.

- a) Coeficiente del 0,25, en los casos que se acredite una discapacidad igual o superior al 65%
- b) Coeficiente del 0,50, en los casos que se acredite una discapacidad igual o superior al 65% y necesite la colaboración de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

A pesar de la reducción, la edad mínima para percibir dicha anticipación no podrá ser antes de los 52 años. Para computar las horas de trabajo se descontarán las faltas, sin contar las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente sea o no del trabajo; las que suspendan el contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural; las autorizadas en las disposiciones laborales con derecho a la retribución.

Se exige la acreditación de la discapacidad, con su grado correspondiente, a través de un certificado médico del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, o del órgano correspondiente según la comunidad autónoma. Como se mencionó en el punto 6.5 de esta Guía, en Madrid la competencia para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía de interesados que residan en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid corresponde a la Consejería de Servicios Sociales.

10.4.3.2. Jubilación anticipada de PtcD con una discapacidad igual o superior al 45%

Todas aquellas **PtcD** por cuenta ajena o por cuenta propia que estén incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social y que puedan acreditar: estar en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante y; que en la vida laboral hayan trabajado un tiempo efectivo al periodo mínimo de cotización exigible para la pensión de jubilación y acrediten una discapacidad igual o superior al 45%.

10.4.3.3. Discapacidades que pueden dar lugar a la reducción de la edad de jubilación (de la PtcD)

- a) Discapacidad intelectual.
- b) Parálisis cerebral.
- c) Anomalías genéticas:
 - 1.º Síndrome de Down.
 - 2.º Síndrome de Prader Willi.
 - 3.º Síndrome X frágil.
 - 4.º Osteogénesis imperfecta.
 - 5.º Acondroplasia.

- 6.º Fibrosis Quística.
- 7.º Enfermedad de Wilson.
- d) Trastornos del espectro autista.
- e) Anomalías congénitas secundarias a Talidomida.
- f) Síndrome Postpolio.
- g) Daño cerebral (adquirido):
 - 1.º Traumatismo craneoencefálico.
 - 2.º Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.
- h) Enfermedad mental:
 - 1.º Esquizofrenia.
 - 2.º Trastorno bipolar.
- i) Enfermedad neurológica:
 - 1.º Esclerosis Lateral Amiotrófica.
 - 2.º Esclerosis múltiple.
 - 3.º Leucodistrofias.
 - 4.º Síndrome de Tourette.
 - 5.º Lesión medular traumática.

La anticipación de la edad mínima de jubilación de las **PtcD** afectadas con un grado igual o superior al 45% por las discapacidades numeradas anteriormente, será a partir de los 56 años. Se computará el tiempo trabajado descontando todas las ausencias al trabajo excepto las que sean por motivo de la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo; la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural; las ausencias al trabajo con derecho a retribución.

10.4.3.4 Prestaciones por muerte y supervivencia

Las prestaciones por muerte y supervivencia están destinadas a compensar la situación de necesidad económica que produce, para determinadas personas, el fallecimiento de otras.

Las **prestaciones** que pueden derivarse de la muerte del causante pueden ser, según los supuestos, alguna o algunas de las siguientes:

- a) auxilio por defunción, en forma de indemnización a tanto alzado, para hacer frente a los gastos de sepelio;
- b) pensión vitalicia de viudedad; se establece **en favor** del cónyuge sobreviviente del fallecido o los supervivientes separados o

divorciados del causante, así como de los sobrevivientes de una pareja de hecho constituida como tal

- c) prestación temporal de viudedad; Corresponde cuando el causante haya fallecido por una enfermedad común, no sobrevinida tras el vínculo conyugal, y el cónyuge superviviente **no** haya podido acceder a la **pensión de viudedad**, alternativamente, por:
 - a. no haber podido acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año;
 - b. no existir hijos comunes.
- d) pensión de orfandad; en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean **menores de 21 años** o estén incapacitados para el Trabajo; sean menores de 25 años y no efectúen trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena o que ingresos que obtenga resulten inferiores en cómputo anual a la cuantía vigente del SMI, también en cómputo anual
- e) pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de determinados familiares cuando convivieran con el causante y carecieran de medios de vida. Pueden ser beneficiarios de la pensión en favor de familiares los **consanguíneos** del causante, que reúnan las condiciones. En concreto, pueden ser beneficiarios los siguientes familiares:
 - a. Hermanos y nietos.
 - b. Hijos y hermanos.
 - c. Madres y abuelas.
 - d. Padres y abuelos.

La protección reforzada de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales lleva aparejada que, en los supuestos de muerte derivada de estos riesgos, se conceda, además, una indemnización a tanto alzado.

Asimismo, desde el 03 de marzo 2019 existe una nueva prestación de orfandad para los hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer.

10.4.4. Sujetos causantes de la prestación

El **sujeto causante** de estas prestaciones es la persona que es origen de ellas o, dicho de otro modo, aquélla cuyo fallecimiento es causa de las mismas. Es **beneficiario** es aquella persona que acredite el derecho a las prestaciones que se deriven de la muerte del causante

Pueden ser:

- a) Los **trabajadores** que, en el momento del hecho causante de la prestación, estén afiliadas y en alta o situación asimilada a la de alta en la Seguridad Social, reúnan el período mínimo de cotización exigido y se hallen al corriente en el pago de cuotas en el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de sus propias cotizaciones, aunque la correspondiente prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.
- b) Los perceptores de los subsidios por **incapacidad temporal**, riesgo durante el **embarazo o la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor** (maternidad/paternidad), que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.
- c) Los pensionistas por **incapacidad permanente** en su modalidad contributiva. No obstante, se ha declarado que la percepción de una pensión de incapacidad no contributiva debía ser considerada como situación asimilada al alta para las prestaciones de muerte y supervivencia.
- d) Los pensionistas de **jubilación** en su modalidad contributiva.
- e) Los trabajadores que **no** se encuentren en situación de **alta o asimilada** a la de alta, también pueden causar prestaciones de viudedad, orfandad y a favor de familiares.
- f) Los pensionistas de jubilación o incapacidad permanente **no** tienen que acreditar los requisitos de **alta y período previo de cotización**.

10.4.5. Fecha de efectos económicos

Los efectos económicos de las prestaciones de muerte y supervivencia se producen, dependiendo de los supuestos:

- a) A partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que la solicitud sea presentada dentro de los 3 meses siguientes. En otro caso, se devengan con una retroactividad máxima de 3 meses a la fecha de presentación de la solicitud. Los efectos se retrotraen 3 meses con independencia de la fecha en que se tenga conocimiento del fallecimiento del causante.
- b) En los supuestos de trabajadores desaparecidos en accidente y de los que no se haya tenido noticias en los 90 días naturales siguientes a aquél, si la prestación se solicita en los 180 días siguientes a la expiración del plazo de 90 días, los efectos económicos se retrotraen a la fecha del accidente.
- c) En los casos de trabajadores desaparecidos sin ocasión de accidente, los efectos se producen desde el día siguiente a la fecha que conste como de fallecimiento en la resolución judicial.

11. Ley de Dependencia

De conformidad con lo estipulado en la exposición de motivos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante, también “Ley de dependencia” o “LD”), la atención a las personas en situación de dependencia y la promoción de su autonomía personal constituye uno de los principales retos de la política social de los países desarrollados.

El reto no es otro que atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para poder ejercer plenamente sus derechos como ciudadanía. Por ello, la atención a este colectivo de población es un reto ineludible y obligado para los poderes públicos.

Por ello, el objetivo de la LD debería ser la necesidad de garantizar a los ciudadanos, y a las propias Comunidades Autónomas, un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia. Así, la LD tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

En relación con lo anterior, y en aras a lograr la atención debida a las personas en situación de dependencia, la LD dispone de una serie de prestaciones que se orientan a la consecución de una mejor calidad de vida y autonomía personal, en un marco de efectiva igualdad de oportunidades, de acuerdo con los siguientes objetivos:

- a) Facilitar una existencia autónoma en su medio habitual, todo el tiempo que desee y sea posible.
- b) Proporcionar un trato digno en todos los ámbitos de su vida personal, familiar y social.

11.1. Prestaciones por dependencia

Entre las prestaciones de servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia que recoge la LD destacamos:

- a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal.

- b) Servicio de Teleasistencia.
- c) Servicio de Ayuda a domicilio:
 - (i) Atención de las necesidades del hogar.
 - (ii) Cuidados personales.
- d) Servicio de Centro de Día y de Noche
- e) Servicio de Atención Residencial

De igual forma, existen prestaciones económicas a favor de las personas con dependencia:

- a) Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.
- b) Prestación económica vinculada al servicio asignado, cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado.
- c) Prestación económica para la contratación de un asistente personal que facilite la realización de las actividades de la vida diaria

Las Administraciones Públicas competentes supervisarán, en todo caso, el destino y utilización de estas prestaciones al cumplimiento de la finalidad para la que fueron concedidas.

11.2. Requisitos para ser reconocido como beneficiario

Para ser reconocido en situación de dependencia y acceder a los derechos prestacionales que establece la LD es preciso:

- a) Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos.
- b) Residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de cinco años el periodo de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia.

11.3. Grados de dependencia

La situación de dependencia se clasificará en los siguientes grados:

- a) Grado I. Dependencia moderada: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidades de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
- b) Grado II. Dependencia severa: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no quiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.

- c) Grado III. Gran dependencia: cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Para valorar y establecer la graduación correspondiente de cada persona, corresponde a las comunidades autónomas determinar los órganos de valoración de la situación de dependencia, que emitirán un dictamen sobre el grado de dependencia con especificación de los cuidados que la persona pueda requerir.

En la Comunidad de Madrid,³⁰ el órgano competente en materia de dependencia se encomienda a la Dirección General de Atención al Mayor y a la Dependencia. La solicitud se formalizará a través de modelo normalizado y se presentará, preferentemente, en los centros de servicios sociales municipales correspondientes al domicilio del solicitante.

30 BOCM n°123, de 26 de mayo, Decreto 54/2015.



GLOSARIO DE CONCEPTOS

Discapacidad: personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Autónomo: es la persona física que realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo, y eventualmente utilice el servicio remunerado de otras personas

Base imponible del Impuesto de Sociedades: es el importe de la renta obtenida en el período impositivo por el contribuyente (Empresa), cualquiera que fuese su fuente u origen.

Bonificaciones: concesiones, por algún concepto, de un aumento, generalmente proporcional y reducido, en una cantidad que ha de cobrar, o un descuento en la que ha de pagar.

Carta de despido: documento mediante el que se notifica el despido a la persona trabajadora.

Causa económica (de despido): situación económica negativa de la Empresa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Causa objetiva (de despido): circunstancia motivadora del despido no imputable a la persona trabajadora, como -por ejemplo- la de naturaleza económica, técnica, organizativa o productiva existente en la empresa.

Causa organizativa (de despido): situación en la que se encuentra la empresa como consecuencia de cambios en el ámbito de sus sistemas y métodos de trabajo del personal o en su modo de organizar la producción, entre otros.

Causa técnica (de despido): situación en la que se encuentra la empresa como consecuencia de cambios en el ámbito de sus medios o instrumentos de producción, entre otros.

Causa productiva (de despido): situación en la que se encuentra la empresa como consecuencia de cambios en la demanda de los productos o servicios que la misma pretende colocar en el mercado, entre otros.

Contrato a tiempo parcial: es el contrato de trabajo suscrito para un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un "trabajador a tiempo completo comparable".

Contrato indefinido: aquél que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, en cuanto a la duración del contrato.

Convenio colectivo: fuente de la relación laboral, mediante el cual, por acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores, se establecen las condiciones de trabajo y productividad tras negociación.

Cuota íntegra del Impuesto de Sociedades: la cuota íntegra es la cantidad resultante de aplicar a la base imponible el tipo de gravamen establecido

Cuotas a la Seguridad Social (Empresa): cantidad que ha de ingresar el empresario, en calidad de responsable, en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en concepto de cotización.

Demanda: declaración de voluntad de una persona física o jurídica expresada en documento escrito dirigido a un órgano jurisdiccional en solicitud de que, previa tramitación de procedimiento judicial, se dicte sentencia que le conceda la solicitud formulada en dicho escrito.

Desempleo: situación en la que, en edad, condiciones y disposición de trabajar, se carece de un puesto de trabajo.

Enclave laboral: es el desplazamiento temporal (para trabajar en un centro de trabajo de otra empresa), de personas con discapacidad que están contratadas por un Centro Especial de Empleo (CEE), ateniéndose a unas características y requisitos específicos.

Fallo (de sentencia judicial): parte final y decisoria de la sentencia.

Fecha de efectos (de despido): momento en que el despido despliega sus efectos legales, quedando extinguido el contrato de trabajo.

Fraude de ley: maniobra destinada a eludir la ley, frustrando su finalidad.

Fuerza mayor: circunstancia ajena a la voluntad de las partes e inevitable aun adoptándose las medidas precautorias que puedan adoptarse.

Gran invalidez: situación de la persona trabajadora afecta de incapacidad permanente que, por causa de sus trastornos físicos o psíquicos, necesita de la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos de la vida ordinaria.

Impuesto de Sociedades: es un impuesto directo, de carácter personal y habitualmente de tipo impositivo único, que recae sobre los beneficios obtenidos por las Empresas.

Impugnación: manifestación de una persona física o jurídica dirigida a un órgano jurisdiccional, arbitral o de mediación, expresiva de oposición a actos o resoluciones administrativas o judiciales.

Imputable: atribuible a la voluntad de individuo en suficiente uso de sus facultades volitivas.

Incapacidad permanente absoluta: situación del trabajador afecto de incapacidad permanente que por causa de sus trastornos físicos o psíquicos, se halla incapacitado para el desempeño cualquier trabajo.

Incapacidad permanente total: situación del trabajador afecto de incapacidad permanente que por causa de sus trastornos físicos o psíquicos, se halla incapacitado para el desempeño de su profesión habitual, aunque no para el desempeño de otras profesiones.

Incapacidad Temporal: es una situación puntual de un trabajador que está imposibilitado para trabajar y requiere asistencia médica de la Seguridad Social. Esta incapacidad puede derivarse de una enfermedad común, de un accidente no laboral, una enfermedad profesional o de un accidente laboral.

Incentivos: premio o gratificación económica que se ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado.

Ineptitud sobrevenida: inhabilidad o falta de capacidad de la persona trabajadora, conocida u ocurrida con posterioridad al inicio de la relación laboral, que puede invocarse para extinguir el contrato de trabajo.

Interinidad: contrato de trabajo que se suscribe con una persona trabajadora para suplir a otra ausente de su puesto de trabajo.

Jornada: la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, con una duración máxima de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

LGDPD: abreviatura por el que se conoce el 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, que tiene como objeto garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos, a través de la promoción de la autonomía personal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad, de la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación.

Medidas de apoyo: Las medidas de apoyo a las personas con discapacidad para el ejercicio de su capacidad jurídica buscan fomentar su autonomía y solo procederán en defecto o insuficiencia de la voluntad de la persona que se trate. Además de las medidas de naturaleza voluntaria, que son las establecidas por la persona con discapacidad, las medidas de apoyo son la guarda de hecho, la curatela y el defensor judicial. Para conocer más, se puede consultar el título XI del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Papeleta de conciliación: declaración de voluntad de una persona física o jurídica expresada en documento escrito dirigido a un órgano público

de mediación, arbitraje y conciliación, en solicitud de convocatoria de celebración de acto de conciliación, para dirimir reclamación a la otra parte del contrato de trabajo en relación con los efectos del mismo o los de su extinción.

Pensión de incapacidad: es la prestación que facilita la Seguridad Social a la persona trabajadora que, después de un tratamiento médico y tras el alta, ve reducida su capacidad anatómica o funcional y le imposibilita o merma su capacidad laboral.

Período de consultas: lapso temporal en el transcurso del cual tienen lugar las reuniones entre empresa y los representantes legales de los trabajadores (delegado/s de personal, comité de empresa o comisión representativa), en orden a debatir las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos o de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, a concluir acuerdo sobre las mismas.

Preaviso (en el despido por causas objetivas): período temporal que debe mediar entre la notificación del despido y la fecha de efectos del mismo.

Préstamo: cantidad de dinero que se solicita, generalmente a una institución financiera, con la obligación de devolverlo con un interés.

RETA: el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos es el régimen de la Seguridad Social al que pertenece todo aquel que lleve a cabo una actividad económica o profesional de forma habitual, directa y personal.

Seguridad Social: es un sistema de seguro de salud pública que garantiza a la población nacional contra los costes de la asistencia sanitaria.

Subvenciones: ayuda económica que se da a una persona o institución para que realice una actividad considerada de interés general.

Trabajo por cuenta ajena: trabajador que, voluntariamente, presta sus servicios profesionales a una empresa, bajo el ámbito de organización de la misma, y que percibe a cambio de ello un salario fijo.

Unidades de apoyo: equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los CEE, que ayudan a las **Ptcd** de dichos centros a superar las barreras, obstáculos o dificultades que puedan tener en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo. Existen subvenciones a las empresas para financiar los costes laborales y de seguridad social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo.

”

Amamos la diferencia,
porque todos somos
necesarios
y podemos aportar
nuestra riqueza



C. de Emiliano Barral, 7, 28043 Madrid



91 563 07 13



info@fundaciontalitamadrid.es



Fundación "la Caixa"