

Índice

Capítulo preliminar. El empleo de las personas con discapacidad: presentación, introducción, conclusiones y contenidos del Libro blanco sobre empleo y discapacidad	21
I. PRESENTACIÓN.....	23
II. INTRODUCCIÓN.....	24
III. CONTENIDOS DEL LIBRO BLANCO SOBRE EMPLEO Y DISCAPACIDAD...	31
IV. APUNTE FINAL.....	51
Capítulo I. La reformulación de los derechos de las personas con discapacidad y sus desafíos en la economía digital inclusiva.....	57
RESUMEN	59
I. INTRODUCCIÓN.....	62
1. Discapacidad y derechos humanos.....	68
2. El derecho de la discapacidad.....	72
2.1. <i>Concepto, método y fuentes del derecho de la discapacidad</i>	73
2.2. <i>Alcance y contenido material</i>	75
2.3. <i>Políticas, mecanismos y estructuras</i>	82
2.4. <i>Tecnología y derecho de la discapacidad</i>	85
II. LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	86
1. Descripción general.....	86
2. Incidencia general en el ordenamiento jurídico español.....	96
3. La importancia de la Convención como tratado internacional de derechos humanos.....	98
III. LAS EXIGENCIAS DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO: EL MERCADO LABORAL ABIERTO, INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO	108
1. Mercado laboral abierto	112
1.1. <i>Capacidad jurídica</i>	113
1.2. <i>Barreras de acceso o de permanencia</i>	114
1.3. <i>Selección basada en aptitudes</i>	118
2. Mercado laboral inclusivo	122
3. Mercado laboral no discriminatorio.....	124
4. Algunos cambios necesarios en el mercado laboral.....	127
IV. LOS DESAFÍOS A LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ECONOMÍA DIGITAL	129
1. Cómo abordar los desafíos de la economía digital	133
1.1. <i>La comprensión de la diversidad y la vulnerabilidad</i>	133

1.2.	<i>La relevancia de la no discriminación</i>	135
1.3.	<i>Tomarse los derechos en serio</i>	138
2.	Hacia el mercado laboral digital inclusivo	140
V.	CONCLUSIONES.....	144
Capítulo II. El discurso sobre la centralidad del empleo de las personas con discapacidad		147
I.	INTRODUCCIÓN: LA IGUAL DIGNIDAD Y EL RECONOCIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU CIUDADANÍA PLENA	149
II.	DISCAPACIDAD Y SOCIEDAD. DE LA “INDIVIDUALIZACIÓN” DE LA DISCAPACIDAD AL MODELO SOCIAL Y LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS	166
III.	EL EMPLEO DIGNO Y CON DERECHOS COMO “SOPORTE” SOCIAL POR EXCELENCIA DE LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA VIDA INDEPENDIENTE	172
IV.	OTROS SOPORTES SOCIALES Y COMUNITARIOS	196
V.	LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO SOPORTE DE LA INCLUSIÓN EFECTIVA	205
VI.	REFLEXIONES FINALES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	211
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	218
Capítulo III. Los derechos de las personas con discapacidad: el derecho a un trabajo digno		227
I.	IDEAS INTRODUCTORIAS	229
II.	A VUELTAS CON LOS MODELOS DE DISCAPACIDAD	231
III.	CONCEPTO Y VARIANTES	234
IV.	EL DERECHO AL EMPLEO DIGNO EN LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EN LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.....	243
1.	El artículo 27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.....	243
2.	La doctrina de los órganos del Consejo de Europa	246
3.	La normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	248
V.	EL DEBER DE ADAPTACIÓN COMO EJE FUNDAMENTAL DEL TRABAJO DIGNO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	250
VI.	POLÍTICAS DE EMPLEO Y SALARIALES EN PROCURA DEL TRABAJO DIGNO	261
1.	Una regulación mucho más proactiva en la nueva Ley de Empleo	261
2.	La política de bonificaciones en favor del empleo de las personas con discapacidad.....	265
3.	Aspectos retributivos	269
VII.	TRABAJO DIGNO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	270
VIII.	EMPLEO PROTEGIDO, EMPLEO ORDINARIO Y TRABAJO DIGNO.....	273
IX.	LA CUOTA DE RESERVA: JUSTIFICACIÓN, UTILIDAD Y RESULTADOS. ALTERNATIVAS	277

X.	PROPUESTAS CONCLUSIVAS PARA UN TRABAJO DIGNO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	285
----	---	-----

Capítulo IV. Bases demográficas. Características, estimación, perfiles y evolución de las personas con discapacidad con especial referencia a la población activa.....	297
---	------------

I.	INTRODUCCIÓN: LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD EN LA ESPAÑA ACTUAL.....	299
II.	EL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	300
1.	Fuentes de datos utilizadas	303
2.	Caracterización de la población española con discapacidad.....	305
3.	La población activa con discapacidad: rasgos sociodemográficos	309
III.	EL PERFIL EPIDEMIOLÓGICO DE LA DISCAPACIDAD	312
1.	La valoración del grado de discapacidad.....	312
2.	Principales características epidemiológicas de la población activa con discapacidad	317
3.	Las personas con grandes necesidades de apoyo (GNA)	322
IV.	ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA HASTA 2050	326
1.	Valor predictivo de los factores sociales y demográficos	326
2.	Escenarios e hipótesis cualitativas	339
3.	Metodología de las proyecciones de la discapacidad con base demográfica	342
4.	Prospectiva: discapacidad en edad de trabajar y en todas las edades.....	344
5.	Prospectiva de las discapacidades en edad de trabajar por comunidades autónomas.....	352
6.	Prospectiva de los tipos de discapacidades en edad de trabajar.....	354
7.	Prospectiva de las grandes necesidades de apoyo (GNA).....	354
V.	PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	357
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	362
	ÍNDICE DE TABLAS	364
	ÍNDICE DE GRÁFICOS	366
	ANEXO I: PIRÁMIDES DE POBLACIÓN Y TABLAS DE PROYECCIONES DEMOGRÁFICAS DE LA DISCAPACIDAD	368
	Capítulo V. El mercado de trabajo de las personas con discapacidad	379
I.	TRABAJO Y DISCAPACIDAD: LA REALIDAD SOCIAL COMO PUNTO DE PARTIDA.....	383
II.	DISCRIMINACIONES MÚLTIPLES E INTERSECCIONALES	384
III.	MARCO NORMATIVO	390
IV.	MEDIDAS DESDE EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-LABORAL.....	393
V.	SOBRE EL CONCEPTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD.....	398

VI.	MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO. FACILIDADES PARA EL ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO EN EL MERCADO ORDINARIO	403
1.	Cuotas de reserva en el sector mercantil	404
1.1.	<i>Ámbito de aplicación</i>	404
1.2.	<i>Criterios cuantitativos</i>	405
1.3.	<i>Pautas para su mayor efectividad</i>	406
2.	Medidas alternativas	408
3.	Empleo público	410
3.1.	<i>Porcentaje</i>	410
3.2.	<i>Dinámica de los procesos selectivos</i>	411
3.3.	<i>Adaptaciones y ajustes</i>	412
3.4.	<i>Oferta de empleo público para 2022 y de estabilización para 2023. Previsiones de interés</i>	414
4.	Los contratos formativos	414
5.	Incentivos y bonificaciones	417
5.1.	<i>Bonificaciones para el reclutamiento</i>	418
A)	<i>Dispersión normativa</i>	418
B)	<i>Necesidad de simplificación</i>	422
5.2.	<i>Trabajo autónomo: la denominada tarifa plana en la cotización a la Seguridad Social</i>	424
5.3.	<i>Capacidad intelectual límite</i>	426
VII.	EL EMPLEO PROTEGIDO. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	426
1.	La persona trabajadora: requisitos	427
2.	Los centros especiales de empleo como empresarios	427
2.1.	<i>Exigencias para su constitución</i>	428
2.2.	<i>Tipología</i>	429
3.	Equipo multidisciplinar	431
4.	Procedimiento de colocación	433
5.	Modalidades de contratación	434
6.	Despido y tránsito hacia el mercado ordinario	436
7.	La obligación de subrogación ante los cambios de titularidad en contratas	437
8.	Beneficios económicos	439
VIII.	ENCLAVES	441
IX.	SERVICIOS DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL	443
X.	PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO	444
XI.	ESTRUCTURAS DE COLOCACIÓN, ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y POLÍTICAS ACTIVAS	447
1.	Los servicios públicos de empleo autonómicos	448
2.	Las Administraciones locales	450
3.	Agencias privadas	451

4.	Tercer sector y economía social como coadyuvantes del desarrollo de políticas activas de empleo	452
4.1.	<i>Promoción de este tipo de entidades</i>	452
4.2.	<i>Empresas de inserción</i>	456
5.	Servicios sociales.....	458
5.1.	<i>Centros ocupacionales</i>	460
5.2.	<i>Equipos Multidisciplinares de Calificación y Reconocimiento del grado de discapacidad (anteriormente denominados EVos)</i>	461
6.	Necesidad de coordinación entre los distintos agentes intervinientes	463
XII.	CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO. SU CONTRIBUCIÓN AL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	467
1.	Repaso de los pasajes más importantes	467
2.	Reservas.....	470
2.1.	<i>Entidades incluidas en el ámbito de aplicación</i>	471
2.2.	<i>Los centros especiales del empleo de iniciativa social en a doctrina judicial</i>	472
3.	El concierto de acción social	474
4.	Obligaciones de subrogación en contrata y concesiones administrativas cuando el adjudicatario saliente sea un centro especial de empleo	476
XIII.	EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	478
XIV.	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	480
XV.	EVITANDO DISCRIMINACIONES DE SALIDA. GARANTÍAS PARA EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.....	482
1.	Adaptaciones y ajustes en el desempeño de la actividad laboral	482
1.1.	<i>Accesibilidad</i>	482
1.2.	<i>Ajuste de tareas y puestos</i>	483
1.3.	<i>Medidas preventivas y de protección</i>	488
2.	Modulación del ejercicio del poder de control empresarial....	489
3.	Conciliación de la vida familiar y laboral y otras medidas relacionadas con el tiempo de trabajo	490
4.	Movilidad geográfica.....	494
5.	Ineptitud sobrevenida	495
6.	Incapacidad permanente.....	496
XVI.	RESUMEN Y PROPUESTAS. HACIA UN MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDAD CON POSIBILIDADES DE EMPLEO DIGNO	498
Capítulo VI. El singular papel de las entidades de iniciativa social en la creación de empleo para las personas con discapacidad		529
I.	TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL.....	533
1.	Panorámica general del tercer sector	533
1.1.	<i>Introducción</i>	533

1.2.	<i>Breve reseña histórica</i>	534
1.3.	<i>Principales datos y magnitudes del tercer sector en España</i> ..	536
2.	Tercer sector de acción social	538
2.1.	<i>Introducción</i>	538
2.2.	<i>Principales datos y magnitudes del tercer sector de acción social</i>	539
3.	Tercer sector en relación con la discapacidad y su generación de empleo en este colectivo.....	540
3.1.	<i>Empleo y discapacidad: El decisivo papel del tercer sector...</i>	541
3.2.	<i>El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI)</i>	544
II.	EMPRENDIMIENTO SOCIAL A TRAVÉS DE LAS ENTIDADES NO LUCRATIVAS DEDICADAS AL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LAS EMPRESAS SOCIALES EN EL SECTOR DE LA DISCAPACIDAD: EL EMPLEO Y VALOR SOCIAL GENERADO	549
1.	Introducción	549
2.	Emprendimiento social	550
3.	Emprendimiento social de entidades no lucrativas. Las empresas sociales en España: concepto y características	551
4.	Los centros especiales de empleo	553
4.1.	<i>Introducción a los centros especiales de empleo</i>	553
4.2.	<i>Análisis descriptivo: distribución geográfica, forma jurídica, sector y edad</i>	554
4.3.	<i>Indicadores económico-financieros y viabilidad de los centros especiales de empleo</i>	559
5.	Cooperativas de iniciativa social en el sector de la discapacidad.....	565
5.1.	<i>Introducción a las cooperativas de iniciativa social</i>	565
5.2.	<i>Análisis descriptivo de las cooperativas de iniciativa social: distribución geográfica, número de socios, capital y sector</i>	568
5.3.	<i>Cooperativas de iniciativa social en España en el sector de la discapacidad</i>	568
III.	ENTIDADES SINGULARES: CASO PARTICULAR DEL GRUPO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS (ONCE).....	571
1.	Introducción	571
2.	Breve reseña histórica (ONCE, 2013)	574
3.	La ONCE	577
4.	Fundación ONCE	581
5.	Grupo empresarial ILUNION	582
6.	Conclusiones de la entidad singular ONCE	590
IV.	INFORME EJECUTIVO, CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.....	591
1.	Informe ejecutivo	591
2.	Conclusiones y buenas prácticas	592
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	603

Capítulo VII. El empleo de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los interlocutores sociales	611
I. INTRODUCCIÓN.....	613
II. LA IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL COMO INSTRUMENTO DE GOVERNABILIDAD Y DE PAZ SOCIAL: SUS DISTINTAS MANIFESTACIONES.....	614
III. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO MOTOR DE AVANCE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	621
1. El papel de los interlocutores sociales en la inclusión laboral de las personas con discapacidad	622
2. Procesos de interlocución social en el desarrollo de políticas de empleo inclusivas de las personas con discapacidad.....	626
3. Espacios de interlocución social para la mejora de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad.....	627
4. El papel de la negociación colectiva	636
IV. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN COMO ELEMENTOS CLAVE PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	642
1. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas: medidas para garantizar su cumplimiento y su incidencia en el ordenamiento jurídico español	644
2. Principales demandas para una inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad. Objetivos y líneas de actuación.....	651
3. Análisis de la necesidad de modificaciones normativas adaptadas a la realidad actual	665
V. LA DISCAPACIDAD SOBREVENIDA.....	671
VI. ALGUNAS EXPERIENCIAS	677
VII. CONCLUSIONES/PROPUESTAS	687
 Capítulo VIII. El mercado de trabajo de las personas con discapacidad en Europa y en el ámbito internacional, conforme al modelo del estado social de derecho	 695
I. LA CONCRECIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO. DIFERENTES ENFOQUES Y PERSPECTIVAS.....	699
1. Introducción. La dignidad en el trabajo de las personas con discapacidad desde el prisma de los derechos humanos.....	699
2. El advenimiento del Estado social de derecho.....	702
3. Los derechos de las personas con discapacidad en el Estado social de derecho	705
3.1. <i>El tratamiento de la discapacidad en el Estado social de derecho. Evolución</i>	<i>705</i>
3.2. <i>Los distintos modelos explicativos y de tratamiento de la discapacidad</i>	<i>707</i>
3.3. <i>Carácter social de la Constitución española 1978 y derechos de las personas con discapacidad</i>	<i>710</i>

	3.4. <i>La Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030 ...</i>	715
II.	MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD	717
	1. <i>Ámbito internacional</i>	717
	1.1. <i>La Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad</i>	718
	1.2. <i>Las normas de la OIT</i>	724
	1.3. <i>Las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos sobre Discapacidad</i>	725
	1.4. <i>Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos</i>	727
	1.5. <i>La Cumbre Mundial sobre la Discapacidad</i>	730
	2. <i>Ámbito europeo</i>	731
	2.1. <i>Introducción</i>	731
	2.2. <i>Principales instrumentos jurídicos del Consejo de Europa</i>	732
	2.2.1. <i>El Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950</i>	732
	2.2.2. <i>La Carta Social Europea</i>	733
	2.2.3. <i>El Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015</i>	734
	2.3. <i>Principales instrumentos jurídicos de la Unión Europea</i> ...	734
	2.3.1. <i>La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea</i>	734
	2.3.2. <i>La Directiva 2000/78/CE del Consejo</i>	734
	2.3.3. <i>Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE</i>	737
	2.3.4. <i>Foro Europeo de la Discapacidad</i>	739
	2.3.5. <i>Consejo Económico y Social Europeo</i>	740
	2.3.6. <i>La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2021-2030 y su Employment package</i>	740
III	LA ECONOMÍA SOCIAL COMO OPORTUNIDAD EMPRESARIAL Y DE EMPLEABILIDAD PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	744
	1. <i>El mercado de trabajo de las personas con discapacidad</i>	744
	2. <i>Algunos datos</i>	745
	3. <i>El marco jurídico internacional, europeo y nacional de la economía social</i>	746
	4. <i>Plan de acción europeo para la economía social</i>	749
	5. <i>Entidades de economía social</i>	752
	6. <i>Empleabilidad de las personas con discapacidad a través de las entidades de la economía social</i>	753
	6.1. <i>Empleo ordinario</i>	754

6.2.	<i>Empleo protegido</i>	754
6.3.	<i>Empleo autónomo</i>	757
7.	El empleo de las personas con discapacidad a través de los contratos públicos	758
IV.	ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS ENFOQUES Y MEJORES PRÁCTICAS SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	760
1.	Tendencias europeas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	761
1.1.	<i>Alemania</i>	763
1.2.	<i>Bélgica</i>	765
1.3.	<i>Francia</i>	767
1.4.	<i>Italia</i>	770
1.5.	<i>Dinamarca</i>	772
1.6.	<i>Noruega</i>	773
1.7.	<i>Suecia</i>	775
1.8.	<i>Finlandia</i>	777
1.9.	<i>Portugal</i>	778
1.10.	<i>España</i>	779
2.	Enfoques y prácticas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en otras latitudes.....	782
2.1.	<i>Países de tradición anglosajona</i>	782
2.2.	<i>Iberoamérica</i>	783
V.	INFORME EJECUTIVO: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE FUTURO EN LOS ENFOQUES Y PRÁCTICAS REALIZADAS	793
1.	Líneas de actuación de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030	794
2.	Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024	795
3.	Toolkit de la Comisión Europea para servicios públicos de empleo	796
4.	Experiencias formuladas de especial interés	797
Capítulo VIII bis. Análisis pormenorizado de derecho comparado sobre los modelos de empleo de las personas con discapacidad en Francia, Alemania, Italia y Suecia y referencia al modelo español ...		805
I.	INTRODUCCIÓN.....	807
II.	FRANCIA.....	812
1.	Contexto	812
2.	Consideración de la persona con discapacidad	812
3.	Existencia de legislación antidiscriminación, específica o con referencias a las personas con discapacidad en la legislación general	815
4.	Existencia de medidas de acción positiva	817
5.	El empleo protegido.....	821
6.	Derechos laborales garantizados.....	822

III.	ALEMANIA	823
1.	Contexto	823
2.	Consideración de la persona con discapacidad	823
3.	Existencia de legislación antidiscriminación, específica o con referencias a las personas con discapacidad en la legislación general	825
4.	Existencia de medidas de acción positiva	826
5.	El empleo protegido.....	829
6.	Modelos de acción social.....	830
7.	Derechos laborales garantizados.....	832
IV.	ITALIA.....	833
1.	Contexto	833
2.	Consideración de persona con discapacidad.....	834
3.	Existencia de legislación antidiscriminación, específica o con referencias a las personas con discapacidad en la legislación general	836
4.	Existencia de medidas de acción positiva	837
5.	Modelos de economía social para generar oportunidades de empleo	840
V.	SUECIA.....	843
1.	Contexto	843
2.	Consideración de persona con discapacidad.....	845
3.	Existencia de legislación antidiscriminación, específica o con referencia a las personas con discapacidad en la legislación general	846
4.	Existencia de medidas de acción positiva	848
5.	El empleo protegido.....	849
6.	Derechos laborales garantizados.....	850
VI.	REFLEXIONES FINALES	851
	Capítulo IX. Régimen jurídico	857
I.	MARCO GENERAL. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA Y NECESIDAD DE ADAPTACIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL A LA CONVENCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y A LA NORMATIVA EUROPEA.....	861
1.	La Ley de Integración Social de los Minusválidos y el inicial desarrollo reglamentario como primer hito legislativo postconstitucional	861
2.	La implementación de los Acuerdos MTAS-CERMI I y II y la aprobación de la Ley 51/2003	862
3.	De la Estrategia de Empleo de las Personas con Discapacidad al texto refundido de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad	863
4.	Breve balance a la luz del contexto internacional y europeo	866
II.	MARCO COMPETENCIAL EN MATERIA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. INTERVENCIÓN ESTATAL Y AUTONÓMICA.....	867

1.	Aproximación al marco competencial y a los espacios de coordinación entre el Estado y las comunidades autónomas....	867
2.	Algunas propuestas de cara a la intensificación de la coordinación entre el Estado y las comunidades autónomas....	869
III.	EL CONCEPTO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD COMO MARCO DE IMPUTACIÓN DE LAS POLÍTICAS	870
1.	Hacia la generalización de un concepto de persona con discapacidad que tenga en especial consideración las necesidades de atención y de apoyo	870
1.1.	<i>El concepto básico de persona con discapacidad del artículo 4 de la LGDPD</i>	870
1.2.	<i>La problemática de la inclusión de las personas pensionistas de incapacidad permanente en la noción básica de persona con discapacidad</i>	871
1.3.	<i>Hacia la consolidación de la noción de persona con discapacidad con mayores necesidades de atención y de apoyos</i>	873
2.	Adaptación de la noción de persona con discapacidad a la protección antidiscriminatoria. Carencias y retos pendientes ...	874
IV.	INTERMEDIACIÓN, ORIENTACIÓN LABORAL Y EMPLEO CON APOYO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	876
1.	La intermediación y la orientación de las personas con discapacidad	876
1.1.	<i>Planteamiento legal</i>	876
1.2.	<i>Algunas disfunciones en la articulación entre agentes de intermediación en favor de las personas con discapacidad...</i>	878
1.3.	<i>Carencias en la articulación entre los servicios de empleo y los Servicios Sociales</i>	879
2.	El empleo con apoyo: herramienta clave para el acceso y consolidación de las personas con discapacidad severa en la empresa ordinaria	880
2.1.	<i>La implantación del empleo con apoyo y su relevancia a la luz de la Convención</i>	880
2.2.	<i>Incidencia del empleo con apoyo en la inserción de las personas con discapacidad</i>	882
2.3.	<i>Algunas disfunciones en el régimen jurídico común del empleo con apoyo</i>	884
V.	LA NECESARIA REORIENTACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	887
1.	El ámbito de la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales. Entre la especialidad y la normalidad	887
2.	El replanteamiento de la relación laboral como marco para la introducción de reformas	889
VI.	PROPUESTA DE PLANES DE IGUALDAD POR DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA	891

1.	El empleo en la empresa ordinaria. Un espacio necesitado de una mayor intervención a fin de garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad	891
2.	Algunas claves para la regulación de planes de igualdad por razón de discapacidad.....	892
VII.	ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	894
1.	El caso de la pensión de jubilación contributiva: No es posible tratar igual a las personas con discapacidad y a las personas sin discapacidad	895
1.1.	<i>Planteamiento de la situación</i>	895
1.2.	<i>Los problemas derivados de la regulación vigente</i>	896
1.3.	<i>El RD 1851/2009: Jubilación de las personas con discapacidad con un grado igual o superior al 45 %</i>	897
1.4.	<i>El RD 1539/2003: Jubilación de las personas con discapacidad con un grado igual o superior al 65 %</i>	902
2.	El supuesto de la pensión de incapacidad permanente	903
3.	El acceso al ingreso mínimo vital y su compleja relación con la asignación económica por hijo o menor a cargo.....	904
4.	El acceso a la pensión no contributiva de invalidez	906
VIII.	COMPATIBILIDAD ENTRE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y EMPLEO	911
1.	El caso de la jubilación parcial	912
2.	La situación actual de la pensión de invalidez no contributiva....	912
3.	El supuesto de la pensión de incapacidad permanente	914
IX.	APARTADO PROPOSITIVO.....	916
1.	Marco general. Evolución legislativa y necesidad de adaptación del ordenamiento jurídico laboral a la Convención de los derechos de las personas con discapacidad y a la normativa europea.....	916
2.	Marco competencial en materia de empleo de personas con discapacidad. Intervención estatal y autonómica.....	916
3.	El concepto de persona con discapacidad como marco de imputación de las políticas.....	917
4.	Intermediación, orientación laboral y empleo con apoyo de las personas con discapacidad	919
5.	La necesaria reorientación de la relación laboral especial de las personas con discapacidad	921
6.	Propuesta de planes de igualdad por discapacidad en la empresa.....	922
7.	Acceso de las personas con discapacidad a las prestaciones de Seguridad Social.....	923
8.	Compatibilidad entre prestaciones de Seguridad Social y empleo	926
X.	RESUMEN EJECUTIVO.....	927

Capítulo X. Derecho del trabajo y Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad	933
I. INCENTIVOS, BONIFICACIONES Y SUBVENCIONES A LA CONTRATACIÓN EN EL MEDIO ORDINARIO DE TRABAJO. ADAPTACIÓN DE MODALIDADES CONTRACTUALES	937
1. La acción positiva y las técnicas de incentivación de la contratación laboral de personas con discapacidad.....	937
2. La incentivación económica de la contratación laboral de personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo.....	939
II. CUOTA DE EMPLEO. REVISIÓN EN PERSPECTIVA GENERAL: RÉGIMEN SANCIONADOR Y EMPRESAS OBLIGADAS.....	943
1. La acción positiva directa en la contratación de personas con discapacidad. Planteamiento general	943
2. La reserva de empleo para personas con discapacidad: los sistemas de cuota de empleo	944
3. La obligación de reserva de empleo para personas con discapacidad en España: marco normativo, ámbito subjetivo y determinación de la cuota	946
4. La reserva de cuota empleo desde el punto de vista del derecho sancionador	949
III. CUOTA DE EMPLEO “DERIVADA”: MEDIDAS ALTERNATIVAS Y REGULACIÓN. ANÁLISIS DE LA EXCEPCIONALIDAD Y DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS	952
1. Orígenes y marco normativo y convencional actual de las situaciones de excepcionalidad respecto de la obligación de reserva de empleo para personas con discapacidad	952
2. Determinación de las situaciones de excepcionalidad y procedimiento administrativo aplicable	954
3. Las medidas alternativas. Concreción de las acciones y cuantificación de las mismas.....	957
IV. REGULACIÓN Y FINANCIACIÓN DE LOS AJUSTES EN LA EMPRESA ORDINARIA. POSIBLES INSTRUMENTOS DE DESARROLLO.....	960
1. La configuración actual de la obligación de realizar ajustes razonables.....	960
1.1. <i>La regulación de los ajustes en el ordenamiento jurídico español</i>	960
2. Los retos actuales de la obligación de realizar ajustes razonables.....	962
2.1. <i>La necesaria clarificación de los elementos principales de la obligación</i>	962
2.2. <i>El procedimiento para detectar los ajustes necesarios y la calificación y consecuencias del incumplimiento de la obligación</i>	965
2.3. <i>La integración de los ajustes razonables en el marco legal laboral</i>	967
V. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO. CONCEPTO, ENTIDADES PROMOTORAS, COMPOSICIÓN DE PLANTILLAS, INCENTIVOS	970

1.	Retrato de partida. Situación actual, composición de plantillas, rasgos básicos de los centros especiales de empleo....	970
1.1.	<i>Apunte preliminar. El empleo protegido en España en el marco de la Convención</i>	970
1.2.	<i>Retrato de partida. Situación actual</i>	971
1.3.	<i>Composición de plantillas en perspectiva evolutiva</i>	972
1.4.	<i>Rasgos básicos del sistema español de centros especiales de empleo</i>	973
2.	Elementos definidores. Especial referencia a los servicios de ajuste personal y social	974
3.	Entidades promotoras. Algunas disfunciones detectadas	975
3.1.	<i>Centros de iniciativa social y de iniciativa empresarial. Distinción de perfiles</i>	976
3.2.	<i>El uso desviado de fundaciones en el entorno de los centros especiales de empleo</i>	979
4.	Composición de plantillas. Exigencias legales.....	980
4.1.	<i>Porcentaje de personas con discapacidad exigible legalmente: tendencias de cambio</i>	980
4.2.	<i>Grupos de empresas y centros especiales de empleo. Algunas disfunciones</i>	981
4.2.1.	<i>Incumplimientos del porcentaje mínimo del 70 % de personas con discapacidad en plantilla...</i>	981
4.2.2.	<i>Centros especiales de empleo, grupos de empresas y discriminación salarial</i>	982
5.	Actividades, lugares de trabajo y espacios para la prestación de ajustes	983
6.	La transición al empleo ordinario como principio deseable ...	984
7.	Bonificaciones y subvenciones a la contratación de personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo	986
7.1.	<i>Bonificaciones a las cuotas patronales a la Seguridad Social.....</i>	986
7.2.	<i>Subvenciones en los centros especiales de empleo. Especial referencia a la subvención de coste salarial</i>	987
8.	Enclaves laborales. Algunas propuestas de mejora	990
VI.	LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO E INCENTIVACIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	992
1.	El marco vigente. Ley 9/2017, de 8 de noviembre	992
2.	Reserva de contratos para los centros especiales de empleo de iniciativa social	993
3.	Promoción de la discapacidad severa, contratos especiales para empresas ordinarias y bajas temerarias	994
3.1.	<i>Promoción de la contratación de personas con discapacidad severa en los contratos reservados.....</i>	994
3.2.	<i>Contratos especiales para empresas ordinarias</i>	994

3.3.	<i>Centros especiales de empleo, contratación pública y ofertas temerarias</i>	995
VII.	APARTADO PROPOSITIVO.....	995
1.	Incentivos, bonificaciones y subvenciones a la contratación en el medio ordinario de trabajo. Adaptación de modalidades contractuales.....	995
2.	Cuota de empleo. Revisión en perspectiva general: régimen sancionador y empresas obligadas.....	997
3.	Cuota de empleo “derivada”: medidas alternativas y regulación. Análisis de la excepcionalidad y de las medidas alternativas	998
4.	Regulación y financiación de los ajustes en la empresa ordinaria. Posibles instrumentos de desarrollo	999
5.	Centros especiales de empleo. Concepto, entidades promotoras, composición de plantillas, incentivos	1001
6.	Ley de contratos del sector público e incentivación del empleo de personas con discapacidad	1003
VIII.	RESUMEN EJECUTIVO	1004
	Capítulo XI. Presupuestos y recursos económicos públicos destinados al empleo de las personas con discapacidad	1011
I.	INTRODUCCIÓN.....	1013
II.	TIPOLOGÍA DE RECURSOS Y METODOLOGÍA	1015
1.	Tipología de recursos.....	1015
1.1.	<i>Política de empleo</i>	1015
1.2.	<i>Política de formación</i>	1018
1.3.	<i>Políticas transversales</i>	1018
2.	Metodología y precisiones metodológicas.....	1019
III.	RECURSOS EMPLEADOS EN LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TIPOLOGÍA.....	1022
1.	Políticas de empleo	1023
1.1.	<i>Subvenciones para contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario</i>	1023
1.2.	<i>Fomento del autoempleo</i>	1036
1.3.	<i>Sistemas de empleo con apoyo</i>	1041
1.4.	<i>Empleo protegido</i>	1048
1.5.	<i>Las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social</i>	1059
2.	Políticas de formación	1060
3.	Políticas transversales: la prestación económica de asistencia personal.....	1063
IV.	EVOLUCIÓN DE LA FINANCIACIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1065
V.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	1079
VI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	1085
VII.	ANEXO	1087
	Conclusiones	1111