

# LA CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO EN EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ¿UN INCUMPLIMIENTO PERMANENTE?

**Autor:** Luis Alejandro Cendrero Uceda, Lcdo Derecho y Doctor por la UCM

Fecha de edición: 17/04/2019

## SUMARIO

**I) INTRODUCCIÓN. 1.-Antecedentes. 2.-Objeto y metodología. II) EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 1.-Alcance conceptual de la relación jurídica 1.1 Sujetos. 1.2 Objeto. 1.3 Causa. 2.- El mandato normativo. 3.-Evolución y situación actual. 3.1 Una visión general. 3.2 cumplimiento de la cuota de reserva. III) EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA: MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO. 1.-La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2.- Las excepciones a la obligación normativa y su monetización. 3.- La respuesta de los agentes económicos y sociales. IV) CONCLUSIONES Y PROPUESTAS. 1.-Conclusiones. 1.1.-Primera. 1.2.-Segunda. 1.3.-Tercera. 1.4.-Cuarta. 2.-Propuestas. 2.1.-La inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2.2.-La obligación normativa de la cuota del 2% y su monetización. 2.3.-La respuesta de los agentes económicos y sociales. V) FUENTES. VI) BIBLIOGRAFÍA.**

## RESUMEN

El mandato normativo por el que las empresas de 50 o más trabajadores deberán reservar una cuota del 2% de su plantilla para la incorporación de personas con discapacidad en el sistema de empleo ordinario, no parece que se cumpla adecuadamente. El presente trabajo pretende, con apoyo de información estadística, documentos de las administraciones competentes, acuerdos de las organizaciones económicas y sociales, convenios colectivos y de la normativa aplicable, indagar cuál ha sido la evolución de esta obligación y su relación con otros parámetros macroeconómicos, en el periodo comprendido entre los años 2009 y 2017, en un contexto de profundos cambios en las relaciones laborales y en la economía española. El trabajo presenta unas conclusiones y las correspondientes propuestas.

**PALABRAS CLAVE:** Empleo ordinario, cuota de reserva, personas con discapacidad.

## ABSTRACT

The mandate of the law states that companies with 50 or more workers must book a 2% of company employment in order to incorporate workers with disabilities within the ordinary employment quota system, but it does not seem this mandate is being respected as appropriate. This article, which presents conclusions and related proposals, intends to study the evolution of this mandate in Spain and its relation with other macroeconomic parameters in the period 2009 - 2017, in a context of deep changes in the labour relations and in the economy. The study has been supported by statistics, official documents from various competent administrations as well as collective agreements and applicable law and regulations.

**KEYWORDS :** Ordinary employment, reservation share, persons with disabilities.

## I) INTRODUCCIÓN

### 1-Antecedentes:

Durante la I Legislatura de las Cortes Españolas -1979/1982- se aprobó la Ley 13/1982<sup>1</sup>, 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, LISMI, que, en su art 38 Uno, contenía un mandato imperativo del siguiente tenor *“Las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”*. Las sucesivas modificaciones del citado artículo, desde la operada por la Ley 66/1997, de 30 diciembre, ajustaron el límite a partir del cual operaría la obligación; *“las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos”*. Este mandato normativo, condicionado en otros párrafos del artículo a las posibilidades de su cumplimiento, no parece que haya tenido una respuesta empresarial adecuada. Con posterioridad se aprobó la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades<sup>2</sup>, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, LIONDAU, y días más tarde se traspuso la Directiva 2000/78/CE mediante la ley 62/2003, de 30 de diciembre. En diciembre de 2007 se aprobó la Ley 49/2007 por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La aprobación por Naciones Unidas de la Convención sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, 13 diciembre de 2006<sup>3</sup>, y decisiones adoptadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, TJUE, dieron un nuevo impulso para que las resoluciones jurisprudenciales españolas adoptaran una interpretación constitucional inclusiva de las normas existentes.

El RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, BOE 289 de 3 diciembre, por el que se aprobó la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, LGDPCD, unificó y puso al día la legislación<sup>4</sup> existente, incluyó una definición actualizada, más comprensiva, de la discapacidad y conserva en su art. 42.1 el texto relativo a la cuota de reserva (sustituye *“trabajadores minusválidos”* por *“trabajadores con discapacidad”*) e introdujo un cambio metodológico ampliando la población de referencia, a todos los efectos de la Ley, evitando los problemas interpretativos suscitados por la ley 51/2003, que derogaba expresamente.

En mi Tesis Doctoral<sup>5</sup> *“La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”*, contemplaba tres medidas que pretendían acercar la realidad material al mandato normativo. Ahora, transcurrido un periodo razonable desde la fecha de publicación del RD Legislativo

---

<sup>1</sup> BOE num 103 de 30 abril de 1982

<sup>2</sup> En su artículo 1.2 contemplaba una medida de equiparación de los pensionistas con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y a los de clases pasivas, con el grado de discapacidad del 33%, “a los efectos de esta ley”, lo que dio lugar a una avalancha de reclamaciones en los tribunales con sentencias contradictorias. La LGDPCD resolvió normativamente la controversia al señalar la población de referencia a “todos los efectos de la Ley”.

<sup>3</sup> En España entró en vigor el 3 de mayo de 2008, BOE nº 91 23 abril 2008.

<sup>4</sup> Se derogaron las leyes 13/1982, 51/2003 y 49/2007.

<sup>5</sup> Entregada el 23/10/2015 y defendida el 18 enero de 2016 . Según [www.eprints.ucm.es](http://www.eprints.ucm.es) en los últimos doce meses, tomando como fecha de referencia 17/04/2019, se han contabilizado 8.705 descargas (unas 16.000 desde su publicación en enero 2017).

1/2013, de 29 noviembre, me ha parecido conveniente revisar la evolución del cumplimiento de la obligación empresarial de la cuota de reserva, de conformidad con las fuentes que cito más adelante.

**2- Objeto y metodología:** El presente trabajo trata de evaluar el cumplimiento del mandato normativo que establece el art 42.1 de la LGDPCD<sup>6</sup>, en empresas de 50 o más trabajadores, comprobar si las conclusiones incluidas en mi Tesis Doctoral siguen vigentes y en qué medida, a la luz de las evidencias obtenidas, aquellas merecen ser reformuladas. El periodo de estudio comprende los años de 2.009 a 2.017, que abarca los más intensos de la crisis, 2.009 a 2.013, y recuperación de la economía española, 2.014 a 2.017, vigente ya el nuevo texto normativo de la LGDPCD, aprobado por el RD Legislativo 1/2.013.

Establecido el objeto y marco temporal de referencia, se delimitará el alcance conceptual de los términos normativos objeto de estudio para, seguidamente, contemplar la evolución del PIB de la economía española, del universo empresarial por número de trabajadores, del mercado de trabajo general y el de las personas con discapacidad en el sector privado. A continuación se estudiará la evolución y situación actual de las actividades de la Inspección General de la Seguridad Social en relación con esta materia, así como los acuerdos alcanzados por las organizaciones patronales y sindicales. Concluirá este trabajo incorporando unas conclusiones y las correspondientes propuestas.

Las fuentes consultadas han consistido en textos normativos europeos y nacionales, convenios internacionales, series estadísticas INE y del Banco de España, informes anuales y documentos de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, DGTSS, estudios de Fundación ONCE<sup>7</sup>, Informe Olivenza. Todos ellos se relacionan al final de este trabajo.

## **II) EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **1) Alcance conceptual de la relación jurídica.**

La integración laboral de las personas con discapacidad, PCD, en el empleo ordinario requiere medidas de acción positiva que permitan superar las barreras existentes. Sustituida la beneficencia por derechos, como consecuencia de la Constitución Española de 1978, se aprobaron textos normativos<sup>8</sup> con medidas destinadas a favorecer la contratación de personas con discapacidad en empresas de 50 y más trabajadores, cuyo grado de cumplimiento, como puede deducirse de los datos estadísticos existentes, parece que ha sido largamente ignorado.

*1.1) Sujetos:* Lo son las personas con discapacidad y las empresas privadas o públicas contratantes.

Las personas con discapacidad son las incluidas en el artículo 4 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social, LGDPCD. A saber:

---

<sup>6</sup> Que incorpora el art 38.1 de la derogada Ley 13/1982.

<sup>7</sup> Fundación ONCE, observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET

<sup>8</sup> Leyes 13/1982, BOE 103 de 30 abril; 51/2003, BOE 289 de 3 diciembre; RDL 1/2013, BOE 289 de 3 diciembre.

*“1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias<sup>9</sup> físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes, que al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás.*

*2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a las que se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el retiro o inutilidad. “*

Es decir, son personas con discapacidad aquellas que tengan alguna deficiencia (congénita o adquirida) que no les permita *su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás*, aunque no tengan reconocido administrativamente grado alguno de discapacidad. Además, a todos los efectos, tendrán la consideración (particular y determinadamente) de PCD las que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará, también, que tienen un grado de discapacidad del 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los de clases pasivas con incapacidad permanente o inutilidad.

Conviene subrayar que solamente las PCD de 16 a 64 años, que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento o los pensionistas de la SS y de las clases pasivas (en las condiciones anteriores), son las que se computan a efectos estadísticos en el mercado de trabajo.

En consecuencia, son PCD:

a) Las que tengan deficiencias que no les permitan *su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás*, aunque no tengan reconocido administrativamente grado alguno de discapacidad. En estas circunstancias no podrán hacer valer su condición para acceder a determinadas ayudas, reconocimientos, beneficios sociales, etc, en los que se exija un grado reconocido de discapacidad. Pero son personas con discapacidad y como tales no podrán ser objeto de discriminación por esta circunstancia.

b) Las que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Estas lo son a todos los efectos.

c) Los pensionistas de la Seguridad Social con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los de clases pasivas con incapacidad permanente para el retiro o inutilidad, por ser considerados como PCD en grado igual o superior del 33 por ciento.

---

<sup>9</sup> Según la Organización Mundial de la Salud, clasificación CIDD, deficiencia es toda pérdida o anomalía permanente o temporal de una estructura o función psicológica o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida de una extremidad, órgano o estructura corporal, o un defecto en un sistema funcional o mecanismo del cuerpo.

El sujeto empresarial puede ser público o privado, entendiendo por sujeto empresarial cualquier persona jurídica empresarial constituida para un fin determinado, dotada de una organización con medios materiales y humanos.

1.2) *Objeto*; La LGDPCD<sup>10</sup>, art. 37, establece: *“las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: a) empleo ordinario en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo; b) empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; c) empleo autónomo”*.

Se entiende por empleo ordinario la relación jurídica laboral que es habitual o común para la mayoría de las personas activas que *“voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*, artículo 1.1 del Estatuto de Los Trabajadores<sup>11</sup>.

1.3) *Causa*: No es otra que el contrato de trabajo para PCD que se formaliza al amparo de la cuota de reserva del 2 por ciento contemplado en el artículo 42.1 de la LGDPCD, que dice *“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad. ....”*

## 2) El mandato normativo.

En España, desde la Ley 13/1982, de 7 abril, de Integración Social de los Minusválidos, LISMI, se contempla la obligación de la cuota de reserva del 2 por ciento. La LGDPCD, aprobada mediante el RD Legislativo 1/2013, de 29 noviembre, hizo suya esta obligación. Países de nuestro entorno como Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Irlanda, Portugal, mantienen medidas de integración laboral para las PCD con cuotas de reserva. Otros, como Inglaterra, Dinamarca, Finlandia o Suecia, no aplican el sistema de cuota de reserva, pero disponen de medidas antidiscriminatorias y de adaptación de puesto de trabajo (prohibiting discrimination and ensure reasonable accommodation)<sup>12</sup> que consideran suficientes o de otras medidas que exigen un esfuerzo presupuestario público.

Volviendo al mandato normativo del artículo 42.1, párrafo primero, de la LGDPCD, en el se establece la obligación de la cuota, aunque en el párrafo segundo contempla algunas vías de exclusión; *“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad..... El cómputo mencionado<sup>13</sup> anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de*

<sup>10</sup> La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, BOE 103 de 30 abril, derogada por el RDL 1/2013, 29 noviembre, BOE 289 de 3 diciembre, ya contemplaba en sus arts 38 y 41 las modalidades para la integración laboral mediante el empleo ordinario y el protegido. La LGDPCD, art 3, se sustenta en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, vida independiente, inclusión social, accesibilidad universal, diseño universal, ajustes razonables y transversalidad.

<sup>11</sup> RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

<sup>12</sup> Así, en EE.UU, Canadá, Australia y Nueva Zelanda no existe cuota de reserva. En Japón existe cuota de reserva. También tienen cuota Brasil, Argentina, Chile, Ecuador, Nicaragua, Perú, República Dominicana, Venezuela.

<sup>13</sup> El cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa en los 12 meses anteriores desde el momento en que surge la obligación y se encuentra regulado en la disposición adicional primera del RD 364/2005, de 8 abril, BOE 94 de 20 abril.

**trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores con la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que hayan celebrado con empresas de trabajo temporal".** Pero como decía, el párrafo segundo del artículo 42.1 contempla algunas vías de elusión de la cuota de reserva; sea por voluntad expresada en *"convenio sectorial de ámbito estatal y, en su defecto de ámbito inferior"*, o bien por voluntad del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que este aplique las medidas alternativas previstas reglamentariamente. A estas vías de escape me referiré en el Cap III.

Pese a la claridad del citado artículo, que reproduce literalmente el párrafo primero del art 38.1 de la LISMI, la Dirección General de Inspección de la Seguridad Social, DGISS, mediante el Criterio Técnico 98/2016, de 25/06/2016, ha considerado necesario aclarar cómo debe computarse la cuota de reserva del 2 por ciento, de acuerdo con un criterio interpretativo que, según la DGISS, se ampara en la intención del legislador. Y así, el citado Criterio Técnico en el apartado 4.1 titulado *"Cálculo del 2% sobre la plantilla cuantificada según las reglas aplicables. Redondeo por defecto"* dice:

*"Para calcular el 2% la norma no concreta de forma directa si se debe computar la fracción como una más (redondeo al entero por exceso), o si debe desecharse la misma (redondeo al entero por defecto).*

*No obstante debe realizarse una interpretación finalista de la norma, de manera que al contemplar la misma que están obligadas las empresas de 50 o más trabajadores, la intención del legislador es la siguiente<sup>14</sup>; Empresas de menos de 50 trabajadores 0 trabajadores de cuota; de 50 a 99, un trabajador de cuota; de 100 a 149, dos, y así, sucesivamente de 50 en 50, de manera que hasta que no se completan otros 50 trabajadores no surge la obligación de contratar a uno más. En definitiva el redondeo debe ser a la baja (redondeo de entero por defecto, eliminando los decimales), y no existe la obligación de contratar a uno más hasta alcanzar el siguiente número entero (consultas a la DGT de 24-04-2001; 7-02-2002; 1-07-2009; 30-09-2014, 15-10-2014)".*

Hasta aquí la interpretación de la DGISS que, en mi opinión, resulta desafortunada. La intención del legislador a la que se refiere el citado Criterio Técnico, y en el sentido que en dicho CT se refleja, no la he encontrado en parte alguna; ni en la redacción original, ni en las sucesivas modificaciones del artículo 38.1 de la Ley 13/1982. Como tampoco en la LGDPCD, cuyo art 42.1 toma literalmente el art 38.1 de aquella, después de la modificación sufrida por la Ley 24/2001, de 30 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Si se observa un cambio entre la redacción original de la Ley 13/1982, que se refiere a *"más de 50*

---

<sup>14</sup> La intención del legislador en el sentido al que hace referencia la DGISS, no aparece ni en la Proposición de Ley elaborada en 1980 por la "Comisión especial de los problemas de disminuidos físicos y mentales" (como se denominaba esta comisión en la I Legislatura 1979-1982) ni en todo el trámite de discusión y enmiendas del Congreso y el Senado hasta la aprobación final de la Ley 13/1982, de 7 abril.. BOE 103, de 30 abril 1982. Tampoco se refleja en las modificaciones al art 38.1 realizadas por las Leyes 66/1997, de 30 diciembre, BOE 313 de 31 diciembre; 50/1998, de 30 diciembre, BOE 313 de 31 diciembre; y 24/2001 de 27 diciembre, BOE 313 de 31 diciembre, ni en el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, BOE 289 de 3 diciembre.

*trabajadores” y las modificaciones posteriores que ya reflejan “50 o más trabajadores”, que también recoge la redacción actual del art 42 de la LGDPCD. Puestos a interpretar un texto habría que exigir, por lo menos, que se ajuste a los criterios establecidos en el artículo 3.1 del C.c: “Las normas se interpretarán según el sentido propio de las palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicados, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”*

Pues bien, de acuerdo con el sentido propio de las palabras, en relación con la realidad social atendiendo fundamentalmente a la finalidad de la norma, desde una perspectiva constitucional, no es otra, así lo entiendo, que favorecer la inserción laboral de las PCD para favorecer su integración social. Y cuando el texto normativo señala que **el cómputo mencionado anteriormente** (del 2%) **se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores con la empresa**, la interpretación no deja lugar a dudas: el cómputo deberá realizarse sobre la plantilla total de la empresa y no puede ser restrictivo. Así, una empresa de 50 trabajadores tendría que tener un trabajador con discapacidad, una de 100 dos, una de 150, tres, etc. Y para el cálculo del cómputo de decimales por exceso o por defecto, amparándonos en el criterio anterior, cuando la fracción sea superior a 0,5, el cómputo tendría que ser por exceso (empresa de 130 trabajadores el 2% son 2,6, luego tendría que integrar a 3 personas con discapacidad). Sin embargo, con la interpretación que consolida el CT de la Dirección General de Trabajo, una empresa con 50 trabajadores tendría cero PCD; con 100, una; con 150, dos.

### **3) Evolución y situación actual.**

Para contemplar la evolución del cumplimiento<sup>15</sup> de la norma he considerado el periodo comprendido entre 2009 y 2017. Los años de 2009 a 2013, bajo el impacto de una profunda crisis económica, estaban vigentes la ley 13/1982, de 7 de abril, LISMI, y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, LIONDAU, hasta la aprobación de la LGDPCD mediante el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que entró en vigor el 4 de diciembre. Este último, que empezó a desplegar sus efectos en el periodo siguiente, de 2014 a 2017, caracterizado por la salida de la crisis y crecimiento de la economía española, introdujo un cambio de calado al considerar que los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez<sup>16</sup> y los de las clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, tendrán la consideración de personas con una discapacidad igual o superior al 33%. Como consecuencia de este cambio, que amplió la base poblacional desde el año 2014, se produjo una ruptura en la serie estadística del Empleo de las Personas con Discapacidad<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> El Subdirector de Empleo y Seguridad Social en Barcelona, en el marco del debate-coloquio “El sistema de integración laboral de las personas con discapacidad” durante la feria profesional de recursos humanos “Personal España” organizado por Integra Centro Especial de Empleo, 27/05/2010, manifestó que el 84% de las empresas incumple la cuota 2%. [www.isencial.com/noticias](http://www.isencial.com/noticias).

La empresa REPSOL, en su II edición del Libro Blanco “Talento diverso-capacidades diferentes” editado en 2015, resalta que el 3,16% de su plantilla está cubierta por PCD (en 2009 era el 2,31%)

<sup>16</sup>La incapacidad permanente total inhabilita al trabajador para su profesión habitual, pero le permite dedicarse a otra distinta.

<sup>17</sup> Ver INE El empleo de las personas con discapacidad, Metodología y descripción general de la operación 2016

3.1) *Una visión general:* Tomo como referencia simplificada, pero expresiva, de la evolución experimentada en ese ciclo de la economía española, los indicadores del **Cuadro 1**: variación del PIB, ocupación de asalariados en el sector privado y evolución de empresas en cuatro grupos significativos según número de trabajadores asalariados. En la columna de PCD asalariados del sector privado se pueden observar los efectos de ruptura de la serie a las que me refería anteriormente, que también se reflejan en el **Gráfico 1**.

El INE publica la metodología y descripción general de la operación estadística de “El empleo de las personas con discapacidad”, a la que me remito, en la que se refleja que las fuentes utilizadas son la Encuesta de Población Activa, EPA<sup>18</sup>, la Base Estatal de Personas con Discapacidad, BEPD, y el Registro de Prestaciones Públicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social, INSS, y la Tesorería General de la Seguridad Social, TGSS.

**Cuadro 1) Evolución PIB, empleo y empresas**

AÑO	% PIB a/ant	Asalsectpriv	Asalsectpriv	Empresas			
		psd *1000	pcd*1000	hasta 19 tra	de 20/49	de 50/499	de 500 y +
2009	-3,6	12.523,1	205,5	1.442.572	48.765	24.217	1.704
2010	0	12.137,2	210,7	1.384.234	46.160	23.152	1.709
2011	-1	11.859,1	220,2	1.288.390	43.070	22.348	1.709
2012	-2,9	11.188,6	229,3	1.402.522	39.506	21.325	1.629
2013	-1,7	10.863,7	223,3	1.386.657	38.157	20.322	1.621
2014	1,4	11.057,1	254,6	1.371.277	39.101	20.771	1.727
2015	3,2	11.470,4	277,6	1.380.292	40.895	21.752	1.734
2016	3,2	11.855,6	309,0	1.391.251	43.079	22.970	1.796
2017	3,1	12.284,6	332,3	1.420.293	45.485	24.074	1.913

**Fuentes:** Elaboración propia a partir de: PIB: Boletines Estadísticos del Banco de España; Asalariados: INE BASE el empleo de las personas con discapacidad, ocupados por situación profesional; Empresas: INE Directorio Central de Empresas con asalariados (DIRCE). Los significantes de cada columna son:

- %PIB a/ant: es el porcentaje de crecimiento anual del PIB respecto del año anterior.
- salsectpriv psd \*1000: ocupados por situación profesional/ asalariados sector privado personas sin discapacidad.
- Asalsectpriv pcd\*1000: ocupados por situación profesional/ asalariados sector privado personas con discapacidad.
- Empresas de hasta 19 trabajadores, Empresas de 20 a 49 trabajadores, Empresas de 50 a 499 trabajadores, y empresas de 500 y mas trabajadores.

En el cómputo de los asalariados<sup>19</sup>, únicamente incluyo al personal asalariado del sector privado porque, aunque el INE refleja también los asalariados del sector público, no desagrega entre ellos a los que trabajan en el sector público no empresarial, la inmensa mayoría, y en el que no está vigente la cuota de reserva del 2%, y los que pertenecen al sector público empresarial donde si existe obligación de cuota de reserva.

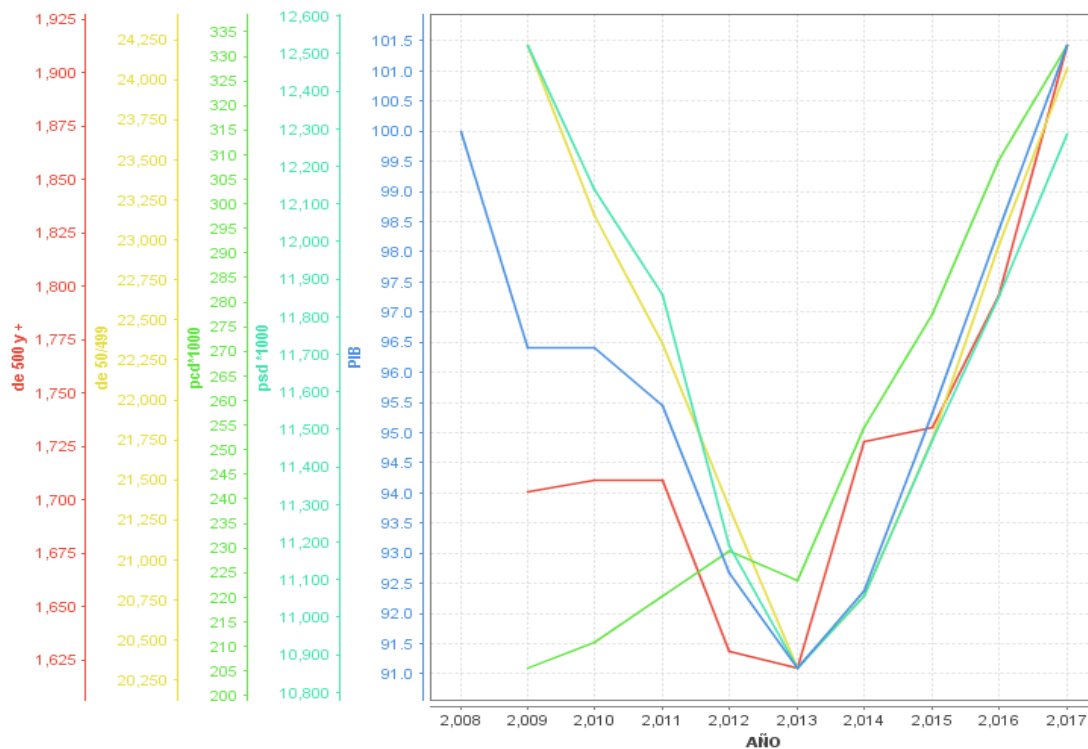
<sup>18</sup> La muestra trimestral efectiva que sirve de base al INE para realizar la EPA es de 60.000 familias, equivalente a 180.000 personas.

<sup>19</sup> Los asalariados del sector público, en la serie considerada, representan entre el 20 y el 22 % de los asalariados totales.



Los datos que figuran en el **Cuadro 1** muestran como el PIB ha recuperado al final del periodo el valor que tenía al inicio de la crisis (un punto porcentual superior). Sin embargo, el número de empresas censadas, pequeñas y medianas, no se ha recuperado (disminuye un 1,69% pasando de 1.515.554 a 1.489.852), aunque las empresas de 500 y más trabajadores aumentaron de 1.704 a 1.913 con un significativo incremento del 11,2%. Esta tendencia se observa, también, en el extremo superior de la banda del bloque de empresas de 50 a 499 trabajadores, lo que permite suponer que las empresas más grandes, con más trabajadores, se han repuesto mejor y han retomado la senda del crecimiento. Este dato es positivo para el empleo asalariado de las PCD porque, precisamente, las grandes empresas son las que tienden a cumplir mejor con la cuota de reserva. En cuanto al empleo asalariado en el sector privado las personas sin discapacidad no han alcanzado en 2017 el número de empleos que había en 2009. Sin embargo, las PCD han evolucionado de forma positiva cada año respecto al anterior, lo que no significa que se haya generalizado el cumplimiento de la cuota de reserva, como veremos más adelante, pero sí que hay cada vez más personas con discapacidad trabajando en el sector privado y habría más si se cumpliera la cuota de reserva<sup>20</sup>.

**Grafico 1)** PIB<sup>21</sup>, asalariados psd y pcd , empresas de 50/499 trabajadores y de 500 y más.



Resulta interesante observar como la creación de empresas de 500 y más trabajadores (que podemos considerar como grandes) sigue la senda de variación del PIB, aumentando su número en un estimable porcentaje del 11,2% respecto a 2.009. Sin embargo, las empresas de 50/499 trabajadores no habían alcanzado al final del periodo el nivel que tenían en 2.009. Y

<sup>20</sup> El incremento del empleo de las pcd recibe la influencia del cambio de criterio estadístico. No obstante, las tasas de actividad y ocupación de las PCD son menos de la mitad que las de las personas sin discapacidad y la tasa de paro es bastante superior.

<sup>21</sup> Como las variaciones del PIB se referencian al año anterior se ha incluido el año 2008 como referencia inicial

muy estimulante resulta la curva de variación de asalariados con discapacidad que ha seguido un camino ascendente desde el inicio de la crisis, acelerado desde 2014 por el cambio de criterio en la consideración de PCD que introdujo la LGDPCD aprobada por el RDL 1/2013.

3.2) *Cumplimiento de la cuota de reserva*: Llegados a este punto contemplemos en el **Cuadro 2** cómo ha evolucionado el porcentaje de asalariados con discapacidad ocupados en empresas del sector privado, de 50 o más trabajadores, que cumplen, o no, la cuota de reserva.

**Cuadro 2)** *Porcentaje de asalariados que cotizan en empresas de 50 o más trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo.*

AÑO	% de asalariados en empresas que no cumplen	% de asalariados en empresas que cumplen
2009	74,6	25,4
2010	77,9	22,1
2011	77,8	22,2
2012	76,7	23,3
2013	76,5	23,5
2014	74,7	25,3
2015	68,7	31,3
2016	67,3	32,7
2017	64,3	35,7

**Fuente:** Elaboración propia a partir de *INEBASE/ El empleo de las personas con discapacidad/ Medidas de fomento del empleo/ Asalariados que cotizan en empresas de 50 y más trabajadores, exceptuando Centros Especiales de Empleo, según el porcentaje de personas con discapacidad...*

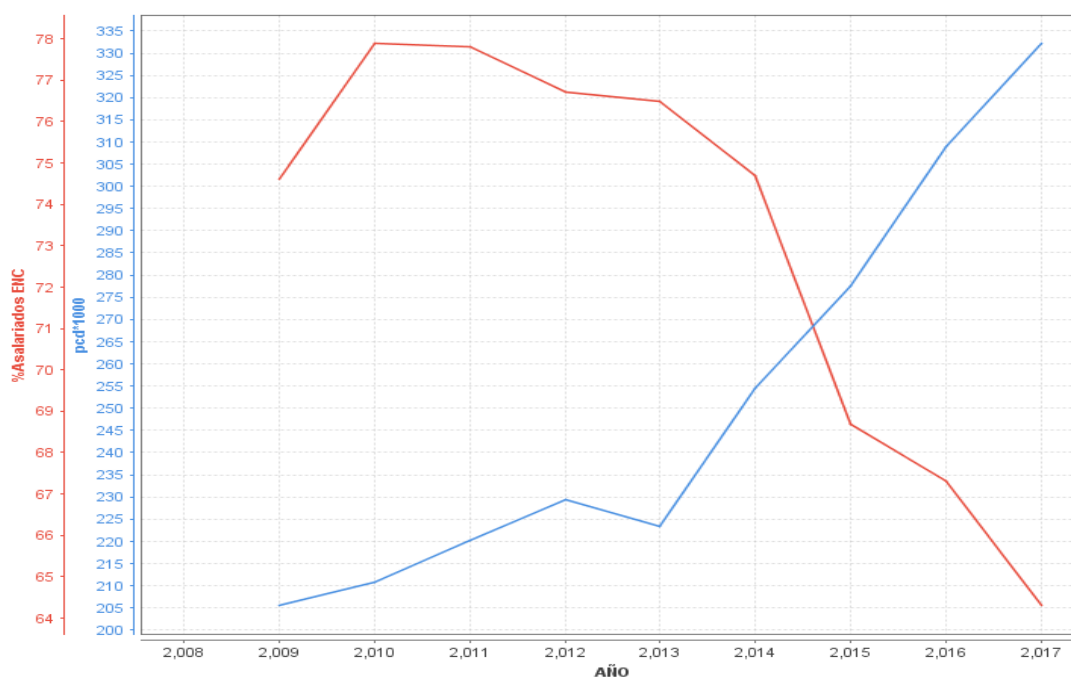
El **Cuadro 2** nos indica que en 2009 había un 74,6% de trabajadores en empresas que no cumplían con la cuota de reserva, porcentaje que ha ido disminuyendo a lo largo del periodo hasta el 64,3% en 2017. Este dato, sin embargo, no permite afirmar cual es el porcentaje de empresas incumplidoras (el INE no dispone de estos datos o no los publica), pero fortalece la opinión consolidada por diversos estudios<sup>22</sup> que señalan el bajo cumplimiento empresarial de la cuota de reserva. El paso siguiente, al que puede llegarse cruzando bases de datos existentes, permitiría identificar las empresas que no cumplen, tarea que tendría que realizar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El **Gráfico 2** representa las curvas de variación del porcentaje de PCD asalariadas que trabajan en empresas que no cumplen (rojo) y el de PCD asalariadas totales (azul), de 2009 a 2017. Se puede ver claramente como en los años más duros de la crisis, 2009 a 2013, creció el número

<sup>22</sup> Como más significativo Informe ODISMET de la Fundación ONCE "La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral" Anexo de indicadores páginas 174 a 176, año 2016

de asalariados en empresas incumplidoras y no recupera el nivel inicial hasta 2014, y a partir de entonces, hasta 2017, se inicia una fase acelerada de disminución hasta el final del periodo. Las PCD asalariadas crecen durante todo el periodo, especialmente desde 2014, que puede ser debido al cambio de criterio que se produjo en 2.014 como consecuencia de la LGDPCD. La buena señal que ofrece este gráfico es que a medida que aumentan los asalariados disminuyen aquellos que trabajan en empresas que no cumplen.

**Gráfico 2)** Variación de asalariados en empresas que no cumplen cuota y de pcd



Sea porque ha aumentado el compromiso empresarial para contratar personas con discapacidad, o por efecto del nuevo cambio de criterio respecto a la consideración de PCD, parece que existe una mejora de la contratación de personas con discapacidad en la empresa privada que habrá que seguir observando periódicamente. Otro aspecto interesante de la evolución experimentada en el periodo de estudio se refleja en el **Cuadro 3**, en el que se observa un incremento importante de las PCD en edad de trabajar, 72,17%, y población activa, 67%, aunque las tasas de actividad y ocupación disminuyen y la tasa de paro aumenta<sup>23</sup>. No ocurre igual con las personas sin discapacidad que evolucionan en sentido contrario a las experimentadas por las PCD (vuelve a ponerse de manifiesto la influencia del cambio de criterio que introdujo la LGDPCD). El **Gráfico 3**, permite observar la variación de la tasa de ocupación de las PCD (verde) y la de las personas sin discapacidad (roja). Aquellas, las PCD, no consiguen recuperar la tasa de ocupación en el periodo, lo que si consiguen y mejoran las personas sin discapacidad, PSD.

<sup>23</sup> Tasas actividad y de ocupación tienen como denominador población en edad de trabajar 16-64 años y como numerador personas activas y ocupadas respectivamente. Tasa de paro relaciona desempleados /activos. En consecuencia, cuando varían los citados términos (población activa, población en edad de trabajar, desempleados) las variaciones resultantes evolucionan en uno u otro sentido.

**Cuadro 3** PCD y sin discapacidad, PSD, empleo ordinario asalariado

AÑO	PCD x 1000		Tasas PCD %			Tasas PSD %		
	de 16/64	Activos	Actividad	Ocupación	Paro	Actividad	Ocupación	Paro
2009	1.081,80	390,2	36,1	28,3	21,7	75,5	62,0	17,9
2010	1.171,90	421,6	36,0	27,5	23,6	76,1	60,9	19,9
2011	1.262,00	462,9	36,7	26,8	26,8	76,5	60,2	21,4
2012	1.450,80	531,8	36,7	24,5	35,2	77,2	58,1	24,7
2013	1.428,30	533,6	37,4	24,3	35,0	77,2	57,1	26,0
2014	1.335,10	585,9	43,9	22,6	32,7	77,8	58,9	24,3
2015	1.289,40	601,1	46,6	23,4	31,0	78,1	60,9	24,9
2016	1.469,20	647,2	44,0	25,1	28,6	78,0	62,8	19,5
2017	1.498,90	651,7	35,0	25,9	26,2	77,7	64,4	17,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE BASE El empleo de las personas con discapacidad



### III) EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMA: MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO.

La cuota de reserva obligatoria<sup>24</sup> que contempla la LGDPCD, de acuerdo con los datos e información disponibles, sigue reflejando un bajo nivel de cumplimiento. Esta situación denota una gran desidia empresarial e institucional que debería corregirse a la mayor brevedad.

Los aspectos más relevantes que pueden influir en el incumplimiento de la cuota de reserva son: los relativos a la actividad inspectora, la facilidad para eludir el cumplimiento de la cuota de reserva y la falta de compromiso real de los agentes económicos y sociales. Veamos:

#### 1) La inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ITSS, pieza fundamental para una aplicación real y efectiva de la legislación de empleo y relaciones laborales, seguridad social y riesgos laborales, dispone de un Plan Estratégico actualizado para el periodo 2018-2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018<sup>25</sup>. Como he señalado en **II.2**, en relación al cumplimiento de la cuota de reserva, el simple cambio interpretativo para el cálculo de la cuota del 2% podría permitir el incremento de contrataciones de PCD.

La actividad inspectora se expresa mediante resoluciones derivadas de sus actuaciones, Criterios Técnicos e Instrucciones. Las actuaciones se realizan en materias de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales, Empleo y Colocación, Extranjería, Seguridad Social<sup>26</sup> y otras actuaciones. Las actuaciones en materia de integración social de personas con discapacidad (actuaciones PCD) están contempladas en Empleo y Colocación.

Durante el periodo considerado, 2009 a 2017, **Cuadro 4**, la actividad inspectora ha tenido entre sus objetivos, dentro del apartado de empleo y colocación, la vigilancia de la integración laboral de las PCD mediante la vigilancia del cumplimiento de la cuota de reserva. Los informes de la Inspección muestran que, si bien entre 2.009 y 2.013 la actividad inspectora creció desde 2.691 actuaciones hasta un máximo de 3.872 en 2.013, estas disminuyeron en los años sucesivos, hasta 3.373 en 2.017, lo que pudo deberse a la evolución observada de la plantilla de inspectores y subinspectores que, con un pico de 1.878 en 2.013, se redujo hasta 1.709, un 9%, en 2.017.

En el año 2017, la ITSS realizó 1.012.234 actuaciones de las que solo 12.962, 1,28%, se realizaron en materia de empleo y colocación y de estas, 3.373, el 26%, (o el 0,33% de las actuaciones totales) fueron para la integración laboral de PCD, en un universo de 36.689 centros de cotización<sup>27</sup> de 50 o más trabajadores.

---

<sup>24</sup> "las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores con discapacidad", art.42.2

<sup>25</sup> BOE nº 95 de 19 abril 2018.

<sup>26</sup> Las actuaciones en materia de Seguridad Social son las más numerosas y alcanzan alrededor de un 50% de las actuaciones totales

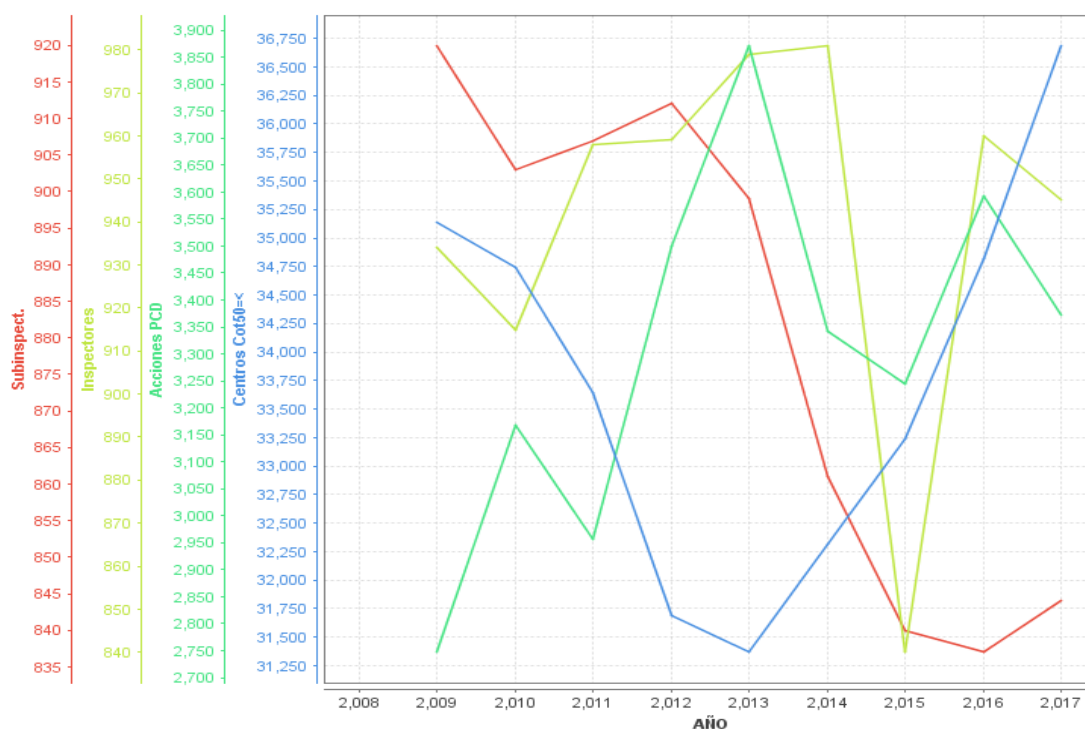
<sup>27</sup> Una empresa puede tener más de un centro de cotización. En 2017 había 25.987 empresas con 50 y más trabajadores y estaban censados en la Seguridad Social 36.689 centros de cotización (1,41 centros de cotización por empresa)

**Cuadro 4:** Resumen actividad inspectora

Año	Centros cotización	Centros cotización 50 y +	Actuaciones PCD	Inspectores totales	Subinspect. totales	Técnicos Habilitados
2.009	1.465.141	35.133	2.747	934	920	266
2.010	1.439.879	34.739	3.167	915	903	279
2.011	1.413.597	33.646	2.957	958	907	203
2.012	1.374.247	31.685	3.501	959	912	181
2.013	1.378.518	31.368	3.872	979	899	161
2.014	1.413.833	32.312	3.343	981	861	151
2.015	1.447.178	33.234	3.245	840	840	142
2.016	1.464.384	34.823	3.593	960	837	156
2.017	1.472.755	36.689	3.373	945	844	176

**Fuente:** Elaboración propia a partir de los Informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de cada año. Los datos de personal inspector, subinspector y técnicos habilitados son todos los que existen dedicados a todas las tareas de inspección en todas las materias: Relaciones Laborales; Prevención de Riesgos Laborales; Accidentes de Trabajo; Empleo y Extranjería; Empleo y colocación; Seguridad Social, realizando un total de 1.012.234 actuaciones en 2017 (en 2009 se realizaron un total de 1.122.513)

**Gráfico 4)** Evolución de Centros Cotización, CC, acciones PCD, subinspectores e inspectores



Las curvas que muestran estos comportamientos son bastante elocuentes; el esfuerzo de inspección (líneas verde clara y roja) varía de forma inversa al incremento de los Centros de Cotización, CC (azul). Aumenta el personal cuando disminuyen los CC por la crisis y disminuye el personal cuando estos aumentan con la recuperación. Podría definirse como “la paradoja inspectora”

Si bien en el apartado de actividad inspectora en “empleo y colocación” existe un programa de actuaciones para la vigilancia del cumplimiento de la cuota de reserva de las PCD, éste no contempla compromiso material alguno o, por lo menos, no está recogido documentalmente, lo que dificulta, también, el seguimiento de las empresas que optan por las excepciones para el cumplimiento de la cuota de reserva. Tampoco existen datos diferenciados relativos a la adaptación de puestos de trabajo<sup>28</sup>.

De la misma forma que el seguimiento de la no discriminación por razón de género tienen un reflejo adecuado en las actividades de la ITSS, con objetivos cuantificados, la ausencia de un plan comprensivo para el seguimiento de la no discriminación de las PCD en el acceso al empleo ordinario (cuota de reserva) requeriría que la ITSS adoptara una estrategia para su seguimiento, incluyendo el cruce de las bases de datos<sup>29</sup> existentes en la materia.

El reciente Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018/2020, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018, presenta un ambicioso programa con ejes de actuación y objetivos. Destacaré, a los efectos de este trabajo, el EJE 3-EFICACIA EN LA ACTUACIÓN, que contempla entre sus 9 objetivos y 95 líneas de actuación los siguientes:

- **objetivo 6** “Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia laboral y de empleo” incluye, entre otras, la Línea 60 de actuación “Reserva de empleo de trabajadores con discapacidad” en la que contempla “potenciar la eficacia de la actuación de la ITSS en materia de integración laboral de las personas con discapacidad mediante la utilización de la información y el cruce de las bases de datos...” .

El cruce de las bases de datos, a la que me he referido anteriormente, es fundamental para optimizar las actuaciones de la inspección.

- **objetivo 7** “Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación”. Contempla, entre otras actuaciones, la Línea 62 “Igualdad y no discriminación” que prioriza las encaminadas a la protección de trabajadores más vulnerables; mujeres, PCD e inmigrantes.

-**objetivo 8** “Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo”. Entre otras, Línea 74 “Trabajadores especialmente sensibles” prestando atención especial a las PCD.

La utilización de la información y el cruce de las bases de datos que se contempla en el **objetivo 6**, permitiría obtener información veraz sobre el grado de cumplimiento empresarial de la cuota de reserva y así, optimizar las actuaciones de la ITSS en relación con el **objetivo 7** y

---

<sup>28</sup> En el apartado de Riesgos Laborales de los informes anuales de la ITSS, figura la actuación de “adaptación trabajadores a puestos incompatibles” en la que podrían estar incluidas las relativas a puestos de trabajo para PCD.

<sup>29</sup> En abril de 2016, me puse en contacto con la administración de la Seguridad Social sugiriendo la utilización del cruce de bases de datos para detectar el cumplimiento empresarial de la cuota de reserva, utilizando las relaciones nominales de trabajadores (contienen datos NAF e I.P.F) pues con ellas, el contrato de trabajo y utilizando la Base Estatal de Personas con Discapacidad, se podría investigar el cumplimiento empresarial de la cuota de reserva, pero quizá porque la pregunta no estuvo bien formulada no encontré respuesta adecuada.

el **objetivo 8**, y sobre todo, el control de la excepcionalidad de cumplimiento de la cuota de reserva.

## **2) Las excepciones a la obligación normativa y su monetización.**

La Ley 66/1997, de 30 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, introdujo una nueva redacción del art 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, incluyendo en el art 38.1, un segundo párrafo que contemplaba las excepciones a la obligación de la cuota que, el RD 27/2000, de 14 de enero, desarrolló reglamentariamente, sustituido posteriormente por el RD 364/2005, de 8 de abril.

La LGDPCD, aprobada por el RD Legislativo 1/2013, de 29 noviembre, incorpora en su art 42.1, párrafo segundo, el contenido de la última redacción de la hasta entonces vigente Ley 13/1982, que aquel derogó. Dice así:

*“De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83.2 y 3 del Texto refundido de la ley del estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”*

El carácter de excepcionalidad y las medidas alternativas previstas reglamentariamente son las incluidas en el RD 364/2005, de 8 de abril. Primero hay que obtener la declaración de carácter de excepcionalidad, por los servicios públicos de empleo competentes, y después optar por las medidas alternativas que correspondan.

Respecto al carácter de excepcionalidad, sus notas características quedan contempladas en el citado RD, art 1.2 a y b). Respecto a la excepcionalidad, el apdo a) del art. 1.2 incluye la inexistencia o desinterés de demandantes de empleo y el apdo b) la especial dificultad de carácter productivo, organizativo, técnico o económico para incorporar personas con discapacidad. La declaración de excepcionalidad que permitirá la adopción de medidas alternativas se contempla en el art. 1.3, y su obtención es un trámite engorroso para cualquier empresario y tiene una duración teórica de DOS MESES desde que se presenta la solicitud, que en la práctica es ampliado. Y si se cuenta desde que el empresario necesita cubrir el puesto de trabajo, el trámite se convierte en una barrera más. La declaración de excepcionalidad tiene una validez de tres años.

Una vez obtenida la declaración de excepcionalidad, existen varias opciones que, según el art 2.1, permiten eludir la obligación mediante donaciones y acciones de patrocinio con fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo fin sea, entre otros, el de formación, inserción laboral o la creación de empleo a favor de las PCD, la celebración de contratos mercantiles o civiles con un Centro Especial de Empleo, CEE, o con un trabajador autónomo con discapacidad, bien para el suministro de bienes o de servicios, o, también, la constitución de un Enclave Laboral previo contrato con un CEE.

Tanto la, a mi juicio, insuficiente actividad inspectora, a la que hice referencia en **III.1**, como la escasez de políticas activas de información a las empresas en relación con el empleo de las PCD, tienen como consecuencia que la obligación de la cuota de reserva pueda “monetizarse”



de forma directa, entendiendo por tal la opción prevista en el art 2.1c) del RD 364/2005 referida a las “donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario” realizadas a fundaciones y asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea el de la inserción laboral de personas con discapacidad. O bien, mediante las demás excepciones sustitutivas que pueden considerarse como una monetización indirecta. La obligación se hace “líquida” y fluye por la vía de escape más propicia

De las diversas entrevistas<sup>30</sup> realizadas a empresas de 50/500 trabajadores, he podido apreciar no solo la falta de cumplimiento de la cuota del 2%, sino la falta de un flujo de información adecuado desde los Servicios Públicos de Empleo en relación con el empleo de las PCD. Todo ello puede propiciar la aparición de empresas de servicios que empleen PCD para dar cobertura a las medidas alternativas que, además de suponer un riesgo para las condiciones laborales que este tipo de empresas ofrecen a sus trabajadores, facilitan eludir el objetivo de integración laboral de las PCD mediante el empleo ordinario.

### **3) La respuesta de los agentes económicos y sociales.**

Si bien los Documentos Marco para la negociación colectiva y el empleo, vigentes desde 2006 a 2012 (AMCE, ANC y AENC)<sup>31</sup>, y los programas confederales de los sindicatos UGT y CC.OO muestran alguna preocupación por la integración laboral de las PCD en el empleo ordinario, los convenios colectivos de aquellos años, generalmente, ignoraban esta preocupación<sup>32</sup>.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, AENC 2015-2017, firmado por CEOE, CEPYME, UGT Y CC.OO, el 8 junio de 2015, representó un avance sustancial respecto a los anteriores y recoge de forma adecuada el tratamiento de las PCD en su Cap II “Impulsar el Empleo de calidad y con derechos”, apartado 6º “Igualdad de trato y oportunidades”. No solo en la necesidad de cumplir con la cuota de reserva, realizar ajustes razonables en puestos de trabajo, formación específica y de promoción; también exige que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuen sus instalaciones, puestos de trabajo y formación a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo.

El 5 de julio de 2018 se firmó el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2018, 2019 y 2020, (6 páginas) que prorrogó el contenido del III Acuerdo actualizando algunos aspectos relativos a: retribuciones, validez de los convenios, art 42 del ET, jubilación obligatoria, economía sumergida, formación e igualdad entre hombres y mujeres. Pero sigue sin hacer recomendación alguna para incluir a las PCD en convenios sectoriales o de empresa.

Pues bien, como puede deducirse del estudio de algunos convenios colectivos de sectores intensivos en fuerza de trabajo, de ámbito estatal, la presencia en su articulado de las

---

<sup>30</sup> Entrevistas realizadas por el autor a empresas en diferentes CCAA y sectores de actividad; transportes, editorial y distribución que por la escasa y aleatoria composición de la muestra no puede considerarse, en absoluto, significativa, pero sí reflejan la opinión de los consultados.

<sup>31</sup> AMCE, Acuerdo Marco para la Contratación y el Empleo; ANC, Acuerdo Negociación Colectiva; AENC, Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

<sup>32</sup> Ver Tesis Doctoral del autor “La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral” cap II.3.2 pgs 172 a 182 y III.7, pgs 259 a 270 y, [www.eprints.ucm.es](http://www.eprints.ucm.es)

recomendaciones relativas a las PCD contempladas en el III AENC es, prácticamente, inexistente.

Los convenios estudiados han sido: Convenio general del sector de la construcción (**Construcción**); Convenio general de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (**Limpieza y eliminación residuos**); Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del metal (**Metal**); Acuerdo Laboral para el sector de hostelería (**Hostelería**); Convenio colectivo de Banca (**Banca**).

El convenio general de **Construcción**, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, se mantiene en vigor hasta la formulación de un nuevo convenio<sup>33</sup> de conformidad con la previsión contenida en su artículo 7.3. A pesar de contener 231 artículos y XV anexos, solo contempla en su art 55 un suplemento salarial para las personas con discapacidad que puede variar, según el grado de ésta, de 17 a 34 euros mensuales, y el art 77 relativo a la adecuación de los puestos de trabajo a las personas con capacidades disminuidas. El art 114 denominado "igualdad de oportunidades y no discriminación" orientado a la igualdad entre mujeres y hombres, podría haberse abierto a la inclusión de las PCD.

El convenio general de **Limpieza y eliminación de residuos** (70 artículos), con vigencia hasta 31/12/2019, establece, art 9, que denunciado el convenio y en tanto no se llegue a un nuevo acuerdo el contenido íntegro se prorrogará durante dos años. En su articulado no aparecen las PCD. El art 70 incluye "la igualdad de trato entre mujeres y hombres".

El convenio colectivo del **Metal** (109 artículos y X anexos), según su art. 5 estará vigente hasta el 31/12/2017, fecha a partir de la cual quedará denunciado automáticamente, aunque para evitar un vacío normativo continuará vigente hasta que sea sustituido por otro. En el art. 39 "Igualdad de trato y de oportunidades" proclama el papel de la industria del metal como sector comprometido y avanzado en la políticas de igualdad y se comprometen a desarrollar en la negociación del próximo convenio varias materias relativas a la igualdad y no discriminación, entre ellas, textualmente "*Establecimiento de directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación por cuestiones de orientación sexual, nacimiento, raza, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Si la voluntad de los negociadores se mantiene, el próximo convenio podría incluir las recomendaciones del III AENC relativas a las PCD.

El acuerdo laboral para **Hostelería** (66 artículos y V anexos), vigente hasta 31 diciembre de 2019. Incluye una regulación extensa de la "*Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*", capítulo X, a lo largo de los artículos 46 al 51, pero no hace mención alguna a las PCD.

El convenio de **Banca** (71 artículos), vigente hasta el 31/12/2018 actualmente denunciado para proceder a la negociación de un nuevo convenio, mantiene su vigencia en los términos del art

---

<sup>33</sup> No obstante los artículos 12, 13, 14 al 17, 24, 27, 107, 108 y 114, mantendrán su vigencia hasta el año 2021, según establece el art 7.2.

86 del ET, establece en su art. 9 “Profesionalidad y empleo” punto 4, que si en el ámbito de cada empresa no se pudiera alcanzar el cumplimiento de la cuota de reserva para PCD, se realizará mediante las medidas alternativas, de conformidad con el art 42 de la LGDPCD. Incluye, también, en el Cap X “Igualdad y conciliación” artículos 53 a 56, dedicados a los aspectos de igualdad entre mujeres y hombres y de las políticas de género.

La muestra parece suficientemente representativa para aventurarme a afirmar que la integración laboral de las PCD, en el sistema laboral ordinario, no está presente en el día a día sindical. Que estos sectores de actividad despachen en cuatro líneas, cuando lo hacen, los aspectos laborales que afectan a las PCD en el empleo ordinario, resulta descorazonador. Esta falta de compromiso de los agentes sociales podría ser una de las causas del incumplimiento de la cuota de reserva.

## IV) CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

### 1)Conclusiones.

#### 1.1.-Primera:

De acuerdo con los datos e informaciones actuales no se cumple con la cuota de reserva empresarial del 2%, de conformidad con el mandato establecido en el Texto Refundido de la LGDPCD aprobado por el RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

El **Cuadro 2** nos indica que sigue siendo mayoritario el número de asalariados que trabajan en empresa que no cumplen con la cuota del 2%, pasando del 74,6% en 2009 al 64,3% en 2017 (o bien en el 2009 solo cumplían el 25,4% y en 2017 el 35,7%). No obstante, como los datos e información actuales no permiten conocer el número de empresas incumplidoras y su dimensión laboral, resulta imprescindible que la DGISS realice el cruzado de las bases de datos existentes y publique los resultados obtenidos.

Los servicios públicos de empleo deberán incrementar y adaptar sus actividades de difusión y estímulo para la contratación de PCD, considerando la realidad empresarial existente (según **Cuadro 4**, en el periodo de 2009 a 2017, las empresas en el tramo de 50/499 han descendido un 0,59%, pasando de 24.217 empresas a 24.074, pero en el tramo de más de 500 trabajadores han experimentado un incremento del 12%, pasando de 1.704 empresas a 1.913).

#### 1.2.-Segunda:

Los asalariados con discapacidad que trabajan en el sector privado han experimentado un incremento del 61,70%, pasando de 205.500 a 332.300, en el periodo de 2.009 a 2.017.

Dicho incremento, ver **Cuadro 1**, podría deberse, en parte, al cambio normativo que introdujo la LGDPCD asimilando a los pensionistas de la Seguridad Social con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y los de clases pasivas con incapacidad permanente para el retiro o inutilidad, al grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Si bien este incremento es positivo, no significa que en cada empresa se cumpla con la cuota del 2%, que no se cumple, aunque algunas empresas cumplen con porcentajes mayores a los exigidos por la norma..

Los asalariados con discapacidad, **Cuadro 3**, registran un crecimiento de la población activa del 67,01%, pasando de 390.200 a 651,700, pero empeora la tasa de ocupación, de 28,3% a 25,9%, y la tasa de paro de 21,7% a 26,2%. Los asalariados sin discapacidad, sin embargo, no han evolucionado con la misma intensidad, pues en 2.017 eran 12.284.600, todavía eran inferiores a los 12.523.100 de 2.009. Sin embargo las tasas de ocupación y paro de los asalariados sin discapacidad han evolucionado positivamente de 62,0% a 64,4% y de 17,95 al 17,1%, respectivamente.

### 1.3.-Tercera:

La evolución del número de inspectores y subinspectores ha disminuido un 3,5% en el periodo considerado, cuando el número de Centros de Cotización se ha incrementado en un 0,47%. Las actuaciones relacionadas para la integración de PCD tuvieron un pico máximo en 2.013, con 3.872 actuaciones, para descender de forma paulatina en 2.017 a 3.373 actuaciones (**Cuadro 4**).

Al objeto de optimizar las tareas de inspección, además de incrementar la plantilla de inspectores y subinspectores, deberá iniciarse sin demora el cruce de las bases de datos existentes (Seguridad Social, SEPE, Base Estatal de Personas con Discapacidad).

### 1.4.-Cuarta:

Los agentes económicos y sociales- patronales y sindicatos- siguen sin trasladar a los convenios colectivos medidas concretas que neutralicen los aspectos discriminatorios que afectan a las PCD para su integración laboral, ignorando la LGDPCD y los compromisos que, a tales efectos, recogen los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.

## 2) Propuestas:

Mi citada Tesis Doctoral ofrece tres propuestas de actuación.

2.2 a) Ampliar la base de actuación de la cuota.

2.2 b) Efectiva aplicación de la cuota de reserva.

2.2 c) Favorecer la contratación de personas con discapacidad.

Las que recojo a continuación complementan, amplían o modifican las que incluí en dicho trabajo.

2.1-- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

a) Para una eficaz actuación de la actividad inspectora resulta imprescindible el cruce de las bases de datos de la TGSS que incluyen las relaciones nominales de trabajadores facilitadas por las empresas<sup>34</sup> (en las que figura el número de afiliación a la Seguridad Social, NAF, y la identificación personal, IPF), con las de prestaciones públicas del INSS, la Base Estatal de Personas con Discapacidad y las de los Servicios Públicos de Empleo.

b) Difícilmente se podrán conseguir los objetivos previstos en el Plan Estratégico 2018/2020 (EJE 3 Eficacia en la actuación, objetivos 6, 7 y 8) si no se establecen metas cuantitativas del número de Centros de Cotización, CC, a inspeccionar<sup>35</sup> y personal de la ITSS requerido. Esta

<sup>34</sup> Las empresas también comunican al SEPE los contratos que realizan en los formularios establecidos en los que figuran las circunstancias específicas de cada contratado, especialmente si es o no persona con discapacidad y, deberían comunicar anualmente a la administración las PCD que tienen contratadas. Los soportes para facilitar esta información han variado y, seguramente variarán con el transcurso del tiempo, pero con independencia de ello, las empresas tendrán que suministrar información periódica de sus trabajadores y de ella habrá que partir.

<sup>35</sup> Por ejemplo: revisar todos los CC cada CINCO años.

dimensión cuantitativa es imprescindible porque solo con buena voluntad no se puede. Considérese que en 2017, se inspeccionó el 9% de los 36.689 CC de 50 y más trabajadores (una inspección cada 11 años) en actuaciones relativas a integración laboral de PCD, lo que, a mi juicio, resulta insuficiente. Si se pretendiera abordar una revisión cada 5 años, habría que aumentar el número de inspectores y subinspectores, además del personal de apoyo y tramitación requerido. Con el personal existentes en 2017 (945 inspectores y 844 subinspectores) no parece que se pueda acometer un incremento de las inspecciones anuales.

2.2.- La obligación normativa de la cuota del 2% y su monetización:

a) Modificar el método de cálculo que realiza la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ITSS, para determinar la cobertura del 2% para PCD y aplicarlo sobre la plantilla total de la empresa de 50 y más trabajadores, con redondeo por exceso para fracciones superiores a 0,5. De tal suerte que una empresa de 50 o más trabajadores tendría que tener un trabajador con discapacidad, con 80 trabajadores serían dos (1,6 con fracción superior a 0,5); una de 100 trabajadores dos, una de 150 trabajadores tres, etc.

La elusión de la obligación normativa de la cuota de reserva deberá ser excepcionalísima, especialmente su monetización. Deberá confeccionarse un registro público de las solicitudes y concesiones de excepcionalidad.

b) Mantener un flujo de información actualizado con las empresas, especialmente, con la oferta existente de PCD que buscan empleo. Esta es una tarea que los Servicios Públicos de Empleo deben situar entre sus objetivos y llevarla a cabo de manera periódica y permanente.

c) La Administración Pública y las patronales españolas, deberán fomentar la adopción de compromisos empresariales de responsabilidad social para la incorporación de PCD y de igualdad entre mujeres y hombres que, incorporados a sus procesos de contratación, trasladarían a las contratadas y subcontratadas. En este sentido, la Ley 9/2017<sup>36</sup>, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, LCSP, introduce criterios de valoración social para contratar que incluyen, entre otras, la obligación del cumplimiento de la cuota de reserva.

El reciente “Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable” aprobado por el Gobierno<sup>37</sup>, que tiene como objetivo “*utilizar la contratación pública para la promoción de oportunidades de empleo, trabajos dignos, inclusión social, accesibilidad o comercio justo*”, contempla la creación de un “*grupo de trabajo específico en el seno de la Comisión para la incorporación de criterios sociales en la contratación pública*”.

En relación con los aspectos anteriores, convendría empezar a sustituir las declaraciones responsables de cumplimiento de la norma por la exigencia de “Sellos de Certificación de Responsabilidad Social” (como ISO 26.000 o el certificado Bqual), de validez temporal, que las

---

<sup>36</sup> BOE num 272 de 9 de noviembre 2017

<sup>37</sup> Aprobado por el Consejo de Ministros del 12/04/2019, en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público 9/2017, de 8 de noviembre.

empresas deberían obtener una vez auditadas por entidades de certificación<sup>38</sup> homologadas, incluyendo, entre otros, aspectos laborales de igualdad y cumplimiento de la cuota de reserva.

e) Quizá, aumentar la base empresarial de aplicación de la norma aproximándonos al entorno europeo en el que la cuota se aplica en algunos países en empresas de 20 y más trabajadores. En estos casos habría que ajustar el porcentaje de cumplimiento para que de 20 a 49 trabajadores fuera del 3% con computo de decimales por exceso (más de 0,5 una PCD). Esta medida permitiría aumentar por tres la base empresarial de referencia de tal forma que en 2017 la base empresarial pasaría de 25.987 a 71.472 empresas.

### 2.3.- La respuesta de los agentes económicos y sociales.

a) Los convenios colectivos deberán incluir cláusulas que reproduzcan los compromisos contemplados en el Cap II del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, AENC de 8 de junio de 2015<sup>39</sup>, relativos a igualdad de trato y oportunidades, no solo en la necesidad de cumplir con la cuota de reserva, realizar ajustes razonables en puestos de trabajo, formación específica y de promoción; también exige que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuen sus instalaciones, puestos de trabajo y formación a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo.

b) Los Comités de Empresa deberán emitir informe preceptivo a la Empresa para que esta pueda solicitar la elusión de la obligación normativa de la cuota de reserva.

---

<sup>38</sup> Tales como AENOR, Fundación Bqual

<sup>39</sup> Vigente en virtud del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, de 5 de julio de 2018.

## V)FUENTES

- Constitución Española, arts 9,10,14 y 49
- Convenio Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptado por la Asamblea General de la ONU, el 13 diciembre de 2006 y ratificada por España el 3 diciembre de 2007.
- Carta Comunitaria de los derechos fundamentales de los trabajadores, 1969
- Directiva 2000/78/CE, de 27 noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- RDL 1/2013, de 29 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.
- RD Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, art 17.
- Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Criterio técnico 98/2016, de 24/06/2016, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad
- Ley 13/1982, de 7 de noviembre, de Integración Social de los Minusválidos incluidos documentos de tramitación en Congreso y Senado.
- RD 364/2005, de 8 abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo de carácter excepcional de la cuota de reserva.
- INE, El empleo de las Personas con Discapacidad, PCD, serie años 2009 a 2014
- INE, El empleo de las Personas con Discapacidad, PCD, serie años 2014 a 2017
- INE EPA mercado de trabajo, actividad, ocupación, paro años 2009 a 2017.
- INE, Directorio Central de Empresas, DIRCE, 2009 a 2017
- DGITSS, Informes anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2009 a 2017.
- Plan Estratégico de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social 2018/2020 aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros del 6 de abril de 2018
- Banco de España, Informes anuales 2009 a 2017.



## VI- BIBLIOGRAFIA

- AAVV “Derechos humanos y discapacidad” Informe España 2017 CINCA, nov 2018.
- ALEXY, R., *Teoría de los derechos fundamentales*, trad. de E. Garzón Valdés, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid 1997. ALONSO PARREÑO, M.J., *Los derechos del niño con discapacidad en España*, Cinca, Madrid 2009.
- ALVAREZ LATA, N. y SEOANE RODRÍGUEZ, J.A., «El proceso de toma de decisiones de la persona con Discapacidad», *Derecho privado y Constitución*, núm. 4, 2010.
- BACH, M., *The Right to Legal Capacity under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Key Concepts and Directions from Law Reform*, Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS), Toronto 2009
- BARIFFI, F. «Capacidad jurídica y capacidad de obrar de las personas con discapacidad a la luz de la Convención de la ONU» en Cayo Bueno., L.C., (dir.), *Hacia un Derecho de la Discapacidad. Estudios en homenaje al Profesor Rafael de Lorenzo*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2009.
- Berthoud Richard “ Disability employment penalties in Britain” *Work, employment and society*, BSA, 2008 Vol 22 nº 1
- Blázquez Aguado Eva María “Situación real de las mujeres efecto y/o consecuencia de la discriminación múltiple en el empleo: en especial la edad y la discapacidad” en AA.VV Políticas de Empleo, coordinadores Jaime Cabeza y Francisca Fernández, Cizur Menor, Aranzadi, Navarra, 2013
- CERMI, Manual para la negociación colectiva inclusiva en materia de discapacidad, Cayo Pérez Bueno, Luis, Editor; Madrid; CINCA 2013.
- COCEMFE, Guía de apoyo para convertirse en una empresa inclusiva: El valor de la colaboración con las personas con discapacidad, Madrid 2018.
- Cordero Gordillo, Vanessa “Igualdad y no Discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo”, Tirant Lo Blanch, Valencia 2010.
- Cordero Gordillo, Vanessa, “Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad” Tirant lo Blanch, 2018.
- Cordero Gordillo, Vanessa; Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011.
- De Lorenzo Rafael y Palacios Agustina, “Discapacidad, derechos fundamentales y protección constitucional” AAVV Los derechos de las personas con discapacidad, Vol I, Director Javier La Orden, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007

- De Lorenzo, Rafael; Sobre discapacidad y derechos; Madrid; Dykinson, 2013.
- Dilla Catalá M<sup>a</sup> José, Marta Arroyo Gonzalez, Carmen Cueva y Gema Sobrino; Los trabajadores discapacitados en la negociación colectiva, en AA.VV Relaciones laborales de las personas con discapacidad, Dirigido por Fernando Valdés Dal-Re; Biblioteca Nueva S.L, 2005
- García Quiñones, Juan Carlos; El concepto jurídico laboral de discapacitado; AAVV Relaciones laborales personas con discapacidad, Ed Biblioteca Nueva, Madrid, 2005.
- Gaztelu San Pio, Clara “Acción positiva, acceso y ajuste razonable para personas con discapacidad en el ámbito laboral” en 2003-2012: 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España, Estudios en homenaje a Miguel Angel Cabrea de Luna; Cinca, Madrid, 2012.
- Gil Suárez Luis, Principio de Igualdad y tutela judicial efectiva, La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, colección Informes y Estudios Relaciones Laborales, 2005
- Hvinden Bjorn, Nordic disability policies in a changing Europe: is there still a distinct Nordic model? Social Policy Administration; Blacwell Publishing Vol 38, nº 2 Abril 2004.
- La Orden Javier Dtor AAVV Los Derechos de las personas con discapacidad, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.
- Lousada Arochena, José Fernando “Discriminación por discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación” Anuario Fundación 1º de Mayo, año 2010
- Lousada Arochena, José Fernando “Discriminación por discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación” Anuario Fundación 1º de Mayo, año 2010
- Observatorio Estatal sobre la Discapacidad: Informe OLIVENZA 2017.
- ODISMET, Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España; informes de 2014 y 2016.
- OIT “La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue sin cumplirse” Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Aprobado en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2011.
- Políticas de Empleo AAVV coordinadores Jaime Cabeza y Francisca Fernández, Cizur Menor, Aranzadi, Navarra, 2013,
- Quintanilla Navarro Beatriz, De la igualdad de trato a la accesibilidad universal, Relaciones Laborales, Vol 22, nº 11 2006.
- REPSOL Talento diverso-capacidades diferentes 2015
- Rey Pérez Lourdes y Mateo Sanz José Luis, “El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos”, Dikinson, 2018.

- Rodríguez-Piñero Miguel y Fernández López M<sup>a</sup> Fernanda, Igualdad y Discriminación, Tecnos 1986, Madrid.
- Serra Cristóbal Rosario Cdra: AAVV “La discriminación múltiple en los ordenamientos jurídicos español y europeo”, Monografía 851 de Tirant lo Blanch, Valencia, 2013,
- Torrents Margallef, Jorge en Los derechos de seguridad y salud de los trabajadores discapacitados, Dtor Fernando Valdés Dal-Re, Relaciones laborales personas con discapacidad;. Madrid, Eds Biblioteca Nueva, Fundación Francisco Largo Caballero, Fundación ONCE, Fundación José Ortega y Gasset, 2005.
- Urriés Jordán de, Francisco de Borja y otros, Empleo y Protección Económica de las Personas con Discapacidad, Servicio de Información sobre Discapacidad, dic 2009.
- Valdés Dal-Ré Fernando, “El Tratamiento por Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad”; Derecho de las relaciones laborales, LEFEBRE, 2018, nº 1 p1-8 .
- Valdés Dal-Ré Fernando, “Las medidas de la Ley de Contratos del Sector Público en relación con el empleo de las personas con discapacidad y los principios de igualdad y no discriminación”; Derecho de las relaciones laborales, LEFEBRE, 2018 nº 8, p 917-918.
- Valdés Dal-Re Fernando, Derechos en serio y personas con discapacidad en AAVV Relaciones laborales de las personas con discapacidad, Director Fernando Valdés Dal-Re, Ed Biblioteca Nueva,S.L, Fundación Francisco Largo Caballero, Fundación ONCE, Fundación Ortega y Gasset, Madrid,2005.
- Zufiaur José María Coordinador “Los Retos de la Igualdad en el Trabajo”, Fundación Francisco Largo Caballero 1<sup>a</sup> ed, 2009.