

**ACUERDO ENTRE EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES Y EL CERMI
SOBRE MEDIDAS PARA
MEJORAR LAS OPORTUNIDADES
DE EMPLEO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

I.- INTERMEDIACION LABORAL

I.1. Apoyo a la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro.....	4
I.2. Medidas a favor de las mujeres con discapacidad.....	4
I.3. Renta Activa de Inserción.....	4

II.- FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL.

II.1. Formación Profesional Ocupacional.....	5
II.2. Escuelas Taller; Casas de Oficio; Talleres de Empleo.....	6

III.- CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

III.1. Contratos formativos.....	6
III.2. Facilitar el tránsito al empleo ordinario.....	7
III.3. Modernización de los servicios de ajuste personal y social.....	8
III.4. Modificaciones del Real Decreto 1451/1983.....	9
III.5. Contratación temporal.....	10
III.6. Conciliación de la vida familiar y laboral.....	10
III.7. Sustitución de trabajadores con discapacidad que causan baja por IT.....	11
III.8. Modificación Ley 24/2001, sobre grado de minusvalía.....	11
III.9. Seguimiento y Control de la cuota de reserva de empleo.....	11

IV.- PROMOCION DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL.

IV.1. Bonificación en las cuotas a Seguridad Social de Autónomos..	12
IV.2. Creación de Unidades Especializadas de Apoyo.....	12
IV.3. Teletrabajo y Nuevos Yacimientos de Empleo.....	12

V.- ADECUACION DEL ENTORNO SOCIAL Y LABORAL.

V.1. Plan de Accesibilidad al Medio De Trabajo.....	13
V.2. Estudios e investigación.....	13

VI.- LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

DIRECTIVA 2000/78/CE.....	13
----------------------------------	-----------

VII.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....

14

VIII.- DURACIÓN.....

14

En Madrid a 3 de diciembre de 2002

REUNIDOS

De una parte, el Excmo. Sr. D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro, sin obligación de manifestar sus circunstancias personales por comparecer en el ejercicio de su cargo.

De otra parte, D. Mario García Sánchez, mayor de edad, con DNI nº 10813483X, con capacidad de obrar suficiente y residencia en Madrid calle Fernanflor, 8, 1º C

INTERVIENEN

El Excmo. Sr. D. Eduardo Zaplana Hernández-Soro como Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), nombrado por el Real Decreto 674/2002 de 9 de julio, en nombre y representación de la Administración General del Estado, según lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, de conformidad con lo establecido en el apartado dos de la disposición derogatoria única de la Ley 6/1997, de 14 de abril; y en la propia Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado (B.O.E. del día 15).

Y D. Mario García Sánchez, en su calidad de Presidente del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), plataforma de representación y defensa de los discapacitados españoles, de la que forman parte todas las organizaciones nacionales de discapacitados representativas de cada tipo genérico de minusvalía, integradas a su vez por más de dos mil asociaciones, federaciones, organizaciones y entidades de discapacitados, que representan en su conjunto a más de tres millones y medio de ciudadanos españoles, en nombre y representación de la citada Entidad de acuerdo con la designación de la Asamblea Electoral de CERMI, de 17 de septiembre de 2002, con capacidad para suscribir el presente Acuerdo, de conformidad con los Estatutos de la Entidad.

MANIFIESTAN

El Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI en octubre de 1997 marcó un hito muy importante en las relaciones entre el Gobierno y las personas con discapacidad. Dicho Acuerdo actualizó y mejoró las medidas de política de empleo y tuvo por objeto favorecer el crecimiento de la tasa de empleo de estas personas, en la línea recomendada por el movimiento asociativo, las instituciones públicas y los agentes sociales.

Dicho Acuerdo ha sido cumplido y desarrollado en su práctica totalidad y la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha mejorado considerablemente, creciendo a un ritmo superior al de la creación de empleo de toda la población, precisamente en uno de los periodos de nuestra historia que ha contribuido en mayor medida al crecimiento de la economía y de la ocupación.

El MTAS y el CERMI, que representa mayoritariamente al movimiento asociativo de las personas con discapacidad, manifiestan su voluntad de contribuir responsablemente a la consecución del pleno empleo de la población en general y que a dicho objetivo, coadyuve la incorporación al mercado de trabajo ordinario o, cuando no sea posible, al protegido, del mayor número posible de personas con discapacidad. Al tiempo tienen entre sus objetivos mejorar la calidad y estabilidad en el empleo de estas personas, disminuir su grado de dependencia de las familias y de las instituciones y aumentar sus ingresos a través del trabajo, favoreciendo unas condiciones de vida dignas e independientes.

En esta línea, la ONCE se ha comprometido a la creación de 20.000 empleos y la realización de 40.000 acciones formativas para personas con discapacidad en el periodo 1999-2008.

Este acuerdo además, afronta nuevos retos, entre otros la adaptación de las personas con discapacidad a los cambios sociales derivados de la sociedad de la información, los producidos en la forma y modo de trabajar, la necesidad de un reciclaje y formación permanente, la aparición de nuevos empleos y nuevas cualificaciones, y la flexibilidad y adaptación permanente que requiere el mercado de trabajo. Por otra parte la lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad cuenta con un potente instrumento jurídico en la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, cuya transposición a la legislación nacional debe realizarse antes del día 2 de diciembre de 2003.

Es voluntad de las partes que suscriben este Acuerdo acompañar a las personas con discapacidad en su tránsito y permanencia estable en este nuevo mercado de trabajo. El logro de dichas metas es un compromiso que deriva, también, de las Directrices para el Empleo, aprobadas por la Unión Europea anualmente, que sirven de marco general de coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. En ellas, el empleo de las personas con discapacidad constituye una prioridad.

En los Planes Nacionales de Acción a favor del Empleo aprobados por España, las acciones a favor de la igualdad de oportunidades de dichas personas han contado con un amplio consenso de los Agentes Sociales y del propio movimiento asociativo. Todo ello se encuentra conectado con la nueva programación de los Fondos Estructurales para el periodo 2000-2006, con importantes asignaciones de créditos procedentes fundamentalmente del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y del Fondo Social Europeo (FSE) para apoyar programas de formación y empleo hacia este colectivo.

El CERMI presentó al Gobierno un "Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI". El MTAS ha considerado compatible asumir las medidas más urgentes de entre las planteadas en dicho documento, con aquellas que se adecuan mejor a las prioridades políticas del Gobierno y resultan más necesarias para adaptar normas y prácticas de las políticas de empleo a las necesidades y particularidades del colectivo en el mercado de trabajo, así como con los avances en otras medidas de carácter más general.

En consecuencia se inició la negociación con el CERMI que ha concluido en el presente Acuerdo, que será desarrollado y convenientemente articulado por el MTAS a partir de su firma y deberán contar con la participación y negociación de los Interlocutores Sociales para su aprobación y desarrollo. Además, por otra parte ello permitirá dar una buena respuesta a los retos del año Europeo para las Personas con Discapacidad que se celebra en el año 2003.

Así mismo, el MTAS se compromete a consultar al CERMI todos aquellos aspectos del desarrollo normativo o de la aplicación y gestión de este Acuerdo y a partir de su firma, se constituirá una Comisión de Seguimiento formada por el CERMI y el MTAS.

En virtud de las consideraciones anteriores, pactan los siguientes Acuerdos:

I.- INTERMEDIACION LABORAL

I.1. Apoyo a la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro.

El MTAS impulsará la suscripción en el 2003 de un Convenio de colaboración del INEM con el CERMI con el fin de apoyar la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro para personas con discapacidad autorizada a CERMI-Asociación Discapacidad FSC, de ámbito estatal, integral y especializada, para el desarrollo de políticas activas y de intermediación en el mercado de trabajo dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas.

El CERMI se compromete a impulsar la colaboración de la Agencia de Colocación con el INEM, en los términos establecidos en la Ley Básica de Empleo y en la normativa reguladora de los distintos programas y medidas de políticas activas de empleo, en la realización de acciones tales como:

- Diseño de itinerarios personalizados de inserción profesional.
- Desarrollo de técnicas de ayuda a la búsqueda de empleo (orientación, asesoramiento, "club de empleo"...).
- Formación para el empleo

I.2. Medidas a favor de las mujeres con discapacidad.

En el marco general de la Estrategia Europea por el Empleo de fomentar actuaciones de mejora de la capacidad de inserción de la mujer en situación de desempleo, en el 2003 se priorizará la incorporación de mujeres con discapacidad a los diferentes programas que contemplen todas las etapas de inserción: orientación, asesoramiento, formación, empleo de interés social y la evaluación de resultados. Las acciones de formación en nuevas tecnologías de la sociedad de la información son esenciales para tratar de incorporar al mundo laboral a muchas mujeres con discapacidad. Dichos programas se podrán desarrollar dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas por:

- El Instituto Nacional de Empleo
- CERMI-Asociación FSC Discapacidad y servicios especializados pertenecientes a entidades del movimiento asociativo.

La financiación del programa en su caso, correrá a cargo conjuntamente, del INEM y del Programa Operativo de la Fundación ONCE.

I.3. Renta Activa de Inserción:

En el programa de "renta activa de inserción", se mantendrá la previsión contenida en el Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, que permite a las personas con discapacidad participar en el mismo mediante un "compromiso de actividad", en virtud del cual realizarán las actuaciones que acuerden los Servicios Públicos de Empleo o las entidades colaboradoras de estos, en particular participar en programas de empleo, acciones de inserción,

orientación, promoción, formación o reconversión profesional.

II.- FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

I.1. Formación Profesional Ocupacional

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete en el marco del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional a:

- Revisar el Fichero de Especialidades Formativas con el fin de determinar cuáles serían las adaptaciones precisas para la plena participación de las personas con distintos tipos de discapacidad en aquellas especialidades formativas con potencialidad de inserción laboral de las mismas.
- Para la realización de prácticas no laborales de alumnos con alguna discapacidad en empresas, se facilitarán las adaptaciones de puesto de trabajo que se consideren necesarias para hacer posible el desempeño de las tareas inherentes al mismo.
- Los programas formativos de prácticas en empresas que se desarrollen establecerán tratamientos diferenciados y beneficios o compensaciones suplementarias que animen a los empresarios a demandar con preferencia a alumnos con discapacidad.
- Trato diferenciado a los alumnos con discapacidad en el caso de convenios para la formación con compromiso de contratación final.

En los convenios de colaboración, suscritos entre el Instituto Nacional de Empleo y las empresas en materia de formación con compromiso de contratación final, se podrá establecer un porcentaje de inserción menor cuando los alumnos beneficiarios de los cursos formativos sean personas con discapacidad.

- Atención a las personas con discapacidad en los programas experimentales de ámbito estatal.

En los programas experimentales referidos a cuestiones formativas que con carácter anual convoque el INEM, se tendrán en cuenta especialmente a las personas con discapacidad, para proporcionar alternativas de mejora de las condiciones de su empleabilidad y para enriquecer la normativa y las acciones específicas que en política de empleo y formación afecten a este grupo de población.

- Se mantendrá, en desarrollo de la FOFP y C, una prioridad a favor de las personas con discapacidad, así como la adaptación de los cursos programados a las necesidades y peculiaridades de las personas con discapacidad, las especificidades de las acciones formativas, como son un mayor número de horas lectivas, una ratio menor de alumnos por módulo y una atención a las necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad (por ejemplo, adaptar las acciones formativas en el caso de las personas sordas incorporando la lengua de signos, adaptación del material curricular, exigir dotación presupuestaria específica para Intérpretes de Lengua de Signos; adaptar las acciones en el caso de las personas con

deficiencias visuales, mediante la adaptación curricular y utilización del lenguaje Braille, adaptar los contenidos y metodología a las capacidades de personas con discapacidades psíquicas, personas con autismo, personas con enfermedad mental...). En el caso de personas con enfermedad mental se entrenarán una serie de hábitos básicos de trabajo que son indispensables para desempeñar cualquier tipo de trabajo. Se tendrán en cuenta las peculiaridades del colectivo ofreciendo un contexto práctico y flexible para entrenar y desarrollar estos hábitos básicos. Así, se podrán adecuar la duración de los cursos, el tamaño de los grupos, la disposición de horarios y la atención personalizada al alumno en todos aquellos casos que se considere oportuno.

- En las próximas convocatorias efectuadas al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua figurarán criterios que prioricen o favorezcan la participación de personas con discapacidad.

II.2. Escuelas Taller; Casas de Oficio; Talleres de Empleo.

El INEM mantendrá en la normativa de aplicación de los programas de Escuelas Taller; Casas de Oficio y Talleres de Empleo una prioridad en el acceso a los mismos de las personas con discapacidad.

III.- CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

III.1. Contratos formativos

La obligación de que en los contratos de formación al menos un 15% de la jornada se destine a formación teórica no siempre se adapta a la realidad de personas con discapacidad en proceso de aprendizaje. En ocasiones, por ejemplo, las personas con discapacidad psíquica, como es el caso de las personas con enfermedad mental con un contrato de formación, más que formación teórica lo que necesitan es apoyo psico-social por especialistas que fomenten la madurez personal del trabajador. En el caso de otros tipos de discapacidades este apoyo debe ir dirigido, por ejemplo, a reforzar el lenguaje o a la rehabilitación médico-funcional.

Consciente de esta realidad, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante el último trimestre de 2002 las modificaciones normativas necesarias para permitir que determinadas categorías de discapacitados contratados para la formación puedan dedicar, total o parcialmente y previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, el 15% de la jornada que como mínimo ha de destinarse a la formación teórica a seguir procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social y/o de rehabilitación funcional en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.

Dicha posibilidad se aplicará exclusivamente a los siguientes colectivos de minusválidos: minusválidos con retraso mental, minusválidos con enfermedad mental y minusválidos con problemas de conducta social.

III.2. Facilitar el tránsito al empleo ordinario

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI, apuestan por el empleo ordinario como el mejor instrumento de integración social de los minusválidos

En este sentido, se hace necesario buscar nuevos mecanismos que favorezcan el tránsito desde el empleo "protegido" hacia el ordinario.

Además se hace necesario abrir a la reflexión, el análisis y el debate sobre estos nuevos mecanismos a los Interlocutores Sociales, que deberán aportar sus opiniones y propuestas.

Con la finalidad de actualizar el marco jurídico que permita la creación de empleo de las personas con discapacidad, lograr su mayor integración en el mercado de trabajo ordinario y facilitar el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación para las empresas, el MTAS se compromete a plantear durante 2003 las modificaciones normativas necesarias para regular:

A) Enclaves laborales.

Los enclaves laborales, consistirán en la prestación de servicios de un colectivo de trabajadores minusválidos de un Centro Especial de Empleo (CEE) en una empresa ordinaria, a la que se desplazan temporalmente en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios entre el CEE y la referida empresa.

Los enclaves laborales pueden suponer una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo "protegido" al ordinario, y su regulación deberá dar una respuesta adecuada a los siguientes objetivos:

- 1º. Favorecer el tránsito del empleo "protegido" al ordinario, con asunción de compromisos de contratación, en su caso, de trabajadores pertenecientes al CEE, por la empresa que los recibe. Este objetivo se adecuará a la duración del enclave y al grado de discapacidad que concurra en cada caso
- 2º. Permitir a los trabajadores con discapacidad de un CEE que desarrollen su actividad laboral en un entorno real de mercado de trabajo plenamente competitivo, pero con el mantenimiento de determinadas garantías, completando, en todo caso, su práctica profesional.
- 3º. Conseguir que la empresa en la que se realiza el enclave tenga un mejor conocimiento de las aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad, como paso previo a su eventual incorporación a la plantilla de la empresa, y, en su caso, facilitar con ello el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva del 2% con la contratación de trabajadores. Entre tanto, si la empresa no tuviera el número de trabajadores discapacitados necesarios para cumplir dicha cuota, el enclave se podrá tener en cuenta temporalmente para dar por cumplida

excepcionalmente dicha obligación.

- 4º. Posibilitar el crecimiento de la actividad productiva desarrollada por los Centros Especiales de Empleo y, por tanto la contratación por éstos de nuevos trabajadores con discapacidad, que normalmente provienen de la inactividad, para suplir a los trabajadores desplazados al enclave.

La regulación de los enclaves laborales se podrá introducir en el marco de las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por ciento. La resolución administrativa de los expedientes de autorización inicial o de prórroga de esta figura se producirá, bien de forma expresa o por silencio administrativo positivo.

B) Unidades de apoyo en los Centros Especiales de Empleo.

El empleo con apoyo consiste en la orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado de laboral.

Deberá servir como mecanismo que facilite el tránsito al empleo ordinario de trabajadores discapacitados de Centros Especiales de Empleo que requieran, bien por las características específicas de su discapacidad y/o bien por su situación psicosocial, un apoyo de personal especializado.

El empleo con apoyo implica la utilización de personal especializado para facilitar la inserción individualizada o en muy reducidos grupos de personas con un grado de discapacidad superior al 65%, con retraso o enfermedad mental, parálisis cerebral o con discapacidad física superior al 65%. Estos tutores laborales procederán del servicio de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo. Su función será la orientación y el acompañamiento individualizado de las personas con discapacidad con especial dificultad de inserción.

La financiación de los costes del acompañamiento de este programa se cubriría con cargo a la dotación anual del programa de integración laboral de minusválidos.

III.3 Modernización de los Servicios de ajuste personal y social.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante 2003 las modificaciones normativas necesarias para apoyar la financiación de los costes laborales y de seguridad social de los trabajadores de ajuste personal y social en los centros especiales de empleo en los que trabajen personas con un grado de discapacidad superior al 65%, con retraso o enfermedad mental, parálisis cerebral o con discapacidad física superior al 65%, con las siguientes características:

Este personal de ajuste realizará un trabajo de intervención y orientación para hacer frente y superar las dificultades que aparecen en el proceso de incorporación plena a un puesto de trabajo y de permanencia y constancia en el

mismo.

Las funciones de este personal serán, además de las establecidas con carácter general en la Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, las siguientes:

- Detectar y trabajar sobre todas aquellas necesidades de apoyo que surjan en los trabajadores en el desarrollo de la actividad productiva.
- Desarrollar los entornos adecuados para que el trabajador desarrolle su actividad profesional según parámetros de calidad.
- Desarrollar e implantar los procesos en los que el trabajador sea más competente y más competitivo.
- Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para adecuar al trabajador a nuevas tecnologías o a nuevos procesos productivos.
- Establecer los criterios que definan un puesto de trabajo de calidad.
- Favorecer la incorporación de nuevos trabajadores a los centros especiales de empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Establecer apoyos individualizados para cada puesto de trabajo y para cada trabajador.
- Desarrollar e implantar procesos de promoción al ámbito de la empresa ordinaria a todos aquellos trabajadores que muestren aptitudes y actitudes para ello.
- Orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado de laboral en su proceso de incorporación a una empresa ordinaria (empleo con apoyo).
- Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores en su puesto de trabajo.
- Establecer las relaciones con el entorno más cercano al trabajador para que este sea un apoyo en la incorporación al puesto de trabajo y en la estabilidad del mismo.

La financiación de los costes del mantenimiento de estos servicios se cubriría con cargo a la dotación anual del programa de integración laboral de minusválidos.

III.4. Modificaciones del Real Decreto 1451/1983, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad y realizar otras adaptaciones técnicas.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, en el primer semestre de 2003, la modificación del RD 1451/1983 en los siguientes términos:

- a) Introducción de incentivos especiales en el caso de la contratación indefinida de mujeres con discapacidad. Las mujeres con discapacidad se encuentran

afectadas por una discriminación doble en la vida social y en el mercado de trabajo: el hecho de ser mujeres las discrimina con carácter general como a cualquier mujer en relación a los hombres con o sin discapacidad. Pero, al tiempo, el hecho de la discapacidad se suele convertir en un factor negativo desde el punto de vista de la aceptación social, que interpone otra barrera en el acceso al mundo del trabajo.

En caso de contrataciones de carácter indefinido de mujeres con discapacidad la bonificación de la cuota se incrementará hasta¹:

- 100% para mayores de 45 años.
- 90% para menores de 45 años.

- b) Supresión del segundo párrafo del artículo 8 que establece, en el caso de empresas de nueva creación, el límite máximo del 51% de minusválidos, para acomodarlo al objetivo de lograr el mayor número de empleos y a la vigente regla por el que los centros especiales de empleo pueden calificarse como tales cuando emplean un número mínimo de minusválidos del 70%.

III.5. Contratación temporal e incentivos especiales para mujeres con discapacidad (Ley 24/2001; Ley 42/1994; Ley 13/1996).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, durante el 2003, las modificaciones normativas necesarias para estimular la contratación temporal a tiempo completo de mujeres con discapacidad que se beneficiará de una bonificación de la cuota que se incrementaría hasta²:

- 90% para mayores de 45 años
- 80% para menores de 45 años

A la vista de la evolución de la contratación temporal incentivada, se podrá estudiar la extensión de esta medida de fomento de empleo a otras modalidades.

III. 6. Conciliación de la vida familiar y laboral.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a impulsar durante 2003 la aprobación de la modificación del artículo 46.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con la finalidad de reconocer expresamente a los trabajadores el derecho a una excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración superior por negociación colectiva, para atender el cuidado de un familiar con discapacidad, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo ni desempeñe una actividad retribuida.

Esta medida beneficiaría tanto a la persona con discapacidad como al trabajador, permitiendo una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, evitando así que el trabajador se vea presionado a abandonar el mercado de trabajo.

¹ Actualmente es de 90% para mayores de 45 años y de 70% para menores de 45 años.

² Actualmente es del 75% con carácter general (100% si es el primer trabajador de la empresa).

III. 7. Apoyo a la sustitución de trabajadores con discapacidad que causan baja por Incapacidad Temporal.

El Ministerio de Trabajo Asuntos Sociales impulsará, en el último trimestre de 2002, la oportuna modificación normativa que tenga por objeto establecer una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a Seguridad Social derivadas de los contratos de interinidad suscritos con los trabajadores discapacitados que sustituyan a un minusválido durante la situación de incapacidad temporal y mientras dure ésta.

III. 8. Modificación de la disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, sobre grado de minusvalía para acceder a los beneficios de los programas de empleo.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, con la mayor brevedad posible, la modificación de esta disposición para, manteniendo el grado mínimo del 33%, se suprima la mención a la capacidad de trabajo, adecuando esta regulación al RD 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

III. 9. Seguimiento y Control de la cuota de reserva de empleo

Durante el 2003:

- a) El CERMI, con la cofinanciación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, realizará un estudio que analice el grado de eficacia y de cumplimiento de la cuota de reserva.
- b) El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procederá a la explotación de los registros procedentes de las altas de los trabajadores por cuenta ajena con el fin de conocer el número de trabajadores con grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- c) El Ministerio de Trabajo y Asuntos mantendrá la pregunta sobre el número de trabajadores con discapacidad en alta en las empresas en el cuestionario de la Encuesta de Coyuntura Laboral.
- d) Inspección de Trabajo y Seguridad Social: La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se compromete a impulsar y proponer a las correspondientes Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas la continuación de las campañas sistemáticas de control sobre el cumplimiento de la obligación de reserva en los planes anuales de inspección. Se informará de los resultados de dichas campañas en la Comisión de seguimiento de este Acuerdo.

IV.-PROMOCION DE LA INICIATIVA EMPRESARIAL

IV.1. Bonificación en las cuotas a Seguridad Social de autónomos

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá, en el último trimestre del 2002, establecer las modificaciones normativas necesarias para que las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos tengan derecho durante los tres primeros años de su actividad, a la bonificación del 50% de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

IV.2. Creación de Unidades Especializadas de Apoyo

El MTAS y el CERMI se comprometen a impulsar durante el año 2003, se promueva desde la Fundación ONCE, en colaboración con CEPES y las Cámaras de Comercio, y cofinanciación del INEM, dentro del territorio en el que no se haya transferido la gestión a las Comunidades Autónomas, a través del Programa de Asistencia para el Autoempleo (O. M de 20 de enero de 1.998) “unidades especializadas de apoyo” que provean de los siguientes servicios:

- Acciones de sensibilización.
- Asesoramiento a personas con discapacidad.
- Apoyo financiero y técnico para la puesta en marcha y fase inicial de estos proyectos.
- Fomento de unidades especializadas de apoyo al autoempleo que tengan en cuenta las necesidades de las personas sordas.

IV.3. Teletrabajo y Nuevos Yacimientos de Empleo.

El INEM y el CERMI colaborarán, durante el año 2003, en la promoción y desarrollo de iniciativas en estos campos. La cofinanciación del INEM podrá proceder de la O.M. de 15 de julio de 1.999, que regula el fomento del desarrollo local y el impulso de los proyectos y empresas calificados como I+E, que tiene como principal objetivo la creación de empleo a través de la implantación de negocios viables con apoyos de las Corporaciones Locales, que den respuesta a las necesidades actuales de la población (servicios de proximidad, medio ambiente, cultural local, asistencia a la infancia y a la tercera edad etc.).

V.- ADECUACION DEL ENTORNO SOCIAL Y LABORAL.

V.1. Plan de Accesibilidad al Medio De Trabajo.

En el marco de los Planes Nacional de Accesibilidad y de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007 se desarrollará una línea específica de actuación en relación con el tema, que contemplará entre otras acciones:

- La investigación de productos y ayudas técnicas de accesibilidad y adaptación de los puestos y lugares de trabajo.
- El asesoramiento a empresarios y trabajadores.
- La ayuda financiera a través de los programas de empleo existentes.
- Conexión con medidas de accesibilidad en el medio urbano, edificación, transporte y comunicación, en el marco de un Plan Nacional de Accesibilidad.

V.2. Estudios e investigación.

Se suscribirán, **durante el año 2003**, Convenios con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la realización de estudios e investigaciones de campo y de seminarios y reuniones monográficas dirigidas a actuar más eficazmente y aportar valor añadido a los distintos programas de empleo, alcanzar un mejor conocimiento de la situación y condiciones de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como la mejor forma de afrontar los cambios precisos para mejorar sus condiciones de vida.

VI.- LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO: TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA 2000/78/CE, DEL CONSEJO, DE 27 DE DICIEMBRE DEL 2000.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y otras organizaciones representativas de intereses sociales, en particular el CERMI, se compromete a introducir, antes del 2 de diciembre de 2003, las modificaciones normativas necesarias en el ámbito de su competencia para la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que incluye, entre los motivos de no discriminación, la discapacidad.

VII.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Se crea una Comisión de Seguimiento, que se reunirá trimestralmente, compuesta por representantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y del CERMI, cuyas funciones serán, entre otras las siguientes:

- Analizar el grado de cumplimiento del Acuerdo.
- Proponer a quien corresponda aquellas medidas y reformas normativas que sean precisas para desarrollar el Acuerdo.
- Consultar al CERMI con antelación a su aprobación todos los proyectos de norma, circular o instrucción que afecten a las personas con discapacidad.
- Proponer la realización de estudios de evaluación o seguimiento del empleo de las personas con discapacidad.

VIII.- DURACIÓN

El presente acuerdo de colaboración entra en vigor en el momento de su firma, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2004, salvo que por escrito, cualquiera de las partes lo denuncie; dicha denuncia se habrá de formalizar con tres meses de antelación a la fecha en que se desee dejar sin efecto el Acuerdo y sin perjuicio de las actuaciones que, en ese momento estén iniciadas, las cuales habrán de ser finalizadas en todo caso con arreglo al Acuerdo.

Por el
Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales

Por el
Comité Español de
Representantes de Minusválidos

Eduardo Zaplana Hernández-Soro
Ministro

Mario García Sánchez
Presidente