

PRESENTACIÓN, por Antón Saracíbar, Carlos Rubén Fernández y Jesús Sánchez	17
INTRODUCCIÓN, por Fernando Valdés Dal-Ré y Jesús Lahera Forteza	21
CAPÍTULO PRIMERO.—EL CONCEPTO JURÍDICO LABORAL DE DISCAPACITADO, por	
Juan Carlos García Quiñones, <i>Profesor Asociado UCM</i>	27
1. Introducción	29
2. Concepto jurídico laboral de discapacitado	32
2.1. El concepto de discapacitado en las disposiciones internacionales y en los Convenios y Recomendaciones de la OIT	32
2.1.1. Disposiciones internacionales	32
2.1.2. Convenios y Recomendaciones de la OIT	36
2.2. Tratamiento del concepto de discapacitado a nivel comunitario y de la Unión Europea	39
2.2.1. Antecedentes	39
2.2.2. El concepto de discapacitado en la Constitución Europea ..	47
2.3. Estudio comparado del concepto jurídico de discapacitado en países de nuestro entorno próximo	53
2.4. El concepto jurídico de discapacitado en el ordenamiento español	66
2.4.1. Tratamiento constitucional: la CE de 1978 como punto de inflexión en la protección al discapacitado	66
2.4.2. Tratamiento legal	67
2.4.2.1. Concepto jurídico de discapacitado en el ámbito laboral	67
2.4.2.1.1. Retrospectiva histórica	67
2.4.2.1.2. Estatuto de los Trabajadores y normas sucesivas	70
2.4.2.2. Distinción frente al concepto jurídico de discapacitado en el ámbito de la protección social	77
2.4.2.3. Contraste del concepto jurídico laboral de discapacitado con la situación de dependencia ..	79

3.	Procedimiento de declaración de la condición de discapacitado y calificación de la discapacidad	80
3.1.	Calificación de discapacidad	80
3.2.	Procedimiento de declaración de la condición de discapacitado	81
3.3.	Los Equipos de Valoración y Orientación Social (EVO)	83
4.	Valoración conclusiva	84
CAPÍTULO II.—ACCESO AL MERCADO LABORAL Y CONTRATACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS, por Jesús Lahera Forteza, Profesor Contratado Doctor UCM		
1.	La política de integración de los discapacitados en el Mercado Laboral ..	92
1.1.	Política europea de integración laboral	92
1.2.	Política española de integración laboral	93
2.	Instrumentos de integración de los discapacitados en el Mercado Laboral	95
2.1.	Instrumentos de integración ordinaria	95
2.2.	Instrumentos de integración especial	97
3.	Integración laboral ordinaria de los discapacitados	99
3.1.	Colocación específica en el mercado laboral	99
3.1.1.	Registro especial de desempleados	99
3.1.2.	Iniciativas privadas de colocación	100
3.2.	Cuotas de reserva de empleo	101
3.2.1.	Empresa	101
3.2.2.	Administración Pública	106
3.3.	Vías de contratación	108
3.3.1.	Singularidades en la contratación ordinaria	108
3.3.2.	Contrato de fomento del empleo temporal	112
3.3.3.	Contrato de fomento del empleo indefinido	113
3.4.	Incentivos económicos en la contratación	115
3.4.1.	Marco general de ayudas a la contratación	115
3.4.2.	Subvenciones a la contratación	116
3.4.3.	Bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social	117
3.4.4.	Exenciones en las cuotas de Seguridad Social	118
3.4.5.	Reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social	119
3.4.6.	Deducciones fiscales	120
3.4.7.	Valoración general de las ayudas	120
4.	Integración laboral especial de los discapacitados	121
4.1.	Centros especiales de empleo	121
4.2.	Vías de contratación en los centros especiales de empleo	123
4.3.	Singularidades de la relación laboral especial	125
4.4.	Ayudas a los centros especiales de empleo	127
5.	Cuadro de contrataciones de discapacitados con incentivos económicos ..	130
5.1.	Empresas ordinarias	130
5.2.	Centros especiales de empleo	132
6.	Valoración final de la integración de los discapacitados en el Mercado Laboral	133

CAPÍTULO III.—EL ENCLAVE LABORAL. PUNTOS CRÍTICOS DE UNA NUEVA HERRAMIENTA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, por Mónica Llano Sánchez, Profesora Titular Escuela Universitaria UCM		
1.	Responsabilidad social corporativa e integración laboral de los discapacitados: algunas consideraciones previas	143
2.	Medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva	145
3.	¿Qué es un enclave laboral?	146
4.	Objetivos del enclave	148
5.	Requisitos y controles para la realización del enclave	149
5.1.	Requisitos de los centros especiales de empleo	149
5.2.	Requisitos de las empresas colaboradoras	150
5.3.	Control de la Administración	150
6.	El contrato de enclave: forma y contenidos	151
7.	Selección de trabajadores destinados al enclave	152
7.1.	Criterio de selección de acuerdo con el tipo y grado de minusvalía	153
7.2.	Criterio de selección de acuerdo con la antigüedad del trabajador	153
7.3.	Otras cuestiones	154
8.	Relaciones laborales en el enclave	154
8.1.	Mantenimiento de la relación especial con el centro especial de empleo desde la ejecución del enclave	155
8.2.	Mantenimiento de la relación especial con el centro especial de empleo una vez finalizado el enclave	157
9.	La contratación del minusválido por la empresa colaboradora	157
10.	Derechos colectivos en el enclave	159
11.	Prevención de Riesgos Laborales en el enclave	160
12.	Conclusiones: las claves del enclave laboral	161
CAPÍTULO IV.—EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE DISCAPACITADOS: ALGUNAS PARTICULARIDADES, por Pedro Gete Castrillo, Profesor Titular Facultad UCM		
1.	Introducción	165
2.	Extinción del contrato de trabajo en la relación laboral especial o de «empleo protegido»	169
2.1.	La regla general de remisión al régimen extintivo común	170
2.2.	Las previsiones normativas específicas: simples modalizaciones en el despido objetivo	177
2.2.1.	Modalizaciones específicas en el despido objetivo de discapacitados con relación laboral especial	179
2.2.2.	Ausencias sobrevenidas en la regulación especial del despido objetivo, respecto de la vigente en el ET	186
2.3.	El posible «período de adaptación» o «de prueba»: una particularidad con alto riesgo extintivo	188
3.	Extinción del contrato de trabajo de discapacitados en la relación de empleo ordinario: aspectos peculiares ante algunas causas extintivas	189
3.1.	La desaparecida «prioridad de permanencia» en el despido colectivo, ¿o su «indirecta» pervivencia?	190

3.2. Recuperación profesional y medidas de «empleo selectivo»	195
3.3. Facilitación de la jubilación y extinción del contrato de trabajo de discapacitados	200
CAPÍTULO V.—IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN FUNCIÓN DE LA DISCAPACIDAD, por Beatriz Quintanilla Navarro, Profesora Titular Facultad UCM	
1. Cuestiones generales	205
1.1. Enfoque del capítulo	207
1.2. Discriminación y discapacidad	208
2. Marco normativo general	211
2.1. El contexto internacional	211
2.2. El ordenamiento de la Unión Europea	213
2.3. La base constitucional	218
3. Discriminación y discapacidad en el ordenamiento laboral español ...	224
3.1. Líneas generales de las reformas introducidas en 2003 y 2004: del principio de igualdad de trato al principio de accesibilidad universal	224
3.2. El principio de no discriminación	227
3.2.1. El concepto de discriminación	229
3.2.2. Los tipos de discriminación	229
3.2.3. Las acciones positivas	232
3.2.4. Los «ajustes razonables» para hacer posible la igualdad de oportunidades	234
3.2.5. Las «condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación»	236
3.2.6. La tutela antidiscriminatoria	239
3.2.7. El papel de los interlocutores sociales	242
4. Valoración general	243
CAPÍTULO VI.—LOS DERECHOS DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS, por Jorge Torrents Margalíf, Profesor Titular Escuela Universitaria UCM	
Introducción	247
1. La garantía jurídica de la seguridad y la salud de los trabajadores discapacitados	249
1.1. Los mecanismos jurídicos preservadores de la seguridad y salud de los trabajadores discapacitados	250
1.1.1. Protección genérica	251
1.1.2. Protección específica	253
1.2. Los trabajadores discapacitados y la especial sensibilidad a los riesgos del art. 25.1 LPRL	256
1.2.1. Obligación de garantizar una protección específica	258
1.2.2. La planificación de medidas preventivas	259
2. La extensión material de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores discapacitados	261
2.1. La intervención protectora del empresario	262

2.1.1. La evaluación de los riesgos con potencial afección a los trabajadores discapacitados	263
2.1.1.1. La evaluación inicial	265
2.1.1.2. La actualización de la evaluación	267
2.1.2. La planificación de medidas preventivas	268
2.1.2.1. Lugares de trabajo	269
2.1.2.2. Equipos de trabajo	271
2.1.2.3. Equipos de protección individual	273
2.2. Los efectos del art. 25.1 LPRL en relación con los poderes del empresario	275
2.2.1. La obligación de adaptar las medidas preventivas al trabajador	275
2.2.2. Los puestos de trabajo peligrosos	276
2.2.3. La sanción por el incumplimiento	278
2.3. La prevención de los riesgos en el medio laboral protegido	279
2.3.1. Referencias normativas	279
2.3.2. Problemas constatados	280
CAPÍTULO VII.—RÉGIMEN JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS, por María José Serrano García, Profesora Asociada UCM	
1. Factores que determinan la actualidad de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y laboral	283
1.1. Primer factor: la incorporación de la mujer al mundo laboral ..	286
1.1.1. Persistencia de ciertas desigualdades por razón de sexo ..	286
1.1.2. La doble discriminación que sufren las mujeres discapacitadas	288
1.2. Segundo factor: la necesidad de proteger a la familia	290
1.3. Tercer factor: los efectos de las variables demográficas sobre el sistema de protección social	291
2. Instrumentos internacionales relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral de los discapacitados	292
2.1. Procedentes de las Naciones Unidas	292
2.1.1. Instrumentos sobre discapacidad	292
2.1.2. Instrumentos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral	295
2.2. Procedentes del ámbito europeo	296
2.2.1. Instrumentos sobre discapacidad	296
2.2.2. Instrumentos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral	299
3. Normativa interna	301
3.1. Bases constitucionales	301
3.1.1. Breve referencia histórica	301
3.1.2. La Constitución de 27 de diciembre de 1978	302
3.2. Desarrollo normativo	305
3.2.1. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Primeras normas postconstitucionales sobre conciliación de la vida familiar y laboral	305

3.2.2.	Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la conciliación de la vida familiar y laboral	306
3.2.3.	Segundo Plan de Empleo. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad ...	309
3.2.4.	Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas	311
4.	Medidas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral	313
4.1.	Medidas que reducen el tiempo de la prestación de servicios ...	313
4.1.1.	Permisos	313
4.2.	Suspensiones del contrato	315
4.3.	Excedencias	317
4.4.	Subsidios y prestaciones de la Seguridad Social	319
4.4.1.	Subsidios	319
4.4.2.	Prestaciones directas	320
4.5.	Protección frente al despido	320
4.6.	Otras medidas protectoras	321
5.	Propuestas	322

CAPÍTULO VIII.—LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, por María José Dilla Catalá, *Profesora Titular Escuela Universitaria UCM*; Marta Arroyo González, *Profesora Universidad Europea*; Carmen Cueva Puente, *Profesora Asociada Universidad de Burgos*; Gemma Sobrino González, *Profesora Asociada UCM*

1.	Introducción	325
1.1.	La muestra objeto de estudio	327
1.2.	La eficacia de la normativa que regula el trabajo de los discapacitados	328
1.3.	La terminología empleada en los convenios colectivos	328
2.	Cláusulas relativas al trabajador discapacitado	329
2.1.	Principio de no discriminación	329
2.2.	Cláusulas relativas al ingreso al trabajo	332
2.2.1.	Cláusulas relativas a cuotas de reserva o medidas alternativas	333
2.2.1.1.	Cláusulas relativas a cuotas de reserva	333
2.2.1.2.	Cláusulas relativas a medidas alternativas	336
2.2.2.	Cláusulas de fomento de empleo	337
2.2.2.1.	Medidas destinadas a fomentar la contratación indefinida	338
2.2.2.2.	Medidas en materia de contratación temporal	339
2.3.	Cláusulas relativas a percepciones económicas	341
2.4.	Cláusulas relativas a las condiciones de trabajo	342
2.4.1.	Adaptaciones de condiciones de trabajo	342
2.4.2.	Formación profesional	347
2.4.3.	Excedencias	347
2.4.4.	Salud laboral	348
2.5.	Beneficios sociales	349

3.	Cláusulas relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar de trabajadores con discapacitados a su cargo	349
3.1.	Horario de trabajo	350
3.2.	Reducción de jornada	351
3.3.	Permisos retribuidos	353
3.4.	Excedencia por cuidado de familiares	354
3.5.	Suspensión por maternidad, adopción o acogimiento	356
3.6.	Otros beneficios o mejoras sociales	358
4.	Conclusiones	361

CAPÍTULO IX.—DERECHOS EN SERIO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA SOCIEDAD PARA TODOS, por Fernando Valdés Dal-Ré, *Catedrático UCM*

1.	La magnitud del problema	365
2.	Los cambios en el concepto de discapacidad: del modelo asistencial al modelo social	367
3.	El moderno tratamiento jurídico de la discapacidad: discapacidad y derechos humanos	371
4.	Hechos y derecho: hacia una sociedad para todos	374

ANEXOS	387
Anexo Normativo	389
Anexo Documental	393
Anexo Bibliografía	397
Anexo Convenios Colectivos	401