



UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Facultade de
Ciencias do Traballo

GRAO EN RELACIÓNS LABORAIS E RECURSOS HUMANOS

**EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN
ESPAÑA**

O ACCESO O EMPREGO DAS PERSOAS DISCAPACITADAS EN ESPAÑA

ACCESS TO EMPLOYMENT OF DISABLED PEOPLE IN SPAIN

TRABALLO FIN DE GRADO. CURSO: 2015/2016

APELIDOS E NOME: AGUIAR LAMAS SANDRA

DNI:

DIRECTOR: JOSÉ LOPEZ COIRA

RESUMEN

Resumen: Como ya sabemos, las personas con discapacidad están dentro de un grupo social que parte con desventaja a la hora de acceder al empleo, pues se trata de personas con riesgo de exclusión social. Es por ello que el objetivo principal del presente trabajo es conocer qué leyes regulan la integración laboral de estos y las características de sus contratos, al mismo tiempo que pretende determinar qué tipo de incentivos son los que España utiliza para animar a sus empresarios a contratar a estas personas, así como las obligaciones de las empresas en este ámbito. Además, se estudiarán los diferentes tipos de centros que se pueden constituir para que el acceso de los discapacitados al empleo no les resulte tan dificultoso. Por último, se ofrecerán gráficas sobre su situación en España, y se presentarán diferentes empresas españolas que ejercen la encomiable labor de evitar la exclusión social por razón de discapacidad.

Palabras Clave: Discapacitados, Equipos Multiprofesionales, Centros Especiales de Empleo, Centros Ocupacionales, Enclaves Laborales, Cuota de reserva, Contrato de trabajo.

Abstract: As we know people with disabilities are in a social group that starts with a disadvantage in access to employment, since they belong to a group of people at risk of social exclusion. It is for this reason that the main objective of this work is to know what laws regulate the employment of these and characteristics of their contracts, while is to determine what kind of incentives are with which Spain praises entrepreneurs in this country to hire these people, as well as the obligations of the companies in this field. Furthermore we will try to share different types of centers can be in this country for the access of the disabled to work, they may not be so difficult. Finally, a statistic of the situation in Spain is added, and different Spanish companies engaged in this work to try to eliminate this risk of social exclusion will be presented.

Keywords: Disabled people, Multidisciplinary teams, Special employmen centers, Occupational centers, Occupational enclave, Booking fee, Work contract.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO	2
3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA.....	3
4. LEGISLACIÓN VIGENTE EN ESPAÑA EN MATERIA DE PERSONAS DISCAPACITADAS	4
5. DIFERENTES TIPOS DE CENTROS QUE EXISTEN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9
5.1. Centros Especiales de Empleo	9
5.2. Centros Ocupacionales	11
5.3. Enclaves Laborales	12
6. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES	14
7. CUOTAS DE RESERVA.....	20
8. BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS.....	23
9. CASOS CONCRETOS	27
10. CONCLUSIONES.....	34
11. BIBLIOGRAFÍA.....	36
12. ANEXOS	39

1. INTRODUCCIÓN

En nuestro país existen varios grupos con riesgo de exclusión social y, entre ellos, está el que vamos a tratar en el presente documento, que afecta a casi 2,5 millones de personas: es el caso de las personas con discapacidad.

En España se reflejan los derechos y obligaciones de estos en el *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, el cual comienza por establecer el concepto teórico de “persona con discapacidad”, diciendo al respecto que son aquellas que *"presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás."*¹

Además, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

A todo esto, cabe decir que el procedimiento para el reconocimiento, la declaración y la calificación del grado de discapacidad se rige por el *Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*.² La calificación del grado de discapacidad responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante unos determinados baremos descritos en el Real Decreto mencionado, siendo tanto objeto de valoración las discapacidades que presente la persona como, en su caso, los factores complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración

¹ Artículo 1; *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*.

² Artículo 4; *Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*.

social. Asimismo, será competencia reconocer este grado de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieren sido transferidas dichas funciones, y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales en el caso de Ceuta y Melilla.

Es por ello que, con el presente trabajo, se pretende exponer la situación laboral que actualmente viven las personas con discapacidad, y si la normativa vigente es beneficiosa para los intereses de los trabajadores con discapacidad, si el beneficio es para el empresario únicamente o, si por el contrario, ambos tienen algún tipo de beneficio, ya sea económico, legal o de ámbito social.

Por otra parte, pretende mostrar y diferenciar los diferentes tipos de entes que se pueden constituir en España para que el acceso de las personas discapacitadas al mundo laboral sea más favorable y por ende, facilite su integración social.

Por tanto, vamos a tratar temas de ámbito jurídico-laboral, es decir, vamos a ver que existen diferentes normativas para cada situación, que, entre otras cosas, aclaran los derechos y deberes que tienen como trabajadores las personas discapacitadas; además, veremos qué tipos de contratos están vigentes actualmente en España, y al mismo tiempo, veremos cómo el Estado contribuye a que la integración social de estas personas sea cada día más favorable y, por tanto, haya menos recelo a contratar a personas con discapacidad.

Por último, plantearé los derechos, deberes y obligaciones que tienen los empresarios a la hora de contratar personas con discapacidad, así como el funcionamiento de algunos entes nacionales y como contribuyen a la integración laboral de estas personas.

2. MARCO TEÓRICO

Las personas con discapacidad sufren una situación excluyente, que provoca que tengan más probabilidad de vivir en la pobreza, una buena parte de los individuos necesitan de su trabajo no sólo para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, sino, también, para realizarse como personas y sentirse útiles para los demás y para sí mismos. Es por ello que tener un empleo se considera algo más que contar con un salario: supone para esa persona sentir que tiene un lugar en la sociedad.

A pesar de que fueron varios los intentos para forjar una normativa que regulase la situación de las personas con discapacidad, no fue hasta 2006 que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la “*Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*”, que se ha venido implantando paulatinamente en los países miembros, y que tiene como objetivo promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, promoviendo, a la vez, el respeto a su inherente dignidad.

A raíz de esta, fueron surgiendo diferentes normas y leyes de ámbito universal, europeo y, por supuesto, también de ámbito estatal referentes a este aspecto, las cuales serán de estudio pormenorizado a lo largo del presente trabajo.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGIA

3.1. Objetivos

A continuación se exponen los objetivos, tanto generales como específicos, que se pretenden alcanzar en el presente trabajo:

3.1.1. Objetivos generales:

1. Conocer la normativa jurídica que afecta a las personas con discapacidad.
2. Valorar si la legislación laboral a la que están sujetas este tipo de personas es beneficiosa o si, por el contrario, es discriminatoria.
3. Determinar qué obligaciones debe cumplir la empresa en España y qué debe hacer en el caso de ser imposible cumplir estas.
4. Determinar qué tipo de ayudas proporciona el Estado español para integrar realmente a estas personas en la sociedad.

3.1.2. Objetivos específicos:

1. Conocer qué empresas suelen colaborar con la integración laboral y social de las personas con discapacidad.
2. Conocer si el hecho de establecerse como Centro Especial de Empleo, es más beneficioso o, por el contrario, perjudica más a la persona trabajadora con discapacidad.

3.2. Método de trabajo

Para la realización de este trabajo he acudido a varios tipos de fuentes, ya que considero que, en un tema de ámbito social, el hecho de obtener puntos de vista desde una perspectiva real es importante. A continuación, describiré los tipos de fuentes que he utilizado:

3.2.1. Fuentes Primarias

Se ha realizado una entrevista personal o, en su defecto, telefónica, con alguna de las diferentes empresas y centros especiales de empleo de la comarca de Ferrolterra y alguna de ámbito nacional, para así poder conocer desde dentro el funcionamiento de las mismas y conocer aspectos que, a través de otras fuentes, no se hubiesen podido saber.

3.2.2. Fuentes Secundarias

Como no podía ser de otra manera, ya que en el presente trabajo se tratan temas jurídicos, se ha tenido que acudir también a los textos legales: la Constitución Española, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Reales Decretos específicos de cada una de las materias tratadas a lo largo del trabajo, etc. Además, me he sustentado en libros, artículos de prensa, páginas web oficiales, entre otros.

4. LEGISLACIÓN VIGENTE EN ESPAÑA EN MATERIA DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Para empezar a tratar este tema es importante comentar primero la normativa que está vigente en este sentido, y es que existe normativa de ámbito europeo, nacional e incluso autonómico³.

Normativa de ámbito universal:

Declaración Universal de los Derechos Humanos: una vez aprobada y proclamada, la Asamblea General pidió a todos los países miembros que publicaran este texto y

³ Los derechos humanos son universales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con discapacidad. En las últimas décadas se ha avanzado en la promulgación de los derechos de estas personas con el objetivo de provocar un cambio social que asegure su plena inclusión en la sociedad. Sin embargo, aún existen barreras que impiden su participación activa en la misma.

dispusieran que fuera extendido en todas las escuelas y centros de enseñanza. Así, la Asamblea proclama esta Declaración como un ideal común por el que todos los estados miembros deben esforzarse, para que tanto los individuos como las instituciones promuevan, mediante la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, con medidas progresivas, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los estados miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

La Organización Internacional del Trabajo, presenta la *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad (2014-2017)*: Esta tiene por objeto lograr seis resultados distintos, interrelacionados, que se complementan entre si y que son respaldados por medidas eficaces de comunicación interna y externa. Estos seis resultados a lograr son:

1. Mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad.
2. Incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes, es decir, que las cuestiones relacionadas con la discapacidad tengan la visibilidad en toda la gama de medios de acción de la OIT.
3. Prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la OIT.
4. Promoción de prácticas internas incluyentes de la OIT para las personas con discapacidad.
5. Una base de conocimientos más sólida.
6. Cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas.

Normativa de ámbito europeo:

La Unión Europea es responsable de la política de empleo y asuntos sociales correspondiente a los gobiernos nacionales. Ha creado una serie de normas para que en todos los países de la UE tengan unos criterios mínimos y claros en los que basarse a la hora de hacer sus propias leyes, siempre con unos valores comunes.

Sabiendo que una de cada seis personas tiene discapacidad en la Unión Europea, esta pretende defender y fomentar unos valores comunes, dentro del respeto a las tradiciones culturales de cada Estado miembro, tratando de fomentar un desarrollo equilibrado y

sostenible; y por ello cuenta con varias normas fundamentales que hacen referencia a este tema:

Carta de los derechos fundamentales de la UE: la Carta no tenía carácter jurídicamente vinculante hasta la adopción del proyecto de Constitución para Europa, si bien, como consecuencia del fracaso del proceso de ratificación de la misma, la Carta siguió siendo una simple declaración de derechos hasta a adopción del Tratado de Lisboa. El uno de Diciembre de dos mil nueve pasó a ser jurídicamente vinculante, según el artículo seis del Tratado de la Unión Europea.

Esta reúne en un único documento los derechos que, hasta ahora, se repartían en distintos instrumentos legislativos, como las legislaciones nacionales y comunitarias, así como los Convenios internacionales del Consejo de Europa, de las Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Al dar mayor visibilidad y claridad a los derechos fundamentales, establece una seguridad jurídica dentro de la UE. Incluye un preámbulo introductorio, siete capítulos y un total de cincuenta y cuatro artículos, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por motivos de discapacidad en su artículo veintiuno, y reconociendo el derecho de las personas con discapacidad a la autonomía, la integración social y profesional, y la participación en la vida de la comunidad en su artículo veintiséis.

La Carta es aplicable a las instituciones europeas, en cumplimiento del principio de subsidiariedad, y en ningún caso puede exceder las competencias y las tareas que los Tratados le confieren; además también se podrá aplicar a los países de la UE cuando aplican la legislación comunitaria.

Tratado de funcionamiento de la Unión Europea: este, junto con el Tratado de la Unión Europea, constituyen los Tratados sobre los que se fundamenta la Unión, y ambos tienen la misma validez jurídica, su finalidad es mejorar constantemente las condiciones de vida y de trabajo de sus pueblos. Asimismo, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, tal y como dicta el artículo diez de este Tratado.

Estrategia Europea 2020: es la estrategia de crecimiento de la UE para esta década. La UE ha establecido para 2020 cinco ambiciosos, pero alcanzables, objetivos en materia de

empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. Para garantizar que cada Estado miembro adapte la *Estrategia Europa 2020* a su situación particular, la Comisión Europea propone que los objetivos de la UE se traduzcan en objetivos y trayectorias nacionales, es por ello que en España se aprueba el ***Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016***, el cual sigue y asume en su contenido las Recomendaciones Específicas para España emitidas por el Consejo de la UE.

Normativa de ámbito nacional:

En España la primera norma de nuestro ordenamiento jurídico, la ***Constitución*** (CE), hace referencia en el artículo 49⁴, entre los principios rectores de nuestra política económica y laboral (Capítulo Tercero del Título Primero), a la discapacidad.

La Constitución de supremacía normativa en un doble plano:

1. Supremacía formal (no puede ser modificada ni derogada por ninguna otra norma)
2. Supremacía material (despliega los efectos propios de cualquier otra norma: debe ser cumplida por sus destinatarios y aplicada por los Tribunales de Justicia; y deroga las normas anteriores que se opongan a sus disposiciones y determina la invalidez de cualquier norma o acto producidos con posterioridad a su entrada en vigor).

El artículo 49 CE –como decía- supone el primer escalón legislativo para la integración social de las personas con discapacidad, puesto que es un mandato directo a los poderes públicos, haciendo obligatoria una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que darán la atención individualizada que requieren. El objetivo último es que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluyendo el derecho al trabajo que está reconocido en su artículo 35.

La ***Ley del Estatuto de los Trabajadores***, aprobado en la actualidad por el Real Decreto legislativo 2/2015, de veintitrés de octubre, en su artículo diecisiete, señala que no podrá existir discriminación de ningún tipo, incluido el caso de las personas con discapacidad.

⁴ Artículo 49 *Constitución Española de 1978*, dicta “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.”

A raíz de esto último, surgen los diferentes **Convenios Colectivos**, que son acuerdos entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, siempre sujeto a lo previsto en el Título Tercero de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo en estos pactar cláusulas específicas que mejoren la situación de las personas con discapacidad. En España, existe el “*Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*”.

Además, existen otras normas que regulan la situación de los minusválidos, algunas de ellas son:

1) *Ley 1/2013, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General del derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, la cual tiene como ley precedente la Ley 13/1982, de integración social del minusválido (LISMI).

2) *Real Decreto 2274/1985, por el que se regulan os centros ocupacionales de empleo.*

3) *Real Decreto 1368/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.*

4) *Real Decreto 290/2004, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.*

5) *Real Decreto 364/2005, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad*, cuya norma anterior la Ley 27/2000, de Medidas Alternativas.

Estas últimas las comentaremos más en profundidad a lo largo del presente trabajo.

Normativa de ámbito autonómico:

Las Comunidades Autónomas no tienen capacidad para legislar y, por tanto, en este caso no existen leyes que rijan la situación de las personas con discapacidad. En particular, Galicia se basa en proporcionar ayudas y subvenciones que fomenten su contratación o incluso presentar programas de empleo. Algunas de estas subvenciones o ayudas son:

1) *Programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo*; la cual tiene por objeto subvencionar las entidades promotoras de proyectos de empleo con apoyo para financiar los costes laborales y de la Seguridad Social de los preparadores laborales contratados para dar apoyo a estos.

2) *Subvención por la contratación de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.*

3) *Subvención de las entidades asociativas de los centros especiales de empleo.*

4) *Subvención del coste salarial para el mantenimiento de centros especiales de empleo.*

5) *Proyectos de creación o ampliación del cuadro de personal centros especiales de empleo.*

6) *Subvenciones para el mantenimiento de centros especiales de empleo.*

7) *Subvenciones a las unidades de apoyo a la actividad profesional de los centros especiales de empleo.*

5. DIFERENTES TIPOS DE CENTROS QUE EXISTEN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para comenzar este punto, diremos primero que, según el último Informe Anual del Mercado de Trabajo Estatal, publicado en el año dos mil quince por el Servicio Público de Empleo Estatal, y elaborado con datos del dos mil catorce, los datos estadísticos de la contratación de este grupo de personas ha experimentado un comportamiento muy positivo en los últimos años, y es que suponen el 1,21% de los contratos registrados en ese año.

5.1. Centros Especiales de Empleo

Según el artículo cuarenta y tres de la *Ley 1/2013, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, los Centros Especiales de Empleo, a partir de ahora CC EE E, son definidos como⁵, aquellos centros cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Además, estos deberán prestar servicios de ajuste personal y social, que requieran dichas personas según sus circunstancias, a través de las unidades de apoyo.

⁵ Artículo 43; *Ley 1/2013, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.*

Sabiendo que, los *servicios de ajuste personal y social*, permiten ayudar a superar las barreras, o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los CC EE E tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, y en la permanencia y progresión en el mismo.

La plantilla de los CC EE E estará compuesto por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza de la actividad productiva y, en todo caso, por el 70% de aquella y solicitando previamente la calificación de CC EE E a la administración competente.

A tenor del *Real Decreto 1368/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo*, serán sujetos de este tipo de relación laboral, por un lado, los trabajadores con una minusvalía reconocida en grado igual o superior al 33% y, por tanto, una disminución de su capacidad de trabajo, por otro, la constitución de estos centros pueden ser realizada por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, o, por entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica de obrar para ser empresarios. Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro y, por supuesto, es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal, o en el de la correspondiente Administración Autonómica.

Los trabajadores podrán concertar por sí mismos el contrato con estos centros cuando, de conformidad con lo establecido en los artículos seis y siete del LET, tengan plena capacidad de obrar según lo dispuesto en el Código Civil, o teniendo la capacidad de obrar limitada, hubiesen obtenido una autorización de su representante legal.

En los CC EE E, todos los trabajadores con discapacidad deberán acceder desde la correspondiente Oficina de Empleo, la cual clasificará a los demandantes de empleo protegidos en razón del tipo y grado de minusvalía que tuviesen reconocido por los Equipos Multiprofesionales⁶ y también valorará la adecuación del candidato a las características del puesto de trabajo solicitado.

⁶ Artículo 12; *RD 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de los derechos las personas con discapacidad y de su inclusión social*

En este caso, los contratos deberán ser formalizados por escrito y con cuadruplicado ejemplar y se presentarán para su registro y visado en la Oficina de Empleo correspondiente. El objeto de estos contratos para el trabajador minusválido debe ser productivo y remunerado, adecuándose a las circunstancias individuales del trabajador, favoreciendo así su adaptación y su posterior integración laboral; el encargado de valorar el grado de adaptación es el Equipo Multiprofesional que los someterá a una revisión al menos cada dos años.

Además, cabe decir que en España, hasta hace poco tiempo, los contratos de trabajo tenían un modelo exclusivo para los CC EE E, pero en la actualidad todos los contratos son iguales, sin distinción, la única peculiaridad es que en las “Cláusulas específicas” del contrato se debe marcar la opción de “Cláusula específica de personas con discapacidad en CC EE E”, pudiendo así acceder a los beneficios de los que este tipo de centros pueden gozar.

Por último, mencionar el elevado número de absentismo que existe en los CC EE E con respecto a una empresa ordinaria, lo cual se debe a que los trabajadores por sus dificultades psíquicas, físicas o sensoriales son más propensos a que su enfermedad aumente llevándoles a faltar al trabajo con más frecuencia.

5.2. Centros Ocupacionales

Vienen regulados en el *Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.*

Estos constituyen un servicio social para el desarrollo personal de los discapacitados para que estos puedan integrarse socialmente, permitiéndoles superar los obstáculos individuales que la discapacidad les supone y, por tanto, tienen la finalidad de proporcionarles servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social, cuando por su grado de discapacidad les sea difícil integrarse en una empresa o en un CC EE E, es decir, no tienen carácter de centro de trabajo en ningún caso.⁷

⁷ Artículo 2; *RD 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.*

Podrán ser creados por las Administraciones Públicas y por Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro y la calificación e inscripción se efectuara en el Registro de Centros Ocupacionales del Instituto Nacional de Servicios Sociales o, en su caso, en el Registro del Organismo competente de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Además, su financiación dependerá de quien haya sido el promotor del mismo, es decir, si han sido promovidos por una Administración Pública serán financiados con cargo a sus propios presupuestos y, por otro lado, cuando se trate de instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro podrán obtener subvenciones de sostenimiento que tengan establecidas para este fin las Administraciones Públicas en sus presupuestos.

Su sistema de trabajo tenderá a favorecer la futura incorporación del minusválido al trabajo productivo, y podrán establecer recompensas o premios con el fin de motivar la integración en las actividades del centro, pero estas recompensas o premios deberán estar supervisados por los Equipos Multiprofesionales.

Estos centros deben tener en plantilla a profesionales de carácter técnico y de apoyo, siendo las titulaciones de estos adecuadas a las diferentes actividades que se realicen en el centro. Y por supuesto, las instalaciones deberán estar correctamente adecuadas para prestar sus servicios.

5.3. Enclaves Laborales

Estos vienen regulados en el *Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento al empleo de las personas con discapacidad.*

Se entiende por enclave laboral el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro de empleo, calificado como tal, cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con

discapacidad del CC EE E se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.⁸

El contrato con los enclaves laborales debe reunir una serie de contenidos mínimos (identificación de las partes, determinación de la obra o servicio objeto del contrato, del centro de trabajo, duración, número de trabajadores y precio convenido). En este caso los trabajadores serán personas con discapacidad pertenecientes a un centro especial de empleo.

Además, como mínimo el 60% de los trabajadores del enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, en concreto:

1. Personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
2. Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
3. Las mujeres con discapacidad no mencionadas anteriormente con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del total del enclave.

El otro 40% restante de los trabajadores del enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido de, como mínimo, el 33%.

Por otra parte, el 75% de los trabajadores tendrá una antigüedad mínima de 3 meses en el CC EE E. Los trabajadores, al ingresar en la empresa colaboradora, pasarán a situación de *excedencia voluntaria* en el CC EE E en las condiciones que el convenio colectivo establezca o, en su defecto, el *artículo 46.2 y 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, que dicta lo siguiente: “2. *El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia*”. “5. *El trabajador*

⁸ Artículo 1; Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento al empleo de las personas con discapacidad.

excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”.

Una vez finalizado el contrato de enclave, todos los trabajadores seguirán manteniendo su relación laboral con el CC EE E, salvo aquellos que hubieran sido contratados únicamente para trabajar en este bajo la modalidad de obra o servicio determinado o aquellos que se incorporen a la empresa colaboradora.

La duración de estos será como mínimo de tres meses y como máximo de tres años, pudiendo prorrogarse hasta un máximo de seis años cuando se acredite la contratación indefinida por la empresa colaboradora u otra empresa ordinaria de un trabajador con discapacidad del enclave (en empresas de hasta veinte trabajadores) y de dos (en empresas con más de veinte trabajadores). Una vez transcurridos los seis años de duración máxima, el enclave finaliza, no impidiendo que el CC EE E y la empresa colaboradora suscriban un nuevo contrato de enclave para otra actividad.⁹

Por último, cabe mencionar que, según la Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo, estos están presentes tan solo en el 9,59% de los centros.

6. TIPOS DE CONTRATOS LABORALES

En España, en la actualidad, existen cuatro grandes grupos de tipos de contratos de trabajo, los cuales, cada uno de ellos, puede incluir cláusulas específicas para determinados grupos de personas o en relación al ente que lleve a cabo dicho contrato. Por tanto, vamos a explicar cada uno de ellos, basándonos exclusivamente en las personas discapacitadas.

Para ello, empezaremos diciendo las características que deben tener los trabajadores para ser contratados:

- Debe tratarse de un trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33%, reconocido como tal por el organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida

⁹ Artículo 5; Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento al empleo de las personas con discapacidad.

una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos a la formalización del contrato. No será de aplicación en el supuesto de contratación de trabajadores con discapacidad procedentes de CC EE E tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al CC EE E de procedencia o a otro CC EE E. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de trabajadores con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo. Esta exclusión no será aplicar cuando la finalización de los contratos sea por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

1. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
2. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

A continuación pasaremos a especificar los tipos de contratos y sus características individuales:

El ***contrato indefinido ordinario*** es aquel que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios, y puede celebrarse tanto en jornadas parciales como completas.

En el caso de que esta contratación sea llevada a cabo por un Centro Especial de Empleo, los trabajadores deberán cumplir los requisitos ya mencionados, estos deben facilitar la adaptación profesional del trabajador para desempeñar las tareas de su puesto de trabajo o completar la formación necesaria para el mismo, podrá realizarse un período de adaptación, considerado como “período de prueba”, que no excederá en ningún caso de 6 meses; la necesidad de que exista este periodo será valorado por el Equipo Multiprofesional. La jornada laboral vendrá dispuesta por lo establecido en el Capítulo II, Sección Quinta, del Título I de la LET, sin perjuicio de que no se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo; no podrán realizar horas extraordinarias salvo por fuerza mayor; el trabajador, siempre con aviso y justificación previos, podrá ejercer su derecho a ausentarse del trabajo por cuestiones médicas y/o para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, siempre remunerado a no ser que se exceda de diez días en un mismo semestre.

El trabajo a realizar por el trabajador discapacitado en los CC EE E deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador y favoreciendo su adaptación personal y social. Para garantizar esto, el Equipo Multiprofesional les someterá a revisión al menos cada dos años: si el resultado fuese negativo, deberá declarar la inadecuación del mismo, colocando al trabajador en otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro, y en el caso de no ser posible se cesará la prestación de servicios.

Por último, también se puede dar el caso de que el contrato lo lleve a cabo un Enclave Laboral. Este tipo de contrato está sujeto a la *R.D. 290/2004, de veinte de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad*. Por tanto, en este caso cabe resaltar que una vez finalizado el contrato entre la empresa colaboradora y el centro especial de empleo, todos los trabajadores con discapacidad que hubieran prestado servicios en el enclave laboral seguirán manteniendo su relación laboral con el centro especial de empleo, salvo aquellos que hubieran sido contratados para trabajar en el enclave bajo la modalidad de obra o servicio determinado.

El ***contrato temporal o de fomento de empleo*** es aquel que tiene por objeto e establecimiento de una relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado, con una duración de entre doce meses y tres años, con prórrogas no

inferiores a 12 meses, pudiéndose establecer una jornada completa o parcial; al contrario que los contratos indefinidos, estos solo tendrán formalidad si son realizados por escrito. Existen varias causas que pueden llevar a este tipo de contratos con temporalidad.

Los trabajadores deberán cumplir los mismos requisitos establecidos para la contratación indefinida mencionada con anterioridad. Y estos tendrán el derecho de percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio, una vez finalizado el contrato de trabajo.

En el caso de que la empresa hubiese despedido en los doce meses anteriores a una nueva contratación, de un contrato indefinido por despido improcedente o por despido colectivo, ésta deberá solicitar trabajadores siempre en la Oficina de Empleo correspondiente.

Los que sean llevados a cabo por los Centros Especiales de Empleo, podrán ajustarse a cualquier modalidad del contrato de duración determinada establecida en el ET, exceptuando el contrato de trabajo a distancia. En los casos en que se realice un contrato de formación, este estará ajustado a lo dispuesto en el artículo once del ET, es decir, la duración máxima podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional y cuando el trabajador, debido a su minusvalía o circunstancias personales y profesionales, no haya alcanzado el nivel mínimo de conocimientos para desempeñar su puesto de trabajo, sin exceder esta ampliación de seis meses. Al mismo tiempo, el Equipo Multiprofesional deberá informar del Plan de formación.

En los contratos celebrados a través de los CC EE E podrá también establecerse un periodo de adaptación que no podrá exceder de 6 meses. Y en lo referente a la jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se regirá por lo establecido en la LET, concretamente en la Sección quinta del Capítulo II del Título I.

Las empresas también obtendrán en este caso incentivos, beneficios o subvenciones por la contratación de personas con discapacidad bajo los contratos temporales o de fomento de empleo.

El ***contrato para la formación*** tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. El trabajo debe estar relacionado con el perfil

profesional del título de formación o del certificado de profesionalidad. No se podrá contratar por más del periodo máximo de contratación en la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional, y tampoco se podrá contratar a un trabajador que ya haya desempeñado ese puesto en la misma empresa por un tiempo superior a doce meses.

Este tipo de contratos suele tener unos límites máximo y mínimo de edad de la persona a contratar, pero en el caso de los discapacitados no existe ningún tipo de limitación. Y la retribución será la fijada en Convenio, eso sí, sin que pueda ser inferior al SMI en función del trabajo efectivo.

Con respecto a la duración, estos estarán comprendidos entre uno y tres años, aunque en el caso de los discapacitados, podrá ampliarse hasta cuatro años siempre que el Servicio Público de Empleo lo admita. El tiempo efectivo de trabajo, no podrá superar el 75% de la jornada laboral durante el primer año de contrato, y durante el segundo y tercer año, o cuarto si procede, será del 85% de la jornada máxima, debiendo dedicar el tiempo restante a la formación teórica; y para las personas con discapacidad intelectual podrá dedicarse hasta un 25% del tiempo de trabajo efectivo a realizar procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social. Cabe decir que, en los CC EE E no será necesario fijar un tiempo dedicado a la formación teórica cuando el contrato se haya realizado con una persona con discapacidad psíquica cuyo grado de discapacidad no le permita realizar aquella, pudiendo la empresa en esta situación designar a otro trabajador para que supervise y realice un seguimiento del discapacitado a lo largo del proceso formativo. La oferta formativa podrá flexibilizarse así como facilitar de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con lo que establece el *Real Decreto 1529/2012 de ocho de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de formación profesional dual*, que dicta entre otras cuestiones, las diferentes modalidades de impartición de la llamada “Formación Dual”:

1. Presencial (en el centro formativo o en la empresa, de forma exclusiva en la empresa o como colaboración con el centro de formación).
2. A distancia (tele-formación o mixta).

El *Contrato en prácticas* tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, ya que no solo se trata de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados. Podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con la *Ley Orgánica 5/2002, de diecinueve de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional*.

El plazo en estos contratos es de cinco años desde la obtención del título, sin perjuicio de que los menores de treinta años de edad, no tendrán límite y, en el caso de las personas discapacitadas, el plazo desde la obtención de la titulación será de siete años, y no existirá límite alguno para los menores de treinta y cinco años.

La duración estará comprendida entre los seis meses y los dos años, dentro de cuyos límites los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses cada una. El periodo de prueba no podrá superar el mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores con título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni dos meses para los celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en convenio colectivo. Es importante decir también, que, no se podrá contratar en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación o certificado de profesionalidad, y tampoco en el caso de superar los dos años en la misma empresa, bajo este tipo de contratación, aunque la titulación sea diferente.

La retribución, a no ser que se disponga otra cosa en Convenio Colectivo, no será inferior al 60% o al 75% del salario estipulado en Convenio Colectivo para el puesto a desempeñar, durante el primer y segundo año de vigencia.

En todos los contratos mencionados, la empresa puede obtener una serie de ayudas, bonificaciones, subvenciones o incentivos, que varíaran dependiendo del tipo de entidad que los lleve a cabo y del tipo de contrato del que se trate. Estos beneficios serán mencionados en el Apartado 7 de este documento.

7. CUOTAS DE RESERVA

El origen de la política de cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad se encuentra en Europa en los años posteriores a la 1ª Guerra Mundial, debido al elevado número de afectados por una discapacidad que está había dejado. Esta reserva de puestos se utilizaba en empresas con un determinado volumen de trabajadores, quedando obligadas las empresas a cumplir esta norma, teniendo consecuencias económicas el incumplimiento de esta. Esta norma fue ampliándose y cambiando con los años, y cada país fue desarrollando su propio sistema de cuotas y contribuciones.

Actualmente no se puede considerar como una modalidad de acceso al empleo para personas con discapacidad, pero si un apoyo para estas, contribuyendo cada día con más capacidad de generación de empleo.

Pues bien, en España también se utiliza este sistema de cuotas y queda establecido en el artículo 38.1 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, dictando que *“las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla”*.

El reiterado incumplimiento que se produjo respecto de la cuota de reserva por parte del sector empresarial, y con la finalidad de facilitar las formas en que se pudiera cumplir con dicha cuota, dado que muchas empresas justificaban su incumplimiento en la imposibilidad de poder contratar a personas con discapacidad cualificadas para los puestos de trabajo ofertados, dio lugar al *Real Decreto 27/2000, de Medidas Alternativas*, que ofrece en su artículo 1 una forma alternativa de cumplir con la obligación de reserva, y una excepcionalidad, el cual fue modificado y ampliado por el *Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad*.

Con respecto a la posibilidad de **exención** en la cuota de reserva, podrán acogerse a dicha medida, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo ochenta y tres de la LET o, también, a través de la ausencia de aquéllos, por opción voluntaria del empresario, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas

alternativas. Se entenderá que concurre, entre otras causas, la nota de excepcionalidad comentada anteriormente cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo o cuando existiendo demandante acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma. En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal (el antiguo Instituto Nacional de Empleo) o los Servicios Públicos de las CCAA con competencia para ello, deberán comunicar a la empresa la certificación sobre la existencia o inexistencia de demandantes de empleo, en el plazo de los dos meses siguientes a la recepción de la oferta.

Dicha certificación tendrá una validez de dos años, pudiendo ampliarse hasta un máximo de tres en función de la naturaleza de la actividad de la empresa.

Por otro lado están las ya mencionadas Medidas Alternativas, a las cuales podrá acogerse la empresa en orden a cumplir la cuota de reserva y siempre en beneficio del discapacitado, estas son las siguientes:

1ª. Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.

2ª. Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

3ª. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

4ª. Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el real decreto por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Asimismo, también se regula el importe de las medidas alternativas, que dependerá de la medida a tratar en cada caso; en las medidas 1, 2 y 4 tendrá que ser, al menos, 3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%; y en el caso de la medida 3 habrá de ser, como mínimo, de un importe de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador dejado de contratar por debajo del porcentaje establecido.

Por último, hemos de decir que, para calcular el número de trabajadores contratados a efectos de cumplir esta cuota de reserva, mensualmente se debe tener en cuenta:

1. El periodo de referencia para el cálculo son los últimos 12 meses.
2. Para calcular el número de trabajadores de la empresa, es decir, la media anual, se suman los siguientes tres tipos de contratos:
 - a) Contratos Indefinidos, donde cada contrato tiene el valor de 1 trabajador, ya sea este a tiempo parcial o completo.
 - b) Contratos Temporales, con duración > a un año, cada contrato tiene el valor de 1 trabajador.
 - c) Contratos Temporales, con duración \leq a un año, se sigue el siguiente calculo:
 - Entre doscientos y trescientos sesenta y cinco días de duración, tienen valor de un trabajador
 - Inferiores a doscientos días de duración, en este caso el cálculo sería:

Total días trabajados

200 días

8. BENEFICIOS PARA LAS EMPRESAS

Como ya se ha mencionado anteriormente, las empresas o centros que celebren contratos laborales con personas con discapacidad, independientemente del tipo de estos, tendrán el derecho de percibir una serie de incentivos (subvenciones, reducciones y/o bonificaciones). Por tanto, en este punto nos vamos a centrar en analizar esta cuestión:

- Para los **contratos indefinidos**, según la *Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo*, procedente del *Real Decreto 5/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo*, disponen de los siguientes beneficios:

Subvención de 3.097,- € por cada contrato celebrado a tiempo completo y, cuando el contrato sea celebrado a tiempo parcial, dicha subvención será proporcionalmente reducida a la jornada pactada. Y otra de 901,52.- € para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social de:

De forma anual de 4.500.- €/año durante toda la vigencia del contrato, pudiendo esta cuantía incrementarse 5.100.- €/año siempre que el trabajador discapacitado pertenezca a alguno de los siguientes grupos:

- a. Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b. Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Cuando el trabajador, en el momento de la contratación, tuviese cuarenta y cinco años de edad o más, o se tratase de una mujer, la bonificación dicha anteriormente se incrementará, en 1.200.- €/año o en 850.- €/año, respectivamente, sabiendo que estos incrementos nunca serán compatible entre sí.

Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 9.000.- € por persona de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, y de 12.000.- € si la discapacidad es igual o superior al 65%.

Cuando se celebren en **Centros Especiales de Empleo**, estos podrán recibir ayudas de tres tipos, y cada una de ellas tendrá sus bonificaciones específicas, tales como:

1. Ayudas para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo; las cuales serán subvencionadas con:

Nº de trabajadores en plantilla con discapacidad	Importe por puesto de trabajo creado con carácter estable
≥ 90% del total de la plantilla	12.020,24.- € por puesto de trabajo
Entre el 70% y el 90% del total de la plantilla	9.015,18.- € por puesto de trabajo

Tabla 1: Tesorería General de la Seguridad Social

Dichas subvenciones se concederán que el CC EE E justifique adecuadamente la inversión

2. Ayudas de apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CC EE E; las cuales consistirán en las siguientes bonificaciones y/o subvenciones:
 - Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social (incluyendo accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta).
 - Subvenciones:

Tipo	Importe
Coste Salarial	50% del SMI. En el caso de ser a tiempo parcial, esta experimentara una reducción proporcional a la jornada laboral.
Adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas	No podrá ser superior a 1.803,04.- €
Destinada a equilibrar y sanear financieramente a los CC EE E (una sola vez)	
Equilibrar el presupuesto de aquellos CC EE E que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindible	

Tabla 2: Tesorería General de la Seguridad Social

Los CC EE E podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio cuando el estudio del expediente así lo demande.

3. Ayudas para las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, entendiéndose como tal los Equipos Multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los CC EE E, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que sus trabajadores con discapacidad tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

Cuando se celebren con trabajadores procedentes de **Enclaves Laborales**, las ayudas dependerán de si la empresa colaboradora contrate a un trabajador con discapacidad que:

- a. Tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o deficiencia intelectual con un grado $\geq 33\%$, o que tenga discapacidad física o sensorial con grado $\geq 65\%$;
- b. Sean mujeres con discapacidad con grado de minusvalía $\geq 33\%$ y que no haya sido incluida en los casos anteriores

Por tanto, en el primer caso las ayudas consisten en subvención de 7.814.- € por cada contrato celebrado a jornada completa, o la cuantía proporcionalmente reducida acorde a la jornada de trabajo pactada.

Y en el segundo caso tendrán derecho a la subvención de 3.907.- € por cada contrato celebrado a jornada completa, o la cuantía proporcionalmente reducida acorde a la jornada de trabajo establecida

En ambos casos, tendrán también el derecho a una subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el *Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo*, modificado por el *RD 170/2004, de 30 de enero*.

- Para los **contratos temporales o de fomento de empleo**, según la *Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo* (procedente del *Real Decreto 5/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo*), disponen de los siguientes beneficios:

Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social:

De 3.500.- €/año durante toda la vigencia del contrato, con un máximo de 100% de la base de cotización, siempre siendo proporcional a la jornada de trabajo pactada, ya sea completa o parcial. Dicha cuantía se aumentará a 4.100.- €/año para las personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; y, para las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Estas cuantías anuales, podrán incrementarse en otros 600.- €/año para las personas mayores de 45 años de edad y para las mujeres, hasta un total de 4.100 o 4.700.- €/año en cada caso. Estos incrementos son compatibles, es decir, una mujer mayor de 45 años, disfrutará de un incremento de 1.200.- €/año.

Cuando se celebren **en Centros Especiales de Empleo**, tendrán derecho a las mismas ayudas y bonificaciones que en el mismo caso referente a los contratos indefinidos, ya mencionados anteriormente.

- Para los **contratos de formación**, según el *artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores*, el *Real Decreto 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual* disponen de los siguientes incentivos:

Reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a las contingencias profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, del 100% si el contrato se realiza en una empresa con una plantilla de menos de doscientos cincuenta empleados, o del 75% en el caso de que la plantilla sea superior a dicha cifra.

También obtendrán una **reducción** de las cuotas que los trabajadores pagan a la Seguridad Social, del 100% de estas durante toda la vigencia del contrato, incluyendo la prórroga.

- Para los **contratos en prácticas**, según el *artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores* (procedente del *Real Decreto 488/1998*), dispondrán de los siguientes beneficios:

Una **reducción** del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo con trabajadores con discapacidad, durante la vigencia del contrato.

Y una subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a doce meses.

Y para terminar con este punto, nombrar los incentivos que tienen cuando se realizan conversiones de contratos temporales o de fomento de empleo y en prácticas, en contratos indefinidos, que serán los mismos beneficios que para los contratos indefinidos; y cuando la conversión sea de contratos de formación en indefinidos, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500.- €/año, durante tres años, y, en el caso de las mujeres la cantidad asciende a 1.800.- €/año.

Cuando estos se celebren **en Centros Especiales de Empleo**, la bonificación será del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos y cotas de recaudación en conjunto.¹⁰

9. CASOS CONCRETOS

Por último, vamos a exponer algunos ejemplos de empresas y centros especiales de empleo que a día de hoy existen en España, en nuestra Comunidad Autónoma y también dentro de nuestra localidad.

En primer lugar, expondremos las empresas que colaboran con la inserción de las personas discapacitadas de ámbito estatal:

Por la importancia que tiene hablaremos del **Grupo Fundosa**, o lo que es lo mismo, la **Fundación ONCE**.

En este caso, su máxima prioridad es la creación de empleo de personas con discapacidad, desde el convencimiento de que el empleo es un factor esencial para la inclusión social.

¹⁰ Ser discapacitado no debería ser descalificado de tener acceso a cada aspecto de la vida.-Emma Thompson

Esta, destina anualmente al menos el 60% de su presupuesto para su Plan de formación y empleo, a este fin.

Considera un factor determinante, la formación, para que la empleabilidad de las personas discapacitadas pueda avanzar en la participación en el mercado de trabajo. Por ello, estas actuaciones de formación para el empleo se realizan a través de la actividad de la Asociación FSC- INSERTA y de la Asociación FSC Discapacidad.

FSC- INSERTA¹¹, atiende tanto las necesidades de empresarios como de discapacitados, potenciación su valor y favoreciendo su inserción laboral.

Por tanto, su misión es la gestión de los recursos humanos y aportar valor a las personas con discapacidad. Esta además actúa como punto de conexión entre empresarios comprometidos con los valores de la responsabilidad social empresarial, los demandantes de empleo discapacitados y los trabajadores de la entidad, y la generación de capital social, a través del desarrollo de sus objetivos, en el marco del Programa Por Talento de la Fundación ONCE y el Fondo Social Europeo.

Dichos objetivos son los siguientes:

1. Fomentar el empleo de las personas con discapacidad como medio para impulsar su integración laboral, y por tanto su inserción social.
2. Desarrollar un sistema de formación dinámico y flexible. Y además potenciar las capacidades emprendedoras del colectivo.
3. Identificar y apoyar iniciativas generadoras de empleo para personas con discapacidad.
4. Desarrollar acciones de sensibilización, difusión y cambio de actitudes hacia el sector social de las personas con discapacidad.

A continuación hablaremos de una multinacional, que tiene gran importancia a nivel autonómico, esta es **Inditex**:

Esta gran empresa gallega entiende la creación de empleo como un ejercicio responsable, por eso el Grupo lleva a cabo diferentes iniciativas que tienen como objetivo favorecer la

¹¹ “Las personas con discapacidad son un ejemplo de superación, de meritocracia. Teniendo dificultades, ellos, por su compromiso, por su actitud ante la vida, han sabido superar estos obstáculos y ser un ejemplo para todos los compañeros” Javier López Galiacho Director de Responsabilidad Corporativa de FCC

integración laboral de colectivos con necesidades especiales o en situación de vulnerabilidad. Uno de ellos es el *Programa For&From*, que fomenta la inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad física o intelectual.

El *Programa For&From* es un proyecto para la integración laboral de personas con discapacidad, a partir de la creación de una red de tiendas, en colaboración con entidades sociales, bajo el modelo de franquicia de Inditex. El modelo parte del suministro de ropa de campañas anteriores que es puesta a la venta a precios reducidos por parte de estas organizaciones. De esta forma, a partir de una donación inicial por parte de Inditex para la construcción de la tienda, el modelo se hace autosostenible y aporta beneficios estables a las organizaciones sociales a través de la venta del producto. La tienda, gestionada por personas con diversos tipos de discapacidad severa, convierte un espacio comercial en un centro de referencia para la inclusión, la accesibilidad y la eliminación de barreras.

Actualmente, este programa cuenta con ocho establecimientos comerciales en España, en colaboración con cuatro entidades de economía social: *Fundación Molí d'en Puigvert*, *Confederación Galega de Persoas con Discapacidade* y la *Asociación Pro-Discapacitados Psíquicos de Alicante* y *Moltacte*, las cuales proporcionan empleo estable a más de 50 personas con discapacidad.

El programa aspira a ser un modelo puente hacia la integración en tiendas ordinarias a partir de la experiencia adquirida por los beneficiarios dentro del modelo *for&from*, el cual genera un ecosistema de acompañamiento óptimo para el aprendizaje en colaboración con entidades con contrastada experiencia en el ámbito de la discapacidad.

Su primera tienda se implantó en 2002 en Palafolls, sirviendo como experiencia piloto, y demostró que esta iniciativa mejora la salud de los trabajadores y prueba que el carácter solidario del programa es también viable económicamente; por lo que sucesivamente se fueron abriendo el resto de tiendas por toda la geografía española, siendo la última apertura en el pasado año 2015, en Culleredo (A Coruña).

A continuación, hablaremos de un Centro Especial de Empleo, de ámbito local:

Amil Lago: Fuertes Servicios Generales

Fuertes es un CEE sin ánimo de lucro y por tanto su finalidad principal deberá ser la integración laboral de personas con discapacidad en CC EE E y sus beneficios deberán reinvertirse totalmente en el propio centro o en otro de igual condición. Tiene centros a lo largo de toda la geografía española, cada una regida por las normas propias de la Comunidad Autónoma a la que pertenecen.

En este caso, no recluta a las personas de forma interna, sino que acude a asociaciones concretas para hacerlo, ya que así ahorran ese gasto y al mismo tiempo saben que adquieren a la persona adecuada para el puesto solicitado. En Galicia, suelen acudir a asociaciones como COGAMI y FUNDOSA.

Podrían acudir también al SEPE pero en este caso el reclutamiento es muy poco específico y se encontrarían con demasiadas personas candidatas, siendo muchas de ellas no aptas para el puesto de trabajo. Ejemplo:

Si la oferta de trabajo en concreto es para buscar un:	
Limpiador Con certificado de discapacidad Con carnet de conducir Residente en Ferrol	<p>En este caso el SEPE publicaría esta oferta tal, por lo tanto el nº de discapacitados que pudiesen optar, según estas características al puesto, serían muchos, y muchos de ellos por circunstancias de medicación u otras cosas no podrían desempeñarlo.</p> <p>En el caso de la Asociación buscarían a la persona que se adecuase más al puesto, tanto por su formación, su disponibilidad horaria, su régimen de tratamientos...</p>

Los puestos de trabajo deben adaptarse a las personas y no al revés.

Además, trabaja en muchos centros de trabajo de empresas ordinarias de la zona de Ferrolterra, las cuales son clientes de *Fuertes* que contratan sus servicios, una vez que este CC EE E se hayan presentado y ofrecido a la empresa ordinaria, ya que esta última por sí sola no suele acudir a este tipo de Centros para buscar los servicios requeridos.

Pues bien, una vez concertado el contrato mercantil entre empresa y CC EE E, existe una persona que funciona como mediadora entre empresa ordinaria y los trabajadores que

fuertes pone a realizar los servicios solicitados, es decir, la empresa ordinaria no podrá en ningún momento dirigirse a este personal ni exigirle ninguna tarea, será ese mediador el que se encargue de poner a los trabajadores al corriente de la tareas que deben desempeñar. Al mismo tiempo este personal estará contratado, asegurado y remunerado por la empresa Fuertes.

Como ya se ha dicho, las empresas con más de cincuenta trabajadores están obligados a cumplir con la cuota de reserva estipulada por Ley o, en su defecto, a aplicar las Medidas Alternativas -razón por la que se menciona en este punto-, pudiendo *Fuertes*, como CC EE E, ayudar a la empresa ordinaria a cumplir con dichas medidas al ser contratada; de este modo las empresas ordinarias también aumentarían su compromiso e imagen solidaria para el resto de la población.

Los beneficios fiscales y laborales a los que optarían las empresas por contratar los servicios de *Fuertes* serían:

- LABORALES:

1. Computa como la creación de puestos de trabajo a favor de personas con diversidad funcional.
2. La facturación equivalente a tres veces el IPREM anual supone la creación indirecta de un puesto de trabajo para personas con diversidad funcional.
3. La realización de donaciones a favor de la Fundación FUERTES, computa como creación de puestos de trabajo a favor de personas con diversidad funcional.
4. Las donaciones equivalentes a 1,5 veces IPREM anual, suponen la creación indirecta de un puesto de trabajo para personas con diversidad funcional.

- FISCALES:

1. La realización de donaciones a favor de entidades sin fines lucrativos, dan derecho a deducir de la cuota íntegra del impuesto de sociedades, el 35% de la base de la deducción, de acuerdo con el régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.
2. Los convenios de colaboración empresarial en actividades de interés general tendrán la consideración de gastos deducibles al determinar la base imponible del impuesto sobre

sociedades, de acuerdo con la *Ley 49/2002, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo*.

Por otra parte, cabe decir que, la empresa *Fuertes* hace unos años tuvo un Enclave Laboral, el cual desmantelaron debido a que las exigencias para su mantenimiento eran muy costosas y de difícil cumplimiento. Para el CC EE E, un enclave laboral es una especie de “puente” hacia la empresa ordinaria. Una de las exigencias es que los trabajadores del enclave laboral deben estar “aislados”, es decir, han de tener en el centro de trabajo un espacio y una tarea concreta que solo podrán realizar estas personas y nadie más, por lo que el coste que supone esto para el CC EE E resulta muy elevado y en ocasiones no les compensa, como sucedió en este caso.

Además, se exigen una serie de memorias anuales, económicas, financieras y de personal que ocupan mucho tiempo y trabajo.

Por alusión a ellos hablaremos de **COGAMI**, que también es de ámbito local:

Esta es una entidad carente de ánimo de lucro, declarada de utilidad pública y constituida por 53 asociaciones y delegaciones de personas con discapacidad. Su objetivo principal es conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad.

Desenvuelve diversos programas de formación que se adaptan a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad, con la finalidad de dotarlos de competencias para su capacitación y su desenvolvimiento profesional. Y también realizan cursos referentes a varios ámbitos laborales.

Además trabaja como centro colaborador del Servicio Público de Empleo de Galicia, a través del Servicio de Intermediación Laboral, y sus principales tareas o actividades son: entrevistas laborales, orientación laboral, visitas a empresas, acciones grupales de técnicas de búsqueda de empresa, gestión de ofertas de empleo.

En el año 2014 lograron colocar a 1.728 personas con discapacidad, de las 27.500 que estaban inscritas, lo que resulta un número muy importante, especialmente si tenemos en cuenta la crisis que sufre nuestra comarca.

COGAMI cuenta con un equipo de trabajo formado por personal técnico como Dirección Técnica/Coordinación, Trabajadores Sociales, Terapeutas Ocupacionales, Psicólogos, Educadores Sociales, Enfermeros, Fisioterapeutas, Gerocultores, personal de atención directa y personal de servicios. Cuenta con un total de 118 trabajadores, de los cuales el 37% con personas con discapacidad, a los que se les ofrece la realización de cursos formativos para poder mejorar y seguir avanzando.

Cuenta con financiación de administraciones públicas autonómicas, locales, estatales, europeas provinciales y también de fundaciones privadas, para poder llevar a cabo su tarea.

Actualmente COGAMI **presta los siguientes servicios:**

- | | | |
|---|--|--|
| 1. Información, asesoramiento y orientación | 4. Formación | 8. |
| 2. Intervención social | 5. Empleo → Sistema Intermediación Laboral | 9. Ocio |
| 3. Dinamización asociativa | 6. Voluntariado social | 10. Autoempleo |
| | 7. Accesibilidad | 11. Servicios de promoción de autonomía personal |

10. CONCLUSIONES

Una vez visto el contenido del presente trabajo, paso a exponer las conclusiones que se deducen del mismo, que completo con mi particular opinión al respecto.

Conclusiones:

Primera. Existe una multitud de leyes y normas, de ámbito internacional, europeas, estatales e incluso locales, que pretenden regular y favorecer la situación de las personas con discapacidad.

Segunda. En España, como ocurre con muchos otros sectores de actividad, existe el “Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”, en el cual se regulan las condiciones de trabajo entre empresas y los trabajadores de los centros de trabajo y de los servicios de atención a las personas discapacitadas.

Tercera. Existen diferentes tipos de centros específicos, que pretenden favorecer de una manera concreta la empleabilidad de las personas discapacitadas y a su vez la inclusión social y laboral de estos.

Cuarta. En nuestro país existen varias modalidades de contratación susceptibles de aplicarse a personas con discapacidad, si bien podrán utilizarse únicamente si se cumplen los requisitos establecidos. Los contratos laborales que vayan a ser efectuados por CC EE E deberán cumplir muchos más requisitos que los establecidos para una empresa ordinaria.

Quinta. Las obligaciones que deben cumplirse por las empresas estarán en función de si son éstas ordinarias o constituyen centros especiales de empleo, como la cuota de reserva o las medidas alternativas, en el caso de los CC EE E, no tienen este tipo de obligación pero sí deben contar con Equipos Multiprofesionales para así ayudar a las personas con discapacidad, entre otras.

Sexta. Existe, como una de las obligaciones a que se refiere la anterior conclusión, la llamada “cuota de reserva” de puestos de trabajo, que se utiliza en empresas con un determinado volumen de trabajadores, estableciéndose para ellas la exigencia de que, al

menos, un 2% de la plantilla tenga la consideración de trabajador con discapacidad. Existen casos en los que caben excepciones, siempre que los servicios públicos de empleo certifiquen la imposibilidad de ello, aunque tiene establecido un tiempo máximo de duración.

Séptima. En caso de no poder cumplir con la obligación de cuota de reserva, las empresas ordinarias deben cumplir con unas medidas alternativas, siempre en beneficio de las personas con discapacidad.

Octava. Además de las obligaciones que tienen las empresas, estas también tienen beneficios, y es que por la contratación de personas con discapacidad podrán obtener subvenciones, reducciones y/o bonificaciones que dependerán del tipo de contrato laboral que se realice, el grado de discapacidad reconocido e incluso edad y sexo de estos trabajadores.

Opinión.

Por último, comentar que la discapacidad es un problema que produce privación y limitación de capacidades a muchas personas en España, pero también que afecta gravemente a la calidad de vida de estas, creando una desigualdad ante la sociedad. Así, para alcanzar la meta de una igualdad plena, los gobiernos deben seguir adoptando medidas que logren mejorar la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

11. BIBLIOGRAFÍA

➤ Revistas, artículos o periódicos

1. Integración laboral de las personas con discapacidad. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015).
2. Código de la Discapacidad. (Consejo General del Poder Judicial, 2015).
3. Incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad. (FSC Inserta, 2015).
4. Guía de contratos. (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015)
5. Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015)
6. Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización (Seguridad Social, 2015)
7. Noticias de prensa:
 - Inditex abrirá un nuevo “outlet” atendido por discapacitados. (La Voz de Galicia, 01/02/2010)
 - Inditex abre en A Coruña la tienda social For&From gestionada por empleados con discapacidad. (El Ideal Gallego, 11/09/2015)

➤ Legislación

- 1) Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 30 de abril de 1982. ACTUAL: Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social
- 2) Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, Boletín Oficial del Estado, de 26 de enero de 2000.
- 3) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, Boletín Oficial del Estado, de 21 de febrero de 2004.

- 4) Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.
- 5) Real Decreto 2274/1985 por el que se regulan os centros ocupacionales de empleo.
- 6) Real Decreto 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- 7) Real Decreto 290/2004 por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- 8) Real Decreto 364/2005 por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, cuya norma anterior la Ley 27/2000, de Medidas Alternativas
- 9) Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de formación profesional dual
- 10) Real Decreto 27/2000, Real Decreto de Medidas Alternativas
- 11) Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo. Procedente del Real Decreto 5/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo
- 12) Real Decreto Legislativo 1/1995, Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 3/2012;
- 13) Constitución Española de 1978.
- 14) Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.
- 15) Declaración universal de los derechos humanos.
- 16) Tratado de funcionamiento de la Unión Europea.
- 17) Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad (2014-2017), Organización Internacional del Trabajo.

➤ Páginas web

1. https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html
2. <http://www.enclaveslaborales.com/enclave.html>
3. <http://www.feacem.es/es/centros-especiales-de-empleo/que-son>
4. www.seg-social.es (Seguridad Social)
5. www.ine.es (Instituto Nacional de Estadística)
6. <https://www.inditex.com/es/sustainability/employees/integration>
7. <http://www.odismet.es>

8. <https://www.sepe.es/indiceObservatorio/buscar.do?indice=1&tipo=2&periodo=anual&ambito=Nacional&tema=03&idioma=es>

➤ Entrevistas personales

1. **Amil Lago Servicios Generales S.L.** (Polígono Industrial Vilar do Colo)
2. **Cogami** (R/Sanchez Calviño,47 Ferrol)
3. **Fundación ONCE** (Cantón Grande, 3 A Coruña)
4. **FSC-Inserta** (C/Juana de Vega, 15 A Coruña)

12. ANEXOS

ANEXO I: Estadísticas

Ahora nos centraremos en estadísticas oficiales para mostrar la situación de las personas discapacitadas en el mercado laboral. Hasta el momento solo se encuentran datos oficiales del año 2014, publicadas en diciembre de 2015 por el Instituto Nacional de Estadística.

En España el número de personas con certificado de discapacidad y en edad de trabajar era de 1.335.100 personas en 2014, lo que supone un 4,4% de la población total en edad laboral. Este colectivo tiene una baja participación en el mundo laboral, lo que nos lleva a mostrar a continuación datos comparados con la población sin discapacidad en la misma situación.

Se ofrecen datos con respecto al sexo, edad, tipo de contrato, entre otras variables, pero comenzaremos mostrando los generales de la evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo de ambos colectivos, observando un significativo aumento del desempleo dentro de este colectivo.

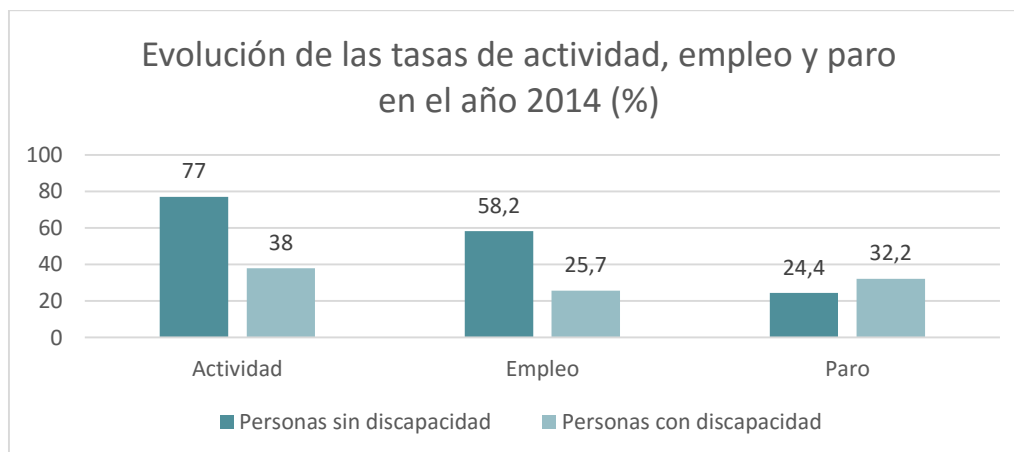


Tabla 3: Evolución de las tasas de actividad, empleo y desempleo, 2014. Instituto Nacional de Estadística.

A continuación, mostraremos un análisis de cómo han evolucionado estas tasas en los últimos años, donde podremos observar que la tasa de empleo ha aumentado de forma similar a la que se puede ver en la población sin discapacidad.

Personas sin discapacidad					
	2010	2011	2012	2013	2014
T. Actividad	76,1	76,5	77,2	77,2	77
T. Empleo	60,9	60,2	58,1	57,1	58,2
T. Paro	19,9	21,4	24,7	26	24,4
Personas con discapacidad					
	2010	2011	2012	2013	2014
T. Actividad	36	36,7	36,7	37,4	38
T. Empleo	27,5	26,8	26,8	24,3	25,7
T. Paro	23,6	26,8	33,2	35	32,2

Tabla 4: Población de 16 a 64 años y relación con la actividad económica (%). Evolución en los últimos años. Instituto Nacional de Estadística.

Según el sexo al que pertenecen, y como ya sucede en la población general de España, las mujeres tienen menos presencia activa en el mundo laboral, aunque en este caso, en el año 2014, la tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad. Con respecto a la tasa de empleo pasa algo similar y es que los hombres tienen mayor tasa de empleo que las mujeres discapacitadas y, como consecuencia de todo esto, la tasa de paro era mayor en las mujeres que en los hombres, ocurriendo lo mismo en la población sin certificado de discapacidad. Mostramos a continuación los datos:

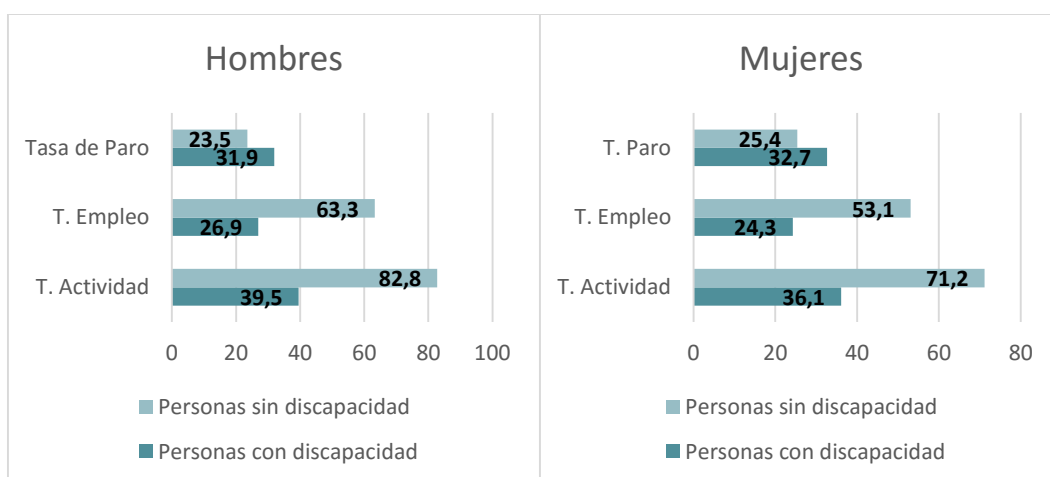


Tabla 5: Tasas de actividad, empleo y paro (%) por sexo. Año 2014. INE.

Otro aspecto a observar es la evolución de la actividad por grupos de edad, y es que este factor repercute mucho en la participación de la población en el mercado laboral, afectando más a la población más joven y a los grupos de mayor edad.

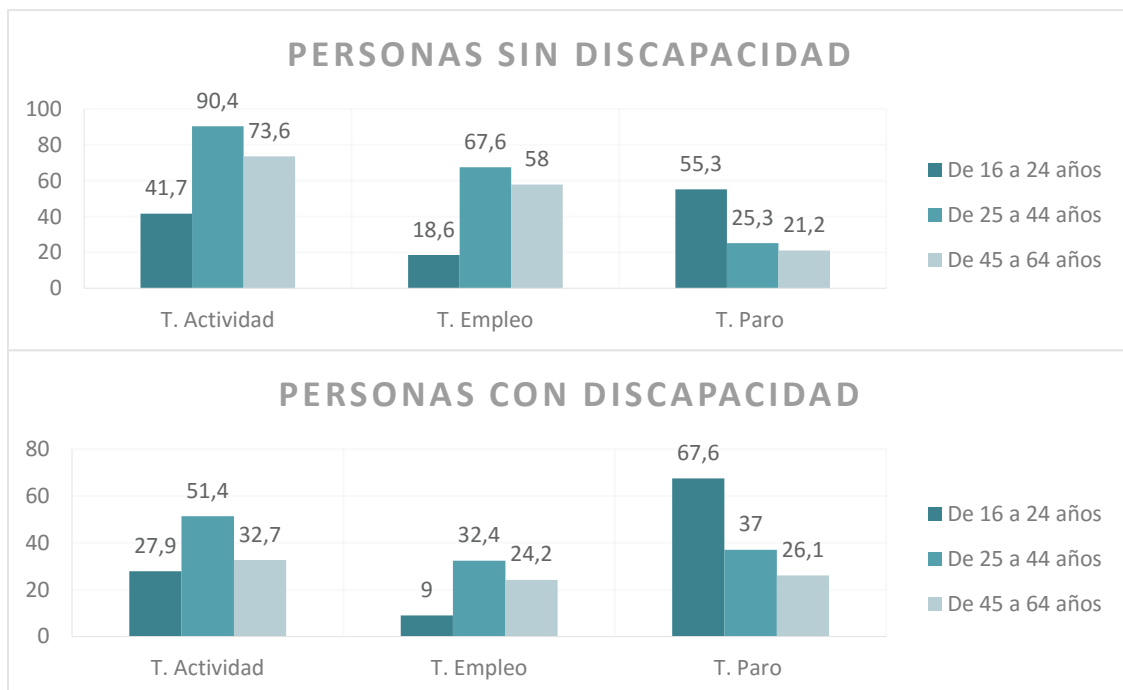


Tabla 6: Evolución de la actividad por grupos de edad (%) Año 2014. INE.

En el siguiente gráfico podremos observar las diferencias que existen con respecto al año anterior (2013), del cual debemos destacar el aumento en la actividad y el empleo de los jóvenes con discapacidad, además se observa como en los grupos de 25 a 44 el desempleo aumenta en menor medida en las personas con discapacidad que en el resto de la población.

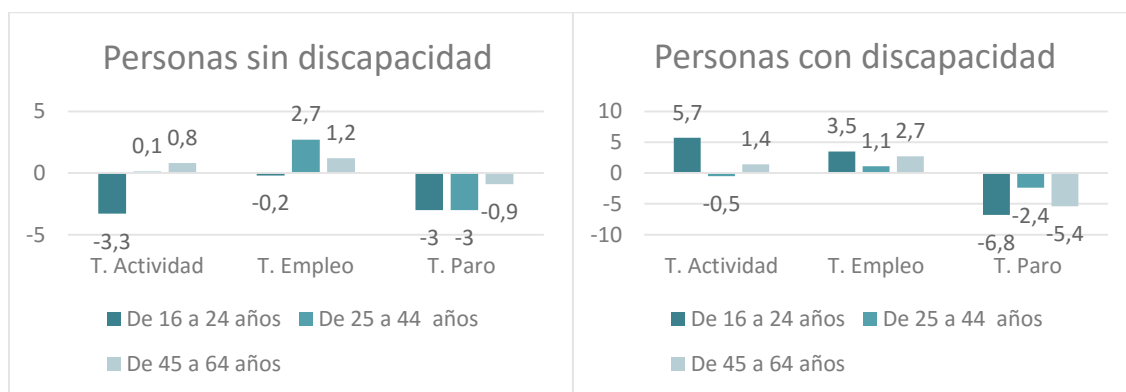


Tabla 7: Variación de datos con respecto al año 2013 de la evolución de la actividad (%). INE.

Por último, hablaremos de la ocupación. Como ya sabemos, las personas con discapacidad, en su mayoría, son trabajadores asalariados, el tipo de contrato que más se utiliza es el indefinido a jornada completa y el sector en que más suelen desempeñar su actividad es el sector Servicios. Por ello, a continuación veremos los datos estadísticos que confirman la información anterior:

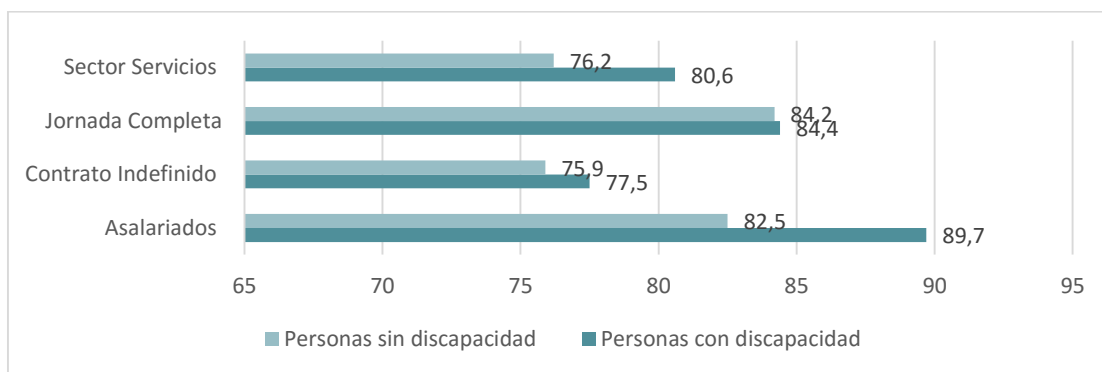


Tabla 8: Ocupación más habitual (%). 2014. INE.

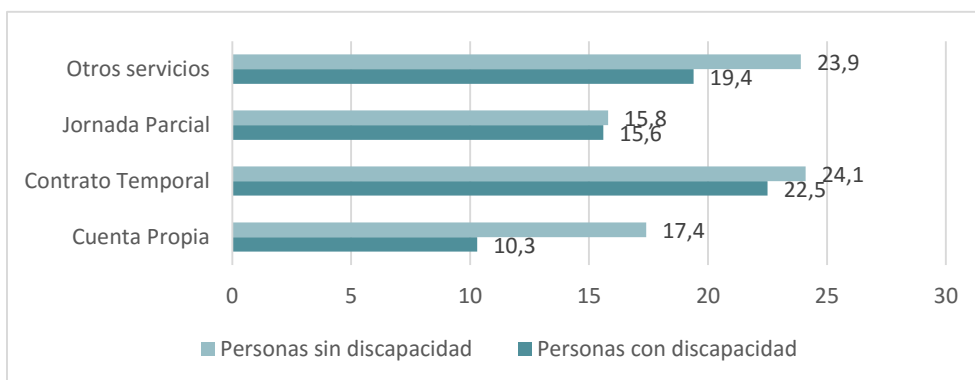


Tabla 9: Resto de ocupación (%). 2014. INE