

**Ainara Gandia Vilaplana**

**ESTUDIO DEL REGIMEN JURÍDICO RELATIVO A LA DISCAPACIDAD.  
ESPECIAL REFERENCIA A LA NORMATIVA QUE INCIDE EN EL ÁMBITO  
LABORAL Y PRESTACIONAL**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**Dirigido por la Dra. Ana Pallarés Serrano**

**Grado de Relaciones Laborales y Ocupación**



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

**Tarragona**

**2017**

## RESUMEN

Este trabajo de fin de grado persigue un doble objetivo. En primer lugar, el análisis del régimen jurídico de la discapacidad, tanto en el ámbito laboral como en el prestacional. En segundo lugar, mostrar como la sociedad y consecuentemente la legislación no está preparada para aceptar sin ningún tipo de discriminación al colectivo de los discapacitados.

Palabras clave:

Trabajo de Fin de Grado - Discapacidad - Normativa - Mercado Laboral - Sociedad

## RESUM:

Aquest treball de fi de grau persegueix un doble objectiu. En primer lloc, l'anàlisi del règim jurídic de la discapacitat, tant des de l'àmbit laboral, com des de l'àmbit prestacional. En segon lloc, pretén mostrar com la societat i per tant la legislació, no està preparada per a acceptar al col·lectiu dels discapacitats sense cap tipus de discriminació.

Paraules Clau:

Treball de Fi de Grau - Discapacitat - Normativa - Mercat de Treball - Societat

## ABSTRACT:

The end-of-degree project aims to achieve two main goals: firstly, to analyse the legal regime of the disability both in the labour and unemployment contexts. Secondly, this project also seeks to show that our society, and consequently the legislation, are not prepared to accept disabled people without any type of discrimination.

End-of-degree Project - Disability - Normative - Legal framework - Society

# Índice

1.	Introducción.....	1
2.	Concepto de discapacidad .....	3
3.	Estrategias.....	6
3.1	Estrategia Europea sobre discapacidad 2010/2020 .....	6
3.2	Estrategia Española sobre discapacidad 2014/2020.....	7
3.3	Plan de Acción Español 2014-2016 de la estrategia española sobre discapacidad .....	9
4.	Real Decreto Ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. ....	11
5.	El empleo como instrumento de integración .....	12
6.	Normativa laboral sobre discapacidad.....	18
6.1	Tratados y Textos Internacionales.....	18
6.1.1	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	18
6.2	Distribución competencial entre las administraciones públicas.....	20
6.2.1	La Constitución de 1978 .....	20
6.2.2	Estatutos de Autonomía .....	22
6.3	Normativa estatal .....	24
6.3.1	Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.....	24
6.3.2	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.....	26
6.3.3	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	27
6.4	Normativa autonómica .....	28
7.	Normativa prestacional de la Seguridad Social.....	30
7.1	Las prestaciones económicas de seguridad social en favor de las personas con discapacidad .....	30
7.2	Las prestaciones contributivas por incapacidad permanente .....	30
7.2.1	La graduación de la incapacidad permanente.....	31
7.2.2	Requisitos para el acceso a las prestaciones de incapacidad permanente .....	32
7.2.3	La cuantía de las prestaciones .....	33

7.3	La jubilación anticipada en favor de los trabajadores discapacitados .....	33
7.4	Las prestaciones de seguridad social en la modalidad no contributiva .....	34
7.5	La pensión de invalidez no contributiva.....	35
7.5.1	Beneficiarios .....	35
7.5.2	El complemento de la pensión no contributiva de invalidez por necesidad de otra persona	36
7.6	Las prestaciones familiares de la Seguridad Social en favor de los discapacitados.	37
7.7	Cuantía de las asignaciones .....	38
8.	Normativa sectorial que incide en el mercado laboral relativo a la discapacidad	38
8.1	Normativa de contratación pública.....	39
8.2	Normativa fiscal .....	41
8.2.1	Ley Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.....	42
8.2.2	Ley Impuesto sobre Sociedades .....	47
8.2.3	Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido.....	48
8.2.4	Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.....	50
9.	Entrevistas a personas con discapacidad que están o han estado activas en el mercado laboral .....	51
9.1	Primera entrevista:.....	51
9.2	Segunda entrevista: .....	54
9.3	Tercera entrevista: .....	58
10.	Conclusiones.....	60
	Siglas .....	63
	Abreviaturas.....	63
	Bibliografía.....	64
	Webgrafía .....	66

## 1. Introducción

El motivo por el cual me he decantado por tratar el tema de la discapacidad es porque hace unos años descubrí que las personas no estamos educadas socialmente con respecto a la discapacidad, como algo normal y que nos rodea. A raíz de un accidente laboral de un familiar mío he podido empatizar con este colectivo, pues desde mi punto de vista hasta que no lo vives de cerca, las personas no empatizamos o no tratamos este tema con normalidad.

Por ser un tema que he vivido desde mi infancia y que he podido estudiar a lo largo de la carrera, desde el punto de vista laboral, me parecía de especial interés poderlo plasmar en el trabajo de fin de grado.

El objeto de este trabajo es investigar sobre el régimen jurídico relativo a la discapacidad, incidiendo sobre todo en el ámbito laboral y prestacional.

Con este trabajo se ha podido comprobar que, desde hace mucho tiempo, el mundo de la discapacidad está cambiando, con lo que podríamos decir que este cambio ha sido positivo en relación al mercado laboral.

Podemos considerar, como problemática a destacar, que el tema de la discapacidad no ha sido aceptado satisfactoriamente por la sociedad, por lo que se produce una discriminación y exclusión del colectivo por la sociedad de la que forman parte, tal y como se afirma en la legislación.

Los objetivos que se pretenden alcanzar son:

Aproximación y sensibilización respecto a las personas con discapacidad, aportando el conocimiento del concepto de discapacidad, tanto a nivel histórico como el que actualmente se desprende de la legislación.

Características generales del empleo como instrumento integrador. Tratando de desarrollar las políticas de empleo, tanto a nivel comunitario, estatal y autonómico.

Profundizar sobre la normativa laboral y sectorial que afecta a la discapacidad para conocer las medidas protectoras que establece el ordenamiento jurídico.

Conocer la opinión de las personas discapacitadas, mediante encuestas a personas que están o han estado en el mercado laboral.

La metodología que se ha utilizado a lo largo de la investigación se basa, estratégicamente, en una fase descriptiva y, para finalizar, se combina una fase cuantitativa y otra cualitativa.

La fase descriptiva, aparece a lo largo del trabajo, pues la información se ha sacado de fuentes bibliográficas, de la normativa y la jurisprudencia.

La fase cuantitativa y cualitativa ha sido utilizada con la finalidad de investigar sobre los empleadores de las personas discapacitadas, lo que nos ha permitido contextualizar la información obtenida de las encuestas realizadas.

Se han realizado encuestas con preguntas abiertas a dos personas que tienen alguna discapacidad y que están o han estado en el mercado laboral, trabajando tanto en el ámbito público como en el privado. Se ha realizado la misma encuesta a una persona que es empleador de personas con discapacidad. El estudio del caso, con la ayuda de estas personas, permite enriquecer la información plasmada con anterioridad en la fase descriptiva.

La investigación se divide en varios apartados, en los que se desglosan los aspectos a tratar para la formalización del trabajo de fin de grado. En primer lugar, se realiza un breve recorrido sobre la evolución histórica de la discapacidad en el que se ve reflejado, seguidamente, el concepto de la misma.

En segundo lugar, pasamos a estudiar el empleo como instrumento de integración, ya que el mercado laboral es otro de los puntos que se abordan para poder desarrollar el trabajo de campo que estamos realizando.

Analizamos de la normativa laboral sobre la discapacidad, así como la normativa sectorial que incide en el mercado de trabajo y en la discapacidad en general, incluyendo en este punto aspectos como la normativa de contratación pública, normativa fiscal y normativa de la seguridad social.

En el sexto epígrafe del informe se exponen diversas encuestas a personas con discapacidad que han estado o están trabajando en el mercado laboral, con la finalidad de poder acercarnos un poco más al tema central del trabajo que estamos abordando.

En último lugar, se han redactado unas conclusiones que dan respuesta a los objetivos planteados, y aportando las posibles alternativas.

## 2. Concepto de discapacidad

El objeto central del trabajo que abordamos son las personas con discapacidad. Para ello, en primer lugar, hemos de hacer referencia al concepto de discapacidad y a su evolución histórica. Según VICENTE MONTSERRAT PEREÑA:

*“Al estudiar la protección que ofrece el ordenamiento jurídico a los discapacitados, el primer problema que encontramos es el orden terminológico. Son muchas y muy diversas las denominaciones utilizadas por el legislador para abordar esta cuestión”*<sup>1</sup>.

A tenor de lo que expresa M<sup>a</sup> LOURDES APARICIO AGREDA<sup>2</sup>, aunque existe un concepto de discapacidad enunciado por primera vez en 1959 por Bank-Mikkelsen, es el concepto ofrecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980 el que nos interesa. Así pues, como venimos diciendo, la OMS mediante el manual llamado Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)<sup>3</sup>, se refiere al término discapacidad como las *“consecuencias de la deficiencia desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo, referidas a habilidades, en forma de actividades y comportamientos, esenciales de la vida cotidiana. Representa una desviación de la norma al nivel de la persona, desde el punto de vista de la actuación como individuo”*<sup>4</sup>.

Después de 20 años de aplicación de la CIDDM, se dio un cambio en cuanto a las siglas y pasó a llamarse “Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud” (CIF). En este manual aparece una nueva determinación del concepto de discapacidad y minusvalía, que se corresponden ahora, con *“las limitaciones en la*

---

<sup>1</sup>Montserrat Pereña, Vicente. (2006). *Asistencia y protección de las personas incapaces o con discapacidad: la solución del Derecho Civil*. Madrid: Servicio de Publicaciones Universidad Rey Juan Carlos (Dykinson, cop.) Página 27.

<sup>2</sup> En su estudio sobre la evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para personas en esta situación.

<sup>3</sup>También lo contempla en su documento del westlaw, Gallego Peragón, J.M. (2011) *La discapacidad, jurídicamente un concepto encrucijada*. P 5 (BIB 2011/77) Revista Quincena Fiscal num.3/2011 parte Estudio Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. Recuperado de < <http://aranzadi.aranzadidigital.es>> [Consulta: 08/01/2017]

<sup>4</sup>Aparicio Agreda, M<sup>a</sup> Lourdes. (2009) *Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación*. Página 3. Recuperado de < [Dialnet-EvolucionDeLaConceptualizacionDeLaDiscapacidadYDeL-2962512%20\(3\).pdf](#)> [Consulta: 08/01/2017]

*actividad y restricciones en la participación”*<sup>5</sup>. La OMS<sup>6</sup> persigue de esta forma unificar y estandarizar el lenguaje de los estados relacionados con la salud, como es el concepto de discapacidad.

Pasamos a contemplar el concepto de discapacidad establecido por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad<sup>7</sup>:

*“Concepto que incluye a aquellas personas, que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. Esta definición se hizo en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006 y *“se ratificó en España en el BOE 96/2008, de 23 de noviembre de 2007, y que fue aprobada tras numerosas negociaciones, marcando así un objetivo en la legislación porque marcó el reconocimiento de la discapacidad como cuestión de derechos humanos”*<sup>8</sup>.

En ese sentido, podemos ver reflejado, en el artículo 1º del BOE 96/2008 que ratifica la convención, cuál es el propósito de la convención, quedando establecido lo siguiente: *“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*.<sup>9</sup>

Se destaca<sup>10</sup> que en la Convención se hace especial hincapié sobre aspectos, como los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas, reconociendo que todas las personas tienen derechos y libertades como persona, así como la necesidad de garantizar

---

<sup>5</sup> Aparicio Agreda, Mª Lourdes. (2009) *Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación*. Página 6. Recuperado de < Dialnet-EvolucionDeLaConceptualizacionDeLaDiscapacidadYDeL-2962512%20(3).pdf > [Consulta: 08/01/2017]

<sup>6</sup>Tal y como se expresa en: Vazquez Barquero, José Luis. (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la salud*. Página 12 (antecedentes). Recuperado de <[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf) > [Consulta: 08/01/2017]

<sup>7</sup> Diccionario de westlaw. Definición de discapacidad. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es>> [Consulta: 08/01/2017]

<sup>8</sup> Información de la definición de discapacidad en el diccionario de westlaw. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es>> [Consulta: 08/01/2017]

<sup>9</sup> Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006. (BOE [en línea], núm. 96, 21-04-2008, págs. 20648-20659)

< <https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf> > [consulta: 08/01/2017]

<sup>10</sup> Como venimos explicando en el BOE 96/2008, y a modo de resumen de lo que se establece en el preámbulo. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006. (BOE [en línea], núm. 96, 21-04-2008, págs. 20648-20659)

< <https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf> > [Consulta: 08/01/2017]

que las personas con discapacidad los puedan ejercer sin discriminación ninguna. Además, de reconocer que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor del ser humano.

El BOE 96/2008, también hace especial mención a las oportunidades de participación en políticas y programas que afectan directamente a los discapacitados, acabando finalmente por destacar que dicha Convención internacional servirá para paliar todos los aspectos que van en contra de la protección de los derechos y dignidad de las personas con discapacidad, contribuyendo a destruir las desventajas a las que se enfrenta el colectivo de discapacitados, e intentando conseguir la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos que los rodean, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados.

Como forma de contraste a la información plasmada anteriormente, se aporta una Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, de 29 de abril de 2009 (JUR 2009/218033) <sup>11</sup>., Sentencia en la que se plantea, por medio del Ministerio Fiscal, si el sistema de incapacitación, que proviene del artículo 200 del Código Civil<sup>12</sup> (CC), es acorde o no con lo expresado en la Convención.

La Sentencia concluye en su fundamento de derecho séptimo, párrafo cuarto que hay una interpretación que se adapta a lo establecido en la Convención, expresando literalmente: *“1º Que se tenga siempre en cuenta que el incapaz sigue siendo titular de sus derechos fundamentales y que la incapacitación es sólo una forma de protección”*. Expresando así, que esta interpretación es ajustada a los que se dispone en el artículo 200 CC.

*“2º La incapacitación no es una medida discriminatoria porque la situación merecedora de la protección tiene características específicas y propias. Estamos hablando de una persona cuyas facultades intelectivas y volitivas no le permiten ejercer sus derechos como persona porque le impiden autogobernarse. Por tanto, no se trata de un sistema de protección de la familia, sino única y exclusivamente de la persona afectada”*.

---

<sup>11</sup>Sentencia del Tribunal Supremo 282/2009 (Sala Civil, sección 1ª), de 29 de abril de 2009 (Recurso 1259/2006) [RJ\2009\2901]. [Consulta el: 08/01/2017]

<sup>12</sup> Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impidan a la persona gobernarse por sí misma.

### 3. Estrategias

#### 3.1 Estrategia Europea sobre discapacidad 2010/2020

La Estrategia Europea sobre la discapacidad 2010/2020, tiene por objeto dotar a las personas con discapacidad de mecanismos para que puedan gozar de todos sus derechos y puedan participar en la economía y sociedad a través del mercado<sup>13</sup>. Asimismo, fija unas directrices, sobre el empleo de los discapacitados, que engloban la actividad de los poderes públicos y agentes públicos y privados.

Una de sus ideas básicas, es crear una “*agenda de nuevas cualificaciones y empleos*”, para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida; de esta manera, también se conseguiría aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en concreto, mediante la movilidad laboral”<sup>14</sup>. Ya que, mediante el empleo de calidad se establece una mejor protección frente a la pobreza.

Aunque, desde esta perspectiva, se pone de manifiesto mediante la Estrategia 2020 que las personas con discapacidad, quedan en un plano muy lejano al que se establece en realidad.

Con el objeto de lograr los objetivos que se marcan, la Estrategia Europea 2010/2020 manifiesta sus intenciones, indicando que: “*La Comisión explotará el pleno potencial de la Estrategia Europa 2020 y de su «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» facilitando a los Estados miembros análisis, orientaciones políticas, intercambios de información y otro tipo de apoyo. Dará también a conocer mejor la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificará retos y propondrá soluciones. Prestará especial atención a los jóvenes con discapacidad en su transición de la educación al empleo. Abordará la movilidad interna en el mercado*

---

<sup>13</sup> Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras.* (15-11-2010, Bruselas) <[https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia\\_europea\\_discapacidad\\_2010\\_2020.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_europea_discapacidad_2010_2020.pdf) > [Consulta el: 09/01/2017]

<sup>14</sup> Fresno, José Manuel; Renes Ayala, Víctor; Tsolakis, Andreas. (2012) *Estrategia Europa 2020 e inclusión social. Distanciamiento creciente entre objetivos, políticas e instrumentos.* Ekaina, pp 29. <[Dialnet-EstrategiaEuropea2020EInclusionSocial-4068204.pdf](#) > [Consulta el: 09/01/2017]

*laboral «abierto» y en talleres protegidos a través del intercambio de información y del aprendizaje mutuo. Asimismo, tratará la cuestión de las actividades por cuenta propia y de los empleos de calidad, sin descuidar aspectos como las condiciones de trabajo y la promoción profesional, contando con la participación de los interlocutores sociales”.*

La Comisión, por su parte enuncia iniciativas, tales como:

- La atención a los jóvenes con discapacidad, respecto a la transición de la educación al empleo.
- “Cartas de la diversidad” que intensifican el apoyo a la voluntariedad de promover la gestión de la diversidad en el trabajo.
- Estructuras de formación y apoyo en el lugar de trabajo.
- Accesibilidad en los lugares de trabajo.

Estas iniciativas se hacen a través de un calendario previsto, y cabe destacar que muchas abarcan lo que es la contratación privada, aunque no impiden la adaptación de algunas de ellas a la contratación pública.

En conclusión, lo que pretende la estrategia es poner en marcha un proceso mediante el cual se capacite a las personas con discapacidad, con la finalidad de que estas puedan participar en la sociedad en igualdad de condiciones.

### 3. 2 Estrategia Española sobre discapacidad 2014/2020

Para el desarrollo de la Estrategia Española, se toman como referentes los puntos establecidos en la Estrategia Europa 2020.

La Estrategia Española, fue aprobada por el Consejo de Ministros el 14 de octubre de 2011 con el fin de que las políticas públicas que se desarrollen en España tengan esta estrategia como referente y que les sirva de directriz en materia de discapacidad.

Los objetivos establecidos en la Estrategia Española, provienen de 5 ejes de actuación, como son<sup>15</sup>:

- ❖ Igualdad para todas las personas

---

<sup>15</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. <[https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf)> [Consulta el: 09/01/2017]

- ❖ Empleo
- ❖ Educación
- ❖ Accesibilidad y dinamización de la economía.

Por otro lado, los objetivos establecen actuaciones en ámbitos como<sup>16</sup>:

- ❖ Inclusión social
- ❖ Pobreza
- ❖ Participación
- ❖ Salud y servicios sociales
- ❖ Educación
- ❖ Empleo
- ❖ Accesibilidad
- ❖ Información sobre discapacidad
- ❖ Nueva economía de la discapacidad
- ❖ Acción exterior

Los principios inspiradores de la Estrategia son<sup>17</sup>:

<b>PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA 2014/2020 ESPAÑOLA</b>	
El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.	El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
La vida independiente.	La igualdad de oportunidades.
La no discriminación.	La igualdad entre mujeres y hombres.
La normalización.	La accesibilidad universal.
El diálogo civil.	La transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

<sup>16</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. <[https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf)> [Consulta el:09/01/2017]

<sup>17</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. <[https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf)> [Consulta el:09/01/2017]

Diseño universal o diseño para todas las personas.	La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
El respeto al desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, y, en especial, de las niñas y los niños con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.	

Finalmente, en relación con el empleo, las medidas de actuación quieren incorporar el factor de la discapacidad en la Estrategia Española de empleo.

Lo quieren hacer mejorando la normativa y garantizando unos mínimos iguales entre las diferentes Comunidades Autónomas. Quieren promover, además, la incorporación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral.

### 3.3 Plan de Acción Español 2014-2016 de la estrategia española sobre discapacidad

El plan de acción español 2014-2016 de la estrategia española sobre discapacidad fundamenta sus principios en el real decreto 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se prueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

Destacamos entre sus principios los siguientes<sup>18</sup>:

Respecto a la dignidad y la vida independiente	Igualdad entre mujeres y hombres
No discriminación e igualdad de oportunidades	Participación e inclusión efectivas
Respeto por la diferencia	Respeto al desarrollo de la personalidad
Accesibilidad universal	Transversalidad de las políticas

<sup>18</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción 2014-2016 de la estrategia española sobre discapacidad*. <[http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e\\_7.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e_7.pdf)> [Consulta el: 09/01/2017]

Diseño para todas las personas	Colaboración con el movimiento asociativo
--------------------------------	---

Dicho plan está compuesto por 96 medidas y 5 ejes de actuación entre los que destacan<sup>19</sup>:

1. Igualdad
2. Educación
3. Accesibilidad
4. Dinamización de la economía
5. Empleo. Al empleo se destina el mayor porcentaje presupuestario.

En el plan se destina especial atención a las personas más vulnerables<sup>20</sup>:

- Doble discriminación que afecta a las mujeres con discapacidad.
- Riesgo de exclusión, violencia y pobreza para los niños y niñas con discapacidad.
- Residentes en zonas rurales, mayor dispersión de la población y falta de recursos.
- Colectivos mayores con discapacidad.

Tal y como aparece reflejado en el Plan de Acción 2014-2016 de la Estrategia Española sobre Discapacidad<sup>21</sup>, hay algunas medidas que convendría destacar, por su especial interés por la inclusión de las personas con discapacidad, entre las que destacamos las siguientes:

- ✚ Promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo, mediante itinerarios personalizados o informes de capacidades.
- ✚ Asegurar la igualdad de oportunidades, condiciones laborales dignas y favorecer la conciliación de las personas con discapacidad.

<sup>19</sup> Personas con discapacidad-Empleo público-España, e Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf> [Consulta el: 09/01/0217]

<sup>20</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción 2014-2016 de la estrategia española sobre discapacidad*. [http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e\\_7.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e_7.pdf) > [Consulta el: 09/01/0217]

<sup>21</sup> Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción 2014-2016 de la estrategia española sobre discapacidad*. [http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e\\_7.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2014/refc20140912e_7.pdf) > [Consulta el: 23/05/2017]

- ✚ Fomentar la contratación pública socialmente responsable.
- ✚ Concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad.
- ✚ Apoyar a los centros docentes en el proceso hacia la inclusión.
- ✚ Promover la accesibilidad a los bienes y servicios.
- ✚ Fomentar que los recursos de atención a l discapacidad constituyan un factor de dinamización económica.

#### 4. Real Decreto Ley 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este Real Decreto se aprobó, según lo que se establece en la disposición final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y según lo dispuesto en la disposición final quinta de la Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios, para regular aclarar y armonizar las diferentes leyes que tratan la igualdad de oportunidades, la no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

El artículo 1 del Real Decreto que estamos estudiando establece que el objeto de la Ley es: *“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 y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. Y, Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”*.

Se ha de destacar que el contenido del presente Real Decreto está influenciado por la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a tenor de

lo que se redacta en su artículo 3, ya que dicho artículo nos habla de los principios que tienen cabida en esta Ley, y entre los cuales hace referencia a la dignidad inherente, libertad de tomar las propias decisiones, la no discriminación, a la igualdad de oportunidades tanto de hombres como de mujeres, y a la transversalidad de políticas en materia de discapacidad, entre otros muchos principios.

Su artículo número 7, el cual habla del Derecho a la Igualdad, en su apartado tercero, nos dice que las Administraciones Públicas serán las que se encarguen de proteger los aspectos que se refieren a los derechos de las personas con discapacidad, así como a las personas o grupos vulnerables de discriminación.

Por otra parte, el artículo 37 nos habla de los tipos de empleo de las personas con discapacidad y hace mención al acceso al empleo público, cuestión a la que se refiere también el artículo 42 del presente, donde se establece que para ofertas de empleo público habrá un cupo de reserva del 2%, y que dicho cupo será exclusivamente para ser cubierto por las personas con discapacidad.

## 5. El empleo como instrumento de integración

Para hablar del empleo como instrumento de integración tenemos que hacer referencia a la política de empleo a nivel autonómico, estatal y comunitario, así como a las medidas de acción para el empleo.

Al respecto<sup>22</sup>, el artículo 40 de la Constitución Española (CE), atribuye a los poderes públicos la obligación de desarrollar y garantizar políticas para fomentar la empleabilidad y la formación, así como la readaptación profesional.<sup>23</sup>

Estas políticas se desarrollan en tres niveles diferentes que cabe diferenciar:

### Política comunitaria de empleo

---

<sup>22</sup> Se extrae la mayoría de la información plasmada a continuación del documento BIB 2017/169 westlaw. Practicum social 2017. Empleo, colocación e intermediación laboral y formación profesional. Editorial Aranzadi, S.A.U. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es>> [Consulta: 08/01/2017]

<sup>23</sup> Artículo 40 (CE) “1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”. [BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/boe/BOE-A-1978-31229)

- ✚ Política de empleo estatal
- ✚ Política de empleo autonómico.

Por un lado, la política comunitaria de empleo, es un objetivo común de los países de la Unión Europea (UE en adelante), después de los acuerdos establecidos en el Tratado de Ámsterdam (1997), la UE *“cuenta con una base jurídica de lucha contra las discriminaciones más principales y una competencia para adoptar acciones al respecto. Y es interesante subrayar que esto no es solo importante por cuanto se amplía el catálogo de derechos de los ciudadanos comunitarios y su protección correspondiente, sino también porque la lucha contra la discriminación se inscribe en el marco de la eliminación de obstáculos para la inserción de los ciudadanos en el mercado laboral; se facilita la cohesión económica y social; y se crea un mecanismo de apoyo a las estrategias nuevas de empleo, inclusión social y protección social que van a ser relanzadas o lanzadas a partir de la Cumbre Europea de Lisboa del año 2000, lo que supone que la atención a la no discriminación y a la discapacidad se ponen al servicio del relanzamiento económico y social, en la UE ampliada”*<sup>24</sup>. Después del Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, la UE según lo establecido en el artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)<sup>25</sup>, *“se compromete a tratar de igual modo a todos los ciudadanos, de forma que se dé una protección social adecuada y fomentando un nivel elevado de formación y educación, así como la protección de la salud humana”*.

La Decisión 2016/1838 (UE, de 13 de octubre), relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2016, junto con lo establecido en la estrategia 2020, constituyen una serie de sugerencias, tales como:

*“Impulsar la demanda de mano de obra; mejorar la oferta de trabajo, las cualificaciones y las competencias; mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo; fomentar la*

---

<sup>24</sup> Alonso Soto, Francisco. (2007). *Tema 10. Tratamiento de la discapacidad en la Unión Europea*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 319-403). Navarra: Aranzadi, S.A.

<sup>25</sup> Artículo 9 (TFUE) *“La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos. Será ciudadano de la Unión toda persona que tenga la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión se añade a la ciudadanía nacional sin sustituirla”*. Diario Oficial de la Unión Europea. [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0023.01/DOC\\_2&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0023.01/DOC_2&format=PDF)

*integración social; combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades”*<sup>26</sup>.

Al respecto, y para acabar con la política comunitaria de empleo, hay que añadir que, en la Unión Europea, existe un soporte significativo sobre los planes de fomento del empleo y acciones nacionales de este, a través de los fondos estructurales, de entre los cuales destacamos el Fondo Social Europeo (FSE)<sup>27</sup>, que *“fue establecido en virtud del Tratado de Roma con el fin de mejorar las posibilidades de movilidad y empleo de los trabajadores en el mercado común. Sus funciones y normas operativas fueron revisadas posteriormente para reflejar los cambios en la situación económica y laboral de los Estados miembros, así como la evolución de las prioridades políticas definidas a escala de la Unión”*. Y para mejorar la movilidad de los trabajadores en el mercado laboral se da especial relevancia a las cuestiones de formación y reciclaje profesional.

En relación a la política de empleo estatal, ésta queda regulada en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Empleo (en adelante, LEmpleo).

La política de empleo se define en el artículo 1 de la LEmpleo<sup>28</sup>, como: *“conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo”*.

El artículo segundo de esta misma ley nos habla de los objetivos generales de la política de empleo: garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y libre elección de profesión y oficio; manteniendo un sistema eficaz de protección en las situaciones de desempleo, por medio de políticas activas y prestaciones de desempleo; enfocando preventivamente el desempleo por medio de acciones de formación y adaptación; asegurando políticas de integración laboral de los colectivos con dificultades

---

<sup>26</sup> Decisión 2016/1838/UE de 13 de octubre (consideración (4) que remite a la Decisión UE 2015/1848, de 5 de octubre (DOUE L, núm. 280, 18-10-2016, págs. 30-31)

< <https://www.boe.es/doue/2016/280/L00030-00031.pdf> > [Consulta: 12 enero 2017]

<sup>27</sup> Fondo Social Europeo < [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_5.10.2.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.2.pdf) > [Consulta el: 12 enero 2017]

<sup>28</sup> Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE [en línea], núm. 255, 25-10-2015, págs. 100309-100336) < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431) > [Consulta el: 12 enero 2017]

de inserción; manteniendo la unidad del mercado en territorio nacional; asegurando la libre circulación respecto a la migración; y fomentando la política emprendedora y espíritu empresarial.

En relación a los principios generales tenemos que remitirnos al artículo 37 de la LEmpleo que expresa entre otros, los siguientes: “*a) El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.*

*d) La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo en los términos previstos en el artículo 2.a). En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo”.*

Es necesario, en el punto en el que estamos, hablar de la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) y de los Planes Anuales de Empleo (PAE), puesto que la política de empleo se desarrolla por diversos actores, que en los artículos 3 y 4 de la LEmpleo se especifican y nos vienen a decir que competencialmente es el Estado el actor principal que se encarga de la planificación y ordenación, pero intervienen otros poderes públicos como la Unión Europea, las Comunidades Autónomas y hasta las corporaciones locales u otras entidades de interés social.

Es en el artículo 10 de la Lempleo donde se habla de la EEAE, y en el que destacamos que su apartado primero nos dice cómo se elabora, expresando textualmente que se hace<sup>29</sup>: “*en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se informará por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, y se someterá a consulta e informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.*

*Además, en la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo se consultará a los Consejos del Trabajo Autónomo y de Fomento de la Economía Social, en relación con las actuaciones de promoción del trabajo autónomo y de la economía social”.*

---

<sup>29</sup> Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE [en línea], núm. 255, 25-10-2015, págs. 100309-100336) < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431) > [Consulta el: 12 enero 2017]

Por su parte, los Planes Anuales de Empleo, regulados en el artículo 11 de la LEmpleo, concretan cada año los objetivos a cumplir para alcanzar la EEAE, tanto a nivel del Estado, como por parte de cada Comunidad Autónoma, además de utilizarse para conocer y estudiar el cumplimiento de lo establecido.

Por otro lado, hemos de mencionar el Sistema Nacional de Empleo (SNE), que se define a tenor de lo dispuesto en el artículo 6 de la LEmpleo<sup>30</sup> como: “*conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas*”.

De igual forma, y regulado en la misma ley, en sus artículos 8 y 10, se habla de que el instrumento general de colaboración es la conferencia sectorial de asuntos laborales y que generalmente actúa como órgano colaborador, coordinador y cooperador de las Administraciones públicas, y el consejo general del Sistema Nacional de Empleo.

Las medidas de fomento del empleo, según la Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>31</sup>, son: “*conjunto de normas tendentes a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, mediante el establecimiento de ayudas a la contratación de determinados colectivos, facilitando el acceso al trabajo de otros, apoyando el establecimiento como trabajadores autónomos o el acceso al cooperativismo, procurando la integración laboral de las personas con discapacidad o potenciando las empresas de inserción*”.

Estas medidas normalmente están establecidas por las políticas de empleo estatal, aunque hay que destacar que, en el caso de las Comunidades Autónomas, estas suelen colaborar y pueden adaptarse o poner en funcionamiento medidas complementarias.

Con respecto a la política de empleo autonómico, y parafraseando a MIGUEL ÁNGEL CABRA DE LUNA<sup>32</sup>, las Comunidades Autónomas han venido acogiendo una gran

---

<sup>30</sup> Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE [en línea], núm. 255, 25-10-2015, págs. 100309-100336) < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431) > [Consulta el: 12 enero 2017]

<sup>31</sup> [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_3/contenido/guia\\_3\\_9\\_0.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_9_0.htm) [Consulta el: 12 enero 2017]

<sup>32</sup> Cabra de Luna, Miguel Ángel. (2007). Tema 19. *Tratamiento de la discapacidad en la legislación autonómica. Análisis de la legislación general y específica de las comunidades autónomas*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 699-729). Navarra: Aranzadi, S.A.

importancia social y política, puesto que a raíz de diversas reformas estatutarias se han ido dando más competencias a los poderes autonómicos.

Asimismo, destacamos los programas autonómicos de fomento del empleo. Hay que hacer especial mención a que las Comunidades Autónomas tienen su propia regulación, aunque esta provenga de la legislación estatal. Ya que la legislación laboral, es competencia exclusiva del estado, aunque las Comunidades Autónomas podrán acogerse a esta (artículo 149.1. 7ª). Es por eso que los empleadores, a la hora de contratar y de saber cuáles son las ayudas de las que disponen habrán de cerciorarse y conocer la totalidad de las ayudas y requisitos con los que poder acceder a ellas.

Una vez vistas las tres políticas de empleo como instrumento de integración, hablaremos de los objetivos del empleo con apoyo y del preparador laboral.

El empleo con apoyo, es originario de Estados Unidos, y *“básicamente consiste en ofrecer a las personas con discapacidad que buscan trabajo remunerado un sistema estructurado de apoyo para que encuentren, aprendan y mantengan un empleo real en la empresa del mercado abierto”*<sup>33</sup>.

A lo largo del tiempo se han ido implantando programas de empleo con apoyo, con lo que se ayuda a las personas con discapacidad a poder encontrar y/o mantener un trabajo remunerado.

Su definición se sitúa en el articulado del Real Decreto 870/2007, de 2 de Julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, en concreto en el artículo 2.1, que nos dice que: *“Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de*

---

<sup>33</sup> Colectivo de IOE-CIMOP (1998). *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://www.colectivoioe.org/uploads/b2f211c63c5afa933b8ec283ed399205f08a0ddb.pdf> [Consulta el: 14/01/2017]

*inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes*<sup>34</sup>.

Así mismo, la figura del preparador laboral juega un papel esencial, pues son personas que deben tener un preparación mínima para adoptar este papel de integradores laborales, y entre sus funciones están las de atender a las persona con discapacidad durante un porcentaje equivalente a la jornada laboral, por lo que durante esta jornada, el preparador laboral deberá formarlo para las tareas que realizará, acompañarlo durante los primeros meses en su puesto de trabajo y hacer de mediador entre la persona con discapacidad y los compañeros. En función del grado y tipo de discapacidad el tiempo del que hemos hablado, se incrementará en un porcentaje u otro.

## 6. Normativa laboral sobre discapacidad

### 6.1 Tratados y Textos Internacionales

#### 6.1.1 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Como hemos mencionado, la Convención de Naciones Unidas, sobre los Derechos de las personas con discapacidad de 2006, desarrolla un papel muy importante en nuestro ordenamiento jurídico<sup>35</sup>.

Es más, por vía del artículo 10.2 de la Constitución Española, las normas relativas a los derechos fundamentales, se han de interpretar de acuerdo con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Constitucional 10/2014, de 27 de enero, en su Fundamento de Derecho 4º, nos recuerda que se prohíbe: “*discriminación alguna*” por “*cualquier circunstancia o condición personal*” y el art. 49 CE (RCL 1978, 2836) que, sin reconocer derechos fundamentales, sí ordena a los Poderes públicos realizar una

---

<sup>34</sup> Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE [en línea], núm. 168, 14-07-2007, págs. 30618-30622)

<[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13588](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13588)> [Consulta el: 14/01/2017]

<sup>35</sup> Idea extraída de: Personas con discapacidad-Empleo público-España, e Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Recuperado de <<http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>> [Consulta el: 14/01/2017]

*política de integración de los discapacitados. Estos preceptos, como este Tribunal ha venido afirmando desde la temprana STC 38/1981, de 23 de noviembre (RTC 1981, 38), FJ 4, han de ser interpretados, en virtud del art. 10.2 CE (RCL 1978, 2836), a la luz de lo dispuesto en los tratados internacionales que España haya celebrado sobre la materia”<sup>36</sup>.*

La Convención de Naciones Unidas ha tenido gran importancia respecto a las políticas sociales, ya que aboga a que las personas con discapacidad, tengan y disfruten de los derechos humanos con las mismas condiciones (igualdad) que los demás. Esto supone un gran avance, pues significa utilizar medidas de fomento para posibilitar el ejercicio de las libertades fundamentales de las personas a las que nos referimos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo primero, nos señala como propósito que hay que: *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”<sup>37</sup>.*

PALACIOS y BARIFFI han remarcado, entre otras cosas, que los objetivos de la Convención son la identificación de cada derecho y las necesidades que tenga que garantizar en su regulación, para poder adaptar los derechos al contexto de la discapacidad<sup>38</sup>.

En este ámbito del derecho internacional, también, tienen gran importancia:

-  La Carta de las Naciones Unidas;
-  El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;

---

<sup>36</sup>Sentencia del Tribunal Constitucional 10/2014 (Sala Primera), de 27 de enero de 2014 (Recurso 6868/2012) [RTC\2014\10]. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es>> [Consulta el: 14/01/2017]

<sup>37</sup> Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>> [Consulta el: 15/01/2017]

<sup>38</sup> Palacios Rizzo, Agustina y Bariffi Francisco. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Recuperado de <[http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones\\_new/4\\_Libro%20Agustina%20Discapacidad.pdf](http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones_new/4_Libro%20Agustina%20Discapacidad.pdf)>

- ✚ La Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- ✚ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos;
- ✚ Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

## 6.2 Distribución competencial entre las administraciones públicas

Según lo que se dispone en el artículo 147.2.d de la CE, a los estatutos de autonomía les corresponde la determinación de las competencias que se asumen dentro del marco establecido por la CE, es por eso que podemos decir que la CE no establece las competencias que deben ser asumidas por las Comunidades Autónomas y por eso abordamos el tema de la distribución competencial hablando primero de la CE y a continuación de los estatutos de autonomía.

### 6.2.1 La Constitución de 1978

Para hablar de la CE tenemos que hacer referencia al artículo 49<sup>39</sup>. En él no se abordan directamente los derechos, sino que se limita más bien a establecer y dirigir los mandatos a los poderes públicos<sup>40</sup>. En este sentido se expresan Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel.

Dicho precepto<sup>41</sup> ha venido teniendo consecuencias jurídicas pues ha ido más lejos de lo que se dispone de forma aparente, así se desprende del contenido de la legislación que lo empezó a desarrollar, como la Ley de Dependencia y el Texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

---

<sup>39</sup> Artículo 49 “*Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración 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*”.

<sup>40</sup> Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. (2009). “Artículo 49”. Dentro de Casas Baamonde, María Emilia y Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. (Eds.), *Comentarios a la Constitución Española*. XXX Aniversario. (pp 1119). Madrid: La ley.

<sup>41</sup> Idea extraída de: Personas con discapacidad-Empleo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

Dada la definición del Estado que se establece en el artículo 1.1 de la CE, como estado social y democrático de derecho, el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a “*promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”<sup>42</sup>.

De este modo, los artículos 139.1 y 149.1. 1ª establecen que todos los españoles tienen igualdad de condiciones y los mismos derechos y obligaciones en todo el territorio del estado.

En consecuencia, la primera norma que desarrolló el artículo 49 CE, fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI), dicha ley contemplaba medidas que se referían a las prestaciones y que atendían a las circunstancias personales con lo que, al igual que el artículo 49 CE, se puede insertar con el modelo médico<sup>43</sup>.

Actualmente 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, adopta el modelo social<sup>44</sup>, y lo podemos apreciar según lo dispuesto en su artículo primero, ya que nos dice que: “*Esta ley tiene por objeto: a) 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 y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y*

---

<sup>42</sup> Constitución Española, 1978 (BOE [en línea], núm. 311, 29-12-1978, págs. 29313-29424) <<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>> [Consulta el: 15/01/2017]

<sup>43</sup> Véase Lorenzo García, Rafael. (2007). Tema 14. *Las personas con discapacidad en la Constitución Española y el constitucionalismo comparado*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 511-550). Navarra: Aranzadi, S.A. El modelo médico se refiere a la enfermedad que es sufrida por las personas y en este sentido, en la ley se refiere a las circunstancias personales de cada persona, para poderlas atender como es debido.

<sup>44</sup> El modelo social, se refiere más bien a la integración, igualdad de oportunidades, e igualdad de trato, etc., de las personas con discapacidad en la sociedad.

a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España”<sup>45</sup>.

## 6.2.2 Estatutos de Autonomía

De los Estatutos de Autonomía se ha destacar que<sup>46</sup>, en un inicio, éstos no establecían referencias relativas a las personas con discapacidad, e incluso algunos estatutos, como el de Castilla- La Mancha, el de Cataluña o el de Galicia, no tenían ninguna referencia expresa referente a la cuestión que estamos tratando.

Por otro lado, los Estatutos que sí recogían algún tipo de referencia expresa lo hacían para asumir competencias relativas a las “personas con discapacidad”.

Ya desde el 2006, “se produjo un proceso de reformas de los Estatutos de Autonomía e introdujeron como novedad primordial declaraciones de derechos que estaban relacionados con los objetivos del Estado Social de Derecho”<sup>47</sup>.

Respecto a los nuevos Estatutos de Autonomía, se ha de decir que empezaron a dedicar especial atención a aspectos como los catálogos de derechos a la protección y a las personas con discapacidad. Algunos de ellos han empezado a introducir el derecho a la igualdad de oportunidades junto con el principio de no discriminación y garantizar el principio de accesibilidad universal.

Estos derechos de los que estamos hablando, se ven en términos abiertos en el caso del Estatuto de Castilla y León, ya que atribuye como competencias exclusivas materias referentes a las prestaciones públicas necesarias como son, por ejemplo, los servicios sociales, la igualdad de la mujer, etc. El Estatuto andaluz es más preciso y, por último, el

---

<sup>45</sup> 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. (BOE [en línea] núm. 289, 03-12-2013).

<[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632)> [Consulta el: 15/01/2017]

<sup>46</sup> Personas con discapacidad-Empleo público-España, e Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

<sup>47</sup> Personas con discapacidad-Empleo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

Estatuto Valenciano es más amplio pues en él se prevé una política de igualdad de oportunidades y tiene varias disposiciones que afectan a las personas con discapacidad.

Tal y como afirma MIGUEL ÁNGEL CABRA LUNA, *“El ámbito competencial de las Comunidades Autónomas se ha ido ampliando hasta abarcar un gran número de materias. Es el caso no solo de las competencias exclusivas en materia de asistencia social, desde el inicio del proceso autonómico, sino también de cuatro ámbitos clave: educación, laboral y de empleo, salud y accesibilidad. Ello con independencia de que el estado se reserve la legislación laboral (artículo 149.1. 7º constitución), la regulación de las normas básicas para el desarrollo de la educación (artículo 149.1. 30º constitución), las bases y coordinación general de la sanidad (artículo 149.1. 16º constitución) y la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos (artículo 149.1. 1º constitución)”*<sup>48</sup>.

En los distintos Estatutos, se suele remitir a la ley con la finalidad de concretar los diversos derechos que son reconocidos para las personas con discapacidad. *“Es la línea que sigue en la Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña, aprobada por la Ley Orgánica 6/2006, cuyo artículo 24.2 reconoce el derecho de las “personas para mantener la autonomía personal en las actividades de la vida diaria... a recibir atención adecuada...” o el 40.5, en el que se atribuye a los “poderes públicos” el deber de garantizar “la protección jurídica de las personas con discapacidades” y de promover “su integración social, económica y laboral”*<sup>49</sup>.

Para finalizar con este apartado, destacaremos que, desde finales de los noventa, la ejecución de la política de empleo del estado (SEPE) también se media a través de las Comunidades Autónomas.

Es en los Estatutos de Autonomía donde aparece la aceptación de las competencias que se ha materializado mediante las normas de transferencia. A partir de las normas de transferencia han ido apareciendo Convenios de colaboración con el Servicio Público de Empleo (SEPE), teniendo de objetivo principal la coordinación y comunicación de las

---

<sup>48</sup>Cabra de Luna, Miguel Ángel. (2007). Tema 19. Tratamiento de la discapacidad en la legislación autonómica. Análisis de la legislación general y específica de las comunidades autónomas. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 699-729). Navarra: Aranzadi, S.A.

<sup>49</sup>Cabra de Luna, Miguel Ángel. (2007). Tema 19. Tratamiento de la discapacidad en la legislación autonómica. Análisis de la legislación general y específica de las comunidades autónomas. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 699-729). Navarra: Aranzadi, S.A.

distintas administraciones implicadas.

### 6.3 Normativa estatal

6.3.1 Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Según lo que se dispone en el preámbulo del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, el objetivo de esta norma es el fomento de acciones positivas que favorecen la igualdad de condiciones de acceso que se deben establecer para el acceso de los candidatos al cubrir los puestos de empleo del sector público.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en su artículo 3 que habla del ámbito de aplicación, remarca que se ha de aplicar tanto en el sector público como en el privado, incluidos los organismos públicos. Además, en el artículo 7 aboga a que se promuevan medidas positivas de igualdad de oportunidades, removiendo los obstáculos de las condiciones de trabajo en todo tipo de ocupación<sup>50</sup>.

*“En lo que concierne al acceso al empleo público de las personas con discapacidad, ya hemos señalado cómo los principios de igualdad, mérito y capacidad pesan de un modo significativo en su regulación. En este sentido, el EBEP (art. 55.2) remarca que las administraciones públicas seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garantizarán los principios señalados anteriormente, así como los previstos específicamente en este precepto<sup>51</sup>.*

Tal y como venimos diciendo, el colectivo de discapacitados, a pesar de las dificultades y del caso natural que les afecte, *“tendrán que superar los procesos selectivos, que en términos generales consistirán en un sistema de oposición o concurso oposición, y que*

---

<sup>50</sup> Información extraída de: Personas con discapacidad-Empleo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

<sup>51</sup> Estaban Lagarreta, Ricardo; y Pérez Pérez, Jorge (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Página 73. Recuperado de [http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/48L\\_publicaciones.pdf](http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/48L_publicaciones.pdf)

*deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación (art. 61.7 EBEP)*<sup>52</sup>.

Como el Real Decreto que estamos comentando es muy importante por su aplicación al personal laboral y al personal funcionario, según las previsiones que se establecen en el marco de la normativa reguladora, en este caso el Estatuto Básico del Empleado Público, se han de comentar determinados aspectos relevantes:

El artículo tercero, establece en su contenido el régimen de las convocatorias ordinarias con reserva de plazas para las personas con discapacidad. Mediante el Ministerios de las Administraciones Públicas se hace pública la distribución de las plazas reservadas, aunque esta reserva tiene preferencia por el cupo de reserva de las vacantes en aquellos sitios donde se desempeñen actividades compatibles con posibles existencias de sufrir una discapacidad. Por lo tanto, el número de plazas reservadas queda reflejado en la convocatoria correspondiente<sup>53</sup>.

A su vez, en el artículo que estamos tratando, se establece que en el caso de presentarse a la convocatoria<sup>54</sup> y superar los ejercicios sin obtener la plaza, pero teniendo una puntuación superior a la de los otros aspirantes, será incluido por el orden de puntuación en el sistema de acceso general<sup>55</sup>.

Por consiguiente, cabe comentar que se hace una diferenciación entre los aspirantes que tienen discapacidad y los que no, aunque el apartado tercero del artículo 3 del mismo Real Decreto, establece que las pruebas tendrán que ser iguales para todos los aspirantes sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.

Por último, nos dice que se da un tratamiento diferenciado a los dos turnos solo en cuanto a las relaciones, llamamientos y relación de aprobados se refiere, porque al finalizar el

---

<sup>52</sup> Estaban Lagarreta, Ricardo; y Pérez Pérez, Jorge (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Página 73-74. Recuperado de [http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/48L\\_publicaciones.pdf](http://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2014/09/48L_publicaciones.pdf)

<sup>53</sup> Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE [en línea], núm. 303, 17-12-2004) <[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rd2271-2004.html#a3](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd2271-2004.html#a3)> [Consulta el: 15/01/2017]

<sup>54</sup> Entendiendo pues que el aspirante sufre discapacidad y se presenta por el cupo de reserva de personas con discapacidad.

<sup>55</sup> Personas con discapacidad-Emplo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

proceso, se hace una relación única donde se incluyen todos los candidatos que han superado las pruebas ordenados por la puntuación total obtenida, y esta relación establece la determinación sobre la petición y la adjudicación de destinos a excepción de lo que se prevé en el artículo 9<sup>o</sup><sup>56</sup>.

### 6.3.2 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El empleo de las personas con discapacidad en el sector público, aparecía como una medida adoptada ya en la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, pero empezó a tener gran importancia con la promulgación de la Ley 7 /2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuya regulación vigente aparece en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El artículo a destacar del Texto Refundido del EBEP es el 59, pues en él se establece que para las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% <sup>57</sup>de las vacantes para que estas puedan ser cubiertas por personas con discapacidad, así como establece el mandato a las diferentes administración públicas a adoptar y precisar todas las medidas pertinentes para las adaptaciones y ajustes de tiempos y medios que se produzcan en el proceso selectivo, y cuando ya esté superado el proceso de selección, determina que estas administraciones podrán adaptar los puestos y condiciones de trabajo a las necesidades que tengan las personas con discapacidad.

Se ha destacado el artículo 59, porque la reserva de las plazas para las personas con discapacidad ha venido siendo una de las medidas principales que han sido adoptadas por el legislador, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico, de forma que se favorece el acceso de dicho colectivo al empleo público.

---

<sup>56</sup> Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE [en línea], núm. 303, 17-12-2004) <[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rd2271-2004.html#a3](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd2271-2004.html#a3) > [Consulta el: 16/01/2017]

<sup>57</sup> El cupo de reserva, en la ley 7/2007, y en el mismo artículo 59, era no inferior al 5%, pero la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación Normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, modificó este artículo elevando el porcentaje al 7%, según lo que se había establecido en las últimas ofertas de empleo público que fueron aprobadas por los reales decretos 406/2010, de 31 de marzo y 264/2011, de 28 de febrero.

Por otro lado, hay que nombrar que en la disposición adicional primera del EBEP, y con respecto al artículo 59 que hemos comentado, se extiende la aplicación de este a *“las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica”*<sup>58</sup>.

### 6.3.3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Respecto al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se ha de mencionar que hace mención respecto a los discapacitados en cuestiones como las relaciones laborales de carácter especial (artículo 2. g), también hace mención del mismo colectivo en los derechos laborales, pues nos dice que la persona tiene derecho a no ser discriminada directa o indirectamente, y por cuanto a los discapacitados, nos dice que no podrán ser discriminados siempre que estén en condiciones de desarrollar el trabajo o empleo de que se trate, incluyendo en el mismo artículo el hecho de atentar contra la dignidad de las personas (artículo 4). Y por consiguiente en los derechos y deberes derivados del contrato, también especifica la no discriminación en las relaciones laborales refiriéndose a que se entenderán nulos y sin efecto aquellas situaciones en que se desprenda discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de discapacidad (artículo 17.1). Además, el empresario podrá adoptar las medidas más oportunas para comprobar que el trabajador desarrolla bien sus obligaciones y deberes laborales siempre y cuando respete la dignidad de los trabajadores y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad (artículo 20).

Al mismo tiempo, esta norma establece algunos beneficios para los familiares de los discapacitados. Lo establece en los artículos 37 y 45, porque quienes estén al cuidado o tengan la guarda legal de un discapacitado tendrán derecho a una reducción de la jornada diaria, pero también podrán proceder a la suspensión del contrato de trabajo cuando por motivos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, haya menores con discapacidad que tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente

---

<sup>58</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE [en línea] núm. 261, 31-10-2015)  
<<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>> [Consulta el:16/01/2017]

acreditada, aunque se establece que la suspensión tendría que ser por un periodo superior a un año.

Al mismo tenor, se establecen las excedencias en el artículo 46, y podemos destacar que se podrá pedir una excedencia por un periodo no superior a dos años, salvo que se pueda negociar en convenio colectivo, para aquellas personas que estén al cuidado de familiares de hasta segundo grado que por razones de discapacidad no pudieran valerse por sí mismos y no desempeñase actividad retribuida.

El artículo 48 establece la suspensión con derecho a la reserva del puesto de trabajo, y para los padres establece dos semanas más a las que se establecen por norma en el artículo 48.4 y 5, por tener, adoptar o acoger un hijo con discapacidad.

Respecto a la movilidad geográfica, establece que los trabajadores discapacitados que necesitasen de un tratamiento para su mejora en otra localidad tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en otra localidad más cercana al sitio donde tenga que hacerse el tratamiento (artículo 40).

Contractualmente, hace referencia a la discapacidad, estableciendo unos límites de edad más elevados por ser discapacitados para acceder a los contratos formativos (artículo 11), sigue insistiendo la norma en la no discriminación disponiendo que serán incumplimientos contractuales cualquier causa de acoso por discapacidad entre otros hacia el empresario o hacia el trabajador de la empresa (artículo 54).

Por último, la disposición adicional vigésima habla de los contratos formativos celebrados con los trabajadores con discapacidad y vemos como queda establecida una reducción de la cuota empresarial de la seguridad social por contingencias comunes del 50 por ciento por contratar a trabajadores con discapacidad. También establece una reducción de las cuotas empresariales de la seguridad social previstas en los contratos formativos y de aprendizaje cuando se contraten a trabajadores con discapacidad, y la reducción será del 50 por ciento.

## 6.4 Normativa autonómica

Conforme al artículo 149.1. 1ª de la CE, el Estado mediante sus competencias para regular las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio

de los derechos y deberes que se establecen en la constitución, dictó el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

En este sentido, y respecto a los derechos de las personas con discapacidad hay pocas Comunidades Autónomas que hayan dictado leyes generales que lo regulen.

Y tal y como se relata en el libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad: *“cabe destacar, por su avanzado enfoque y su sintonía con la Convención de Naciones Unidas de 2006, la Ley de Castilla y León 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; la Ley valenciana 11/2003, de 10 de abril, de la Generalitat, sobre el Estatuto de las Personas con Discapacidad; y la Ley 7/2014, de 13 de noviembre, de Garantía de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha”*<sup>59</sup>.

Estas normas han permitido reconocer al colectivo de personas con discapacidad derechos subjetivos y no solo principios rectores.

Asimismo, las prestaciones de los servicios sociales, los derechos de acceso al empleo, y el reconocimiento de la situación de dependencia, también se han originado por lo regulado en las Comunidades Autónomas.

La cobertura de las prestaciones de las personas en situación de dependencia queda prevista, en la normativa autonómica, después de la entrada en vigor de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas con situación de dependencia.

Además de estos temas, la legislación autonómica ha tratado otros asuntos como la protección de las personas con discapacidad, bien sean los referidos a promoción del uso de la lengua de signos o la protección del patrimonio de las personas con discapacidad, por ejemplo.

Otra vertiente a destacar es el de accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, dispuesto en la normativa de las Comunidades Autónomas.

---

<sup>59</sup> Personas con discapacidad-Empleo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). *Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

## 7. Normativa prestacional de la Seguridad Social

### 7.1 Las prestaciones económicas de seguridad social en favor de las personas con discapacidad

En cuanto a las prestaciones económicas de seguridad social en favor de las personas con discapacidad, se ha de destacar que la Ley de la Seguridad Social<sup>60</sup> recoge las prestaciones en favor de las personas con discapacidad, tanto para las prestaciones del nivel contributivo<sup>61</sup>, o en la modalidad no contributiva<sup>62</sup>.

### 7.2 Las prestaciones contributivas por incapacidad permanente

Según lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social<sup>63</sup>, es incapacidad permanente: “la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo”.

Además, la situación de incapacidad permanente “*habrá de derivarse de la incapacidad temporal*”<sup>64</sup>, “*por el transcurso del plazo máximo de duración de esta última prestación -18 meses*”<sup>65</sup> - salvo que se haya dictaminado la demora en la calificación, situación en las

---

<sup>60</sup> Aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de la Seguridad social. En su articulado se hace especial mención a los trabajadores con discapacidad.

<sup>61</sup> Contingencias de la propia incapacidad, la jubilación y las pensiones de orfandad.

<sup>62</sup> En el ámbito de las pensiones por invalidez, como las prestaciones familiares.

<sup>63</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 193. < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 08/06/2017]

<sup>64</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 193.2 < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 08/06/2017]

<sup>65</sup> Según lo dispuesto en el artículo 169, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, contempla la incapacidad temporal con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 08/06/2017]

*que no se accede a la incapacidad permanente hasta tanto no proceda a la correspondiente calificación”<sup>66</sup>.*

### 7.2.1 La graduación de la incapacidad permanente

Los grados y su calificación establecidos, para la incapacidad permanente<sup>67</sup>, se determinará en función de la reducción porcentual de la capacidad de trabajo del interesado, que se valora según la lista de enfermedades y se gradúan de la siguiente forma:

- a) Incapacidad permanente parcial
- b) Incapacidad permanente total
- c) Incapacidad permanente absoluta
- d) Gran invalidez.

Se ha de decir que el mismo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en el que se regula el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, establece la calificación y revisión de la incapacidad permanente. Lo establece en su artículo 200 donde se puede destacar que corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la declaración de la incapacidad permanente. Y que las resoluciones, sin perjuicio de que sean iniciales o de revisión harán constar el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría del estado incapacitante, siempre y cuando la persona que se beneficia no haya cumplido la edad mínima establecida<sup>68</sup> para el acceso a la pensión de jubilación. Nos dice el mismo artículo al que nos estamos refiriendo que, si la persona beneficiaria estuviere trabajando, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, podría establecer una revisión con independencia de que el plazo establecido hubiera transcurrido o no. Y por último establece que, a la edad de 67 años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación, aunque esta nueva denominación no supondría ningún cambio.

---

<sup>66</sup> Panizo Robles, José Antonio. (2007). Tema 27. Las prestaciones económicas públicas del Estado, la Seguridad Social y las Comunidades Autónomas. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 949-985). Navarra: Aranzadi, S.A.

<sup>67</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 194 < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 08/06/2017]

<sup>68</sup> Que se establece en el artículo 205.1.a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 194 < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 08/06/2017]

## 7.2.2 Requisitos para el acceso a las prestaciones de incapacidad permanente

A tenor de lo dispuesto en el artículo 195 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en el que se regula el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, que habla de los beneficiarios, los requisitos a los que se supedita el acceso a las prestaciones son los siguientes:

- Estar afiliado y en alta o asimilado al alta en un régimen de la Seguridad Social. En este caso, a efectos de los grados de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de contingencias comunes podrán causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación de asimilación al alta<sup>69</sup>. (artículo 195.4)
- Acreditación de un periodo determinado de cotización, aunque existen algunos matices como:
  - a) Para la incapacidad permanente parcial, el periodo mínimo de cotización será de 1.800 días, comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se ha extinguido la Incapacidad Temporal de la que derive la Incapacidad permanente (artículo 195.2).
  - b) En el caso de pensiones por Incapacidad Permanente, el periodo mínimo de cotización para los causantes menores de 31 años será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante. Si el beneficiario tiene más de 31 años, el periodo mínimo exigido será la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante, con un mínimo de 5 años<sup>70</sup>. En los casos de acceso a la pensión de Incapacidad Permanente desde una situación de alta o asimilada al alta, sin la obligación de cotizar, el periodo de los 10 años<sup>71</sup>, se computará hacia atrás desde la fecha en que cesó la obligación de cotizar (artículo 195.3).

---

<sup>69</sup> En tales supuestos, el período mínimo de cotización exigible será, en todo caso, de quince años, distribuidos en la forma prevista en el último inciso del apartado 3.b)

<sup>70</sup> En este supuesto, al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

<sup>71</sup> Periodo dentro del cual debe estar comprendido, al menos, una quinta parte del periodo de cotización exigible.

- Por último, para causar pensión en el Régimen General y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social, será necesario que las cotizaciones que se acrediten en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante 15 años.

### 7.2.3 La cuantía de las prestaciones

La cuantía de la prestación está determinada por la base reguladora y el porcentaje que se aplica según el grado de incapacidad permanente reconocido:

La prestación reconocida para la Incapacidad permanente parcial, consiste en una indemnización a tanto alzado (artículo 196.2).

La prestación reconocida para la Incapacidad permanente total, consiste en una pensión vitalicia, que podrá ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de 60 años (artículo 196.2).

Para la Incapacidad permanente absoluta, la prestación consiste en una pensión vitalicia (artículo 196.3).

Por último, la prestación reconocida para la Gran invalidez, consiste en una pensión vitalicia aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento (artículo 196.4).

## 7.3 La jubilación anticipada en favor de los trabajadores discapacitados

Basándonos en el documento bibliográfico de Pilar Palomino Saurina, BIB 2016/80201, Anticipación de la edad de jubilación “ *El adelanto de la edad de jubilación también se permite a las personas que, padecen determinadas enfermedades o dolencias de forma que el anticipo se establece no tanto por la penosidad, objetiva o subjetiva, del trabajo sino porque quien tiene alguna de esas enfermedades, a la vez que una discapacidad mínima del 45 por 100, no es razonable que esté obligado a permanecer en activo hasta la edad estándar de jubilación, siendo conscientes de que sus posibilidades de alcanzarla son limitadas y todavía más las de disfrutar de la pensión durante un mínimo tiempo*”.

Respecto a la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación, tenemos que decir que para los trabajadores discapacitados que estén afectados por un grado igual o superior al 65 por ciento, se reduce a los periodos resultantes de aplicar al tiempo efectivo de trabajo

los coeficientes siguientes:

En el caso de que el trabajador acredite un grado igual o superior al 65 por ciento, el coeficiente reductor será del 0,25.

Si el trabajador tuviese acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, pero justificase la necesidad de contar con otra persona que la ayudase a realizar las tareas esenciales para el desarrollo de su vida, el coeficiente reductor sería al 0,50.

Es importante destacar que la cuantía de la pensión de jubilación a pesar a los coeficientes reductores indicados anteriormente, no se reduce por estos beneficios, porque el periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computa como cotizado para determinar el porcentaje que se aplica para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Por último, es importante indicar, que cuando el trabajador padezca una discapacidad reglamentariamente determinada y esté afectado por una discapacidad igual o superior al 45 por ciento, la edad mínima de jubilación será excepcionalmente de 56 años, y que el periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador discapacitado, se computa como cotizado al efecto de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora que se calcula para determinar el importe de la jubilación.<sup>72</sup>.

#### 7.4 Las prestaciones de seguridad social en la modalidad no contributiva

Desde el ordenamiento de la Seguridad Social hay previstas unas prestaciones en favor de las personas con discapacidad.

Como requisitos generales para poder acceder a las prestaciones de la seguridad social en la modalidad no contributiva, basándonos en el documento bibliográfico de Prácticum social 2017 (BIB 2017/10691)<sup>73</sup>, se establecen unos requisitos entre los que hay que

---

<sup>72</sup> Pilar Palomino Saurina. Anticipación de la edad de jubilación. Revista de Información Laboral num.8/2016 parte Art. Doctrinal. Editorial: Zranzadi, S.A.U., Cizur 2016. Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/> [Consultado el: 08/06/2017]

<sup>73</sup> Prácticum Social 2017. Prestaciones de la Seguridad Social. Acción Protectora. Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017. Recuperado de < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/>> [Consultado el: 09/06/2017]

destacar que para ser beneficiario de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, hay que cumplir con unos de los requisitos generales como son los datos de nacionalidad y residencia y, en su caso, unos requisitos específicos de cada prestación o contingencia.

Además, los artículos 363.1.d) y 369 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, también recogen requisitos generales y comunes para el devengo del derecho a las pensiones no contributivas, ya que hablan de la carencia de rentas o ingresos suficientes, que como hemos dicho se consideran requisitos generales para el acceso a estas prestaciones.

Por último, se ha de decir también que dichos requisitos también están reflejados en el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la seguridad social, y en concreto habla de estos requisitos en sus artículos 11 y 12 al hablar de la carencia de rentas o ingresos en el primero y de las rentas o ingresos computables en el segundo.

## 7.5 La pensión de invalidez no contributiva

### 7.5.1 Beneficiarios

Según lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social<sup>74</sup> y las normas que reglamentariamente se aplican<sup>75</sup>, tendrán derecho a la pensión de invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, las personas que reúnan los siguientes requisitos: Que sean mayores de dieciocho años y menores de sesenta y cinco de edad, en la fecha de la solicitud; los que residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante 5 años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud<sup>76</sup>; los que estén afectados por minusvalía o una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65 por ciento; los que carezcan de rentas o ingresos suficientes.

---

<sup>74</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 194 <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 09/06/2017]

<sup>75</sup> Real decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la seguridad social. (BOE [en línea], núm. 69, 21-03-1991, págs. 8958-8963) <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-7270>> [Consulta el: 09/06/2017]

<sup>76</sup> Respecto de los extranjeros residentes legalmente en España, que se encuentran equiparados a los

## 7.5.2 El complemento de la pensión no contributiva de invalidez por necesidad de otra persona

Según la Ley General de la Seguridad social<sup>77</sup> y las normas que reglamentariamente se aplican <sup>78</sup>, cuando una persona tiene el grado reconocido de Gran invalidez, necesita de la ayuda de otra persona, por lo que la prestación se ve incrementada en un complemento del 50 por ciento del importe anualmente fijo para las prestaciones no contributivas.

Para el percibo de este complemento, el beneficiario debe tener un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento, y que necesite la ayuda de otra persona para el desarrollo de las actividades de su vida diaria (artículo 364.6 Ley General de la Seguridad Social). Es más, se aplicará un baremo de valoración de la dependencia que está reconocido en el Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, donde se establecen unas especificaciones referentes a la edad y el tipo de discapacidad. Y la aplicación del baremo se hará en función del grado y nivel obtenido según lo que se reconoce en la Disposición Adicional 2ª del mismo Real Decreto.

Para reforzar esta información se ha de mencionar una sentencia donde nos habla de la aplicación del baremo en el documento Bibliográfico Prácticum Social 2017 (BIB2017/10691)<sup>79</sup> y que nos dice que *“Para la aplicación del baremo de necesidad de asistencia de tercera persona no cabe hacer abstracción del grado de discapacidad declarado ya que la fijación del derecho de ser atendido por tercera persona depende necesariamente, en primer término, de que el interesado alcance un porcentaje igual o superior al 75% de discapacidad ( STS de 2 de febrero de 2007 )”*.

---

nacionales, a efectos del cómputo del período de residencia, solo computa la residencia legal (STSJ de Madrid, de 12 de junio de 2001. Recuperado de < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat>> [Consultado el 09/06/2017]. Documento Bibliográfico (BIB 2017/10691) Prácticum Social 2017. Prestaciones de la Seguridad Social. Acción Protectora. Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017.

<sup>77</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 194 < [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 09/06/2017]

<sup>78</sup> Real decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la seguridad social. (BOE [en línea], núm. 69, 21-03-1991, págs. 8958-8963) <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-7270>> [Consulta el:09/06/2017]

<sup>79</sup> Prácticum Social 2017. Prestaciones de la Seguridad Social. Acción Protectora. Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017. Recuperado de < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat>> [Consulta el 09/06/2017].

## 7.6 Las prestaciones familiares de la Seguridad Social en favor de los discapacitados

Basándonos en Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 351 y siguientes, se establecen varios supuestos en los que se recogen las prestaciones familiares de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva y entre los que podemos destacar que se generará una prestación económica de carácter no contributivo cuando se tenga un hijo a cargo de 18 años con una discapacidad de al menos el 65 por ciento, o menor en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción (artículo 351).

Asimismo, según lo establecido en el artículo 352 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y al artículo 10 del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social, tendrán la asignación por hijo o menor acogido o a cargo las personas que reúnan requisitos como la residencia legal en España<sup>80</sup>, tener unos ingresos anuales que no superen la cuantía establecida anualmente<sup>81</sup>; que no tengan derecho a prestaciones de la misma naturaleza en cualquier otro régimen de protección social ni el padre ni la madre. Por último, se ha de decir que a tenor de lo establecido en el artículo 352.2 que, también son beneficiarios los huérfanos de padre y madre menos de 18 años o mayores que sean discapacitados con un grado superior al 65 por ciento; quienes no siendo huérfanos hayan sido abandonados, pero cuando no se encuentren en régimen de acogimiento o adopción; o los hijos con discapacidad mayores de 18 años que conserven la capacidad de obrar

---

<sup>80</sup>Se entiende cumplida esta condición en supuestos de traslado de trabajadores al extranjero, siempre que se encuentren en situación asimilada al alta y coticen a la Seguridad Social española. Las ausencias del territorio español inferiores a 90 días a lo largo del año natural, o las motivadas por enfermedad debidamente justificada, no interrumpen este requisito (art. 51 LGSS y art. 28.4 RD 1335/2005). Según lo que se puede extraer del documento bibliográfico 2017/10691, Prácticum Social 2017. Prestaciones de la Seguridad Social. Acción Protectora. Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat>> [Consultado el 09/06/2017]

<sup>81</sup> Para el año 2017, el límite es de 11.576,83 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 17.423,84 euros, incrementándose en 2822,18 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido (Anexo I del RD 746/2016).

## 7.7 Cuantía de las asignaciones

Tal y como venimos explicando, la Ley General de la Seguridad Social, establece prestaciones familiares en favor de los discapacitados<sup>82</sup>, en concreto y respecto a la cuantía de las asignaciones es el artículo 353 al que tenemos que hacer referencia, ya que en él se dispone en relación con los hijos o acogidos que tengan reconocida una discapacidad que:

Se establecerá una prestación económica de 1.000 euros anuales cuando el afectado tenga un grado igual o superior al 33 por ciento. En cambio cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65 por ciento y el hijo sea mayor de 18 años, la prestación será de 4.426,80 euros anuales. Por consiguiente, si el hijo mayor de 18 años, tiene un grado de minusvalía de al menos el 75 por ciento, y necesita ayuda de otra persona para el desarrollo de sus necesidades vitales, la prestación asciende a 6.640,80 euros anuales.

## 8. Normativa sectorial que incide en el mercado laboral relativo a la discapacidad

Cuando hablamos de la situación y los derechos de las personas con discapacidad, hay que incidir en que hay mucha legislación donde se abordan estos ámbitos.

Hablando del Derecho Internacional, europeo y nacional sobre la discapacidad, uno de los principios fundamentales es el de la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, ya que incide en que las actuaciones públicas en todos sus ámbitos tengan en cuenta las necesidades y las demandas de las personas con discapacidad<sup>83</sup>.

En este apartado se hablará de la normativa de contratación pública, de la normativa fiscal y de la normativa de seguridad social desde el punto de vista de su incidencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

---

<sup>82</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 09/06/2017]

<sup>83</sup> Personas con discapacidad-Empleo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/349/LibroBlancoPcD.pdf>

## 8.1 Normativa de contratación pública

Hay que decir que la norma principal de la contratación pública que tratamos es el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público<sup>84</sup>.

El objeto de la presente ley, queda establecido en su artículo primero, y nos dice que *“tiene por objeto regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objetivo de estabilidad presupuestaria y control del gasto, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa. Es igualmente objeto de esta Ley la regulación del régimen jurídico aplicable a los efectos, cumplimiento y extinción de los contratos administrativos, en atención a los fines institucionales de carácter público que a través de los mismos se tratan de realizar”*.

Podemos apreciar que, dicha ley establece como prioridad que los entes públicos contraten con empresarios que contratan laboralmente a personas con discapacidad. En la disposición adicional cuarta que nos habla de la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro. Así vemos como en su apartado primero hace referencia a que los órganos que contratan se asegurarán de que los licitadores cumplan con lo que se establecía en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos, y que ponderarán en los casos necesarios en lo relativo a la contratación del 2 por ciento de trabajadores con discapacidad o a la adopción de medidas alternativas.

Nos dice además, entre otras cosas, que se podrán incorporar cláusulas que obliguen a aportar la documentación por parte de los licitadores i exigirse un certificado de la empresa donde quede reflejado el número de trabajadores de plantilla y el número de

---

<sup>84</sup>Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. (BOE [en línea] núm. 276) Recuperado de<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/>> [Consulta el: 15/05/2017]

trabajadores con discapacidad dentro de la misma. En el caso de haber optado por las medidas alternativas, se podrán incorporar también cláusulas relativas a la copia de la declaración de excepcionalidad y declaración del licitador con las concretas medidas que adoptará.

También dice que los órganos de contratación podrán señalar en sus cláusulas, las preferencias por adjudicar los contratos a aquellas empresas que demuestren que ya tienen contratados a trabajadores con discapacidad, con un porcentaje superior al 2 por ciento, siempre que estas preferencias iguallen a las más ventajosas.

En el caso de que hubiese más de una empresa que estuviere en situación más ventajosa, la empresa que tendrá preferencia será la que tenga contratados mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad.

La misma disposición adicional cuarta, también hace referencia a las empresas de inserción, y nos dice que en lo relativo a las condiciones económicamente más ventajosas, también se podrá establecer preferencia adjudicataria de los contratos.

Siguiendo la ley, vemos como en la disposición adicional quinta, se habla de los Contratos reservados, y vemos cómo se establece la fijación de porcentajes mínimos de reserva<sup>85</sup>. Estos porcentajes son referentes a la adjudicación de contratos o lotes de contratos de los Centros Especiales de Empleo y empresas de inserción, o incluso una reserva para la ejecución de los contratos para programas de empleo protegido. Todo esto, y tal como expresa la misma disposición *“a condición de que al menos el 30 por ciento de los empleados de los Centros Especiales de Empleo, de las empresas de inserción o de los programas sean trabajadores con discapacidad o en riesgo de exclusión social”*.

Además, las condiciones mínimas serán fijadas por el Acuerdo del Consejo de Ministros o a través de las Comunidades Autónomas por medio de sus órganos competentes.

Por último, tenemos que abordar a que hay prohibiciones de contratar con empresarios que no cumplen con la normativa de contratación de las personas con discapacidad.

El mismo Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, en su disposición transitoria

---

<sup>85</sup> Mediante al acuerdo del Consejo de Ministros o a través del órgano competente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales.

décima<sup>86</sup>, nos dice que, según queda establecido en el artículo 60.1.d<sup>87</sup> de la misma ley, “la prohibición de contratar relativa al incumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo del 2 por ciento para personas con discapacidad no será efectiva en tanto no se desarrolle reglamentariamente y se establezca qué ha de entenderse por el cumplimiento de dicho requisito a efectos de la prohibición de contratar y cómo se acreditará el mismo, que, en todo caso, será bien mediante certificación del órgano administrativo correspondiente, con vigencia mínima de seis meses, o bien mediante certificación del correspondiente Registro de Licitadores, en los casos en que dicha circunstancia figure inscrita en el mismo”.

Por tanto, hasta que no se produzca la aprobación reglamentaria, los órganos de contratación ponderarán que los licitadores cumplen con la normativa establecida<sup>88</sup>.

## 8.2 Normativa fiscal

Como hemos podido apreciar a lo largo del trabajo, las personas con discapacidad ocupan una posición social de desventaja. Es por eso que legislativamente hay normas que los protegen desde diferentes ámbitos. “Tales instrumentos se desdoblaron entre la aplicación de beneficios fiscales en la normativa reguladora de los diferentes tributos, mediante tipos reducidos, deducciones o exenciones (política de renuncia al ingreso público) y la aplicación de subvenciones (política directa de gasto público)”<sup>89</sup>

Desde el punto de vista tributario, es conveniente destacar los tributos que trataremos y que han sido seleccionados con la intención de reflejar aquellos que afectan

---

<sup>86</sup> Que lleva por nombre: Prohibición de contratar por incumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

<sup>87</sup> Art. 60.1.d prohibiciones de contratar: [... en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (RCL 2013, 1746), 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 las condiciones que reglamentariamente se determinen].

<sup>88</sup> 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 relación con la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.

<sup>89</sup> Vid. Rodríguez Rodríguez, D.: *La discapacidad en el sistema tributario español*, Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE, Madrid, 1997, p. 75. Extraído del documento de María del Mar Jiménez Navas: El mantenimiento de los beneficios fiscales que favorecen la movilidad de las personas con discapacidad en la imposición indirecta. Revista Quincena Fiscal núm. 21/2012 parte Estudio. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2012 < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> >

favorablemente a las personas con discapacidad por las exenciones, deducciones, beneficios y reducciones que se establecen.

Los tributos fiscales que serán tratados son: Ley Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, Ley Impuesto de Sociedades, Ley Impuesto sobre el Valor Añadido y, por último, trataremos el impuesto de Sucesiones y Donaciones.

### 8.2.1 Ley Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Este impuesto queda regulado en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Podríamos situarlo como un tributo fundamental por su especial atención a los derechos constitucionales, así pues, podemos definir el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas como un tributo que es fundamentalmente importante para la efectividad del artículo 31 de la Constitución Española ya que este exige la contribución de todos: “...*al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso tendrá alcance confiscatorio*”<sup>90</sup>.

Este impuesto tiene carácter directo y naturaleza personal<sup>91</sup>, y “*grava la renta de las personas físicas según los principios de igualdad, generalidad, y progresividad, y de acuerdo con las circunstancias personales y familiares de tales personas*”<sup>92</sup>.

Como ya hemos comentado anteriormente, existen muchas definiciones en el ordenamiento jurídico tributario y, la ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en su artículo 60 establece que “*tendrán la consideración de personas con discapacidad los contribuyentes que acrediten, en las*

---

<sup>90</sup> Constitución Española, 1978 (BOE [en línea], núm. 311, 29-12-1978, págs. 29313-29424) <<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>> [Consulta el: 29/05/2017]

<sup>91</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006) <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764>> [Consulta el: 29/05/2017]

<sup>92</sup> Cruz Amorós, Miguel. (2007). Tema 29. *Los beneficios fiscales para las personas con discapacidad en la legislación española*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp.1015-1039). Navarra: Aranzadi, S.A.

*condiciones que reglamentariamente se establezcan, un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento*<sup>93</sup>.

No obstante, a pesar de definir la consideración de personas con discapacidad a aquellas que tengan un grado igual o superior al 33%, el artículo 60, en su apartado tercero, especifica que se reconoce la situación de discapacidad a aquellos pensionistas de la Seguridad Social que perciban una pensión de incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez, y para los pensionistas de clases pasivas, que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Es más, continúa diciendo que, *“se considerará acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, cuando se trate de personas cuya incapacidad sea declarada judicialmente, aunque no alcance dicho grado”*.

Del mismo modo, el reconocimiento del grado de discapacidad queda establecido en el artículo 6<sup>94</sup> del Real Decreto Legislativo 1971/1999, de 23 de diciembre, Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, que nos dice que la valoración será competente de los órganos de las Comunidades Autónomas.

Entre los beneficios fiscales que tienen las personas con discapacidad, según lo que se establece en la Ley 35/2006, encontramos, que en el artículo 7 de esta misma ley se habla de las rentas exentas, por lo que a continuación destacaremos algunas de las que pueden ser beneficiarios el colectivo de discapacitados<sup>95</sup>:

*“Las prestaciones reconocidas al contribuyente por la Seguridad Social o por las entidades que la sustituyan como consecuencia de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez”*<sup>96</sup>.

---

<sup>93</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764> > [Consulta el:29/05/2017]

<sup>94</sup> Real Decreto Legislativo 1971/1999, de 23 de diciembre, Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. (BOE [en línea] núm.22) Recuperado de <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> > [Consulta el: 29/05/2017]

<sup>95</sup> Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006)

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Fiscal/135-2006.t1.html#a7](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/135-2006.t1.html#a7) > [Consulta el: 29/05/2017]

<sup>96</sup> Artículo 7.f) Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> > [consulta el 29/05/2017]

“Las pensiones por inutilidad o incapacidad permanente del régimen de clases pasivas, siempre que la lesión o enfermedad que hubiera sido causa de aquéllas inhabilitara por completo al perceptor de la pensión para toda profesión u oficio”<sup>97</sup>.

“Las prestaciones familiares reguladas en el Capítulo IX del Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y las pensiones y los haberes pasivos de orfandad y a favor de nietos y hermanos, menores de veintidós años o incapacitados para todo trabajo, percibidos de los regímenes públicos de la Seguridad Social y clases pasivas. (...) Igualmente estarán exentas las demás prestaciones públicas por nacimiento, parto o adopción múltiple, adopción, hijos a cargo y orfandad”<sup>98</sup>.

“Las prestaciones económicas percibidas de instituciones públicas con motivo del acogimiento de personas con discapacidad, mayores de 65 años o menores, sea en la modalidad simple, permanente o pre adoptivo o las equivalentes previstas en los ordenamientos de las Comunidades Autónomas, incluido el acogimiento en la ejecución de la medida judicial de convivencia del menor con persona o familia previsto en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.

Igualmente estarán exentas las ayudas económicas otorgadas por instituciones públicas a personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento o mayores de 65 años para financiar su estancia en residencias o centros de día, siempre que el resto de sus rentas no excedan del doble del indicador público de renta de efectos múltiples”<sup>99</sup>.

Para finalizar con el apartado de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cabe atender a los artículos 56 y siguientes, dado que se establecen unos mínimos

---

<sup>97</sup> Artículo 7.g) Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006) <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/>> [consulta el 29/05/2017]

<sup>98</sup> Artículo 7.h) Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006) <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/>> [consulta el 29/05/2017]

<sup>99</sup> Artículo 7.i) Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006) <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/>> [consulta el 29/05/2017]

de renta que no se someten a la tributación. Esto es porque se consideran destinados a satisfacer las necesidades básicas personales y familiares del contribuyente.

Según lo comentado, el artículo 56.2. dispone “*Cuando la base liquidable general sea superior al importe del mínimo personal y familiar, éste formará parte de la base liquidable general. Cuando la base liquidable general sea superior al importe del mínimo personal y familiar, éste formará parte de la base liquidable general por el importe de esta última y de la base liquidable del ahorro por el resto. Cuando no exista base liquidable general, el mínimo personal y familiar formará parte de la base liquidable del ahorro*”.

Así para el cálculo de del mínimo personal y familiar, se deberá atender a lo dispuesto en los artículos 57 a 60 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante LIRPF) y se tendrán que diferenciar los tipos de mínimos existentes:

El mínimo por descendientes queda regulado en el artículo 58 de la LIRPF. En este caso para las personas con discapacidad no establece ninguna edad determinada para que se pueda aplicar, pero establece que tiene que convivir con el contribuyente y no percibir rentas anuales, donde excluye las exentas, superiores a 8.000 euros pues si es así el mínimo por descendientes será:

- 2.000 euros/año por el primero. A excepción de si es menor de tres años que será de 2.800 euros/año.
- 2.700 euros /año por el segundo.
- 4.000 euros/año por el tercero.
- 4.500 euros/año por el cuarto y siguientes.

A la hora de aplicarlo, es necesario que haya relación de parentesco por razón de tutela o acogimiento. Aunque si es por razón de adopción o acogimiento, el aumento de 2.800 euros/año, se producirá sin importar la edad del menor.

El siguiente de los mínimos aplicable, es el mínimo por ascendientes estableciendo en el artículo 59 de la LIRPF. Dispone un aumento de 1.150 euros/año por cada persona con discapacidad a su cargo, siempre que convivan<sup>100</sup> y no tenga rentas anuales excluyendo

---

<sup>100</sup> Se considerará que conviven, aunque la persona discapacitada esté internada en un centro especializado.

las exentas, superiores a 8.000 euros. Por último, establece que, si la persona que tiene a cargo es mayor de 75 años, el aumento incrementara en 1.400 euros/año.

Por último, se ha de mencionar el mínimo por discapacidad, establecido en el artículo 60 de la LIRPF. Dicho mínimo es la composición de la suma del mínimo por discapacidad del contribuyente, los ascendientes y los descendientes.

Según lo establecido en las cuantías y según el grado de discapacidad de los contribuyentes, los mínimos quedarán de la siguiente forma:

Se abonará la cantidad de 3.000 euros al año para los contribuyentes con discapacidad (artículo 60.1), y esta misma cuantía se abonará por mínimos de discapacidad de ascendientes y descendientes (artículo 60.2), entendiendo que el grado de discapacidad para dichos casos es del 33 por ciento o superior, porque para las personas discapacitadas que tengan un grado igual o superior al 65 por ciento, la cuantía aumentará hasta los 9.000 euros anuales (artículo 60.1 y 2), y en los casos de necesitar la ayuda de terceras personas, o tener movilidad reducida o un grado igual o superior al 65 por ciento, el mínimo será incrementado en 3.000 euros anuales (artículo 60.2).

Con la finalidad de poder aplicar los mínimos, el contribuyente deberá acreditar el grado mínimo de discapacidad<sup>101</sup>.

Para concluir con este impuesto, es conveniente hacer referencia a las normas comunes para la aplicación del mínimo del contribuyente y por descendientes, ascendientes y discapacidad, que quedan establecidas en el artículo 61 de la LIRPF.

En primer lugar, se ha de decir que cuando haya dos o más contribuyentes que tengan derecho a aplicar la reducción que se prevé por el mínimo de discapacidad respecto a un sujeto, el importe se tendrá que prorratear entre ellos, aunque si el grado de parentesco con el ascendiente o descendiente es diferente, se aplicará para el que tenga el más cercano a excepción de que estos perciban rentas anuales, excluyendo las exentas, superiores a 8.000 euros, porque entonces se aplicará a los del siguiente grado (artículo 61.1)

---

<sup>101</sup>Artículo 60.3 de la LIRPF:

“Se considerará acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento en el caso de los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y en el caso de los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad. Igualmente, se considerará acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, cuando se trate de personas cuya incapacidad sea declarada judicialmente, aunque no alcance dicho grado”.

Asimismo, si los ascendientes o descendientes presentasen una declaración de la renta por un importe superior a 1.800 euros, no se podrá aplicar el mínimo por discapacidad (artículo 61.2).

Por último, la determinación de las circunstancias personales y familiares, cuando se haya de aplicar el mínimo por discapacidad, se hará en la fecha de devengo del impuesto<sup>102</sup>, siempre y cuando el contribuyente no haya fallecido en una fecha anterior.

## 8.2.2 Ley Impuesto sobre Sociedades

El Impuesto sobre sociedades se define mediante la Ley 27/2014, de 27 de noviembre ley del Impuesto sobre Sociedades como “Un tributo de carácter directo y naturaleza personal que grava la renta de las sociedades y demás entidades jurídicas de acuerdo con las normas de esta ley”<sup>103</sup>.

En relación con la ley anterior que era la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, ley del impuesto de sociedades, la presente ley establece novedades, encontramos en su preámbulo la que hace referencia a los discapacitados, haciendo mención a la deducción correspondiente a los trabajadores con discapacidad.

La presente ley, establece en su capítulo IV deducciones para incentivar la realización de determinadas actividades, y dentro del mismo destacamos, el artículo 38 que es el que establece la deducción por creación de empleo para trabajadores con discapacidad.

Asimismo, cuando el contribuyente contrate a trabajadores discapacitados con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, se deducirá de la cuota íntegra una cantidad de 9.000 euros por cada persona al año de incremento del promedio de plantilla, y se hará respecto a la plantilla media de trabajadores que había en el periodo inmediatamente anterior (artículo 38.1).

Si, de otro modo, las personas discapacitadas contratadas tuvieran un grado del 65 por ciento o superior, la deducción de la cuota íntegra será de 12.000 euros por persona al

---

<sup>102</sup> La fecha de devengo del impuesto será el 31 de diciembre.

<sup>103</sup> Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. (BOE [en línea], núm. 288, 28-11-2014) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/> > [Consulta el: 29/05/2017]

año, y también se realizará respecto a la plantilla media de trabajadores que había en el periodo anterior (artículo 38.2).

Por último, hay que decir que, no se computarán a efectos de la libertad de amortización de empleo<sup>104</sup>, los trabajadores que sean contratados y dieran derecho a la deducción.

### 8.2.3 Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido

El Impuesto sobre el Valor Añadido, se regula en la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido, y su naturaleza se establece en el artículo primero de esta misma ley, en el que se establece que *“es un tributo de naturaleza indirecta que recae sobre el consumo y grava, en la forma y condiciones previstas en esta Ley, las siguientes operaciones:*

- a) *Las entregas de bienes y prestaciones de servicios efectuadas por empresarios o profesionales,*
- b) *Las adquisiciones intra comunitarias de bienes,*
- c) *Las importaciones de bienes”*<sup>105</sup>.

Tenemos que hacer referencia respecto a las ayudas que son otorgadas por la ley a las personas con discapacidad.

Empezaremos por comentar que en el título séptimo de la Ley se regulan los tipos impositivos, y en este caso, destacaremos los tipos impositivos reducidos.

El artículo 91. Uno. 1. 6º de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido, habla de los tipos reducidos, y expone una reducción el 10 por ciento en los bienes que generalmente están diseñados para tratar o aliviar deficiencias para las personas que padezcan de estas deficiencias, ya sean físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.

En relación a los bienes que acabamos de comentar, estos quedan establecidos en el anexo 8º de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Regulado en el artículo 102 de la Ley Impuesto sobre Sociedades.

<sup>105</sup> Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. (BOE [en línea], núm. 312, 29-12-1992, págs. 44247- 44305) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/> > [Consulta el: 31/05/2017]

<sup>106</sup> Anexo 8º: - Las gafas, lentes de contacto graduadas y los productos necesarios para su uso, cuidado y mantenimiento. - Dispositivos de punción, dispositivos de lectura automática del nivel de glucosa,

Se ha de señalar que la reducción del 10 por ciento, se establecerá sin perjuicio de la aplicación del tipo del 4 por ciento (artículo 91. Dos.1. 4º).

Esto significa que, tendrán una reducción del 4 por ciento, los vehículos para personas con movilidad reducida y las sillas de ruedas para uso exclusivo de personas con discapacidad.

Además, tendrán dicha reducción los vehículos que sean destinados a ser auto taxis o auto turismos especiales para el transporte de personas con discapacidad en silla de ruedas, y los vehículos a motor que, transporten habitualmente a personas con discapacidad en silla de ruedas o con movilidad reducida, sin perjuicio de que ellas sean los que conduzcan los mismos. En este caso, para la aplicación del tipo reducido, se requerirá la justificación del destino del vehículo, así como el derecho del que lo adquiere. A estos efectos, la consideración de persona con discapacidad queda establecida por aquellas que tienen un grado igual o superior al 33 por ciento.

También la aplicación del tipo reducido del 4 por ciento se aplicará a las prótesis, ortesis e implantes internos para las personas con discapacidad. (artículo 91. Dos. 1. 5º)

---

dispositivos de administración de insulina y demás aparatos para el autocontrol y tratamiento de la diabetes. - Dispositivos para el autocontrol de los cuerpos cetónicos y de la coagulación sanguínea y otros dispositivos de autocontrol y tratamiento de enfermedades discapacitantes como los sistemas de infusión de morfina y medicamentos oncológicos. - Bolsas de recogida de orina, absorbentes de incontinencia y otros sistemas para incontinencia urinaria y fecal, incluidos los sistemas de irrigación. - Prótesis, ortesis, orto prótesis e implantes quirúrgicos, en particular los previstos en el Real Decreto 1030/ 2006, de 15 de septiembre (RCL 2006, 1713 y 1902), por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, incluyendo sus componentes y accesorios. - Las cánulas de traqueotomía y laringotomía. - Sillas terapéuticas y de ruedas, así como los cojines anti escaras y arneses para el uso de las mismas, muletas, andadores y grúas para movilizar personas con discapacidad. - Plataformas elevadoras, ascensores para sillas de ruedas, adaptadores de sillas en escaleras, rampas portátiles y barras auto portantes para incorporarse por sí mismo. - Aparatos y demás instrumental destinados a la reducción de lesiones o malformaciones internas, como suspensorios y prendas de compresión para varices. - Dispositivos de tratamiento de diálisis domiciliaria y tratamiento respiratorios. - Los equipos médicos, aparatos y demás instrumental, destinados a compensar un defecto o una incapacidad, que estén diseñados para uso personal y exclusivo de personas con deficiencia visual y auditiva. - Los siguientes productos de apoyo que estén diseñados para uso personal y exclusivo de personas con deficiencia física, mental, intelectual o sensorial: • Productos de apoyo para vestirse y desvestirse: calzadores y sacabotas con mangos especiales para poder llegar al suelo, perchas, ganchos y varillas para sujetar la ropa en una posición fija. • Productos de apoyo para funciones de aseo: alzas, reposabrazos y respaldos para el inodoro. • Productos de apoyo para lavarse, bañarse y ducharse: cepillos y esponjas con mangos especiales, sillas para baño o ducha, tablas de bañera, taburetes, productos de apoyo para reducir la longitud o profundidad de la bañera, barras y asideros de apoyo. • Productos de apoyo para posibilitar el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, como ratones por movimientos cefálicos u oculares, teclados de alto contraste, pulsadores de parpadeo, software para posibilitar la escritura y el manejo del dispositivo a personas con discapacidad motórica severa a través de la voz. • Productos de apoyo y dispositivos que posibilitan a personas con discapacidad motórica agarrar, accionar, alcanzar objetos: pinzas largas de agarre y adaptadores de agarre. • Estimuladores funcionales.

## 8.2.4 Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones

El Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones queda regulado en la ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, así como en el Real Decreto 1629/1991, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones<sup>107</sup>.

Dentro de estas leyes se establece la naturaleza del Impuesto sobre Sucesiones, y de esto modo en el artículo primero de la Ley 29/1987, nos dice que “*es de naturaleza directa y subjetiva, así como grava los incrementos patrimoniales obtenidos a título lucrativo por personas físicas*”<sup>108</sup>, también se matiza este concepto hablando de las personas jurídicas en el Real Decreto, pues nos dice en el mismo artículo primero que “la obtención por las personas jurídicas de los incrementos de patrimonio a que se refiere este impuesto no quedará sujeta al mismo y se someterá al Impuesto sobre Sociedades<sup>109</sup>”.

Por ser un tributo de titularidad del estado, y por lo tanto con carácter estatal, se caracteriza también por ser cedido a las Comunidades Autónomas, aunque el estado tiene potestad normativa sobre él en algunos aspectos<sup>110</sup>.

Es por tanto que las Comunidades Autónomas, han dictado y regulado aspectos sobre la normativa aplicable al Impuesto de Sucesiones y Donaciones. Tendrá que ser aplicada esta normativa de acuerdo a las competencias que tenga cada Comunidad Autónoma según lo que se dispone en el artículo 48 de la Ley 22/2009, de 18 de diciembre, por la que se regula el sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía. Así y a tenor del artículo 48 de la citada Ley, las Comunidades Autónomas tendrán competencias normativas sobre algunos elementos del tributo como las reducciones de la base imponible, la tarifa del impuesto, las cuantías y coeficientes del patrimonio preexistente, deducciones y bonificaciones de

---

<sup>107</sup> Destacamos que las dos normas comentadas son de carácter estatal.

<sup>108</sup> Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. (BOE [en línea], núm. 303, 19-12-1987, págs. 37402-37408) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> > [Consulta el: 31/05/2017]

<sup>109</sup> Real Decreto 1629/ 1991, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. (BOE [en línea], núm. 275, 16-11-1991, págs. 37169-37184) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> > [Consulta el:31/05/2017]

<sup>110</sup> José M<sup>a</sup> Gorosabel Rebolleda: Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Grandes Tratados. Fiscalidad Práctica 2017. IRPF, Patrimonio y Sucesiones y Donaciones. BIB 2017\830 Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2017. Extraído de < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat>> [Consulta el: 31/05/2017]

la cuota. Por último, se ha de decir, que los aspectos de gestión y liquidación también podrán ser regulados por las Comunidades Autónomas.

Respecto a la normativa estatal, y aludiendo a la Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, refiriéndonos al artículo 20.2. a) que habla de la base liquidable, en concreto de las adquisiciones “mortis causa”, si no se pudiese aplicar a los sujetos pasivos la normativa propia de la Comunidad Autónoma, se prevén reducciones sin perjuicio de las que se pudiesen aplicar por grado de parentesco con el causante.

La reducción establecida sería de 47.858,59 euros para las personas minusválidas<sup>111</sup>, siempre y cuando tengan una minusvalía igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento<sup>112</sup>, por otro lado, la reducción será de 150.253,03 euros para aquellas personas que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento.

## 9. Entrevistas a personas con discapacidad que están o han estado activas en el mercado laboral

### 9.1 Primera entrevista:

Albert, licenciado en derecho y especializado en comunicación, ha trabajado en una empresa alemana, en una empresa suiza, en una escuela de negocios muy grande y después trabajó por su cuenta hasta que conoció a Cristobal Colón y empezó a trabajar en La Fageda<sup>113</sup> hace 14 años. Tiene 56 años. No sufre ningún tipo de discapacidad, y su

---

<sup>111</sup> Que tengan la consideración legal.

<sup>112</sup> Se hará de acuerdo con el baremo a que se refiere el artículo 140 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825)

<sup>113</sup> *“Nace a principios de los años 80 como una experiencia piloto para tratar de sacar a los enfermos mentales de los hospitales psiquiátricos y del estado de marginación social que padecían. Está comúnmente aceptado que el desarrollo de una actividad laboral es algo fundamental en la vida de cualquier persona. Por esta razón en 1982, La Fageda pone en marcha en Olot un proyecto empresarial con el objetivo de insertar laboralmente y socialmente las personas con discapacidad psíquica o trastornos mentales severos de la Comarca. En 1987 La Fageda se instala en su sede actual, el Mas Els Casals, que se encuentra dentro de la Reserva Natural de La Fageda d'en Jordà, en el corazón del Parque Natural de la Zona Volcánica de la Garrotxa. Actualmente La Fageda es una organización con más de 300 personas, entre trabajadores y personas ocupadas. Las actividades productivas se realizan en el Centro Especial de Trabajo. Gracias a la variedad de las actividades que desarrolla (granja de vacas, fábrica de lácteos y de helados, obrador de mermeladas, jardinería y servicio de atención al visitante), se puede dar respuesta a todas las demandas de trabajo que el colectivo de personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental crónica presenta*

vivencia con la discapacidad empieza a raíz de trabajar en la fageda. *“La discapacidad es relativa, partimos del paradigma de que es tema administrativo la discapacidad, hay una evaluación y entonces tienes que tener un carnet o no para poder disfrutar de unas ventajas sociales, fiscales y laborales, pero nosotros tenemos una concepción más amplia del termino discapacidad”*. Así como consideran que llevar gafas es tener una discapacidad, me hace una broma diciendo que *“a veces ellos utilizan el termino de que el 60% de la plantilla tiene el certificado de discapacidad, y el otro está en camino de obtenerlo”*.

1. ¿Cuál crees que es la visión de la sociedad hacia el colectivo de la discapacidad? Actitud positiva que es políticamente correcto. A veces se parece al tema de los extranjeros... hay que tener una visión positiva porque es lo que se lleva... para mí la enfermedad mental es otra cosa aparte, contraponiéndola con los distintos grados de discapacidad. *“A medida que nos adentramos en el misterio de la mente cada vez la prevención es mayor en el tema de discapacidad”<sup>114</sup>*.

2. ¿Crees que son suficientes las campañas de sensibilización dirigidas a toda la sociedad y al mundo laboral para la integración de las personas con discapacidad? ¿y si lo son, cómo influyen?

Las campañas son fruto de la moda... películas, un cantante discapacitado, un ejemplo de una persona con síndrome de down que presentó las noticias. Para mí está de moda y dice: que si esto puede ayudar a que se sensibilice y que haya más ayudas y a que la legislación sea más favorable pues es positivo, pero no llego a entender en qué medida puede cambiar esto el pensamiento de la gente

3. ¿Cómo debe promocionarse la contratación de una persona con discapacidad? Nosotros<sup>115</sup> por experiencia colocamos a gente con discapacidad en el mercado ordinario, además de contratar a gente ellos como centro especial de empleo tenemos un servicio de integración a la comunidad, porque tenemos ayudas para este programa, está incorporada la Caixa y tenemos un servicio de inserción laboral con una psicóloga y una terapeuta e incluso una prospectora de empresas y mediante el equipo llevan unas 3 personas que han entrado con discapacidad que han llegado al mercado ordinario gracias a este servicio.

---

*en la Garrotxa. A nivel asistencial La Fageda presta un Servicio de Terapia Ocupacional, servicios de vivienda y servicios de ocio, deporte y cultura.”*

<sup>114</sup> Se refería a que, la enfermedad mental a veces es difícil de entender vista desde fuera y que cuando las personas tratamos con algún discapacitado mental, la prevención y la forma de entender sus actuaciones y la forma de desarrollarse es mayor.

<sup>115</sup> Los que trabajan en la Fageda

Se demuestra de esta forma que cuando hay conocimiento se rompen barreras y se cambian mentalidades y se facilita la contratación.

Para mí el conocimiento es fundamental “el miedo nace de la ignorancia” y este miedo que impide contratar a la gente se desvanece o baja muchísimo cuando hay ese conocimiento.

Nosotros tratamos este tema de una forma peculiar, es decir, nosotros primero hacemos trabajar a los candidatos en nuestra organización para hacerles un perfil en función de las capacidades que tienen, y cuál es el puesto de trabajo idóneo. Hay todo un programa de acompañamiento y de formación.

4. ¿Crees que cuando se contrata a un discapacitado, el empresario lo hace en beneficio de las bonificaciones y ventajas fiscales que recibe por eso?

Los centros especiales de empleo de Cataluña están topados desde el 2011 y ya no hay más ayudas. A nivel fiscal no creo que sea el principal motivo, porque si no habría muchísimas más ofertas de empleo para discapacitados.

5. ¿Qué medidas cree que se debería adoptar para llegar a tener una plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Hacer itinerarios formativos, de conocimiento... aunque depende de la sociedad en que vivimos... Hay un beneficio que es tangible pero que es inmaterial porque estas empresas que son capaces de absorber a personas diferentes... se transforman en términos de motivación de personal, de cultura de la organización. Cristobal Colon, el fundador de la fageda, siempre dice “*que son empresas con alma*”.

Empresas que no solo miran hacia fuera, sino que miran hacia dentro, primero intentando ser felices al máximo los de allí y luego ya miran que hacer fuera.

6. ¿Deberían estar los empresarios más sensibilizados con el colectivo de la discapacidad?

Yo ya empiezo a ver que hay empresarios que están dispuestos y que tienen la visión abierta hacia el colectivo de la discapacidad.

7. ¿Crees que al crearse las empresas deberían planificar desde su inicio la previsión de puestos de trabajo para las personas con discapacidad?

¿Cree que se podría regular de alguna forma este aspecto normativamente, independientemente de las cuotas de reserva que ya existen?

Sí, creo que es una buena manera, además nosotros hacemos formación para empresarios sociales cada 4 meses aproximadamente y son personas que vienen a buscar alguna actividad sostenible de la que puedan vivir y que puedan satisfacer una necesidad de la

sociedad, cobrar un sueldo, etc. Pero que parten de un planteamiento más abierto y más generoso ya de entrada en el momento de crear hay algunas escuelas de negocio también dispuestas a introducir paradigmas en los procesos mercantiles.

No haría normas, simplemente cumpliría con las que hay, es decir reconducir las normas que ya existen para que se cumplan desde el mundo empresarial, desde las escuelas de negocio, universidades, sociedades civiles, etc...

8. ¿Qué diferencias, desde tu punto de vista, existen entre la contratación pública y la privada? ¿Qué se podría hacer para que no existieran diferencias?

Entiendo que la contratación pública debería dar ejemplo, porque ya de partida es lo más social que hay, es decir tendría que ir por delante. La contratación pública desde el punto de vista más normativo... se está intentando que las entidades públicas contraten a empresas que son cuidadosas en este aspecto de la integración

## 9.2 Segunda entrevista:

Iolanda, licenciada en derecho. Trabajó en los servicios de atención a la infancia y adolescencia de Tarragona. A los 30 años, tras empezar a notar que sus piernas quedaban paralizadas, después de un tratamiento médico, le diagnosticaron la enfermedad que padece, que es la esclerosis múltiple. Tiene una discapacidad absoluta. Actualmente tiene 39 años.

1. ¿Cuál crees que es la visión de la sociedad hacia el colectivo de la discapacidad?

Desde mi punto de vista, la sociedad no está preparada ni educada para aceptar al colectivo de discapacitados como un colectivo más. Este colectivo es igual de productivo, efectivo y capaz de realizar cualquier tarea sin que se les “mire con cara de lástima”.

Yo considero que, no se forma ni se informa de las múltiples variedades que existen en el mundo de las discapacidades. Nuestra sociedad de hoy en día sólo respeta a los discapacitados si se ve alguna minusvalía plausible, es decir, bastones, muletas, malformaciones que impiden bien la marcha, sillas de ruedas, etc... pero una discapacidad que no se aprecia a simple vista con un objeto de ayuda técnica para esa persona discapacitada, la sociedad ya ni siquiera la ve como tal, es más, lo ponen en cuestión y dudan de la palabra de la persona que alega tener una minusvalía.

2. ¿Crees que son suficientes las campañas de sensibilización dirigidas a toda la

sociedad y al mundo laboral para la integración de las personas con discapacidad? ¿y si lo son, cómo influyen?

Yo creo que, no lo son.

Porque las campañas van dirigidas a los colectivos a los cuales sí se aprecian las minusvalías, y así, la conciencia de la sociedad sana queda más tranquila porque le hacen un favor “al pobre minusválido”, porque de dichas campañas se desprende eso, el carácter de pesar, de compadecerse del que es diferente. En cambio, socialmente, sólo la sociedad toma consciencia si se encuentra con las personas con problemas físicos visibles de movilidad. Dichas campañas no sensibilizan para que la sociedad tome consciencia de que todos somos iguales, andemos o no igual, necesitemos o no ayudas técnicas para desplazarnos, para trabajar, para sociabilizarnos... en definitiva, considero que las campañas no exponen a una persona cualquiera, sin aparente minusvalía, para mostrar que todos somos iguales, sino que acuden a estereotipos, como a personas con síndrome de down, para que cause más impacto, pero es pura campaña de márketing, cuya eficacia, a la hora de la verdad y de percibir el impacto real en la sociedad, es nulo o casi nulo.

3. ¿Cómo debe promocionarse la contratación de una persona con discapacidad?

Si las personas con minusvalías quieren acceder a puestos de trabajo en la Administración Pública, hay una ley que establece una reserva de plazas del 3% a las personas con discapacidad.

En el sector de la Administración ya se promociona, o al menos, se garantiza unas plazas a las personas que tienen ciertas dificultades (debidamente alegadas y comprobadas) para que puedan acceder a dichas plazas. Que no significa que sean más fáciles, sino sencillamente que ya hay una garantía que cierto número de plazas que están reservadas para el colectivo de la discapacidad.

Según mi modesta opinión, considero que esta regulación debería hacerse extensible al sector privado. Entiendo que no todos los que padecen una minusvalía física o psíquica pueden o están capacitados para realizar cualquier tipo de trabajo, pero debería haber una regulación, a nivel de la empresa privada, que obligara a contratar a personas con minusvalías, o al menos un porcentaje, como ocurre para la contratación en las administraciones públicas. Es bien sabido que los empresarios obtienen beneficios fiscales si nos contratan a las personas con minusvalías, por pertenecer a un sector social

o grupo en riesgo de exclusión social.

4. ¿Crees que cuando se contrata a un discapacitado, el empresario lo hace en beneficio de las bonificaciones y ventajas fiscales que recibe por eso?

Desde mi punto de vista como persona con minusvalía, pienso que el empresario quiere el máximo beneficio con el menor coste posible, con lo que si se le beneficia con descuentos fiscales y con bonificaciones a la Seguridad Social, no dudará jamás en contratar a personas que aleguen minusvalía y les pueda sacar el máximo rendimiento y para él el máximo beneficio para su empresa, no nos olvidemos que son empresarios, y su finalidad es ganar dinero para poder ofrecer puestos de trabajo, además las empresas no son ONG's.

5. ¿Qué medidas cree que se debería adoptar para llegar a tener una plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Para mí, la plena inclusión en el mercado laboral de las personas con minusvalía nunca se conseguirá porque considero que es un tema cultural, de educación y formación de nuestra sociedad. “Si no integramos la discapacidad en nuestra formación desde pequeños, la discriminación hacia los colectivos que son diferentes a la gran masa social de nuestra comunidad o sociedad. Nunca serán o seremos considerados todos iguales. Porque el respeto al diferente es la base de toda educación en sociedad, y este valor no se fomenta en los hogares de nuestra sociedad”.

Además, dice que “si este valor no se fomenta ni cultiva a nivel familiar, si ya desde pequeños, tratamos mal al diferente, será mucho más difícil integrar en nuestra mentalidad de adultos que debemos integrarnos unos con otros y precisamente en el mercado laboral”.

6. ¿Deberían estar los empresarios más sensibilizados con el colectivo de la discapacidad?

Para mí, los empresarios deberían, pero no son ONG's, cosa que también entiende, que ellos han apostado sus ahorros y sus esfuerzos para sacar un beneficio.

Para mí, los empresarios, se sensibilizan si conocen casos cercanos a su alrededor de personas con minusvalía, entonces sí se percibe ese cambio de actitud de ese empresario respecto a una persona con minusvalía.

7. ¿Crees que al crearse las empresas deberían planificar desde su inicio la previsión de puestos de trabajo, para las personas con discapacidad? ¿Cree que se podría regular de alguna forma este aspecto normativamente, independientemente de las cuotas de reserva que ya existen?

Según el tipo de empresa y el tipo de trabajo que requiera para la persona con minusvalía, ya que no es lo mismo si la minusvalía es física o psíquica.

No soy una persona partidaria de las obligaciones, porque cuanto más se obliga, más a la contra te encontrarás al empresario e incluso a los propios compañeros de trabajo de la persona con minusvalía, que lo tratarán como al “enchufado” por estar en una condición física o psíquica diferente.

Bajo mi punto de vista las empresas que estén formadas por empresarios que ya de base tengan el valor del respeto al diferente, dice “estoy convencida que seguro lo tendrán en cuenta en sus planes de creación y desarrollo de su empresa, ya que la legislación también les va a beneficiar a nivel fiscal y de seguridad social. Y hoy en día, según la tipología de empresa, pueden hasta optar a los premios por ser empresas que incluyen a los diferentes y por su responsabilidad social corporativa, valor en alza hoy en día”.

8. ¿Qué diferencias desde tu punto de vista existen entre la contratación pública y la privada? ¿Qué se podría hacer para que no existieran diferencias?

En la contratación pública existe, por ley, un cupo del 3% de reserva de plazas del total ofertadas en esa convocatoria, para personas con minusvalía.

Esta reserva de plazas, este cupo, no existe en la empresa privada. También hay que ser conscientes que un trabajo intelectual, sí que lo podrían hacer persona con minusvalía física, dentro de la empresa privada. Pero un trabajo físico, hay que ser realista que ya las personas con discapacidad física, directamente no podrían acceder al proceso de selección, y eso es comprensible.

Nunca se llegará al punto de no discriminación, ya que las minusvalías se reconocen para compensar y ayudar a nuestro colectivo a seguir adelante debido a la nueva situación adquirida, la de discapacitado.

En el mundo laboral no se va a conseguir, pero al menos sí debemos conseguir que muchas más empresas privadas se rijan por la regulación de la administración pública, y si no es la reserva de plazas de un cupo del 3%, pues que sea de un porcentaje distinto,

pero no excluyan por sistema al colectivo de personas con discapacidad. Y la única manera, hoy en día y con la cultura y valores de la sociedad española, según mi modesta opinión, son con los beneficios fiscales que obtienen los empresarios al contratarnos.

### 9.3 Tercera entrevista:

Jaume Salvador. Tiene 36 años i una minusvalía del 33% derivada de la enfermedad esclerosis múltiple. Actualmente trabaja en Acesa, con todo lo referente a la explotación de las autopistas. Está ubicado en un peaje de la AP7. La enfermedad la sufre desde el 2012 i en aquel momento ya trabajaba en Acesa.

1. ¿Cuál crees que es la visión de la sociedad hacia el colectivo de la discapacidad?

Desde mi punto de vista la sociedad ve a los discapacitados como alguien que tiene un obstáculo más en su vida, pero realmente creo que la gente no se puede hacer a la idea de lo que supone tener una minusvalía. Todo se vuelve más difícil y cosas que damos por sentadas se convierten en un gran escollo, pero no te das cuenta realmente hasta que te pasa, y eso es un poco la visión que tengo de la sociedad. La sociedad, me ve como una persona discapacitada, pero no son conscientes de lo que ello supone.

2. ¿Crees que son suficientes las campañas de sensibilización dirigidas a toda la sociedad y al mundo laboral para la integración de las personas con discapacidad? ¿y si lo son, cómo influyen?

No. Es difícil poder sensibilizar a la gente de todas las enfermedades o situaciones que conllevan una discapacidad asociada a una persona. La mayor dificultad es poder conseguir que la gente absorba toda la información que se trate en estas campañas de sensibilización, más que aumentar el número de dichas campañas.

Desde mi punto de vista, influyen en que la población tenga nociones acerca de lo que significa un poco cada tipo de discapacidad y como se puede colaborar para integrar a las personas afectadas.

3. ¿Cómo debe promocionarse la contratación de una persona con discapacidad?

Hacer que una persona con discapacidad tenga ventajas fiscales para el empresario y para la propia persona en principio es beneficioso porque fomenta la contratación, aunque también es cierto que si estas ventajas disminuyen o desaparecen el empresario puede prescindir con mayor facilidad del empleado discapacitado. Aparte de esto, no sé cómo

se podría fomentar la contratación de persona discapacitada. En principio se tiene el pensamiento de que una persona NO discapacitada tiene un rendimiento laboral mayor que una discapacitada, aunque no siempre tiene que ser así.

Seguramente los beneficios económicos sean el mayor incentivo para la contratación de gente con discapacidad.

4. ¿Crees que cuando se contrata a un discapacitado, el empresario lo hace en beneficio de las bonificaciones y ventajas fiscales que recibe por eso?

Como norma general creo que así es.

5. ¿Qué medidas cree que se debería adoptar para llegar a tener una plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral?

Para mí, hay un escollo que es el que todo lo puede, y ese no es otro que el dinero. Cualquier medida conlleva unos gastos que no todos los empresarios quieren o pueden asumir y eso hace que todo sea mucho más difícil. No sabría decir que medidas sin coste económico algunos se podrían tomar, supongo que depende de cada trabajo y cada empresa.

6. ¿Deberían estar los empresarios más sensibilizados con el colectivo de la discapacidad?

Sí, tal vez en las empresas no haya mucha sensibilización, y partimos de la base que una empresa se crea para ganar dinero y no creo que lo primero que se mire sea la integración de gente con discapacidad, además pienso que hay empresas que no podrían asumir los costes, pero las empresas que se lo pueden permitir tal vez se podrían sensibilizar un poco más. Es un proceso largo conseguir que se mire por un discapacitado dentro de una empresa y que se le "faciliten" las cosas, es un largo camino.

7. ¿Crees que al crearse las empresas deberían planificar desde su inicio la previsión de puestos de trabajo, para las personas con discapacidad? ¿Cree que se podría regular de alguna forma este aspecto normativamente, independientemente de las cuotas de reserva que ya existen?

Eso sería lo perfecto y ojalá fuera así pero no lo es. Es muy difícil que ocurra por los costes económicos. De alguna forma u otra ello conllevaría una inversión mayor seguramente y cuando son empresas creadas con capital privado se intenta minimizar la inversión para aumentar beneficios. A día de hoy me parece un poco utópico todo esto.

8. ¿Qué diferencias desde tu punto de vista existen entre la contratación pública y la

privada? ¿Qué se podría hacer para que no existieran diferencias?

En el sector privado digamos que el puesto depende de tu rendimiento y comportamiento laboral. En el sector público es más difícil conseguir el puesto ya que hay que pasar unas oposiciones, pero una vez adquirido el puesto ya es "para siempre". Eso conlleva que con el tiempo el empleado se "relaje" más que en el sector privado.

Tal vez para equiparar habría que hacer un mix de ambos sectores. Equiparar obligaciones y derechos de ambos sectores, aunque eso también es un poco utópico y muy difícil de lograr.

## 10. Conclusiones

En relación a la normativa hallada, existe todo un conglomerado de legislaciones. En función del territorio en el que hay que aplicarlas, encontramos varios ámbitos: local, autonómico, estatal, comunitario e internacional.

Todas estas legislaciones nos conducen a confusión y el usuario no sabe cuál de ellas debe utilizar o cual es la prioritaria.

En mi opinión, a pesar de que nos regimos por la normativa de la UE que se transpone a la legislación nacional, considero que es un problema que haya muchas Comunidades Autónomas (CCAA) que no hayan entrado a regular sobre la cuestión, de manera que esta laguna en la regulación no facilita/ fomenta el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Pensamos que la cuestión principal por la que las CCAA no han desarrollado esta competencia es porque para implementarla es necesario destinar partidas específicas al efecto, de las que no disponen las mencionadas haciendas autonómicas.

Del mismo modo y en relación a la normativa, debemos hacer una mención a la diferencia entre:

- Legislación para la contratación de personas con discapacidad en la administración pública.
- Legislación para la contratación para personas con discapacidad en el sector privado.

Debemos considerar que las personas con discapacidad tienen una mayor protección en el acceso al empleo en el sector de la administración pública ya que está debidamente regulado en la Ley 5/2015, (Estatuto Básico del Empleado Público).

En cambio, hay escasa regulación para la contratación de personas con discapacidad en el sector privado. Es más, vemos como el Estatuto de los Trabajadores, nos remite a la Constitución Española, limitándose a expresar que todos tenemos derecho a un trabajo digno y a no ser discriminados. Por lo tanto, podemos afirmar que en la regulación del Estatuto de las Trabajadores existe un vacío legal considerable respecto a la inclusión de la discapacidad.

En definitiva, los empresarios no tienen ninguna cuota que les obligue a contratar a personas con discapacidad, o no hay plazas reservadas para personas con discapacidad en la empresa privada tal y como existe en la contratación pública, esta es la gran diferencia entre el sector público y el sector privado.

De ahí que la mayoría de personas con discapacidad estén constantemente preparando oposiciones para adquirir un lugar de trabajo en la administración pública.

Después de haber estudiado la materia y entrevistado a las personas correspondientes, se puede llegar a la conclusión de que a nivel social no hay conciencia para considerar las personas con discapacidad como personas potenciales para una contratación laboral ordinaria, nunca se llegará al mismo nivel de contratación de estas personas como empleados laborales ordinarios, o al menos que exista una cuota mínima reservada para estas personas en la empresa privada.

Ya que no existe una conciencia social de que el grupo con discapacidad son personas para ser contratadas de manera ordinaria, aun menos son consideradas como seres humanos con todas las capacidades.

En mi humilde opinión, la sociedad no está preparada culturalmente ni educada para respetar y tener en cuenta al colectivo de la discapacidad, como un colectivo más integrado en la sociedad, sin tenerlos en cuenta desde el punto de vista de la pena o lástima. Y ya que la sociedad no está preparada para afrontar la discapacidad de otra persona, desde el punto de vista legislativo, el legislador no se ha visto con la obligación de plasmar con la fuerza suficiente ante las leyes la obligación empresarial de contratar a este colectivo.

Finalmente, reflejaré algunas propuestas normativas de futuro:

No debería existir un número mínimo de trabajadores en las empresas para la exigencia de tener reservado un puesto de trabajo para los discapacitados. Se debería partir de una plantilla de trabajadores mucho menos elevada, partiendo desde la base de que una pequeña o mediana empresa pudiese tener ya esta cuota de reserva para contratar a personas con discapacidad.

El empresario no se debería poder excusar de ninguna forma de la obligación de contratar a un discapacitado, porque todas las personas con deficiencias o sin ellas estamos preparadas para ocupar algún sitio dentro de las empresas.

## Siglas

BIB. Bibliográfico

BOE. Boletín Oficial del Estado

CC. Código Civil

CE. Constitución Española

CIDDM. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías

CIF. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud

EBEP. Estatuto Básico del Empleado Público

EEAE. Estrategia Española de Activación para el Empleo

FSE. Fondo Social Europeo

JUR. Jurisprudencia

L Empleo. Ley de Empleo

LIRPF. Ley Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

LISMI. Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad

OMS. Organización Mundial de la Salud

ONG. Organización No Gubernamental

PAE. Planes Anuales de Empleo

SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal

SNE. Sistema Nacional de Empleo

TFUE. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

UE. Unión Europea

## Abreviaturas

Ed. Editorial

Pág. Página

Núm. Número

## Bibliografía

Alonso soto, Francisco. (2007). *Tema 10. Tratamiento de la discapacidad en la Unión Europea*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 319-403). Navarra: Aranzadi, S.A.

Aparicio Agreda, M<sup>a</sup> Lourdes. (2009) *Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación*.

Cabra de Luna, Miguel ángel. (2007). Tema 19. *Tratamiento de la discapacidad en la legislación autonómica. Análisis de la legislación general y específica de las comunidades autónomas*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 699-729). Navarra: Aranzadi, S.A.

Colectivo de IOE-CIMOP (1998). *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*.

Comunicación de la comisión al parlamento europeo, al consejo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. (2010) *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras*. Bruselas.

Cruz Amorós, Miguel. (2007). Tema 29. *Los beneficios fiscales para las personas con discapacidad en la legislación española*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp.1015-1039). Navarra: Aranzadi, S.A.

Estaban Lagarreta, Ricardo; y Pérez Pérez, Jorge (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*.

Fresno, José Manuel; Renes Ayala, Víctor; Tsolakis, Andreas. (2012) *Estrategia Europa 2020 e inclusión social. Distanciamiento creciente entre objetivos, políticas e instrumentos*. Ekaina.

Gallego Peragón, J.M. (2011) *La discapacidad, jurídicamente un concepto encrucijada*. P 5 (BIB 2011/77) Revista Quincena Fiscal num.3/2011 parte Estudio Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.

José M<sup>a</sup> Gorosabel Rebolleda: Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. (2017) Grandes Tratados. Fiscalidad Práctica 2017. IRPF, Patrimonio y Sucesiones y Donaciones. BIB 2017\830 Editorial Aranzadi, S.A.U.

Montserrat Pereña, Vicente. (2006). *Asistencia y protección de las personas incapaces o con discapacidad: la solución del Derecho Civil*. Madrid: Servicio de Publicaciones Universidad Rey Juan Carlos (Dykinson, cop.)

Palacios Rizzo, Agustina y Bariffi Francisco. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Panizo Robles, José Antonio. (2007). Tema 27. Las prestaciones económicas públicas del Estado, la Seguridad Social y las Comunidades Autónomas. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 949-985). Navarra: Aranzadi, S.A.

Personas con discapacidad-Empleo público-España, y Instituto Nacional de Administración Pública. (2015). Libro Blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad.

Pilar Palomino Saurina. Anticipación de la edad de jubilación. (2016) Revista de Información Laboral num.8/2016 parte Art. Doctrinal. Editorial: Aranzadi, S.A.U., Cizur.

Practicum social 2017. (2017) *Empleo, colocación e intermediación laboral y formación profesional*. Documento BIB 2017/169 westlaw. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Prácticum Social 2017. (2017) Prestaciones de la Seguridad Social. Acción Protectora. Editorial Aranzadi, S.A.U.

Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. (2009). “Artículo 49”. Dentro de Casas Baamonde, María Emilia y Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, Miguel. (Eds.), *Comentarios a la Constitución Española. XXX Aniversario*. (pp 1119). Madrid: La ley.

Sentencia del Tribunal Constitucional 10/2014 (Sala Primera), de 27 de enero de 2014 (Recurso 6868/2012) [RTC\2014\10].

Sentencia del Tribunal Supremo 282/2009 (Sala Civil, sección 1ª), de 29 de abril de 2009 (Recurso 1259/2006) [RJ\2009\2901].

Vazquez Barquero, José Luí. (2001) *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la salud*.

Véase Lorenzo García, Rafael. (2007). Tema 14. *Las personas con discapacidad en la Constitución Española y el constitucionalismo comparado*. Dentro de Rafael de Lorenzo y Luis Cayo Pérez Bueno (Eds.). Tratamiento sobre discapacidad (pp. 511-550). Navarra: Aranzadi, S.A.

Vid. Rodríguez Rodríguez, D. (2012). *La discapacidad en el sistema tributario español*, Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE, Madrid, 1997, p. 75. Extraído del documento de María del Mar Jiménez Navas: El mantenimiento de los beneficios fiscales que favorecen la movilidad de las personas con discapacidad en la imposición indirecta. Revista Quincena Fiscal núm. 21/2012 parte Estudio. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.

## Webgrafía

Constitución Española, 1978 (BOE [en línea], núm. 311, 29-12-1978, págs. 29313-29424) <<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229> > [Consulta el: 15/01/2017]

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad <<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf> > [Consulta el: 15/01/2017]

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Nueva York, 13 de diciembre de 2006. (BOE [en línea], núm. 96, 21-04-2008, págs. 20648-20659) <<https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf> > [Consulta el: 08/01/2017]

Decisión 2016/1838/UE de 13 de octubre (consideración (4) que remite a la Decisión UE 2015/1848, de 5 de octubre (DOUE L, núm. 280, 18-10-2016, págs. 30-31) < <https://www.boe.es/doue/2016/280/L00030-00031.pdf>> [Consulta: 12 enero 2017]

Diccionario de westlaw. Definición de discapacidad. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es>>

Fondo Social Europeo < [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_5.10.2.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_5.10.2.pdf) > [Consulta el: 12 enero 2017]

<[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13588](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-13588) > [Consulta el: 14/01/2017]

Información de la definición de discapacidad en el diccionario de westlaw. Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es>> [Consulta: 08/01/2017]

Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. (BOE [en línea], núm. 288, 28-11-2014) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/> > [Consulta el: 29/05/2017]

Ley 29/1987, de 18 de diciembre, del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. (BOE [en línea], núm. 303, 19-12-1987, págs. 37402-37408) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> > [Consulta el: 31/05/2017]

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE [en línea], núm. 285, 29-11-2006) <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764> > [Consulta el: 29/05/2017]

Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido. (BOE [en línea], núm. 312, 29-12-1992, págs. 44247- 44305) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/> > [Consulta el: 31/05/2017]

Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad. (2014) *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. <[https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan\\_accion\\_EED.pdf](https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf) > [Consulta el: 09/01/2017]

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. (BOE [en línea] núm. 289, 03-12-2013). <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632) > [Consulta el: 15/01/2017]

Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. (BOE [en línea] núm. 276) Recuperado de<<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat/>> [Consulta el: 15/05/2017]

Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. (BOE [en línea], núm. 255, 25-10-2015, págs. 100309-100336) <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11431) > [Consulta el: 12 enero 2017]

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE [en línea] núm. 261, 31-10-2015) <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719> > [Consulta el:16/01/2017]

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE [en línea], núm. 261, 30-10-2015, págs. 103291-103519). Artículo 193. <[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11724)> [Consulta el: 08/06/2017]

Real decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la seguridad social. (BOE [en línea], núm. 69, 21-03-1991, págs. 8958-8963) <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-7270>> [Consulta el: 09/06/2017]

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. (BOE [en línea], núm. 168, 14-07-2007, págs. 30618-30622)

(([http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_3/contenido/guia\\_3\\_9\\_0.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_3/contenido/guia_3_9_0.htm) [Consulta el: 12 enero 2017])

Real Decreto 1629/ 1991, de 8 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. (BOE [en línea], núm. 275, 16-11-1991, págs. 37169-37184) < <http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat> > [Consulta el:31/05/2017]

Real Decreto Legislativo 1971/1999, de 23 de diciembre, Procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad. (BOE [en línea] núm.22) Recuperado de <<http://aranzadi.aranzadidigital.es.sabidi.urv.cat>> [Consulta el: 29/05/2017]

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE [en línea], núm. 303, 17-12-2004) <[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rd2271-2004.html#a3](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd2271-2004.html#a3) > [Consulta el: 16/01/2017]