

NUEVA LEY PARA FAVORER LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INTRODUCCIÓN.

Las personas discapacitadas que hasta ahora cobraban una pensión no contributiva, en el momento de acceder a un puesto de trabajo la perdían o veían como se les reducía. Dejar de percibir la pensión adicional por trabajar y el miedo a perder dicha pensión o a tener dificultades de recuperarla en el momento de cesar la actividad profesional, son circunstancias que dificultaban hasta ahora el acceso de personas discapacitadas al mercado laboral. Las personas discapacitadas debían renunciar a la seguridad de una pensión a cambio de la incertidumbre que proporciona un contrato laboral.

Con la entrada en vigor de la Ley 8/2005, de 6 de junio para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, se flexibiliza la penalización del ejercicio de una actividad lucrativa. Los preceptores de estas pensiones, podrán compatibilizarlas con un trabajo durante los cuatro años siguientes al inicio del mismo. De esta forma con la entrada en vigor de esta nueva ley, las personas discapacitadas tienen la oportunidad de incorporarse en el mercado de trabajo de forma progresiva. La seguridad que les proporciona mantener la pensión no contributiva y poder sumarla a la compensación económica recibida por el trabajo desarrollado, les permite aventurarse y ganar confianza para intentar acceder a un empleo y eso sin duda abre la puerta a su plena integración socio-laboral.

SUMARIO

1. Marco teórico
 - 1.1 Conceptos generales
 - 1.2 Diferencias entre el certificado de discapacidad y la incapacidad.
 - 1.2.1. El Certificado de discapacidad.
 - 1.2.2. Beneficios o recursos para personas con el Certificado de discapacidad.
 - 1.3. Pensiones
 - 1.3.1 Pensiones contributivas por incapacidad permanente
 - 1.3.2 Pensión de invalidez no contributiva.
2. Ley 8/2005. Comparativa entre la legislación vigente y la anterior.
3. Ventajas de la nueva Ley.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Conceptos generales.

La variedad de la terminología que se utiliza para hacer referencia a aspectos legales o simplemente conceptuales en el ámbito de las personas con discapacidad, puede dar lugar a confusión o a la utilización inadecuada del vocabulario específico. A continuación, se hace una breve diferenciación para aclarar algunos de los conceptos que se utilizan generalmente y que en ocasiones, conllevan diferencias significativas a nivel conceptual.

Deficiencia.

Deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Puede conllevar la existencia de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo humano, así como también los sistemas de la función mental. La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico y, en principio refleja perturbaciones a nivel del órgano.

Discapacidad.

Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. En definitiva, se dice que una persona tiene una discapacidad si ésta encuentra alguna dificultad o imposibilidad para realizar una o más actividades de la vida cotidiana.

Representa una objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona.

Minusvalía.

Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que le limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de la misma y alteran su entorno.

1.2. Diferencias entre el certificado de discapacidad y la incapacidad.

- *Certificado de discapacidad.* Dictaminado por el Departamento de Asuntos Sociales de la Comunidad Autónoma, conforme la persona tiene una disminución para desarrollar cualquier actividad de la vida diaria. No garantiza una pensión y permite trabajar.

- *Incapacidad.* Dictaminada por la Seguridad Social, conforme la persona tiene una invalidez para trabajar y tiene derecho a cobrar una prestación.

1.2.1. El Certificado de discapacidad.

El Certificado de Disminución es un reconocimiento legal del hecho que la persona tiene una discapacidad, unas dificultades para poder desarrollar las actividades de la vida cotidiana, que las otras personas no tienen. Tanto en el ámbito laboral como para el resto de las actividades diarias.

Muchas veces, la persona tiene que superar los prejuicios sociales y temores personales para solicitar esta valoración, ya que es necesario para reclamar el ejercicio de sus posibles derechos. Sin el Certificado, no es posible acogerse a ninguna de las ventajas que hay.

El procedimiento que reconoce la condición de minusválido es competencia de quienes tienen transferidas estas funciones en cada Comunidad Autónoma, o de no estar transferidas, al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Este Certificado permite a la persona acceder a beneficios de tipo fiscal, reservas de puestos de trabajo, pensiones de invalidez, ayudas para la adquisición de la vivienda, asistencia sanitaria y prestación farmacéutica, etc.

Documentación necesaria.

- Solicitud.
- En caso de que el interesado tenga reconocida una invalidez a través de la Seguridad Social: fotocopia de la Resolución de la Comisión Técnica Calificadora o de la Comisión de Evaluación de Incapacidades de la Seguridad Social.
- Fotocopias de los informes médicos.
- Fotocopia del DNI.

Este Certificado es el que permite a las empresas ordinarias o a los Centros Especiales de Empleo, la contratación de la persona como empleado discapacitado.

1.2.2. Beneficios o recursos para personas con el Certificado de discapacidad.

Las personas con discapacidad pueden acceder a una serie de recursos o beneficios que pueden variar en función de cada Comunidad Autónoma. En resumen, los beneficios a los que se puede acceder en todas las Comunidades Autónomas son:

- Exención del impuesto de matriculación del vehículo. Es necesario que el vehículo esté a nombre de la persona con discapacidad. No se puede hacer transmisión posterior del vehículo como mínimo en cuatro años, y tiene que haber pasado el mismo tiempo desde la compra anterior.
 - Deducciones reducciones en la declaración de renta
- Al hacer la declaración de renta, los trabajadores con discapacidad tienen diferentes reducciones.
- Deducciones por aportaciones a planes de pensiones.
 - Deducciones por inversión en vivienda habitual o elementos comunes del edificio, cuando se efectúen obras para la supresión de barreras arquitectónicas o de la comunicación.
 - Tarjeta Dorada de RENFE. Permite obtener descuentos en los billetes de RENFE. Se tiene que ser mayor de 60 años o pensionista por invalidez permanente. La solicitud se hace en cualquier estación de RENFE.
 - PNC (Pensión No Contributiva): hace falta tener como mínimo un 65% de discapacidad y falta de recursos económicos de la unidad de convivencia.
 - Prestación por hijo a cargo: hace falta tener como mínimo un 65% de discapacidad.
 - Prestaciones contributivas de la Seguridad Social (incapacidad, orfandad, etc...

- Programa de ayudas de atención social.
- Subvenciones para la supresión de barreras arquitectónicas: es necesario tener el baremo de movilidad (condición que se da o no con el certificado de discapacidad).
- Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte: es necesario tener el certificado de discapacidad con un mínimo del 33% y el baremo de movilidad.
- Ayudas para la obtención y reconversión del permiso de conducir y para la adaptación del vehículo (dentro del PUA): se necesita el baremo de movilidad reducida.
- Reducción del IVA en la adquisición de un vehículo: Hace falta que el vehículo sea un coche para minusválidos (excluidos los automóviles ordinarios) o un vehículo destinado a ser utilizado como transporte especial para el transporte de personas en silla de ruedas (directamente o previa adaptación).

Recursos o beneficios a los que se puede acceder en algunas Comunidades:

- Tarjeta que permite viajar gratis o a precios reducidos en los transportes públicos de alguna ciudad.
- Pase metropolitano de acompañante de personas con disminución: permite al acompañante viajar gratuitamente. Hace falta que la persona con discapacidad tenga el baremo de necesidad de acompañante.
- Ayudas para la adquisición de viviendas. Dentro de las ayudas para la adquisición de vivienda, para los que se ha de cumplimentar una serie de requisitos, el hecho de haber una persona discapacitada en el domicilio permite acceder a más ayudas.
- Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica

Las personas con discapacidad (a partir del 33 %) que no son titulares ni pensionistas de la Seguridad Social, ni pueden ser beneficiarios de ningún titular o pensionista, pueden solicitar la prestación de servicios sanitarios, y la prestación farmacéutica gratuita.

- Hay ayuntamientos que ofrecen un servicio de orientación y asesoramiento en la busca de empleo para las personas con discapacidad.
- Los trabajadores con discapacidad que quieran establecerse como autónomos, también pueden acceder a ayudas económicas.

1.3. Pensiones

1.3.1 Pensiones contributivas por incapacidad permanente

Incapacidad permanente es la situación en la que se encuentra el trabajador que, después de someterse al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves o muy graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que anulan o disminuyen su capacidad laboral.

La incapacidad debe ser dictaminada por la Seguridad Social, conforme la persona tiene una invalidez para trabajar y tiene derecho a cobrar una prestación. Existen diferentes grados de incapacidad que dependen de las reducciones anatómicas o funcionales que sufra el trabajador. En la medida en que afecten a su capacidad laboral se distinguen los siguientes grados:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

A los efectos de calificar la invalidez, se considera la profesión habitual la que ejercía el interesado o aquella a la que pudiera ser destinado dentro del mismo grupo profesional. En caso de accidente, sea o no de trabajo la profesión habitual deberá entenderse referida al momento en que sufrió el accidente. En caso de enfermedad, profesional o común, habrá que atender a los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiese iniciado la incapacidad temporal de la que derive la invalidez.

Incapacidad permanente parcial.

Aquella que sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Si la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional no se exige periodo previo de cotización. Si la incapacidad deriva de enfermedad común se exige tener cubierto un periodo previo de cotización de 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente, salvo excepciones.

La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado, cuya cuantía es igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad permanente. En los supuestos en que no existiera incapacidad temporal previa, por carecer de tal protección el beneficiario, se tomará como base reguladora la que hubiera correspondido por incapacidad temporal, de haber tenido a dicha prestación.

Esta prestación es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, e incluso con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

Incapacidad permanente total.

Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Para ser beneficiario de esta prestación se exigen los mismos requisitos generales que en la incapacidad permanente parcial.

Si la incapacidad deriva de enfermedad común hay que tener cubierto un periodo de cotización que varía en función de la edad del interesado. Si la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional, no se exige periodo previo de cotización.

La prestación consiste en una pensión vitalicia mensual, cuya cuantía está en función del porcentaje y de la base reguladora. Excepcionalmente puede ser sustituida por una indemnización a tanto alzado, cuando el beneficiario fuese menor de 60 años.

El porcentaje que se calcula para la cuantía de la pensión es de un 55% de la base reguladora. Dicho porcentaje puede incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años cuando, por falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual, denominándose incapacidad permanente total cualificada. Esta incapacidad es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta, si bien el pensionista debe comunicarlo a la Entidad Gestora. Es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa. El incremento del 20% es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia.

Incapacidad permanente absoluta.

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Son beneficiarios de esta pensión las personas incluidas en el Régimen General declaradas en dicha situación, cualquiera que sea la contingencia que la origine, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

La cuantía se obtiene aplicando a la base reguladora un porcentaje del 100%.

La pensión es compatible con la realización de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

Gran invalidez.

Es la situación de un trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Para ser beneficiario de esta prestación se exigen los mismos requisitos generales y de cotización que en la incapacidad permanente absoluta. La cuantía de la pensión se obtiene aplicando a la base reguladora, calculada de igual forma que en la incapacidad permanente absoluta, un porcentaje del 100% incrementado en un 50% destinado a remunerar a la persona que atiende al beneficiario.

Gestión y documentación necesaria para la solicitud de las prestaciones.

La gestión se efectúa en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). El INSS, a través de los órganos correspondientes es el encargado de evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social por incapacidad permanente, en sus distintos grados, así como determinar las contingencias causantes de las mismas.

1.3.2 Pensión de invalidez no contributiva.

Esta prestación se concede a personas que sufren una minusvalía de al menos un 65%.

Puede ser que la persona con discapacidad, al alcanzar la mayoría de edad, por diferentes razones no trabaje o que trabajando, no perciba ingresos suficientes. Veremos a continuación en qué supuestos podrá tener derecho

a la pensión no contributiva de invalidez regulada en los artículos 144 a 149 de la LGSS de 1994 y el Real Decreto 357/1991 de 15 de marzo.

Tendrán derecho a la pensión de invalidez, en su modalidad no contributiva, las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de dieciocho años y menor de sesenta y cinco años.
- Residir legalmente en el estado español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión.
- Estar afectado por una minusvalía o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65%.
- Carecer de rentas o ingresos suficientes. Se considera que existen rentas o ingresos insuficientes cuando los ingresos de que disponga anualmente sean inferiores a la cuantía anual de la prestación (que se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado).

La cuantía de la pensión se fija en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el año 2005 la cuantía ha quedado fijada en 4.043 € anuales.

Cuando una persona cumpla los requisitos anteriormente señalados (edad, residencia, situación de necesidad) y además esté afectada por una minusvalía o enfermedad crónica en un grado igual o superior al setenta y cinco por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, tendrá derecho a un complemento equivalente al cincuenta por ciento del importe de la pensión establecido en la Ley de Presupuestos.

2. LEY 8/2005. COMPARATIVA ENTRE LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y LA ANTERIOR.

La posibilidad de compatibilizar la pensión no contributiva de invalidez, se encuentra regulada en el artículo 145.2 de la LGSS. Dicho artículo, ha sufrido durante el último año, 2 importantes modificaciones. En su redactado original, se disponía la incompatibilidad absoluta entre la pensión y la obtención por parte del beneficiario, de otras rentas, en tanto que el importe de la pensión siempre venía reducida en importe igual a los ingresos anuales que pudiera generar el beneficiario.

La Ley 4/2005 sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las comunidades autónomas, mejoró tímidamente el anterior sistema, al disponer que la cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva (fijada en la correspondiente Ley de presupuestos generales del Estado) era compatible con las rentas o ingresos anuales obtenidas por el beneficiario, siempre que los mismos no excedieran del 25 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, debía deducirse del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedieran de dicho porcentaje.

Teniendo en cuenta que el importe de la pensión de invalidez no contributiva asciende a 4.043 € anuales para el año 2005, la Ley 4/2005 estableció la plena compatibilidad entre la pensión y las rentas del beneficiario, siempre que estas no superaran los 1.010 € en cómputo anual.

En el redactado original del artículo 145.2 LGSS, el importe máximo a percibir por el sujeto beneficiario de la pensión no contributiva era de 4.043 € anuales (sumando los ingresos obtenidos por otras rentas). El texto publicado en febrero de 2005, ampliaba esos ingresos máximos hasta los 5.053 € anuales.

Este tímido avance no impide afirmar, tal y como sostiene la exposición de motivos de la Ley 8/2005, que nos encontramos ante una regulación que dificulta la integración laboral de los discapacitados que perciben prestaciones de la Seguridad Social no contributivas por presentar un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, puesto que la realización de una actividad profesional lucrativa conlleva, en supuestos de obtención de rentas superiores a los 1.010 € anuales, la reducción de la pensión no contributiva en la misma cuantía que la retribución obtenida.

Esta dificultad, comporta que muchas personas discapacitadas que pueden acceder a alguna actividad remunerada, no lo hagan, puesto que no existe compensación alguna adicional por el hecho de trabajar e incluso se corre el riesgo de perder la prestación, a lo que debe sumarse el miedo existente a los obstáculos que puedan presentarse para recuperarla en el momento de cesar en el trabajo retribuido, a pesar de que el artículo 144 de la Ley General de la Seguridad Social contempla la recuperación automática de la pensión.

La Ley 8/2005 intenta flexibilizar la penalización que, para quienes ya están percibiendo la pensión no contributiva, representa hoy el ejercicio de una actividad lucrativa, de manera que los perceptores de estas pensiones puedan compatibilizar (con los límites que se expondrán) las mismas con los ingresos del trabajo.

Con este objetivo, el punto dos del artículo único de la Ley 8/2005, añade un segundo párrafo al artículo 147 del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social, el cual, literalmente dispone que *“En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad*

desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Esta reducción no afectará al complemento previsto en el apartado 6 del artículo 145 de esta Ley”.

La modificación del anterior articulado, permite la compatibilización entre pensión y rentas obtenidas provenientes de una actividad lucrativa, con sujeción a los siguientes límites:

1. Será posible únicamente cuando la pensión de invalidez se perciba con anterioridad a la actividad lucrativa.
2. La compatibilización se producirá exclusivamente durante los 4 años siguientes al inicio de la actividad lucrativa. Una vez finalizado el plazo, el importe de la pensión vendrá reducido en importe igual a los ingresos anuales que pudiera generar el beneficiario.
3. No se deducirá cantidad alguna a la pensión (compatibilización total), siempre y cuando entre ambos ingresos, no se supere la cantidad de 5.637,60 € anuales (IPREM para el año 2005). Esto supone que los ingresos provenientes de otras actividades no pueden superar los 1.594,60 € anuales.
4. Cuando se supere, entre ambos ingresos el límite anterior, podrán compatibilizarse parcialmente (con reducción de la pensión en un 50% sobre el exceso) sin que en ningún caso, la suma entre ambos supere los 8.456,40 € anuales (1,5 IPREM). La reducción aplicable a la pensión se determinará según la siguiente fórmula: $((\text{Salario} + \text{Pensión}) - \text{IPREM}) / 2$.

Un pequeño ejemplo comparativo, permite valorar el alcance abarcado por la reforma introducida en la Ley 8/2005.

En el supuesto que se perciban rentas por otras actividades por importe anual de 1.500 €, la pensión, calculada conforme al redactado original del artículo 145.2 LGSS, se reduciría a 2.543 € anuales. La suma entre ambos ingresos se situaría en 4.043 €.

En el nuevo redactado, al no superarse el importe previsto para el año 2005 del IPREM, ambos ingresos se acumularán. Los ingresos totales serán de 5.543 € anuales, lo que supone un incremento del 37,20% respecto a lo percibido según la normativa anterior.

Si tomamos por ejemplo unos ingresos anuales de 3500 € anuales, la pensión, calculada conforme al redactado original, se reduciría a 543 € anuales. La suma entre ambos ingresos se situaría en 4.043 €.

Según el nuevo redactado, al permitirse una compatibilización parcial hasta los 8.456,40 € (1,5 IPREM), la pensión se vería reducida en 952,70 € anuales (según fórmula transcrita), lo que daría un importe resultante de 3.090,30 €. Los ingresos totales serán de 6.590,30 €. En este supuesto el incremento comparativo se sitúa en el 63 %.

Estos datos evidencian un cierto avance en la despenalización de actividades laborales sobre los beneficiarios de este tipo de pensiones. Sin embargo, una detenida lectura del artículo introducido, pone de manifiesto alguna incongruencia entre la intencionalidad de la ley y su contenido.

En primer lugar, cabe plantear la cuestión de por qué la compatibilización se prevé únicamente bajo el límite temporal de los 4 años. Al finalizar este plazo y aplicarse idénticas restricciones a las vigentes hasta la fecha,

renacerán los mismos inconvenientes en la inserción laboral de los beneficiarios de este subsidio.

Por otro lado, el literal del articulado plantea la duda sobre si aquellos que vienen desarrollando desde hace más de 4 años una actividad laboral, podrán optar a esta compatibilización.

Una opción más acorde con el objetivo pretendido y con los movimientos garantistas, hubiera sido, quizás, la posibilidad de compatibilizar ilimitadamente el subsidio con otras rentas hasta el límite, como mínimo, del Salario Mínimo Interprofesional vigente (7.182 € en cómputo anual para el año 2005).

3. VENTAJAS DE LA NUEVA LEY.

La nueva Ley que compatibiliza las pensiones de invalidez no contributivas con el trabajo remunerado tiene tres grandes beneficiados; las personas con discapacidad, las empresas y la administración pública.

Dentro del colectivo de las personas discapacitadas las que tienen más dificultades para acceder al trabajo son las personas con graves discapacidades. A éstas personas les cuesta acceder a un puesto de trabajo, especialmente porque por su minusvalía no pueden realizar trabajos de jornada completa. Cuando ponían en un lado de la balanza la pensión y en otro lado el sueldo por realizar un trabajo que en media jornada, en la mayoría de los casos no les compensaba. Esta situación se veía agravada cuando la persona, en función de la gravedad de su discapacidad, se encontraba ante la imposibilidad de exceder de un número determinado de horas diarias de trabajo; la búsqueda de un trabajo de media jornada complicaba mucho más la situación, debido a que la compensación por realizar un trabajo retribuido de jornada reducida era prácticamente nula. Esto permitirá a un colectivo de personas en cierto modo excluidas hasta

ahora, que vivían de la pensión del Estado, pasar a ser personas integradas dentro de la sociedad y contribuir de forma activa en su desarrollo.

Actualmente, la tasa de paro de las personas discapacitadas es muy superior al de personas sin ninguna minusvalía. De hecho, España está a la cola de Europa en esta materia, situada hasta hace poco en penúltimo lugar, respecto al resto de los países europeos. Está claro que esta diferencia con la nueva Ley no se reducirá de forma drástica pero si que habrá un número importante de personas que hasta ahora no buscaban ningún trabajo y con esta nueva situación se lo replantearan.

Son muchos los estudios que destacan como elemento fundamental para la estabilidad emocional de las personas, el disponer de un trabajo remunerado. Es por ello que cualquier aspecto que mejore la situación laboral de las personas discapacitadas es muy relevante.

Por lo tanto, una primera ventaja de la nueva Ley es que facilita el acceso al mercado laboral de personas discapacitadas.

Otra ventaja de esta nueva Ley será que las empresas con más de 50 trabajadores tendrán menos dificultades para cumplir la legislación en materia de inserción laboral que les obliga a reservar un 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad; actualmente sólo entre un 2% y un 5% de las empresas con más de 50 trabajadores lo cumplen. Con la función de potenciar el incremento de la inserción laboral de las personas discapacitadas, los Centros Especiales de Empleo trabajan para ofrecer alternativas a las empresas obligadas a cumplir con esta Ley. Estos centros son empresas especializadas en la inserción laboral de las personas con discapacidad, que proporcionan un marco de trabajo lo más protegido posible, para facilitar a la persona no sólo el acceso a un trabajo remunerado, sino herramientas que favorezcan su inserción social.

Los Centros Especiales de Empleo integran en el mundo laboral a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, con un grado de disminución igual o superior al 33% y con posibilidad laboral en el régimen de trabajo ordinario, garantizando derechos, la autonomía personal y la estabilidad económica.

Cada vez son más las empresas que ante la imposibilidad de cubrir los puestos de trabajo exigidos por la LISMI, recurren a estas empresas especializadas en la realización de servicios o venta de productos mediante personas discapacitadas, como cumplimiento alternativo a la reserva 2% que exige la ley mediante las medidas alternativas que se decretaron en el año 2000.

Esta Ley también ha sufrido una modificación con objeto de facilitar los trámites burocráticos a la hora de cumplir alternativamente con el 2% de reserva.

La modificación del RD 27/2000 viene recogida en el RD 364/2005 que entre otros aspectos regula:

- que las empresas que quieran solicitar el Certificado de Excepcionalidad (documento necesario para poder computar el gasto en un Centro Especial de Empleo como medida alternativa a la reserva del 2%) tiene que acompañar a éste los datos del centro con el que contrataran, que contrataran, a que cantidad de trabajadores sustituirá y que duración tendrá esta medida.
- La duración del certificado de excepcionalidad pasa a ser de tres años, cuando anteriormente era de dos.
- El periodo de concesión se reduce a dos meses desde la solicitud del certificado. Con el anterior decreto era de tres meses.

- La cantidad económica a gastar en estas empresas especiales pasa a ser 3 veces el IPREM anual por persona dejada de contratar en sustitución del SMI.

Otro gran beneficiado de esta Ley es la Administración Pública, ya que las personas que hasta ahora solo eran pensionistas pasarán a ser trabajadores que cotizaran a la Seguridad Social. La participación activa de estas personas en el entramado de la Seguridad Social, significará un incremento en los ingresos del IRPF y en consecuencia un aumento en los ingresos que el estado destinará a futuras inversiones públicas. Además, la persona que se incorpora al mercado laboral, ve como mejoran sus posibilidades de consumo, debido al incremento de sus ingresos, con lo que contribuye, a través de sus impuestos al desarrollo de la economía.

Queda claro entonces que la Ley 8/2005 de 6 de Junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con un trabajo remunerado, a parte de beneficiar a la propia administración, favorecerá que las empresas den cumplimiento con la normativa relativa a la integración laboral facilitando de esta manera la inserción socio laboral de las personas discapacitadas..

EL AUTOR.

Cristian Rovira Pardo es un joven emprendedor con una amplia experiencia y una destacada trayectoria en el mundo empresarial.

Actualmente es socio y Consejero Delegado de Grupo SIFU, una empresa de servicios líder en España en la inserción laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Grupo SIFU inició su actividad hace más de 10 años y en los últimos tiempos ha experimentado un importante crecimiento de manera que actualmente está presente en la mayoría de las comunidades autónomas españolas. Con una plantilla de 1.500 empleados es el primer Centro



Especial de Empleo en número de trabajadores discapacitados y basa su éxito en la oferta de servicios de máxima calidad. Posee el certificado ISO 9001:2000 y en el año 2004 recibió el premio a la empresa con más valores humanos de Cataluña.

Actualmente Grupo SIFU trabaja con el objetivo de insertar en el mundo laboral al mayor número posible de personas con discapacidad. Con un seguimiento exhaustivo, fomentando las habilidades y la autonomía personal, los trabajadores de Grupo SIFU desarrollan un trabajo productivo y adaptado a su discapacidad.

Además de su labor al frente de Grupo SIFU, Cristian Rovira es también vicepresidente de la Asociación para la Capacitación y la Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad (ACIS) y socio fundador de la Cooperativa para la Integración Laboral de personas con Discapacidad (TADIS SCCI.).

Publicado en La Gaceta de los Negocios (3 de oct. de 2005).