

Muller,
discapacidade e contrato de traballo*

*Woman,
disability and employment contract*



MARÍA ASUNCIÓN LÓPEZ ARRANZ e MARÍA DEL PILAR MILLOR ARIAS
Profesoras do Departamento de Dereito Público Especial, Área de Dereito do Traballo e da
Seguridade Social, da Universidade da Coruña

* Texto do relatorio presentado polas autoras no marco do I Congreso Nacional sobre Mulleres, Contratos e Empresa, organizado pola Universidade das Palmas de Gran Canaria, que tivo lugar os días 2 e 3 de decembro de 2010 nas Palmas de Gran Canaria.

Resumo

Neste traballo recóllese todo o referente do punto de vista lexislativo á situación de desigualdade da muller que sofre unha discapacidade, así como tamén se valoran as políticas de emprego e contratación reguladas no marco xurídico español e europeo. Do mesmo xeito, trátase a inserción laboral da muller con discapacidade a través do emprego con apoio e faise referencia ás cifras das mulleres discapacitadas contratadas, as cales revelan a súa discriminación con respecto aos homes discapacitados.

Palabras chave: muller, discapacidade, desigualdade, emprego.

Abstract

This paper includes everything from the legislative point of view concerning the situation of inequality of the woman who suffers from a disability. Employment and recruitment policies, as regulated in the Spanish and European legal framework, are also evaluated. Likewise, we address the labour insertion of women with disabilities through supported employment. Reference is made to the figures of disabled women employed, which reveal their discrimination with respect to disabled men.

Keywords: women, disability, inequality, employment.

1. Introducción

Até hai moi pouco o mundo do traballo e a discapacidade estaban totalmente distanciados, e máis aínda no caso das mulleres, ao concorrer sobre elas unha dupla discriminación por razón de sexo e da súa condición de traballadoras con discapacidade. Con todo, a nosa sociedade deu un paso adiante no intento de achegar a muller ao mundo do traballo en igualdade de condicións coa promulgación de leis tan importantes como a Lei 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras¹; a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes² ou a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia³.

Por outra banda, os responsables das políticas de emprego preocupáronse de estudar o tema e promover o emprego das traballadoras con discapacidade coa publicación da Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social das persoas con discapacidade⁴ e o Real decreto 1451/1983, do 11 de maio, polo que en cumprimento do previsto na Lei 13/1982 se regulan o emprego selectivo e as medidas de fomento do emprego dos traballadores con discapacidade⁵. O devandito real decreto foi modificado posteriormente polo Real decreto 170/2004, do 30 de xaneiro⁶, e máis tarde polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral⁷, cuxa disposición final décimo segunda establece que as accións e medidas de políticas activas de emprego reguladas nesta norma terán o carácter de medidas estatais para os efectos da súa aplicación no conxunto do Estado por parte das comunidades autónomas e o Servizo Público de Emprego estatal, nos seus respectivos ámbitos competenciais, no marco da Estratexia española de emprego 2012-2014⁸ e respecto dos ámbitos de políticas activas de emprego considerados na devandita estratexia.

¹ BOE do 6 de novembro de 1999.

² BOE do 23 de marzo de 2007.

³ DOG do 13 de abril de 2007.

⁴ BOE do 30 de abril de 1982.

⁵ BOE do 4 de xuño de 1983.

⁶ BOE do 31 de xaneiro de 2004.

⁷ BOE do 11 de febreiro de 2012.

⁸ Aprobada polo Real decreto 1542/2011, do 31 de outubro, BOE do 19 de novembro de 2011.

Pola súa vez, o Real decreto 27/2000 establece medidas de carácter excepcional alternativas ao cumprimento da cota de reserva do 2% en favor de traballadores discapacitados en empresas de cincuenta ou máis traballadores, así como prevé a realización de contratos nun centro especial de emprego para o cumprimento da devandita reserva⁹.

Mais cal é a realidade das mulleres con discapacidade no mundo do traballo na época en que vivimos, en que a crise económica e salarial é tanto o noso cabalo de batalla como posiblemente o das futuras xeracións? Preto do 12% da poboación española ten unha discapacidade. O total de persoas en idade laboral (entre 16 e 64 anos) cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33% é de 30 828 100, das cales o 54,58% son homes fronte ao 45,41% de mulleres. A media das persoas discapacitadas empregadas no ano 2008 foi do 33%, sendo o grupo maioritario o dos homes. No 2009 o descenso foi importante, até chegar a un 15%. Nos anos 2010 e 2011 as persoas con discapacidade demandantes de emprego aumentaron nun 118,49%, e na contratación nacional as mulleres foron as máis prexudicadas pola redución no número de contratos¹⁰.

O mundo do traballo en termos unicamente económicos busca a obtención do maior beneficio e rendibilidade e o/a traballador/a é o medio, o instrumento, necesario para conseguilo; ora ben, mentres cumpra os requisitos do mercado, pois de non ser así non terá a posibilidade de achegarse ao taboleiro de xogos. Non podemos esquecer este feito cando falemos das posibilidades que ten unha persoa con discapacidade, máis aínda de se tratar dunha muller, de traballar dentro dunha empresa. Así, o fundamental para lograr unha integración laboral habitual ou unha inclusión laboral que permita o acceso ao mundo laboral da muller con discapacidade é poder acceder a unha empresa normalizada con base nuns criterios de selección iguais para todas as persoas (formación, experiencia laboral, capacidades persoais etc.) que a sitúen nun lugar ou outro da escala laboral, para poder realizar un traballo en igualdade de condicións co resto do persoal que ocupa un posto similar (contrato, salario, prestacións, despedimento etc.).

⁹ BOE do 26 de xaneiro de 2000. Foi derogado en todo o que se opuxer polo Real decreto 364/2005, do 8 de abril, BOE do 20 de abril de 2005.

¹⁰ OBSERVATORIO DAS OCUPACIÓNS (2012) [en liña] *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2011*. Dispoñible no enderezo web <http://www.sepe.es/contenido/observatorio/mercado_trabajo/1888-1.pdf>.

O motivo da separación entre traballo, discapacidade e muller ao longo da historia é a exclusión social a que estiveron sometidas estas persoas desde sempre. Eis o motivo polo que non tiveron acceso nin á formación nin á aprendizaxe das habilidades sociais indispensables para entraren no mundo do traballo. Porén, no Libro Branco «Crece-mento, competitividade, emprego. Retos e pistas para entrar no século XXI» publica-do pola Comisión Europea¹¹ sinálase que:

Os niveis inaceptablemente altos de paro, pobreza e exclusión social están en conflito cos obxectivos consensuados da Unión en relación co emprego, a protección social e a igualdade de oportunidades. O financiamento dos sistemas de política social en toda a Unión depen-de dos empregos. Por iso, para que a Unión poida conciliar uns niveis sociais altos coa capacidade de competir nos mercados mundiais, é necesario dar a máis alta prioridade á creación de novos postos de traballo, que permitan a integración de todas as persoas na economía e na sociedade.

2. Emprego

Diversas estimacións oficiais indican que as persoas con discapacidade teñen taxas de desemprego dúas ou tres veces superiores á media, e que a duración do seu desemprego é máis longa que a do resto da poboación. Ademais, nos períodos de recesión econó-mica esta aféctalles de forma desproporcionada e, por tanto, sofren máis os períodos de incerteza e de inestabilidade económica. A pesar do manifestado pola nosa Consti-tución no art. 49¹², que establece que os poderes públicos realizarán unha política de integración social das persoas con discapacidade para estas gozaren dos dereitos que o título I outorga a toda a cidadanía, isto está lonxe de producirse.

Posto que a independencia económica é fundamental para o exercicio doutras liberda-des, esta forma de discriminación repercute seriamente sobre a calidade de vida das persoas con discapacidade, e por iso é obriga dos poderes públicos de acordo co sina-lado no art. 40 da Constitución realizar unha política orientada ao pleno emprego e fomentar unha política que garanta a formación e a readaptación profesionais. Neste sentido, na loita en prol da igualdade real e efectiva de todas as persoas ten especial

¹¹ COM(1993) 700.

¹² BOE do 29 de decembro de 1978.

relevancia a aprobación na sede da Organización das Nacións Unidas, o día 13 de decembro de 2006, da Convención sobre os dereitos das persoas con discapacidade, entre os cales se recollen, entre outros, os dereitos civís e políticos, á accesibilidade, á participación e a inclusión, á educación, á saúde, ao traballo e o emprego e á protección social.

Así mesmo, debe facerse referencia ao Plan de acción europeo en materia de discapacidade 2006-2015, en que salientan tres obxectivos operativos: (1) a plena aplicación da Directiva 2000/78/CE do Consello, do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de tratamento no emprego e a ocupación¹³; (2) integrar adecuadamente as cuestións relativas á discapacidade nas políticas comunitarias; e (3) potenciar a accesibilidade para todos; e á Comunicación da Comisión sobre a situación das persoas con discapacidade na Unión Europea: Plan de acción europeo 2006-2015, que plasma o compromiso europeo de garantir que as persoas con discapacidade sexan tratadas como cidadás e axentes socioeconómicas activas que contribúen á construción dunha Europa sustentable e solidaria que ofrece iguais oportunidades para todos.

As políticas de emprego dos distintos países da Unión Europea enfocaron esta situación de forma máis ou menos diferente, mais con resultados practicamente similares. Uns desde a perspectiva asistencial, que considera as persoas con discapacidade como suxeitos de cuidados especiais que poden desempeñar unha actividade máis ocupacional que laboral, polo que no mellor dos casos son susceptibles de recibir axudas económicas e/ou de apoio que lles permiten permanecer nesa contorna protexida. Outros desde a perspectiva da integración, que olla para as persoas con discapacidade como suxeitos de dereitos e obrigas, onde o dereito ao traballo é un entre outros. A diferenza cualitativa entre estas dúas maneiras de entender as persoas con discapacidade e a súa relación coa sociedade é substancial; porén, en ambos os casos a taxa de desemprego neste colectivo rolda o 90%. Nas situacións máis favorables, doutra parte, as actividades tradicionalmente asignadas ás persoas con discapacidade son aquelas máis relacionadas coa economía mergullada, actividades de baixa cualificación, ocupacionais e dificilmente produtivas.

¹³ DOCE do 2 de decembro de 2000.

En xeral os puntos febles máis frecuentes no proceso de integración económica das persoas con discapacidade son os seguintes:

- Os empresarios descoñecen por completo os programas de emprego (métodos, ferramentas etc.) para as persoas con discapacidade e as capacidades potenciais destas no posto de traballo.
- A falta de información ou os datos inexactos sobre as persoas con discapacidade, que reforzan as barreiras psicolóxicas dos empresarios.
- A falta de información sobre o dereito a prestacións e beneficios económicos que existen para os empresarios que empregaren traballadores con discapacidade.
- Unha lexislación inadecuada e insuficiente por causa dunha formación profesional deficiente.
- Un apoio insuficiente ás empresas ao longo do proceso de empregabilidade.
- O escaso nivel de participación das persoas discapacitadas na actividade sindical, ao que se une o escaso interese dos representantes sindicais en defenderen este colectivo.

Para corrixir esta situación puxéronse en práctica diferentes estratexias de emprego para persoas con discapacidade, que varían dependendo da filosofía aplicada e dos obxectivos perseguidos, con efectos dispares. Ao respecto cómpre mencionarmos a reforma laboral acometida coa Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego¹⁴, que supuxo o establecemento de importantes bonificacións para a contratación indefinida das persoas con discapacidade¹⁵. Así mesmo, cabe sinalarmos que a Lei 8/2005, do 6 de xuño¹⁶, fixo posible compatibilizar as pensións de invalidez na súa modalidade non-contributiva co traballo remunerado.

¹⁴ BOE do 30 de decembro de 2006.

¹⁵ Tales bonificacións non só eran as máis elevadas en relación con outros colectivos, senón que tiñan en conta á vez todas as variables posibles: o sexo, a idade, o tipo e o grao de discapacidade. Norma recentemente modificada pola Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral e o Real decreto lei 20/2012, do 13 de xullo, de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade.

¹⁶ BOE do 7 de xuño de 2005.

Polo que ao emprego público se refire, a Orde APU/3416/2007, do 14 de novembro¹⁷, pola que se establecen as bases comúns que rexerán os procesos selectivos para o ingreso ou o acceso en corpos e escalas da Administración xeral do Estado, asegura a reserva dunha cota non inferior ao 5% das vacantes nas convocatorias de probas selectivas correspondentes ás ofertas de emprego públicas anuais; impide a acumulación, en todo caso, á quenda ordinaria das prazas reservadas, así como fai referencia á adaptación e os axustes razoables de tempos e medios nas probas de acceso. Na oferta de emprego público do ano 2008 incrementouse até un 7% o mínimo da cota de reserva naqueles corpos e escalas que cubrisen o 5% nas ofertas de 2006 e 2007, e por primeira vez apareceron publicadas no Boletín Oficial do Estado, xunto co texto do real decreto de oferta de emprego público, a reserva e a adxudicación de prazas como mellora da difusión¹⁸.

Posteriormente na Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo¹⁹, tamén se acollen medidas a favor das persoas con discapacidade, ao se establecer na disposición adicional vixésimo cuarta que o Goberno procederá nun prazo de doce meses, no marco da Estratexia global de acción para o emprego das persoas con discapacidade 2008-2012, á revisión do Real decreto 1368/1985, do 17 de xullo, polo que se regula a relación laboral de carácter especial das persoas con discapacidade que traballen nos centros especiais de emprego²⁰, alén de se manteren as bonificacións da Seguridade Social e de fomento da contratación. Máis recentemente, a Lei 3/2012, do 6 de xullo²¹, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, e o Real decreto lei 20/2012, do 13 de xullo²², de medidas para garantir a estabilidade orzamentaria e de fomento da competitividade, manteñen as bonificacións á contratación de persoas con discapacidade.

¹⁷ BOE do 27 de novembro de 2007.

¹⁸ O Real decreto 264/2011, do 28 de febreiro, polo que se aproba a oferta de emprego público para o ano 2011, mantén no artigo 7 unha reserva do 7% do emprego público para as persoas con discapacidade.

¹⁹ BOE do 18 de setembro de 2010.

²⁰ BOE do 8 de agosto de 1985.

²¹ BOE do 7 de xullo de 2012.

²² BOE do 14 de xullo de 2012.

3. Políticas de contratación

En primeiro lugar, cómpre sinalarmos que a integración laboral das persoas con discapacidade nos contornos ordinarios de traballo constitúe desde hai décadas un obxectivo da lexislación española, a comezar pola Constitución, cuxo artigo 35.1 establece o deber de traballar e o dereito ao traballo de todas as persoas, mentres o xa mencionado artigo 49 apunta que «os poderes públicos realizarán unha política de previsión, tratamento, rehabilitación e integración dos diminuídos físicos, sensoriais e psíquicos, ós que lles prestarán a atención especializada que requiran, e ampararanos especialmente para que gocen dos dereitos que este título lles outorga a todos os cidadáns». Pola súa vez, a Lei 13/1982, do 7 de abril, de integración social das persoas con discapacidade, comeza o seu título VII, dedicado á integración laboral, sinalando como finalidade primordial da política de emprego dos traballadores con discapacidade a súa integración no sistema ordinario de traballo.

Máis recentemente promulgáronse a Lei 51/2003, do 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non-discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, que sinala na súa exposición de motivos que «as persoas con discapacidade constitúen un sector de poboación heteroxéneo, pero todas teñen en común que, en maior ou menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitude de dereitos ou para participar en igualdade de condicións có resto de cidadáns na vida económica, social e cultural do país»²³; e a Lei 49/2007, do 26 de decembro, pola que se establece o réxime de infraccións e sancións en materia de igualdade de oportunidades, non-discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade²⁴.

Desde unha perspectiva supranacional non podemos deixar de mencionar o Convenio n.º 159 da Organización Internacional do Traballo, do 22 de xuño de 1983, sobre a readaptación profesional e o emprego das persoas inválidas²⁵, así como a Recomendación 86/379/CE, do 24 de xullo de 1986²⁶, sobre o emprego das persoas discapacitadas na Comunidade, en que se lle dá preferencia ao emprego no medio ordinario das persoas discapacitadas.

²³ BOE do 3 de decembro de 2003.

²⁴ BOE do 27 de decembro de 2007.

²⁵ BOE do 19 de maio de 1972.

²⁶ DOUE do 2 de decembro de 2000.

No tocante a isto, é de resaltar a importancia crecente do emprego con apoio como elemento de éxito nos procesos de integración de persoas con discapacidade afectadas de especiais dificultades en contornos laborais ordinarios. Tamén é de indubidable valor o acollemento que o emprego con apoio tivo na normativa autonómica. Esta opción que ofrece o ámbito laboral consiste nun emprego integrado na comunidade dentro de empresas normalizadas, para persoas con discapacidade, mediante a provisión dos apoios necesarios dentro e fóra do lugar de traballo e en condicións laborais o máis similares posibles ás doutros traballadores sen discapacidade nun posto equiparable dentro da mesma empresa.

A actividade da poboación española no seu conxunto, que na década do 2000 se incrementara dunha forma notable, nos últimos anos sufriu unha forte minoración, cun importante paro que afecta tanto á poboación en xeral como aos traballadores discapacitados. Así, pasouse dunha taxa de actividade do 64,4% en 1999, do 67,1% en 2002 e do 72,6% en 2007 a outra do 36,2% en 2010²⁷, ano a partir de que continuou baixando. Os datos estatísticos existentes, todos os estudos e diagnósticos, coinciden en salientar que as taxas de participación no emprego das persoas con discapacidade no noso país non son satisfactorias. Ademais, este déficit agudízase no caso das mulleres con discapacidade, tanto no relativo ás taxas de actividade como ás de ocupación, e dunha maneira máis acentuada coa actual crise económica.

Trátase dun problema complexo, que obedece a causas variadas, entre as que podemos citar as barreiras con que se atopan as persoas con discapacidade, as carencias educativas e formativas, os baixos salarios, as prestacións económicas e axudas que desincentivan a inserción laboral, o deficiente desenvolvemento de políticas activas de emprego e de fórmulas flexibles de organización do tempo de traballo e a percepción que do traballo das persoas discapacitadas teñen as persoas con e sen discapacidade. Isto é, falamos de prexuízos infundados sobre o desempeño laboral deste colectivo, a inexistencia dunha igualdade de tratamento real e efectiva, o insuficiente cumprimento da obriga da cota de reserva para as persoas con discapacidade e a estrutura actual das axudas e subvencións á contratación.

²⁷ Datos tirados da Enquisa de poboación activa e da base estatal de persoas con discapacidade 2010 do INE.

A relación laboral por motivo dunha discapacidade sobrevida é compatible cos principios de igualdade de tratamento no emprego vixentes en Europa e en España, segundo se expón na Directiva 2000/78/CE, que, entre outros moitos aspectos, determina a necesidade de os empresarios adoptaren medidas adecuadas e axustes razoables para garantiren a igualdade das persoas con discapacidade no ámbito laboral. Así, a Lei 62/2003, do 30 de decembro, de medidas fiscais, administrativas e da orde social²⁸, norma de transposición da citada directiva, introduciu unha serie de medidas para a aplicación do principio de igualdade de tratamento e non-discriminación, entre outras causas, por razón de discapacidade, complementando o establecido para o ámbito laboral na Lei 51/2003²⁹. Con todo, podería dicirse que con este exercicio de transposición non se desenvolveu abondo o ámbito de aplicación das medidas propostas nin o contido da obriga de realizar axustes razoables, aínda que si se adaptou posteriormente á Convención internacional sobre os dereitos das persoas con discapacidade aprobada pola Asemblea Xeral da Organización das Nacións Unidas en 2006.

4. Situación da muller con discapacidade na empresa

Os empresarios que apostan pola inclusión laboral da muller discapacitada teñen unha percepción sociolóxica da discapacidade e unha concepción social da empresa que xorde dunha determinada visión do social. Para eles o tema da inclusión laboral é unha responsabilidade de todos e apuntan que é necesaria a vontade da empresa para propiala. Para que isto sexa posible será necesario cumprir dous requisitos: que as empresas estean dispostas a se adaptaren ás condicións da muller discapacitada, dunha parte; e, da outra, a existencia dun proxecto social, pois sería moi difícil que se producise a súa incorporación ao mundo do traballo se utilizásemos os baremos da inclusión habitual. Por tanto, cómpre reducir as esixencias, mais tamén é necesario que exista un proxecto detrás da muller con discapacidade que asuma o papel de demandante e que asesore durante todo o proceso, que constaría de dúas fases:

²⁸ BOE do 31 de decembro de 2003.

²⁹ Modificada pola Lei 26/2011, do 1 de agosto, de adaptación normativa á Convención internacional sobre os dereitos das persoas con discapacidade.

- A primeira caracterizaríase por unhas condicións especiais de traballo que lle permitan adquirir destrezas técnicas e outras para posibilitar a súa integración persoal e social, adquirir experiencia laboral e interiorizar o que significa ser traballadora, muller e discapacitada.
- Na segunda fase produciríase unha contratación en igualdade de condicións sempre que a muller con discapacidade cumprise con criterios estándar de rendibilidade. Esta muller, nesta fase, sería unha traballadora e, xa que logo, estaría suxeita aos mesmos dereitos e obrigas que os demais.

Con todo, boa parte dos empresarios consideran que as mulleres con discapacidade non son rendibles como traballadoras, subestímanas tanto por se tratar de mulleres como por seren discapacitadas, xa que carrexan uns esforzos adicionais que contabilizan como gastos irrecuperables e non como capital humano para a empresa. Doutra banda, as condicións actuais do mercado de traballo, a escaseza de postos, a gravidade do desemprego e a inestabilidade laboral endémica son graves impedimentos para a inclusión laboral das discapacitadas.

Así, o III Plan de acción para persoas con discapacidade 2012-2015, que establece un amplo número de obxectivos e actuacións en seis áreas de acción xeral (atención social, atención á dependencia, promoción da autonomía persoal, saúde, educación e emprego), inclúe un programa específico para as mulleres con discapacidade co obxectivo de adecuar as políticas de emprego para evitar a súa dupla discriminación. Tampouco debe esquecerse a acción lexislativa dos últimos anos que incide transversalmente na integración social das persoas con discapacidade, como é o caso da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación³⁰; a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; a Lei orgánica 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público³¹, e a Lei 20/2007, do 11 de xullo, do Estatuto do traballo autónomo³².

³⁰ BOE do 4 de maio de 2006.

³¹ BOE do 13 de abril de 2007.

³² BOE do 12 de xullo de 2007.

5. Contratación e inserción laboral. Emprego con apoio

Con data do 15 de outubro de 1997 o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais e o Comité Español de Representantes de Persoas con Discapacidade (CERMI) subscribiron un acordo polo que se establece un plan de medidas urxentes para a promoción do emprego das persoas discapacitadas. No seu apartado IV.9, rotulado «Contratación e inserción laboral. Emprego con apoio», expónse que «o Goberno, co fin de favorecer a integración dos discapacitados no mercado ordinario de traballo, e no contexto das novas modalidades de contratación derivadas do Acordo interconfederal para a estabilidade do emprego, comprométese a establecer un sistema de emprego semiprotegido». Posteriormente, o 3 de decembro de 2002, os mesmos interlocutores asinan un segundo acordo sobre medidas para mellorar as oportunidades de emprego das persoas con discapacidade.

Como se explicou máis arriba, o emprego con apoio é o emprego das persoas con discapacidade integrado na comunidade dentro das empresas ordinarias, proporcionándolles os apoios necesarios dentro e fóra do lugar do traballo ao longo da vida laboral. Debe reunir condicións similares en tarefas e soldo ás doutros traballadores sen discapacidade que ocupen un posto equiparable dentro da mesma empresa. Estados Unidos foi o primeiro país que apostou, xa finais da década do setenta, por incorporar nas empresas os discapacitados non só físicos, senón tamén psíquicos, a través do denominado emprego con apoio.

A finalidade deste tipo de emprego é que as persoas con discapacidade desenvolvan habilidades básicas, sociais e laborais co fin de melloraren as súas posibilidades de integración sociolaboral en xeral e na empresa ordinaria en particular. Así, consiste nun sistema estruturado de formación real no posto de traballo que lles vai permitir a estas persoas adquiriren as destrezas, habilidades e coñecementos que o seu posto de traballo demanda, así como tamén atenderá outros aspectos complementarios como poden ser a autonomía nos desprazamentos, o control de horarios, as relacións sociais cos superiores, os compañeiros da empresa e a súa actividade xeral diaria. O obxectivo é lograr un traballo remunerado e mantelo unha vez conseguido.

A diferenza fundamental do emprego con apoio a respecto doutros programas radica, como pode verse, na figura do/a preparador/a laboral, cuxa misión é a de formar as persoas nas tarefas específicas do posto de traballo e axudalas a relacionarse cos seus compañeiros de formación. Este apoio vai retirándose gradualmente, até que só queda

del un control periódico, de forma que nunca se produce a desvinculación total dos tutelados. De igual maneira, no emprego con apoio os traballadores discapacitados forman parte dun persoal composto por traballadores «normais», ao contrario que nos centros especiais de emprego, en que só participan persoas discapacitadas, o que moitos consideran contraproducente se o que se persegue é instaurar finalmente a integración social das persoas con discapacidade.

En calquera caso e a pesar da situación actual, existen diferentes asociacións e fundacións que se adheriron e mesmo crearon proxectos de emprego con apoio, e tamén distintos organismos oficiais e centros ocupacionais e especiais, tanto privados como públicos ou concertados, consideraron viable esta opción, na idea de que na actualidade os procesos de maduración, de desenvolvemento individual e de satisfacción persoal pasan pola formación para realizar un traballo e pola inserción no mundo laboral. Así o considera o Real decreto 870/2007, do 2 de xullo, polo que se regula o programa de emprego con apoio como medida de fomento do emprego de persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo³³, que no artigo 2.1 define o emprego con apoio deste xeito:

Enténdese por emprego con apoio o conxunto de accións de orientación e acompañamento individualizado no posto de traballo, prestadas por preparadores laborais especializados, que teñen por obxecto facilitar a adaptación social e laboral de traballadores con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral en empresas do mercado ordinario de traballo en condicións similares ao resto dos traballadores que desempeñan postos equivalentes.

Mentres tanto, no artigo 3 define quen son os seus destinatarios:

1. Os destinatarios finais do programa de emprego con apoio serán traballadores con discapacidade inscritos nos servizos públicos de Emprego como demandantes de emprego non ocupados, ben como traballadores con discapacidade contratados por centros especiais de emprego, sempre que, en ambos os casos, se encontren nalgún dos supostos que se describen a seguir:

³³ BOE do 14 de xullo de 2007.

a) Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con discapacidade intelectual cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 33%.

b) Persoas con discapacidade física ou sensorial cun grao de minusvalidez recoñecido igual ou superior ao 65%.

2. Os traballadores deberán ser contratados por unha empresa do mercado ordinario de traballo para seren empregados efectivamente na organización produtiva da empresa mediante un contrato indefinido ou de duración determinada, sempre que a duración do contrato sexa, neste caso, como mínimo de seis meses. No suposto de contratación a tempo parcial, a xornada de traballo será polo menos do 50 por 100 da xornada dun traballador a tempo completo comparable.

Estas empresas terán dereito aos beneficios previstos na normativa sobre contratación de traballadores con discapacidade nos termos establecidos nela.

3. En caso de que o traballador con discapacidade contratado procedese do cadro de persoal dun centro especial de emprego, pasará á situación de excedencia voluntaria nese centro nas condicións que establecen o artigo 46.2 e 5 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e, se for o caso, o convenio colectivo de aplicación.

As entidades promotoras do emprego con apoio defínense (artigo 4) como aquelas que, ao longo do proceso de inserción laboral, se farán cargo das funcións de mediación laboral, formación no posto de traballo, apoio e seguimento dos traballadores. A mediación laboral, como función básica da entidade promotora, será desenvolvida por un/ha preparador/a laboral ou ben por un equipo profesional cuxas funcións veñen reguladas no artigo 8. Poderán ter tal condición as entidades públicas e privadas sen ánimo de lucro que a administración competente, logo de avaliación, determine que poden levar a cabo tales funcións, para o que necesitarán estar inscritas no rexistro de entidades promotoras de emprego con apoio (artigos 5 e 6).

Por outra banda, terán a consideración de entidades empregadoras aquelas empresas ou organismos públicos en que se desenvolveren procesos de emprego con apoio³⁴ tendentes á integración permanente de persoas con discapacidade.

³⁴ Os devanditos procesos contan con diversas modalidades.

Cando o emprego con apoio se desenvolva mediante enclaves de acordo co Real decreto 290/2004, do 20 de febreiro, polo que se regulan os enclaves laborais como medida de fomento do emprego das persoas con discapacidade³⁵, o vínculo laboral conservarase ou formalizarase, de ser o caso, entre a persoa con discapacidade e a entidade promotora, aínda que a actividade laboral se desempeñará na entidade empregadora. Poden usarse todas as modalidades de contratación, incluído o contrato para a formación, e ao enclave seralle de aplicación con carácter subsidiario o disposto na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal³⁶ (capítulos III e IV). A relación entre as entidades promotora e empregadora basearase nun convenio de colaboración e posta a disposición. Canto ás relacións laborais na entidade empregadora, trátase das seguintes:

- A entidade empregadora exerce as actividades de control e dirección dos traballadores.
- A entidade empregadora será a responsable da protección en materia de seguridade e saúde no traballo dos traballadores.
- Os traballadores será remunerados de acordo co convenio colectivo da entidade empregadora.

Canto aos límites do enclave, concréntanse en que a súa duración será de tres anos. Pasado ese prazo a entidade empregadora debe contratar directamente por un período de tres anos parte do volume de traballadores con discapacidade acollidos (cando menos un). De non cumprir con isto non podería beneficiarse do enclave durante tres anos como mínimo.

No entanto, máis adiante a Lei 35/2010, do 17 de setembro, ampliou de forma excepcional até o 31 de decembro de 2012 unha duración máxima de seis anos para os enclaves laborais regulados no Real decreto 290/2004; ademais, na disposición transitoria undécima figura que o Goberno poderá modificar a duración dos enclaves laborais³⁷.

³⁵ BOE do 21 de febreiro de 2004.

³⁶ BOE do 2 de xuño de 1994.

³⁷ Os seus artigos 12 e 13, sobre incentivos para a contratación pola empresa colaboradora de traballadores con discapacidade que presentan especiais dificultades para o acceso ao mercado ordinario de traballo e incentivos para a contratación pola empresa colaboradora doutros traballadores con discapacidade do enclave, respectivamente, foron modificados polo Real decreto lei 3/2011, do 18 de febreiro, e o Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro.