



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

DISCAPACIDAD Y RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA

Autores:

- Ángel Palacio, Cecilia
- Cebollada Borque, Cristina
- Gil Herrero, Laura

Director:

D. José María Nasarre Sarmiento

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. Zaragoza
Curso 2018/19

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 JUSTIFICACIÓN.....	2
1.2 METODOLOGIA Y ESTRUCTURA.....	2
2.DEFINICIÓN DISCAPACIDAD.....	3
3.TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	3
4.TRAMITE PARA SOLICITAR EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD.....	5
5.ANALISIS ESTADISTICO.....	8
6.LEGISLACIÓN.....	23
6.1 EVOLUCIÓN DEL TERMINO DISCAPACIDAD RESPECTO A LA LEGISLACIÓN.....	23
6.2 EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN.....	23
6.2.1 EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 1978 HASTA 1989.....	23
6.2.2 EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 1990 HASTA 1999.....	25
6.2.3 EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 2000 HASTA 2007.....	26
6.2.4 EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 2007 HASTA LA ACTUALIDAD.....	28
6.2.5 CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	31
6.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PERSONAS DISCAPACITADAS.....	32
7.LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	33
7.1EL TRABAJADOR.....	33
7.2 EL EMPRESARIO.....	33
7.3 FORMA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.....	34
7.4 CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	34
7.5 JORNADA LABOAL Y SALARIO.....	34
7.6 INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	35
8.CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	36
9.EMPLEO CON APOYO.....	37

10.BENEFICIOS DE CONTRATAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	41
11.ENTREVISTAS A DISTINTAS ORGANIZACIONES QUE APOYAN EL EMLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	42
11.1 INSERTA FUNDACIÓN ONCE	42
11.2 FUNDACIÓN RANDSTAND.....	45
11.3 FUNDACIÓN ADECCO.....	47
11.4 FUNDACIÓN DKV INTEGRALIA.....	50
12.CONCLUSIÓN.....	52
13. BIBLIOGRAFIA.....	53
14.ANEXOS	54

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este trabajo es conocer la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad en el mercado laboral, tanto actualmente como la evolución que ha habido a lo largo del tiempo. Por supuesto, queremos también concienciarnos y poder ayudar o contribuir de alguna manera a la mejora de empleo de estas personas, bien sea de manera indirecta o en un futuro, en nuestra trayectoria profesional, en un departamento de relaciones laborales o recursos humanos, poder implantar las medidas que sean necesarias para esta mejora.

1.1 JUSTIFICACIÓN.

El hecho de haber elegido esta línea temática sobre la inclusión de las personas discapacitadas en el mercado laboral se debe a que una de las asignaturas cursadas durante este Grado, Políticas Sociolaborales, nos dio la clave para querer seguir profundizando sobre este tema tan importante en nuestra sociedad actual.

1.2 METODOLOGIA Y ESTRUCTURA.

En este trabajo hemos querido extraer de cada asignatura que hemos cursado, la relación o temática dedicada a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Por ello comenzaremos con una introducción donde detallaremos los distintos tipos de discapacidad existentes y el proceso que debe seguir una persona para obtener el certificado de discapacidad.

Comenzaremos con un análisis estadístico de la situación actual del mercado laboral, para ello, hemos buscando información en fuentes como las bases de datos pertenecientes al Instituto Nacional de Estadística y los informes realizados por el INEM. Para demostrar la evolución favorable, a pesar de la situación económica de España en estos últimos años, hemos realizado una comparación entre 2008 y 2018.

En segundo lugar, nos adentraremos en el ámbito legislativo donde conoceremos la evolución de la legislación en esta materia, así como los aspectos más relevantes en este ámbito, que ha evolucionado positivamente con el paso de los años.

En tercer lugar, trataremos la prevención de riesgos laborales para personas con discapacidad en el ámbito legislativo.

En cuarto lugar, desarrollaremos los distintos tipos de empleo a los que pueden acceder estas personas. Además, conoceremos los beneficios de contratar a una persona discapacitada.

En quinto lugar, hablaremos de las distintas organizaciones que promueven el empleo para este colectivo, así como comentaremos las entrevistas que hemos ido realizando tanto con personas discapacitadas como responsables de organizaciones que trabajan en este ámbito.

2.DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

Existen muchas definiciones sobre discapacidad, ya que es un concepto que con el paso del tiempo ha ido evolucionando. La definición universal, la encontramos en la OMS, Organización Mundial de la Salud que define discapacidad: *“termino general que abarca las diferencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales”*.

Por consiguiente, *“la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.”*

En el panorama Nacional acudiremos al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre por el que se aprueba la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En el artículo 4 encontramos esta definición: *“Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanente que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*

Añade que para obtener este reconocimiento deberán poseer del reconocimiento de un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

3.TIPOS DE DISCAPACIDAD

A través del blog de Fundación Adecco visto en junio de 2019, hemos podido conocer lo siguiente:

Estos son los distintos tipos de discapacidad que existen:

DISCAPACIDAD FÍSICA O MOTORA:

Este tipo de discapacidad ocurre cuando falta o todo o una parte del cuerpo; puede producirse durante el embarazo o el parto, por problemas genéticos o por un accidente.

Dentro de la discapacidad física, se pueden ver 3 tipos:

- Orgánicas (cabeza, columna vertebral, piernas o brazos)
- Del sistema nervioso (parálisis, paraplejía, trastornos que afectan a las actividades cotidianas...)
- Viscerales (aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo...)

DISCAPACIDAD SENSORIAL

Se refiere a aquellas personas que tienen deficiencias visuales o auditivas.

- Discapacidad visual: Es la disminución total (ceguera) o parcial (baja visión) de la vista. Puede producirse por nacimiento o de forma adquirida.
- Discapacidad auditiva: Es la disminución total o parcial del sentido del oído. Puede producirse de forma genética, adquirida cuando algo lo ocasiona o congénita por alguna enfermedad.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Aquella que presenta limitaciones en la vida diaria de las personas para responder a distintas situaciones.

Existen 3 niveles: leve, moderado, grave y profundo.

- Leve: Aproximadamente se encuentran un 85% de las personas con discapacidad intelectual. Su coeficiente intelectual es de un 50 a un 70%, 2 puntos por debajo de la media.
- Moderado: La situación es un poco más difícil que para el anterior colectivo, su coeficiente intelectual se encuentra entre el 30 al 35%.
- Grave: Su coeficiente intelectual es de 30 a un 35%. Se ven muy limitados, tienen una gran dificultad, presentan problemas neurológicos y su lenguaje es limitado. Precisan de ayuda para realizar sus actividades cotidianas.
- Profundo: Su tasa de supervivencia es baja, tienen un coeficiente intelectual por debajo del 20%. Solo entienden órdenes muy simples.

DISCAPACIDAD PSÍQUICA

Se relaciona directamente con el comportamiento de la persona. Presenta problemas en el comportamiento adaptativo.

Las causas de este tipo de discapacidad son: grandes depresiones, esquizofrenia, trastornos como pánico, bipolaridad, autismo...

Existen dos tipos: Retraso mental; o discapacidad psíquica profunda, media o severa.

CLASIFICACIÓN DE GRADOS DE DISCAPACIDAD:

- **Grado 1. Discapacidad nula:** son los síntomas, signos o secuelas, que, aun existiendo, han sido tratados adecuadamente y no suponen una disminución de la capacidad funcional de la persona. Su calificación es del 0%.
- **Grado 2. Discapacidad leve:** son deficiencias permanentes que originan alguna dificultad en el desempeño de las actividades cotidianas, pero que son compatibles con el desarrollo de las mismas. Su calificación se encuentra entre el 1 y el 24%.
- **Grado 3. Discapacidad moderada:** la presencia de los síntomas es clara, causando una disminución importante o incluso mermando la capacidad de la persona para realizar actividades de la vida cotidiana. Su calificación oscila entre el 25 y el 49%.
- **Grado 4. Discapacidad grave:** deficiencias importantes en su capacidad funcional, pudiendo incluso afectar a las actividades de autocuidado. Su baremo de aplicación está entre el 50 y el 70%.
- **Grado 5. Discapacidad muy grave:** plena incapacidad que supone la nulidad de sus funciones, impidiéndole realizar por sí mismo las actividades de la vida diaria, haciendo así necesaria su dependencia en un tercero. A esta categoría se le asigna un porcentaje superior al 75%

4. TRÁMITE PARA SOLICITAR EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

El certificado de discapacidad es el documento que reconoce administrativamente la discapacidad. Su objetivo es compensar a las personas que se encuentran en situación de desventaja, dándoles unas prestaciones que la equipara al colectivo de personas sin discapacidad.

Para valorar la situación de discapacidad de una persona debemos acudir al Real decreto 1971/1999, de 23 de diciembre donde se establecen unos baremos para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

En su artículo primero explica que pretende reconocer el grado de minusvalía que existe en una persona, establece los baremos que se aplican, los órganos competentes para ello y explica el procedimiento que deberá de seguirse, de modo que otorga una calificación de discapacidad uniforme y será reconocida en todo el territorio español.

Es competencia de cada Comunidad Autónoma, como se menciona en el artículo 6 de dicha ley. (Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre).

Para que este certificado pueda concederse es necesario que la valoración del grado de discapacidad otorgada sea superior o igual al 33%.

El Instituto Aragonés de Servicios Sociales es la entidad encargada de realizar este trámite administrativo.

Certificado de discapacidad en Aragón:

Este certificado va dirigido a aquellas personas que tengan reconocido de forma permanente una discapacidad, siendo el mínimo de 33%. Este reconocimiento de minusvalía, hace posible el acceso por parte de la persona a los recursos que ponen a su disposición los organismos públicos.

- Para reconocer este certificado, en la comunidad Autónoma de Aragón, hacen falta una serie de requisitos, estos son:
 - Residir en Aragón.
 - Los residentes extranjeros con domicilio en Aragón y estar en situación de legalidad en España (NIE vigente).
 - El propio interesado o a través de su representante legal a petición del interesado, es el que debe iniciar el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Esta solicitud podrá realizarse en cualquier momento del año sin necesidad de abonar una tasa.

- **Solicitud del certificado:**

Será necesaria la presentación de la siguiente documentación:

- Impreso de solicitud de reconocimiento de grado de discapacidad.
- Fotocopia del DNI del solicitante y si lo hubiera del representante legal, aportando en el segundo caso copia del documento acreditativo. En el caso de no tener DNI, se tendrá que facilitar la tarjeta de residente.

- Copia de los documentos médicos, psicológicos y sociales, actualizados para avalar el diagnóstica de discapacidad.
- Si se produce revisión por agravamiento, será necesario incluir copia de los informes acreditando dicho agravamiento.

La documentación deberá presentarse en.

- Direcciones Provinciales del IASS (Instituto Aragonés de Servicios Sociales)
- Centros de Atención a la Discapacidad del IASS
- Centros de Servicios Sociales
- Unidades de Registro del Gobierno de Aragón.

➤ Valoración del grado de discapacidad:

La persona debe acudir de forma voluntaria al Centro de Atención a la Discapacidad del IASS, ahí el Equipo de Valoración y Orientación aplica un baremo de valoración; diferenciando entre el baremo clínico y el social; y garantizando la igualdad de condiciones de las personas evaluadas.

El baremo a seguir es el siguiente:

- Grado de discapacidad de al menos un 25%, se podrán añadir a la puntuación del baremo hasta 15 puntos.
- Grado de discapacidad de 75% o superior, se le reconocerá el grado de dependencia para determinar si será necesaria la presencia de tercera persona.

Teniendo en cuenta todo esto el Equipo técnico de Valoración emitirá un Dictamen Técnico Facultativo, que consta de los siguientes ítems:

- Carencias físicas y/o psicológicas del evaluado.
- Determinación de las causas de la discapacidad.
- Grado de discapacidad de la persona.
- Evaluación del entorno socio-familiar.

➤ Obtención del reconocimiento y tarjeta de discapacidad:

La institución oficial que se encarga de la gestión y resolución de las solicitudes de valoración del grado de discapacidad en Aragón es El Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

➤ Procedimiento: aportación de la tarjeta

- Solicitud por parte del interesado de la tarjeta en el centro de Atención a la Discapacidad.
- Aportación de documentos complementarios justificativos.
- Una vez comprobado esto se expenderá la tarjeta.

A continuación, comentaremos una noticia que pone de manifiesto la situación que padecen las personas con discapacidad en Aragón, teniendo que esperar largos periodos de tiempo hasta que llega su certificado. Con fecha de 18 de marzo de 2019, encontramos en el Heraldo de Aragón una noticia con el siguiente titular: “Unos 11.000 aragoneses esperan que valoren su discapacidad con demoras de hasta 18 meses”

Este hecho se debe al aumento de solicitudes en un 26,5% en el último medio año. A principio de septiembre de 2018 había 8.774 ciudadanos pendientes de esta evaluación en alguno de los cuatro centros establecidos de atención dependientes del Instituto Aragonés de Servicios Sociales que es el órgano competente en este proceso como hemos mencionado anteriormente.

Justifican este aumento de solicitudes debido a las numerosas ventajas que puede obtener una persona en caso de obtener el certificado de discapacidad. El Gobierno aragonés reconoce este problema y asegura que se va a producir un refuerzo de personas en los centros para que la demora de atención de las solicitudes sea menor.

Cada año se llevan a cabo unas 6.500 valoraciones, lo que son unas 400 solicitudes al mes. El retraso del trámite se produce en la fase inicial, ya que una vez que la persona ha sido valorada obtiene la documentación relacionada con el certificado en un mes.

Seguidamente; con la siguiente noticia, queremos poner de manifiesto la necesidad de valoración del grado de discapacidad, así como su importancia para las personas de este colectivo. No nos parece una “buena práctica”, la atribución de un grado de discapacidad de solo un 33% a personas pensionistas que padecen una incapacidad superior; como pueden ser: incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez. Por este motivo, nos parece necesaria la valoración periódica de la persona con discapacidad que perciben una pensión, debido a que se pueden producir cambios en su estado y mediante dicho procedimiento conseguiríamos un valoración más justa.

5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para tener una amplia visión, hemos comparado los informes realizados por el INEM de los años 2008 y 2018 sobre las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Como podremos observar a continuación se ha producido una evolución muy favorable.

INFORME 2008 SOBRE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

Características generales de las personas con discapacidad

Respecto a la población, tenemos datos sobre el 2002, donde las personas en edad laboral, edad comprendida entre los 16 y 64 años, que tenían alguna discapacidad ascendían a 2.364.000 personas, correspondiendo a un 9,4% total de hombres y un 8% de mujeres.

En relación a la distribución territorial, las comunidades de la zona del Ebro, litoral del Cantábrico exceptuando Galicia y Madrid, son las que se encuentran debajo de la media.

Si nos centramos en condiciones socioeconómicas, se puede ver como existen algunas deficiencias que pueden afectar a la capacidad de aprendizaje de estas personas ya que “implican una dificultad añadida”. Por ello, en 2002 cabe destacar que son las personas discapacitadas sin estudios las que predominan respecto a las personas sin discapacidad.

Ejemplo de ello podemos verlo en la siguiente tabla:

Personas (%)	con disc.	sin disc.
Sin estudios	7,5	0,6
Primaria	51,3	25,2
Secundaria 1ª. et.	22,1	29,3
Secundaria 2ª. et.	10,4	21,2
Superiores	8,7	23,7
Secundarios 2ª. + Superiores	19,2	44,9

(Fuente SEPE. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2008)

Fijándonos en las tasas de actividad, empleo y paro, podemos ver qué; la tasa de paro es menor en hombres que en mujeres tanto con, como sin discapacidad. El estar incapacitado era la causa mayoritaria de la no búsqueda de empleo, añadiendo a esto que un 16,7% de personas realizan una jornada a tiempo parcial. Respecto a las ocupaciones de las personas con discapacidad son aquellas que se ocupaban en trabajos menos cualificados:

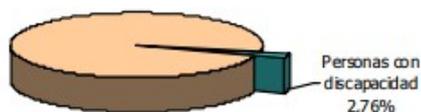
Personas con discapacidad			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	33,7	39,3	27,1
de empleo	28,5	34,3	21,7
de paro	15,3	12,8	19,7
Personas sin discapacidad			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad	70,0	84,4	55,8
de empleo	62,4	78,1	48,7
de paro	11,0	7,5	16,2
Medidas de fomento del Empleo.			
% personas con discapacidad beneficiadas			
Total	Hombres	Mujeres	16-24 25-44 45-64
11,6	12,2	10,7	18,1 15,8 7,4

(Fuente SEPE. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2008)

Características específicas de las personas con discapacidad.

A finales de 2007 el número de personas con discapacidad que demandaban empleo era de 84.893 personas sobre el total que eran de 3.079.957 personas, siendo la discapacidad mayoritaria la del grupo Físicas, le siguen las Psíquicas, luego aquellas que no declaran la discapacidad que padecen, luego las Sensoriales y finalmente, del lenguaje.

Total demandantes de empleo: 3.079.957



Tipos de discapacidad	Demandantes de empleo	%	% Var. interanual
Sin disc. declarada	11.396	13,42	61,35
Físicas	46.095	54,30	4,48
Psíquicas	15.702	18,50	16,66
Sensoriales	11.091	13,06	5,61
Del lenguaje	609	0,72	18,02

(Fuente SEPE. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2008)

Contratación realizada a las personas con discapacidad durante el año 2007

En lo que se refiere a contratación, se registra un menor número en personas discapacitadas, puede verse que, de los 164.281 contratos realizados en este año, tan solo van dirigidos a las personas con discapacidad 90.308 contratos, suponiendo una tasa del 0.88%

Respecto a la evolución de los contratos entre los años 2003 y 2007, en cifras absolutas dan una cifra positiva, creciendo con una media anual de 7.60% respecto al total de personas que es de 8.73%.



(Fuente SEPE. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2008)

Características personales de las personas con discapacidad que demandan empleo

De estas personas con discapacidad, podemos ver que el 48.36% de los demandantes son mujeres, esto podría deberse a que estas mujeres demandan empleo en menor medida que su importancia proporcional.

En cuanto a la edad, el grupo que más porcentaje de demandantes de empleo se centra entre los 45 a 54 años, seguidos de aquellos que comprenden los 35 a 44 años, tras ello se encuentran en un porcentaje menor los comprendidos entre los 25 y 34 años y por último aparecen los mayores de 54.

Correspondiéndose así los porcentajes de contratos realizados.

Si cruzamos ambas variables, la distribución de las personas con discapacidad que se encuentran en búsqueda de empleo es parecida a la de la población total.

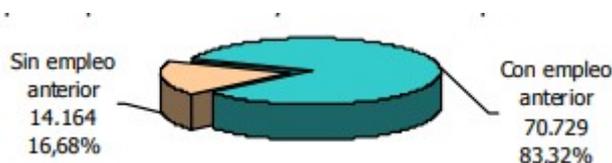
Ya no vemos los demandantes de empleo, sino el número de contratos realizados, de manera que las mujeres tienen un porcentaje más reducido de contratos con un 38.11%, ya que tienen doble dificultad para acceder al empleo.

Según el nivel académico, más de 2/3 de los contratos que se han realizado a las personas con discapacidad son aquellos que poseen estudios del nivel de la ESO, tanto con como sin titulación acreditada.

Características laborales específicas de las personas con discapacidad demandantes.

La mayoría de los demandantes discapacitados están parados, exactamente un 62.12% de parados discapacitados, porcentaje un poco inferior al total de la población en búsqueda de empleo que representan el 69.14%.

En relación a la experiencia laboral, el 16.68% de los demandantes con discapacidad, la mayoría no tenía un empleo anterior:



(Fuente SEPE. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2008)

Centrándonos en la antigüedad de la demanda de empleo, es mayor el porcentaje de se encuentran en situación activa de búsqueda de empleo por un periodo más largo de tiempo, podemos verlo en la siguiente tabla:

Tramos de antigüedad	Sin disc. declarada	Físicas	Psíquicas	Sensoriales	Del lenguaje
Menor o igual 1 mes	1.340	4.593	1.549	1.163	66
De 1 a 3 meses	2.460	8.546	2.775	2.180	118
De 4 a 6 meses	1.754	6.759	2.206	1.630	100
De 7 a 12 meses	1.887	6.734	2.541	1.587	91
De 13 a 24 meses	1.723	6.298	2.363	1.585	101
Más de 24 meses	2.232	13.165	4.268	2.946	133

(Fuente SEPE. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad 2008)

Características específicas de los contratos realizados a las personas con discapacidad

La distribución por sectores económicos en el total de la contratación, se divide en un mayor peso del sector Servicios con un 10.62 puntos por encima del total y la Industria con un 1.75 puntos más del total, y los que menor peso tienen son el Sector de la Construcción con -7.08 puntos sobre el total y el Sector Primario con -5.28 puntos sobre el total.

Del Sector Servicios, las actividades que más presencia tienen de personas discapacitadas son: otras actividades empresariales, las actividades sanitarias y veterinarias, los servicios sociales y la Administración Pública, defensa y seguridad obligatoria. Entre todas ellas conforman más de 10.000 contratos.

Del Sector Comercio le siguen aquellos dedicados al por mayor e intermediarios del comercio, exceptuando los vehículos y motocicletas, que cuentan con más de 3000 contratos.

Les siguen 9 actividades con más de 1.000 contratos, tres del sector terciario, 3 industriales: la de la industria alimentaria, la fabricación de productos metálicos y la de edición y artes gráficas. Esta última fue de las que más aumentó respecto a 2007, entre estas 15 citadas con mayor volumen de contratación, por detrás de Actividades sanitarias y veterinarias y Correos y telecomunicaciones; respecto a 2003, a estas dos se ha de añadir la de Actividades informáticas en cuanto a mayor variación positiva.

Según la tipología de los contratos la que más ha aumentado ha sido la indefinida respecto a la temporal. En cuanto a las modalidades de contratación destaca un aumento del 106% en contratos Indefinidos Ordinarios. Todo lo contrario, ocurre con la conversión de contratos temporales a indefinidos que presentan una variación negativa del año 2003 al 2007.

Las modalidades de contratación temporal que más importancia tienen son las de Interinidad y las de Temporal Minusválido. Por el contrario, los contratos formativos son los que presentan también variaciones negativas en el quinquenio correspondiente.

Por último, de toda la referencia vista en los datos de este informe podemos ver que la duración de los contratos temporales es muy similar a los contratos totales.

Una vez visto el análisis del año 2007/2008 pasaremos a analizar los datos del informe del 2017/2018

INFORME 2018 SOBRE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE

En 2016 había un total de 1.840.700 personas discapacitadas sobre la población total en edad laboral que era de 30.064.400 personas, representando las discapacitadas el 6,12% de la población total comprendida entre los 16 y los 64 años. Sin embargo, por un lado, el rango donde mayor parte de personas discapacitadas se dan se encuentra entre los 45 y 64 años, mientras que por otro lado los jóvenes, es decir aquellos comprendidos entre los 16 y los 25 años no superan una tasa del 5%.



Fuente INE. Año 2016. El empleo de las personas con discapacidad

Existen varias características significativas que designan a ese colectivo:

- La mayoría de ellos son inactivos (representando un 64,84%).
- La discapacidad que más frecuencia tiene es la física, representando el 54,91% del total, le sigue la psíquica con un 32,84% y el 12,24% son aquellos que tienen una deficiencia sensorial.

- El mayor nivel alcanzado en la mayoría de este colectivo es la ESO.
- El grado de discapacidad mayoritario se encuentra entre el 33 y el 44%.

De todos aquellos que forman parte de la población activa, el sector que más trabajadores discapacitados recibe es el sector Servicios.

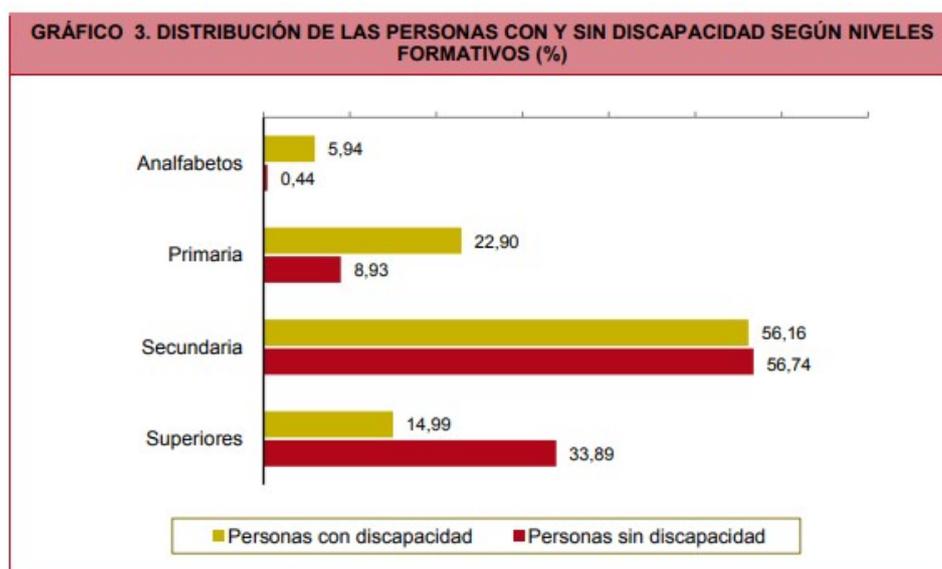
A nivel de contratos registrados en los servicios públicos de empleo, 308.376 pertenecían a las personas discapacitadas, sobre el total del resto de contratos de personas sin discapacidad que ascendía a 21.501.303 contratos. Esto, por quinto año consecutivo, vuelve a mostrar un comportamiento muy positivo (aumento del 15%). Sin embargo, tanto ocurre en las personas discapacitadas como aquellas que no tienen ninguna discapacidad, los hombres abarcan un mayor número de contratos que las mujeres.

Los contratos a las personas con discapacidad se dan mayormente en Servicios a edificios y actividades de jardinería, Servicios de comida y bebidas y Actividades de servicios sociales sin alojamiento absorbiendo casi el 315 del total. Aun con todo, la ocupación que más contratos registra con una cifra de 68,87 % de discapacitados los que se emplean en la venta de apuestas.

Respecto a la movilidad, este colectivo tiene una tasa de movilidad menor que el resto de la población no discapacitada. Además, este colectivo cada vez tiene mayor representatividad, pasando en 2008 de que cada 100 personas eran 2 discapacitados, ahora se ha duplicado esta cifra.

Población

Uno de los factores que determinan la implicación o posición de las personas con discapacidad en el mercado laboral es el nivel de cualificación máximo alcanzado. Este colectivo es más probable que se encuentre con temporadas más largas de paro de larga duración y con menores posibilidades de encontrar un empleo. Por ello la importancia de la cualificación en estos casos, igual que ocurre con las personas no discapacitadas.



Fuente INE. Año 2016. El empleo de las personas con discapacidad.

Como se ha nombrado anteriormente, la mayoría de discapacitados que se encuentran en el rango de la edad laboral, son inactivos, en concreto respecto al año 2016 se cifran en un 68,64%, mientras que en las personas que no presentan ninguna discapacidad esta cifra es tan solo de 22,02%.

TABLA 4. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN LA CAUSA DE SU INACTIVIDAD LABORAL			
Categoría	Personas con discapacidad	Tasa personas con discapacidad	% variación 2016/15
Activos	647.200	2,86	7,67
Inactivos	1.193.500	16,11	1,70
Estudiantes	32.500	1,27	9,80
Jubilados o pensionistas	301.000	28,74	0,67
Labores del hogar	104.200	3,90	2,76
Incapacidad permanente	732.000	86,80	1,57
Otra situación de inactividad	23.800	8,18	3,93
Total	1.840.700	6,12	3,71

Fuente INE. Año 2016. El empleo de las personas con discapacidad.

A continuación, señalamos una tabla donde se representan el porcentaje de personas con y sin discapacidad desagregados por sexo en relación a la actividad laboral. Se destaca la mayor diferencia entre la tasa de actividad de empleo de un colectivo y otro y además las diferencias entre los sexos.

TABLA 3. TASAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD LABORAL			
Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Personas con discapacidad			
Actividad	35,17	35,15	35,16
Empleo	25,28	24,86	25,10
Paro	28,13	29,27	28,62
Personas sin discapacidad			
Actividad	83,93	72,13	77,98
Empleo	68,89	56,78	62,79
Paro	17,92	21,28	19,49

Fuente INE. Año 2016. El empleo de las personas con discapacidad.

En relación con aquellas personas ocupadas y paradas, podemos destacar que aquellos parados que accedían a un nuevo empleo y anteriormente no habían trabajado antes han disminuido con una reducción bastante importante respecto al año anterior.

Respecto a las personas ocupadas, la mayoría de ellos se encuentran en la categoría de asalariados, representando un 88% del total, principalmente son contratados en el sector privado; frente a aquellos autónomos que prestan sus servicios por cuenta propia que representan tan solo un 12% del total; de estos la mayoría no tienen trabajadores a su cargo.

En estos casos apenas hay diferencias entre las personas ocupadas discapacitadas y no discapacitadas ya que sus relaciones laborales, en su mayoría, se produce con jornadas indefinidas y a tiempo completo.

Contratación

Siendo en 2017 el número de contratos totales de 21.501.303, los destinados a las personas con discapacidad ha sido tan solo de 308.706, representando así el 1,43% de aquellos contratos que se registran en los Servicios Públicos de Empleo. De todos los contratos que se registraron durante el año 2017, en más de la mitad no consta el tipo de discapacidad de la persona que se ha contratado.



Fuente INE. Año 2016. El empleo de las personas con discapacidad.

Si lo encuadramos por grupos de edad, los jóvenes de 25 años discapacitados suponen una gran minoría no llegando a superar ni el 7%, a diferencia de aquellas personas sin discapacidad menores de 25 que suponen el 19,8%. Sin embargo, si nos centramos en el rango de edad de más de 45 años, son los discapacitados los que acaparan mayor número de contratos siendo un 41,12% en comparación con el resto de la población que sería de un 21,61%. Entre los 25 y los 45 años, no es tanta la diferencia, siendo la contratación de los discapacitados de un 52,08% y la de población no discapacitada de casi el 60%.

Atendiendo al género y nivel de estudios, se puede decir que, en todos niveles formativos, predomina el número de contratos a los hombres, tan solo hay una excepción donde predominan las mujeres que son los estudios universitarios.

TABLA 9. CONTRATACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO

Tramos de edad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2017/16
Menor de 25	13.686	7.281	20.967	22,45
De 25 a 45	99.731	60.859	160.590	11,97
Mayor de 45	76.546	50.273	126.819	17,85
Total	189.963	118.413	308.376	15,00

Evolución de la contratación

En los últimos 10 años aparecen dos periodos: los primeros cinco años la contratación tiene picos de subidas y bajadas, sin embargo, a partir del 2013, se encadenan años de crecida continua. En el 2017 la contratación de personas discapacitadas ha sido el año mayor.

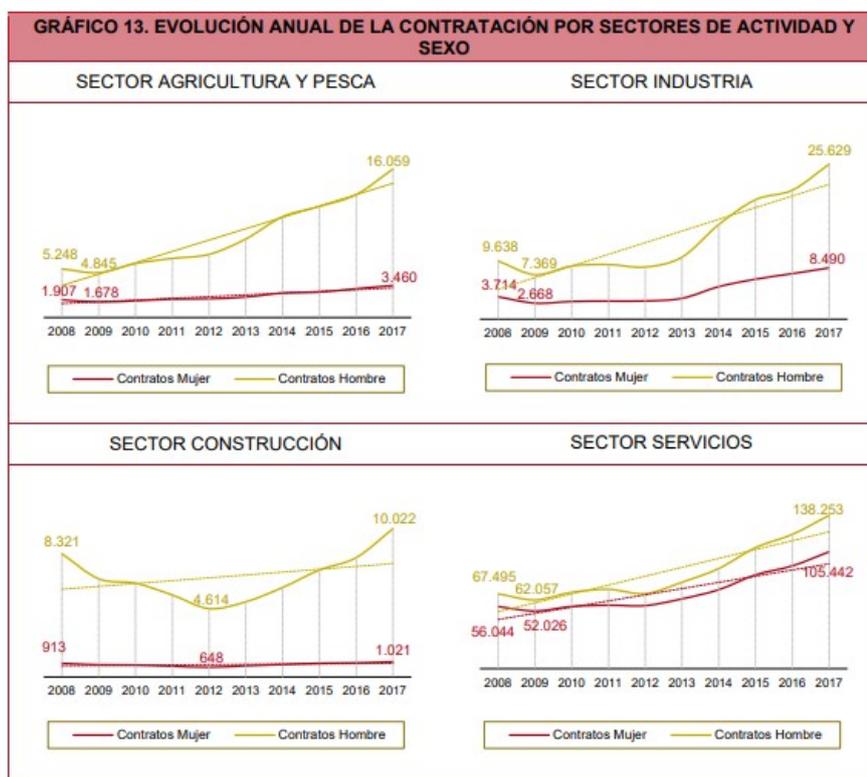
Comparando el colectivo de los discapacitados con los de no discapacitados, aunque haya menos contratados, la tendencia de contratos ha sido más favorable para el primer grupo. Aumento en 35 puntos.

Atendiendo al sexo de la persona, el comportamiento ha sido positivo, pero con distinta intensidad.

Como ocurre con el resto de años, el sector donde más número de contratos ha habido para las personas con discapacidad ha sido el servicio, con un 79,03% de contratos, seguidos de la industria con un 11,6%, agricultura con un 6,33% y finalmente construcción, con un 3,58% de contratos.

Los sectores más masculinizados son el de la construcción y el agrícola, sin embargo, en el sector de industria y el terciario, son las mujeres las que predominan.

En 2017 las Empresas de Trabajo Temporal gestionaron 31.213 contratos para personas con discapacidad, suponiendo un 10,12% del total y un incremento de más del 29% respecto al año anterior.



Fuente INE. Año 2016. El empleo de las personas con discapacidad.

Tipología de la contratación

Las modalidades que se han utilizado para contratar a personas con discapacidad son de carácter temporal, exactamente aquellas de eventual por causas de producción (36,76%) y de obra o servicio (32,66%). Sumando ambas casi un 70% de contratos totales. Igualmente, estas modalidades también son las más utilizadas para el resto de colectivos.

Los contratos para interinos representan un 11,69%, donde la mayoría de las contratadas son mujeres. Mirando a la contratación indefinida, es el que menor aumento ha recibido para las personas con discapacidad.

Hay que hacer especial hincapié a los Centros Especiales de Empleo ya que son los principales generadores de empleo para personas discapacitadas actualmente en España. En 2017 fueron un total de 77.677 contratos realizados a través de éstos. Principalmente han sido diseñados con el fin de que una persona discapacitada pueda ejercer una actividad laboral, aunque no sea en el mercado ordinario.

Igualmente, otra de las iniciativas que surgen son los enclaves laborales consistentes en el traslado temporal de un conjunto de discapacitados a un Centro Especial de Empleo para que desarrollen una actividad laboral con un contrato de arrendamiento entre empresa y centro. En 2017 hubo 259 contratos como enclaves laborales.

En relación con la jornada laboral, en los últimos 10 años ha habido un aumento de casi el triple en el caso de los contratos a tiempo parcial, sin embargo, los contratos realizados a tiempo completo no han llegado a duplicarse. A pesar de todo ello en este último año ha habido más contratos a tiempo completo que a tiempo parcial, por ello va ganando cada vez más espacio este tipo de contrato, podemos verlo en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017
 Nota: No se incluyen 2.421 contratos realizados a fijos discontinuos, en los que no consta la jornada laboral.

Movilidad interprovincial de la contratación

Por movilidad internacional podemos entender que el domicilio del lugar del trabajo y el domicilio del trabajador se encuentren en diferentes provincias, por ello es necesario el desplazamiento de esas personas, bien sea diario, temporal o permanente.

Diferenciando por género, son los hombres los que presentan unas tasas de movilidad interprovincial muy superiores a las de las mujeres.

En 2017, de todos los contratos de movilidad interprovincial que se realizaron, exactamente fueron 26.421 contratos, la mayoría de ellos fueron en el sector agrícola suponiendo este un 11% con un total de 2.900 contratos. Seguido de este se encuentran los servicios a edificios y de jardinería y por último las actividades de servicios sociales sin alojamiento. Sumando entre todos unos cuartos partes de todos los contratos que se han realizado de estas características.

Distribución de los demandantes de empleo parados

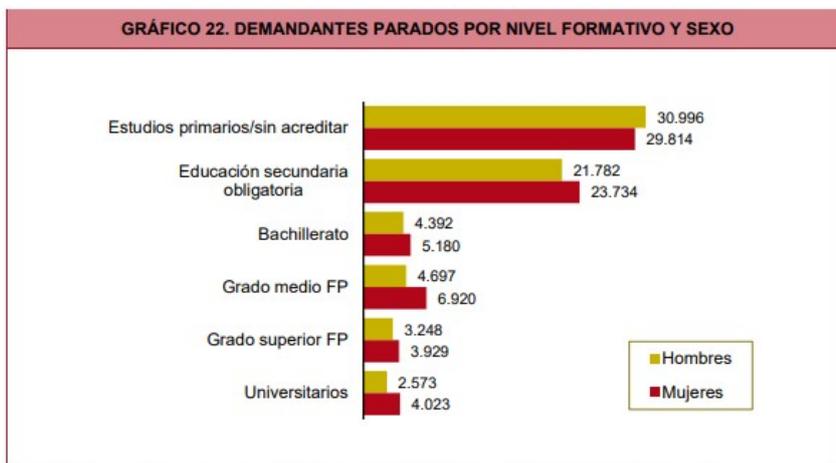
El último mes del año 2017 se registran un total de parados a nivel nacional de 3.412.781 personas de los cuales 141.289 eran personas discapacitadas, las cuales representan el 4.14% del total.

En ambos casos, la variación con respecto al año anterior tiene una tendencia a la baja.

En los últimos 10 años se puede ver el aumento registrado de los parados discapacitados es prácticamente en ambos sexos, aunque es un poco más favorable el caso de los hombres que el de las mujeres. Según la

edad del demandante, es mayor la proporción de parados que se encuentran dentro del rango de edad de los mayores de 45 años.

En función de los estudios, son el grupo mayoritario de parados aquellos discapacitados que no tienen estudios o tienen los estudios primarios o sin acreditar, al igual que ocurre con el resto de la población, podemos verlo en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 diciembre de 2017.
Nota: No están incluidos aquellos con nivel formativo indeterminado.

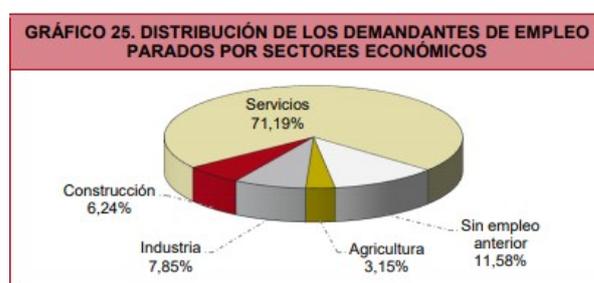
Otra de las cuestiones a destacar, puede ser aquellos demandantes parados en función del sexo y el tipo de discapacidad, que podemos verlo en la siguiente tabla:

Tipos de discapacidad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2017/16
No declarada	15.990	16.822	32.812	5,62
Físicas	26.699	32.586	59.285	-3,54
Psíquicas	17.092	15.211	32.303	-1,81
Sensoriales	7.256	8.581	15.837	-6,44
Del lenguaje	652	400	1.052	-2,77
Total	67.689	73.600	141.289	-1,49

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017

Demandantes parados en relación con la actividad económica

La mayor parte de la población discapacitada parada es aquella dedicada al sector servicios, concretamente cuenta con una tasa del 71.19%, continuadamente está la industria con un 7.85%, le sigue la construcción con un 6.24%, y por último son agricultura y pesca que cuentan con un 3.15%. Todo esto podemos verlo con más detalle en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017

Todos estos sectores, comparándolos con el año anterior han tenido un crecimiento positivo salvo el sector agrícola que ha aumentado su número de parados, por otro lado, los que menos parados han tenido ha sido construcción e industria.

Antigüedad en la demanda y paro de larga duración

Lo que queremos analizar es la situación de paro según la antigüedad del tiempo que llevan parados y sobre todo analizar los parados de Larga Duración, cuya demanda es superior a 365 días:

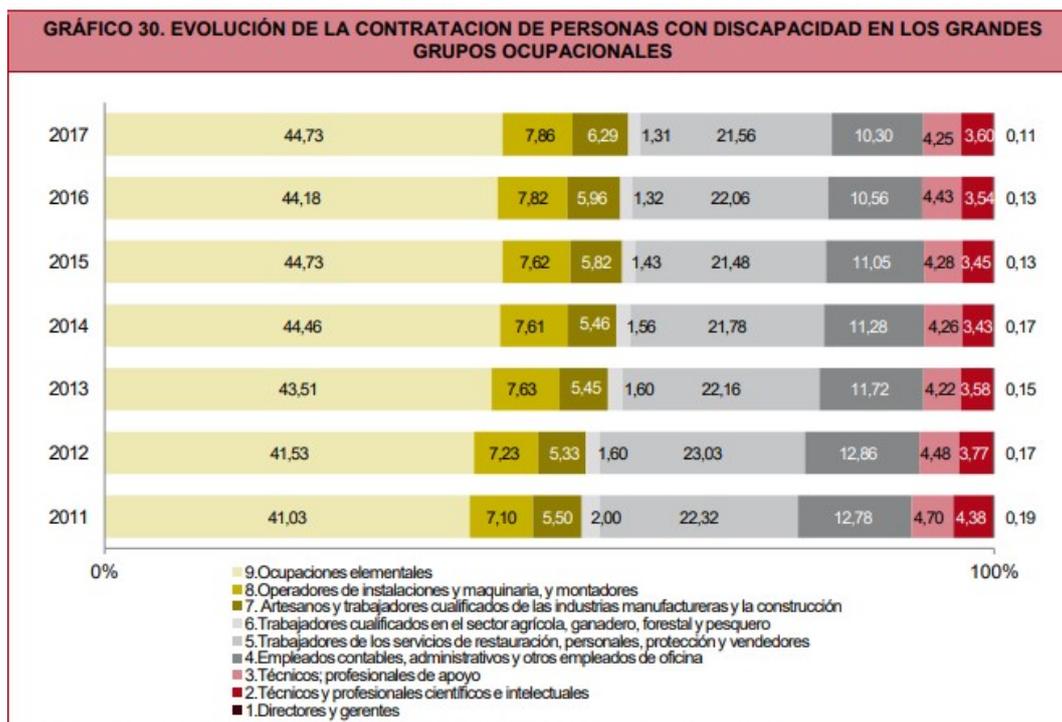
TABLA 22. PARADOS SEGÚN ANTIGÜEDAD DE LA DEMANDA POR TRAMOS DE EDAD					
Antigüedad de la demanda	Tramos de edad			Total	% variación 2017/16
	Menor de 25 años	De 25 a 45 años	Mayor de 45 años		
<= 1 mes	967	4.475	3.695	9.137	3,90
>1 y <= 3 meses	2.160	8.882	7.264	18.306	-0,10
>3 y <= 6 meses	1.733	7.491	6.989	16.213	5,24
>6 y <= 12 meses	1.593	7.814	8.644	18.051	2,36
>12 y <= 24 meses	1.294	8.909	11.116	21.319	-4,48
>24 meses	1.190	19.252	37.821	58.263	-4,42
Total	8.937	56.823	75.529	141.289	-1,49

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. 31 de diciembre de 2017

Comparando estos datos con los de las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad se aprecian grandes diferencias. En relación con las variables de edad y antigüedad en la demanda, se ve como es un hándicap la edad a la hora de comenzar en el mercado de trabajo ya que los que menos tiempo aparecen desempleados son los jóvenes y los que son considerados como parados de larga duración son los mayores de 45 años en su mayoría.

Contratación por ocupaciones

Vamos a ver un gráfico donde aparece la evolución de las personas con discapacidad que se contratan en función de los distintos grandes grupos ocupacionales:



Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Años 2011-2017

Una vez analizados ambos informes y vistas las diferencias y comparaciones entre ambos, lo que queremos destacar de la comparativa entre ambos informes es lo siguiente:

- **Tipos de discapacidad:** tabla de arriba correspondiente al informe del 2008 con datos del año 2007 y tabla de abajo correspondiente al informe de 2018 con datos del año 2017

Tipos de discapacidad	Demandantes de empleo	%	% Var. interanual
Sin disc. declarada	11.396	13,42	61,35
Físicas	46.095	54,30	4,48
Psíquicas	15.702	18,50	16,66
Sensoriales	11.091	13,06	5,61
Del lenguaje	609	0,72	18,02

TABLA 11. PERSONAS CONTRATADAS POR SEXO Y TIPOS DE DISCAPACIDAD

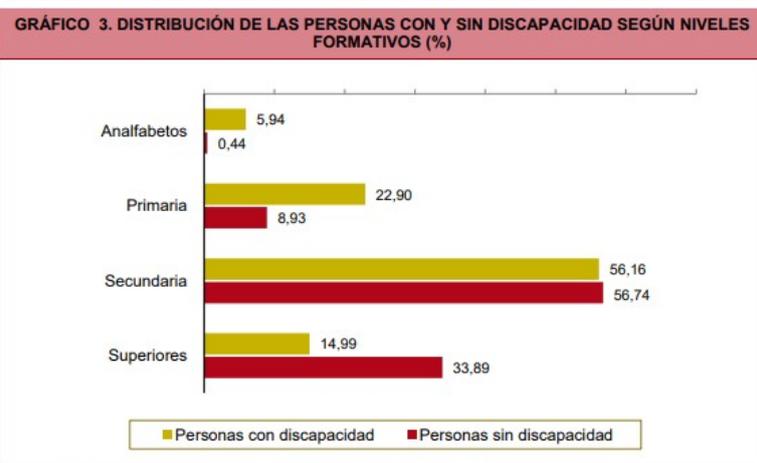
Tipos de discapacidad	Hombres	Mujeres	Total	% variación 2017/16
No declarada	102.708	59.144	161.852	20,25
Físicas	54.726	35.240	89.966	9,15
Psíquicas	18.062	13.184	31.246	17,24
Sensoriales	13.545	10.337	23.882	2,87
Del lenguaje	922	508	1.430	12,07
Total	189.963	118.413	308.376	15,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017

- **Número de contratos de las personas con discapacidad:** En el 2007 del total de contratos realizados a nivel nacional y al total de la población fueron de 164.281, de los cuales tan solo 90.308 correspondían a contratos para las personas con discapacidad, que suponía una tasa del

0.88% sobre el total que era de 1.12%. Si nos centramos en el año 2017 el número de contratos realizados en España al total de la población fueron de 21.501.303, mientras que el número de contratos sobre este total para las personas discapacitadas ha sido una mínima parte, representando el 1,43% del total con 308.376 contratos.

- **Nivel académico:** Lo veremos a través de los siguientes gráficos, correspondiendo el de la parte superior a los estudios que tenían los discapacitados en el año 2007 y el de la parte inferior al año 2017:



Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad. Año 2016

- **Modalidades de contratación:** Veremos los tipos de contrato y el número realizado de cada uno de ellos, sean indefinidos, temporales, interinos, formación... A través de los gráficos que vamos a mostrar a continuación, el primero se corresponde con el año 2007 y el segundo se corresponde con el año 2017:

Tipo de contrato*	Contratos	Porcentaje	% Var. interanual	% Var. quinquenal
Indefinido Ordinario (Bonif./No Bonif.)	3.949	2,40		
Indefinido Ordinario (No Bonif.) (2006)			106,00	257,70
Indefinido Fomento Contratación (FCI)	3.742	2,28		
Indefinido Fomento Empleo (FCI+Bonif.) (2006)			-3,78	11,40
Indefinido Minusválidos Ordinarios	2.675	7,97		
Indefinido Minusválidos FCI	10.421	1,63		
Indefinido Minusválidos (2006)			11,01	58,18
Conversión Ordinaria	2.354	4,33		
Conversión FCI	4.763	1,43		
Conversión (2006)			-11,61	102,59
Obra o Servicio	47.881	29,15	6,35	47,22
Eventual Circunstancias de la Producción	48.055	29,25	8,65	29,78
Interinidad	20.367	12,40	15,77	55,35
Temporal Minusválido	16.739	10,19	13,29	74,97
Relevo	196	0,12	43,07	553,33
Jubilación Parcial	21	0,01	23,53	2000,00
Sustitución Jubilación Anticipada	30	0,02	50,00	76,47
Practicas	143	0,09	-8,33	0,00
Formación	1.825	1,11	-20,51	-59,96
Otros	878	0,53	-4,77	-29,19
Adscripción Colaboración Social	242	0,15	-17,12	13,08
Total	164.281	100	8,71	39,54

* Con el objeto de poder valorar los efectos de las modificaciones introducidas por la Ley 43/2006, se calculan variaciones interanuales y quinquenales agrupando las actuales modalidades de contratación respecto a las vigentes en 2006 y 2003.

Modalidad contractual	Sexo			Tipo de jornada		(% Tasa personas con discapacidad)	% variación 2017/16
	Hombres	Mujeres	Total	Completa	Tiempo parcial		
Indefinido pers. con discap. ordinarios	6.335	4.343	10.678	6.303	3.601	100,00	8,01
Conversión ordinaria	7.630	4.478	12.108	8.099	3.646	1,76	18,05
Indefinido ordinario (bonif/no bonif)	4.489	2.642	7.131	3.725	2.122	0,58	23,59
Total indefinidos	18.454	11.463	29.917	18.127	9.369	1,55	15,45
Eventual circunstancias de la producción	69.551	43.799	113.350	65.969	47.381	1,20	17,66
Obra o servicio	67.239	33.490	100.729	64.883	35.846	1,22	17,25
Interinidad	17.201	18.856	36.057	22.976	13.081	2,31	4,51
Temporal personas con discapacidad	15.846	9.454	25.300	15.343	9.957	100,00	11,67
Formación	682	480	1.162	1.162	-	2,40	8,70
Otros	473	493	966	879	87	1,04	-4,73
Prácticas	274	203	477	377	100	0,46	14,94
Relevo	134	127	261	72	189	1,69	24,29
Jubilación parcial	102	44	146	-	146	0,47	14,96
Sustitución jubilación anticipada	7	4	11	11	-	1,49	0,00
Total temporales	171.509	106.950	278.459	171.672	106.787	1,42	14,95
Total	189.963	118.413	308.376	189.799	116.156	1,43	15,00

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017

Nota: No se incluyen 2.421 contratos realizados a fijos discontinuos, en los que no consta la jornada laboral.

Con esto, concluimos el apartado de análisis estadístico de la evolución de las personas con discapacidad en el mercado laboral de los últimos 10 años y procedemos a conocer las leyes y como está regulado este tipo de trabajo en España actualmente.

Según hemos podido conocer a través de una noticia el INE realizará en 2020 una Estadística de la Vida Laboral de las Personas Discapacitadas, esta nueva investigación fue anunciada por el CERMI, Comité Español de Personas con Discapacidad y la Fundación Once. Dos entidades las cuales mantienen gran compromiso con este tema y de las cuales hablaremos.

6. LEGISLACIÓN

6.1. EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO “DISCAPACIDAD” RESPECTO A LA LEGISLACIÓN

Por primera vez, en el año 1900, la legislación hace mención al término de discapacidad; es decir, a la limitación o falta de alguna facultad física o mental que imposibilita o dificulta el desarrollo normal de la actividad diaria de una persona.

En 1910, con el Real Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales, se denomina a las personas colectivas como “anormales”, nombrando así a una persona privada de alguno de los sentidos corporales o de desarrollo mental imperfecto.

En 1931, mediante el Decreto para el ingreso en el cuerpo de inválidos militares de los Jefes y Oficiales de la Armada, se declaran como inútiles por la pérdida total de visión. En este mismo año se aprueba el Decreto de Asistencia a Enfermos Psiquiátricos donde aquellos enfermos mentales eran denominados enfermos psiquiátricos. Tres años después, mediante el Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Cultura de los Deficientes, se les atribuye el adjetivo de deficientes.

Como podemos observar según los términos en los que se designan a este sector de la población, la política social no favorecía la normalización de este colectivo.

En 1940, mediante la Orden para asociaciones de inválidos para el trabajo, se les denomina, inválidos.

En 1970 con el Texto Refundido de la Legislación sobre asistencia a los subnormales en la Seguridad Social, se les atribuye el sustantivo de subnormal.

A partir de la promulgación de la Constitución Española en 1978 se comienzan a emplear en la legislación los términos de: minusvalía y discapacidad.

Con la entrada en vigor de la Ley General de Discapacidad, desaparecerá el termino de minusvalía y se sustituye por el termino, persona con discapacidad.

6.2. EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN.

6.2.1 EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 1978 HASTA 1989 (CE, LISMI Y VARIOS RD)

A continuación, realizaremos un análisis cronológico de la legislación más relevante en el ámbito laboral en relación con las personas discapacitadas. Comenzaremos por quien ocupa la cima de la pirámide de Kelsen en la Legislación española, La Constitución Española, más adelante CE.

Comenzando el análisis de nuestra Constitución podemos observar que el artículo 9.2 instaura las condiciones para la libertad e igualdad de los individuos, así como, de que los grupos en que se integran sean reales y efectivas, así como superar los obstáculos que dificulten su plenitud y facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social a los poderes públicos.

En el artículo 10.2 se contempla que las normas relativas al ámbito de los derechos fundamentales y a las libertades que se reconocen se interpretan de conformidad a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. Más adelante hablaremos de estos acuerdos a nivel internacional. Este artículo posiblemente esté en conflicto

con lo acordado en la Convención para la discapacidad de la ONU y sería necesaria una reforma del mencionado artículo.

El artículo 14 de la CE establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley y que ninguno podrá ser discriminado por razones de nacimiento, sexo, raza o cualquier otra circunstancia personal o social.

Avanzando por la Constitución Española, vemos como el artículo 49 nombra que aquellas personas que sufren una discapacidad puedan ser capaces de alcanzar su realización personal, disponer de ayudas y cuidados necesarios para lograr su integración en la sociedad.

Además de la CE, encontramos otra ley, la Ley de Integración Social de Minusválidos, en adelante LISMI, esta ley se promulgó en 1982 como una de las más importantes e inició un largo camino legislativo en el ámbito de las personas con discapacidad. Esta ha sido la encargada de asentar los cimientos de una política de fomento de empleo mediante ayudas que impulsarán la integración laboral de las personas con discapacidad. El objetivo de la creación de esta ley fue equipararse a distintas normativas establecidas por las Naciones Unidas como pueden ser:

- Declaración de Derecho de las Personas con Retraso Mental, aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971.
- Declaración de Derechos de los Minusválidos, aprobada el 9 de diciembre de 1975.

La llegada de LISMI introdujo en la sociedad española un gran cambio. En el ámbito de la asistencia social existía una gran descoordinación en todas las iniciativas de acción y asistencia social. Con esta ley comienza un largo camino de lo que hoy conocemos como servicios sociales. Esta ley establece que el Gobierno español será el encargado de relacionar y ajustar su legislación en materia de la integración de las personas discapacitadas.

Con la llegada de la LISMI en el artículo 42 regulara los Centros Especiales de Empleo cuyo objetivo principal será el de realizar un trabajo productivo con la finalidad de que el Centro Especial de Empleo sea un "lugar formativo" para personas con discapacidad y más tarde puedan incorporar a un régimen de trabajo normal. En el Título V se establecen las prestaciones sociales y económicas destinadas a las personas discapacitadas.

En el año 1983 se aprueba el Real Decreto 1451/1983 que regula el empleo selectivo, así como, las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. Las medidas más importantes que estableció esta ley fueron:

- Aumento de la subvención de la cuantía de contratación de los trabajadores con discapacidad.
- Reserva del 2% puestos de trabajo, tanto en empresas públicas como privadas con más de 50 trabajadores.
- Reducción en las cuotas a la Seguridad Social de las personas contratadas con discapacidad.
- Fomentar los contratos formativos con el objetivo de lograr una adaptación del puesto de trabajo.

Pocos años más tarde, en 1985, entran en vigor dos Reales Decretos que serán importantes en el ámbito laboral de las personas discapacitadas, son:

- El Real Decreto 1368/1985 del 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.
- El Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de empleo.

6.2.2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 1990 HASTA 1999 (Ley de Prestaciones no Contributivas, CES, CERMI...)

En 1990 se consigue un gran avance en el ámbito de las prestaciones ya que se promulga la Ley de Prestaciones No Contributivas que afianza el sistema de prestaciones económicas y sociales para personas con discapacidad. Un año más tarde, en 1991 se crea el Comité de Política Social y Empleo (CES), con la función de encargarse de los problemas de las personas discapacitadas y buscar una solución a ellos. Este comité surge gracias a un escrito por parte del Ministerio de Asuntos sociales al Congreso de los Diputados con el objetivo de crear un plan de acción para eliminar los obstáculos para las personas con discapacidad.

En 1993 se desarrolló un “Plan para la reactivación del empleo de personas con discapacidad” El cual fue apoyado en 1995 con un informe del Consejo económico y social.

En 1997 se diseñó un “Plan de Medidas Urgentes para la promoción del empleo de personas discapacitadas” el cual fue inmediatamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cuya meta era mejorar la situación precaria en la que se encontraban los trabajadores discapacitados. En la elaboración de estos planes cabe destacar la gran labor del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Desde los inicios de la integración de las personas discapacitadas en el ámbito laboral el CERMI ha sido el principal propulsor de buscar medidas que facilitaran dicha integración. Ha colaborado en la elaboración de la mayoría de planes con el objetivo de mejorar la vida de las personas con discapacidad. Ha estado siempre pendiente y reclamando los derechos de este colectivo. Este Comité ha marcado mediante sus actuaciones la evolución de la legislación.

Es la organización de representación, defensa y acción de los ciudadanos españoles con discapacidad. Tiene como objetivo el reconocimiento de los derechos del colectivo de personas con discapacidad, para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades e integrar así a este colectivo con el resto de miembros de la sociedad. Se creó en 1997, en Madrid, España.

Es la agrupación de reunión y acción política de las personas con discapacidad; esta formado por las organizaciones de personas con discapacidad más importantes a nivel estatal, además de por entidades de acción sectorial y organizaciones autonómicas.

Es, por tanto, la respuesta de la sociedad española organizada en el ámbito de la discapacidad para la interlocución, la presión y la incidencia política. En cuanto al campo jurídico, es una organización privada, asociativa y de ámbito nacional, tiene su domicilio social en Madrid, calle de Recoletos 1.

A continuación, vamos a mostrar alguna de las actuaciones llevadas a cabo por el CERMI:

- #SOSDISCAPACIDAD: campaña iniciada en 2012, que tiene como lema “Derechos, inclusión y bienestar a salvo. La discapacidad movilizada”. Surge como respuesta a la situación que atravesaron las personas discapacitadas y sus familias con la llegada de la crisis económica; la cual agravó aún más la exclusión social y laboral que sufren las personas con discapacidad.

Esta campaña persigue también los objetivos de CERMI, los cuales son dar más importancia en la planificación política y a la inclusión de las personas con discapacidad.

- EMPOWERYOU (Empodérate): es una iniciativa llevada a cabo por CERMI y la Fundación Vodafone, con el objetivo de ayudar a las personas con discapacidad a ejercer su poder de decisión sobre sí mismas. Consiste en la creación de una aplicación, accesible y gratuita; mediante la cual, se ayuda a la persona en la toma de decisiones en cuanto a su vida laboral y se le ayuda también a participar activamente en la sociedad.

Empoweryou, también da visibilidad a la discapacidad como medida de integración social; recalando que vivimos en una sociedad diversa en la que todo el mundo tiene cabida.

6.2.3. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 2000 HASTA 2007

Con el cambio de década, España se concienza de la importancia de facilitar una vida digna a las personas discapacitadas. En el año 2000, se dan cuenta que el Plan de Medidas Urgentes y el Plan de Acción habían cumplido la mayoría de los propósitos; sin embargo, una de las cosas que quedaba sin desarrollar era el empleo semi-protégido; por ello el CERMI en su continua lucha por la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral lanzó el Plan de Empleo para personas con discapacidad con la finalidad de conseguir el desarrollo de los programas de fomento de empleo que años atrás habían comenzado, pero estaban estancados. El 24 de Julio del 2000 se aprueba la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

En 2002 se aprueba el Acuerdo sobre Medidas para mejorar las Oportunidades de Empleo de las personas con Discapacidad, podríamos decir que este acuerdo supuso la revisión de todas aquellas medidas aprobadas en el plan de 1997 y que aún no se habían cumplido. El propósito de este nuevo acuerdo era cumplir todas aquellas medidas que quedaban pendientes. Este mismo año, España sufre una reforma laboral. Uno de los principales objetivos era la ampliación de la proyección al desempleo de los colectivos que carecían de ella. Se pone en marcha el programa de Renta Activa de Inserción para los más desfavorecidos. Esta reforma suscitó gran revuelo en la sociedad española ya que fue rechazada por los sindicatos y origino una huelga general. Cinco años más tarde obtuvo la declaración de inconstitucional por el Tribunal Constitucional ya que se desestimó su justificación de urgencia y extraordinaria aprobación que había justificado el Gobierno en su momento.

En diciembre de 2003 se aprueba la Ley /2003 de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). Supone una continuación en la línea de actuación marcada por las siguientes directivas:

- Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000 que establecía un marco para garantizar el principio de igualdad³ de las personas de la Unión Europea.
- Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 que se centra en aplicar un trato igualitario independientemente de su origen racial o étnico.

Ambas directivas fueron desarrolladas tomando como base el artículo 13 del Tratado consultivo de la Comunidad Europea en el que el Consejo tiene potestad para adoptar medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación. Esta ley surge para complementar a la LISMI y dirigir las nuevas medidas entorno a dos objetivos:

- Luchar contra la discriminación
- Establecer medidas de accesibilidad universal, es decir, compensar las desventajas que poseen las personas con discapacidad en su vida cotidiana.

En pocos días se aprobaría la Ley 62/2003 de Medidas fiscales, administrativas y del orden social con el propósito de constituir un conjunto de medidas para garantizar la igualdad de trato a través de medidas de acción positiva, este tipo de medidas afectan solo a determinados colectivos que tiene como objeto compensar las desventajas que le afectan y de esta forma lograr una plena igualdad. Con la aprobación de esta ley, en las empresas se comienzan a implantar planes de igualdad. Estos están fomentados por incentivos y medidas de apoyos promovidas por los poderes públicos. Conforme se implantaban medidas relacionadas en el ámbito de la igualdad, fueron surgiendo distintas leyes para complementar la LIONDAU, como, por ejemplo:

- 39/2006 de 14 de diciembre de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas de dependencia que busca mejorar las situaciones que sufren de especial vulnerabilidad debido a sus condiciones y necesitan un apoyo para el desarrollo de su vida que les ayude a alcanzar una autonomía personas. A raíz de esta ley se creó un Sistema para la Autonomía y la Atención a la dependencia.
- 27/2007 de 23 de octubre por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo de comunicación oral de las personas sorda, con discapacidad auditiva y sordo ciegas.

En 2004 se aprueba el RD 290/2004 de 20 de febrero por el que se aprueban los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad. En 2005, se aprueba el RD 364/2005 de 8 de abril para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

Los supuestos de excepcionalidad serán los siguientes:

- “Si los Servicios Públicos de Empleo o las agencias de colocación no pueden atender la oferta de empleo tras haber hecho todas las gestiones necesarias para dar respuesta a la misma, por

inexistencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupa con indicada o si aun existiendo acreditan no estar interesados”

- “Cuando existan y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa”

En caso de cumplir estos supuestos existirán unas medidas alternativas sustitutivas que consistirán:

1. Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado para suministro de bienes necesarios para el normal desarrollo de la empresa.
2. 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.
3. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a fundaciones ya asociaciones que desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas discapacitadas.

En la Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo por la que la Comunidad Autónoma de Aragón debe adaptar el procedimiento establecido en el RD 364/20005 de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva de los trabajadores con discapacidad.

6.2.4. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DESDE 2007 HASTA LA ACTUALIDAD

En 2007 además de la anterior mencionada, se aprueba la Ley 49/2007 por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidad, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Esta ley tiene su origen en la disposición final undécima de la ley 51/2003 en la que se detalla que el Gobierno tiene un plazo de dos años desde la entrada de dicha Ley para establecer el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades. Esta ley establece un régimen sancionador para obligar a cumplir a las distintas entidades lo legislado.

En 2008 se aprueba la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, la cual tuvo gran trascendencia y fue aprobada el 13 de diciembre por la Asamblea de las Naciones Unidas con el propósito de: “promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de amitos fundamentales tales como la accesibilidad, libertad de movimientos, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política y la igualdad y la no discriminación. La convención supone un cambio en el concepto de la discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad”.

En 2013 se aprueba la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. En adelante LGD. Con la entrada de esta ley quedarían derogadas las siguientes leyes:

- LISMIS
- LIONDAU
- Ley 49/2007

El principal propósito de la LGD era establecer una ley mucho más completa y clara. Su finalidad era proteger y asegurar que las personas con discapacidad logren estar equiparadas en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos, así como un pleno disfrute de sus derechos. Elimina modificaciones terminológicas como minusválido por persona con discapacidad e inserción/integración por inclusión.

Con esta ley se cumplió lo dispuesto en la Convención. La LGD establece tres conceptos nuevos:

1. Nueva definición de discapacidad “Es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.
2. El concepto Discriminación por asociación: se da cuando una persona o un grupo es discriminado por relacionarse con una persona por razón de su discapacidad (artículo 2).
3. Inclusión social: la sociedad busca el bien común y la cohesión social, con el fin de que las personas discapacitadas estén en igualdad de condiciones a la hora de disfrutar de sus derechos

Entre los artículos más relevantes de esta ley cabe destacar:

Artículo 4. Titulares de los derechos:

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Artículo 7. Derecho a la Igualdad.

Este artículo está vinculado al artículo 49 de la Constitución Española.

1. Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos conforme a nuestro ordenamiento jurídico.
2. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad, las administraciones públicas promoverán las medidas necesarias para que el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos de las personas con discapacidad sea real y efectivo en todos los ámbitos de la vida.
3. Las administraciones públicas protegerán de forma especialmente intensa los derechos de las personas con discapacidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, salud, empleo, protección social, educación, tutela judicial efectiva, movilidad, comunicación, información y acceso a la cultura, al deporte, al ocio, así como de participación en los asuntos públicos, en los términos previstos en este Título y demás normativa que sea de aplicación.
4. Asimismo, las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de

violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías.

Añadir a todo lo visto anteriormente, el RD 364/2005 del 8 de abril habla del cumplimiento obligatorio de las empresas a través de medidas alternativas para las personas con discapacidad. Si no cumplen con el mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad contratados, estos a través de medidas alternativas deberán cumplir con la cuota de reserva. Puede verse a través de talleres de empleo, enclaves laborales...

Artículo 42. Cuotas de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien 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 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

2. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad, en los términos establecidos en la normativa reguladora de la materia.

Artículo 77. Criterios especiales sobre hechos relevantes.

1. En aquellos procesos jurisdiccionales en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por motivo de o por razón de discapacidad, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la conducta y de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Cuando en el proceso jurisdiccional se haya suscitado una cuestión de discriminación por motivo de o por razón de discapacidad, el Juez o Tribunal, a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no es de aplicación a los procesos penales ni a los contencioso-administrativos interpuestos contra resoluciones sancionadoras.

6.2.5. CONVENIO COLECTIVO EN VIGOR DESDE EL 27 DE JUNIO DE 2019. XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Tras la publicación del presente convenio en junio de este año, hemos querido destacar ciertos artículos que creemos importantes para el desarrollo de la legislación en materia de discapacidad.

Por tanto, los aspectos que más destacables nos resultan son:

Este convenio reciente que ha salido en el año en curso en el que estamos, afecta a las condiciones laborales de los trabajadores con discapacidad en todos los centros de empleo tanto públicos como privados como de servicios de atención a este colectivo y será de aplicación en todo el territorio español. Regula la negociación y convenios colectivos de todas las distintas áreas de actividad en las que presten servicios las personas con discapacidad. Podrán establecer regulaciones en cualquier rama exceptuando las siguientes:

- Jornada máxima anual y semanal.
- Período de prueba.
- Modalidades de contratación.
- La clasificación profesional.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.
- Movilidad geográfica.
- Aquellas reservas de materias no disponibles para ámbitos inferiores que el articulado del XV Convenio colectivo general expresamente manifieste.

El ámbito temporal del presente convenio es de aplicación desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021 y se puso en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE. Además, quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarse en un plazo mínimo de tres meses antes a la terminación de su vigencia.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio. El contrato se formalizará por escrito y triplicado. Los trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario.

Las empresas con cincuenta trabajadores o más reservarán en las contrataciones, el 3% de puestos de trabajo a personas con discapacidad; en el citado porcentaje queda incluido, en su caso, el porcentaje del 2% establecido en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

La extinción del contrato, cualquiera que sea su forma o naturaleza, se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y aquellas normas específicas previstas para los contratos de trabajo de personas con discapacidad con relación laboral de carácter especial.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, los complementos, pluses y demás conceptos retributivos que se establecen y recogen en los artículos y anexos correspondientes. Estas retribuciones corresponden a la jornada completa y cómputo anual de la misma. Su cuantía será la establecida en los correspondientes artículos y anexos del Convenio.

Con objeto de garantizar el descanso necesario del trabajador, protegiendo su salud, se establece como límite, ante la posibilidad de distribución irregular de la jornada, la necesaria obligación de que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrumpido.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las empresas tienen la competencia de organizar, planificar y decidir la formación más adecuada a cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta los criterios que plantee la comisión sectorial de formación. Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente.

6.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

Además de todas las leyes vistas anteriormente, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales también se hace mención en algún artículo. Ejemplo de esto podemos verlo en el ART 15 de esta ley donde se nombra el hecho de que el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para adaptar en la medida que sea posible el trabajo a la persona y además deberá adaptar las tareas a la capacidad profesional de la persona. Por otro lado, en el ART 25 de la misma ley, se nombra a los trabajadores especialmente sensibles, donde se establece que el empresario protegerá a sus trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad y que no podrán ser empleados en aquellos puestos en los que se requiera especial dificultad o entrañe riesgo para ellos.

Añadir a todo lo visto anteriormente, el RD 364/2005 del 8 de abril habla del cumplimiento obligatorio de las empresas a través de medidas alternativas para las personas con discapacidad. Si no cumplen con el mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad contratados, estos a través de medidas alternativas deberán cumplir con la cuota de reserva. Puede verse a través de talleres de empleo, enclaves laborales...

7. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para poder hablar de la relación laboral especial debemos acudir al RD 1368/1985, de 17 de Julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

7.1. EL TRABAJADOR.

El trabajador debe ser una persona física con discapacidad reconocida de, al menos, un 33%. Debe conllevar una disminución de la capacidad de trabajo, esto deberá estar declarado por el equipo multiprofesional que tomará como referencia la capacidad normal de un trabajador normal de similar cualificación profesional.

La intervención de los equipos multiprofesionales constituye un requisito fundamental en diversos momentos, podemos acudir a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de diciembre de 2001 donde en el fundamento jurídico número cuatro, menciona que actúan en la clasificación de las personas con discapacidad, informan sobre los contenidos formativos de los contratos, dictaminan sobre los ascensos...

Se exige que la persona no pueda trabajar en el mercado ordinario de empleo, esto lo determinaran también los equipos multiprofesionales. La persona deberá de poseer del Certificado de Discapacidad, del cual hemos hablado anteriormente.

Salvo que se produzca una situación de incapacitación, el sujeto de la relación laboral especial tiene capacidad para contratar, puede tener plena capacidad para obrar o tenerla limitada. En este caso será necesaria la autorización de su representante legal.

En relación a la capacidad procesal, será necesario que una sentencia declare la incapacitación judicial de la persona con discapacidad, se determine su extensión, así como el régimen de tutela, para ello se deberá acudir a la Ley de Enjuiciamiento civil, concretamente al artículo 760.1.

La capacidad procesal quedará en manos de su tutor quien le tendrá que autorizar para celebrar contrato, legislado en la Ley36/2011, de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social.

Para poder acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo la persona deberá estar inscrita en una Oficina de Empleo.

7.2. EL EMPRESARIO

El empresario del Centro Especial de empleo puede ser tanto una persona física, jurídica o una comunidad de bienes. Se caracteriza por recibir el trabajo realizado por las personas con discapacidad unidas a él mediante una relación jurídico-laboral especial.

El empresario está obligado a solicitar a la Oficina de Empleo trabajadores con discapacidad para cubrir las ofertas de los puestos de trabajo. Deberá describir las características del puesto de trabajo y las circunstancias personas o profesionales del trabajador que busque.

7.3. FORMA DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL.

Se establecerá conforme lo establecido en el artículo 5 del RD 1368/1985 de 17 de julio. El contrato especial con personas con discapacidad debe ser:

- Escrito, en caso de no estarlo se transforma en común y por tiempo indefinido. Se realizarán tres copias, empresario y trabajador conservaran una copia y la tercera deberá ser entregada al organismo competente.
- Presentado, registrado y visado por las Oficinas de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a la celebración de contrato.
- Remitido a un equipo multiprofesional por parte de la Oficina de Empleo y entrega de una copia a los representantes de los trabajadores en la empresa.

En esta relación laboral encontraremos la presunción *iuris tantum* de que el trabajador es fijo una vez transcurrido el periodo de prueba si en el contrato no se pactó duración o si el trabajador sigue prestando sus servicios a la empresa tras la expiración del contrato o sus prorrogas.

En caso de encadenamientos de contratos temporales de al menos 24 meses durante un periodo de 30, salvo en contratos formativos de relevo e interinidad, temporales celebrados al amparo de programas públicos de empleo formación ni los temporales con empresas de inserción. Se incluirán los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

7.4. CONTENIDO DE LA RELACION LABORAL ESPECIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El objetivo de esta relación laboral especial es el intercambio de trabajo por salario. Dicho trabajo debe ser productivo, remunerado y por cuenta ajena, así como adecuarse a las características del trabajador con discapacidad, para favorecer su adaptación y a la finalidad del contrato de integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

La integración laboral al mercado laboral ordinario está vigilada por el equipo multiprofesional durante cada 2 años como mínimo.

En el caso de que se considere que el trabajador esté en una situación de riesgo desempeñando dicho trabajo, se deberá de declarar la inadecuación y que dicho trabajador deberá de ocupar otro puesto que sea adecuado y en caso de que no existiera ningún puesto, deberá de dejar de prestar sus servicios.

7.5. JORNADA LABORAL Y SALARIO.

- Respecto al salario:

Derecho a dos pagas extraordinarias al año, cada una a la cuantía equivalente a 30 días de salario base.

Serán aplicables también las normales generales en materia de seguridad e higiene, de las cuales hemos hablado anteriormente.

Este contrato puede ser por tiempo indefinido o determinado. Es posible pactar un periodo de adaptación.

En lo referente al tiempo de trabajo son aplicables las normas generales, teniendo en cuenta las siguientes peculiaridades:

- Solo se permiten realizar horas extraordinarias para prevenir o reparar daños extraordinarios.
- Los trabajadores tienen derecho como máximo, a 10 días de permisos remunerados por semestre para asistir a tratamientos de rehabilitación y acciones de orientación, formación y readaptación profesional.
- El trabajo diario efectivo será de 8 horas.

La jornada de trabajo máxima anual es de 1.758 horas y la semanal es de 39 hora de trabajo efectivo. Salvo en caso de distribución irregular del tiempo de trabajo, en cuyo caso, la jornada semanal máxima será de 45 horas de trabajo efectivo.

En caso de que la jornada laboral se desarrolle de forma partida, solo puede fraccionarse en dos periodos.

7.6. INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Entendemos como integración, el medio para establecer relaciones e interacciones con las personas que forman parte del entorno; y la normalización, como instrumento de acceso a los recursos y posibilidades que se ofrecen desde la comunidad.

Existen múltiples instituciones, de las cuales hablaremos concretamente más adelante que se encargan de la inserción sociolaboral de este colectivo.

El empleo es un elemento necesario para el desarrollo personal y social. Aquellos colectivos que se encuentran en una situación compleja a la hora de acceder al empleo, conllevan un deber para la Administración quien es la encargada de tomar serias medidas para fomentar el empleo de este colectivo. Un ejemplo de dichas medidas es el Plan para la Mejora del Empleo en Aragón 2016-2019, plan en el que participaron el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Podemos destacar las siguientes actuaciones que recogía este plan relacionadas con la discapacidad en el ámbito laboral:

- Formar a personas desempleadas con dificultades para su inserción laboral, especialmente al colectivo con discapacidad a través de programas de formación e integración social y estableciendo prioridad a éstos en las distintas actividades de carácter formativo que se lleven a cabo.
- Fomentar la incorporación de personas discapacitadas en el ámbito de la economía social como lo son las cooperativas.
- Favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Ayudar a los Centros Especiales de Empleo en el ámbito del mercado protegido para que pueden mantener el empleo de sus trabajadores y apoyar a los trabajadores con especiales dificultades mediante la contratación de personal de apoyo.
- Incentivar proyectos de inversión en Centros Especiales de empleo para generar mayor número de puestos estables.
- Impulsar medidas de sensibilización para las empresas y a la sociedad en general sobre la obligación legal, responsabilidad social.

8. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) se encuentran regulados por el RD-Legislativo1/2013 de 29 de noviembre, RD 2273/1985 de, 4 de diciembre, el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y la normativa específica de cada comunidad autónoma.

Se define Centro Especial de Empleo, “aquellos cuyo objetivo principal es la de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo por finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad. A la vez que sea un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al mercado ordinario”

Los objetivos del Centro Especial de empleo son:

- Realización de un trabajo productivo
- Ser un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen del trabajo ordinario.

La plantilla de los Centros Especiales de empleo estará constituida por el 70% del total, excluyendo de este requisito el personal no minusválido dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social.

Los CEE son entidades de economía social, así se les reconoce en el artículo 5 de la ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social. Por ello se rigen por los siguientes principios:

- *“primacía de las personas y del fin social sobre el capital*
- *aplicación de los resultados obtenidos al fin social en función del trabajo*
- *promoción de la solidaridad interna y con sociedad que favorezca el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción, la generación de empleo estable y de cálida. La conciliación de la vida personal y laboral y la sostenibilidad e*
- *independencia respecto a los poderes públicos”*

Durante nuestras diferentes entrevistas con distintas entidades y personas discapacitadas tuvimos la oportunidad de hablar con Beatriz.

Beatriz, tiene 31 años y lleva 10 años trabajando en el Centro Especial de Empleo Santo Ángel. Nos contaba que tras llevar trabajando allí años, cada cierto tiempo le cambian de taller. En el taller tiene una monitora que es quien le instruye en cómo debe de realizar el trabajo. Siempre trabajan en cadena. En junio estaba realizando piezas para los hornos de BSH. “Siempre realizamos tareas muy manuales, a mí la vez que más me gusto fue cuando empaquetamos bombones”.

En nuestra ronda de entrevistas acudimos al INAEM, donde nos comentaron la situación de los Centros Especiales de Empleo. Nos comentaron que se encuentran en una situación difícil ya que existen unas pautas que no se están cumpliendo. La más importante es aquella que obliga a realizar una revisión de discapacidad.

Nos comentaron que: *“La situación en Aragón es difícil ya que a la problemática de muchos CEE es que su personal es muy mayor y se encuentra en una situación deteriorada debido a la discapacidad que sufren,*

además la actual subida del salario mínimo interprofesional también está afectando ya que se gestionan gracias a las distintas subvenciones y aportaciones económicas. No todo van a ser inconvenientes por lo que hemos estado viendo estos años, Aragón es una de las comunidades con mayor legislación en este ámbito y es una de las Comunidades Autónomas que mejor se ha adaptado a los cambios normativos en este ámbito”.

9. EMPLEO CON APOYO

Iniciativa que consisten en una serie de acciones y servicios orientados hacia a las personas con discapacidad, que tienen especial dificultad tanto en el acceso, mantenimiento y promoción laboral en la empresa ordinaria. Forma parte del proceso de inclusión de los trabajadores con discapacidad en el mercado laboral ordinario.

Este tipo de empleo tiene como base un sistema de apoyo personalizado, que consiste en dar ayuda a la persona para que ella misma se capaz de realizar su trabajo de forma autónoma; este sería el objetivo último y fundamental del proceso, el cual se llevará a cabo de forma gradual atendiendo siempre a las necesidades del trabajador.

El sistema de Empleo con Apoyo, se crea a finales de los setenta en EEUU por *Paul Wehman, Frank Rush y David Mark*. Que demostraron que si a muchas personas calificadas de “no aptas” para el desempeño de un trabajo, eran capaces de desempeñarlo de forma adecuada si se les daba apoyo y un periodo de adaptación al puesto de trabajo. Así se configuró el sistema de empleo con apoyo como una forma eficaz para lograr la inserción laboral para las personas con discapacidad.

Hoy en día el empleo con apoyo es una práctica realizada en numerosos países, aunque aún queda mucho recorrido por andar hasta la total inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del trabajo, a continuación, explicamos de forma sencilla algunos de los objetivos a cumplir por el trabajo con apoyo, así como las acciones a llevar a cabo para conseguir dichos objetivos.

- **Objetivos:**
 - Dar al trabajador con discapacidad un puesto de trabajo integrado en el mercado laboral ordinario.
 - Promover la integración de las personas discapacitadas en la sociedad por medio del trabajo digno.
 - Proporcionar un mayor grado de autonomía, independencia y calidad de vida a las personas con discapacidad
 - Fomentar la promoción laboral de la persona dentro de la propia organización.

➤ Acciones:

- Dar a conocer el programa para que toda persona que cumpla los requisitos pueda beneficiarse del mismo.
- Contactar con las empresas para que ellas también conozcan el programa y puedan colaborar.
- Atención personalizada en el proceso, realizando un plan de trabajo personal que se base en las decisiones de la persona.
- Orientación técnica y legal en cuanto a tipo de contrato y programas de ayuda a la contratación.
- Formación y acompañamiento en el puesto de trabajo.
- Modificación del puesto de trabajo, siempre que sea necesaria la adaptación ergonómica.
- Dar apoyo no solo en el campo laboral, sino también en el ámbito social.

Para la consecución de los objetivos anteriores se deberá llevar a cabo un proceso que constará de las siguientes fases:

➤ Fases:

- Elaboración de un proyecto a seguir para incorporarse al mercado laboral: orientar al candidato en la búsqueda de empleo, elaboración de un CV personalizado, fomento de las aptitudes y actitudes laborales del candidato, formación en materia de normas sanitarias y seguridad y salud en el trabajo...
- Cerciorarse de que el puesto de trabajo se adapta perfectamente a las condiciones de la persona.
- Dar un periodo de adaptación al puesto de trabajo, mejorando las condiciones laborales siempre que sea posible. Será importante en la realización del seguimiento detectar si se producen situaciones de conflicto para aplicar medidas de corrección de las mismas.
- El proceso de empleo con apoyo finalizará cuando la persona consiga la total autonomía en la realización de su trabajo, finalizando así el proceso de empleo con apoyo.

Cabría destacar como organización que lleva a cabo esta modalidad de empleo a la Fundación Down:

➤ **Fundación Down:**

La Fundación Down, se forma en Madrid en el año 1989, denominándose inicialmente Asociación Síndrome de Down de Madrid. Nace de la ilusión, compromiso y trabajo de un grupo de padres y madres de hijos con síndrome de Down, que se juntan con el objeto de reunir a familias y profesionales que se dediquen al síndrome de Down.

Lo que persigue esta fundación con su actividad es lograr la total inclusión tanto familiar, social, educativa y laboral de las personas con síndrome de Down u otra discapacidad de tipo intelectual.

A lo largo de su historia la Fundación Down ha realizado múltiples acciones orientadas hacia la consecución de una plena integración social de los componentes de su organización, estos son algunos de ellos:

- Año 1993 "Jornadas sobre el Síndrome de Down"
- Año 1995 "Creación del **proyecto Stela** para la integración laboral" → Empleo con apoyo
- Año 1999 "Primeros concursos de artes plásticas"
- Año 2004 "Creación de Arte Down"
- Año 2005 "Inauguración Sede Pío XII"
- Año 2006 "Primer mercadillo solidario"

- Año 2010 “Visita de la Infanta Elena a Down Madrid”
- Año 2011 “Primera carrera solidaria”
- Año 2011 “Vicente del Bosque es Patrono de Honor”
- Año 2012 “Inauguración del **centro de Ocupacional 3 Olivos**”
- Año 2012 “Jornadas de puertas abiertas Colegio CFM”

“Proyecto Stela”: iniciativa llevada a cabo por la “Fundación Down de Madrid”, para la inserción laboral de personas con Síndrome de Down y discapacidad intelectual, en el ámbito del empleo ordinario mediante el **empleo con apoyo** como método de integración.

La iniciativa va dirigida a aquellas personas con discapacidad intelectual que estén interesadas en llevar cabo una actividad laboral en el mercado de trabajo ordinario.

Mediante la metodología de trabajo del empleo con apoyo, se le asigna a la persona un preparador laboral, persona que se dedica profesionalmente a prestar su apoyo al trabajador hasta que este pueda realizar sus funciones y tareas de forma autónoma.

El “Proyecto Stela” es una modelo de actuación que tiene por fin la inclusión de las personas discapacitadas en el mercado laboral y lo persigue fomentando por un lado la inserción socio-laboral en las organizaciones empresariales y por otro lado atendiendo las necesidades específicas de cada trabajador.

Contempla tres **campos de actuación** diferentes:

- **“La persona con discapacidad intelectual”**
Pueden formar parte de la iniciativa personas discapacitadas intelectualmente, que tengan dieciocho años, residan en la comunidad de Madrid y quieran trabajar en el mercado laboral ordinario.
- **“Entorno familiar”**
Deben promover un mayor grado de libertad para la persona discapacitada, así como fomentar su capacidad de ser autónomo. En este aspecto, la iniciativa Stela ofrece asesoramiento a las familias durante el proceso.
- **“Entorno empresarial”**
Esta iniciativa va dirigida a empresas involucradas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, que quieren fomentar el empleo ordinario en personas con discapacidad intelectual. La empresa al realizar este contrato recibirá apoyo y asesoramiento por parte de los profesionales pertenecientes a la formación encargados de llevar a cabo el proyecto.

Esta iniciativa se organiza en **cuatro fases** diferenciadas:

- **Primera: “Capacitación laboral”**
El “Proyecto Stela”, se inicia con un periodo de formación en el ámbito del empleo, para así dotar a la persona de habilidades tanto laborales como sociales para enfrentarse a un puesto de trabajo.
Durante esta fase la persona trabajará en habilidades como:
 - La adquisición de un grado de madurez adecuado
 - Se le orientará en el proceso teniendo en cuenta siempre su perspectiva vocacional
 - Adquirirá capacidad de adaptación y nuevas habilidades cognitivas.

- **Segunda: “Entrenamiento laboral”**

Cuando se haya conseguido la capacidad requerida, obteniendo así los objetivos formativos, ocupará un puesto de trabajo en la empresa ordinaria.

- Apoyo intensivo: el trabajador estará acompañado de su “Preparador Laboral (PL)” persona encargada de entrenar al nuevo trabajador en las tareas que va a realizar en su puesto de trabajo.
- Retirada del apoyo: la retirada del apoyo por parte del “PL” debe ser un proceso gradual, a medida que la persona va adquiriendo las competencias necesarias para la realización del trabajo y se ve integrando en el tejido de la organización empresarial, hasta que finalmente el trabajador pueda desenvolverse de forma autónoma en todos los aspectos de su vida laboral.

A partir de ese momento el “PL” estará en contacto con los otros trabajadores para resolver cualquier duda que estos pueden tener y fomentar el grado de integración del trabajador discapacitado.

- **Tercera: “Seguimiento laboral a largo plazo”**

Cuando el “PL” retira su apoyo la empresa comienza una fase de seguimiento, en esta fase el “PL” visitará al trabajador de forma periódica para seguir su desarrollo, así como también recabará información sobre el mismo por parte de la empresa. En esta fase se debe tener en cuenta si han surgido nuevas necesidades o dificultades en cuanto a la integración del trabajador.

- **Cuarta: “Formación permanente y promoción laboral”**

Se busca conseguir un proceso de desarrollo continuo para que el trabajador puede permanecer en el puesto a largo plazo, además de un desarrollo en el ámbito laboral también se busca un desarrollo social y personas. En cuanto a la promoción laboral, se realiza a través de nuevas responsabilidades y la puesta en marcha de un proceso continuo de promoción laboral.

“Centro Ocupacional 3 Olivos”: Este centro lo que trata es de acercar a las personas con discapacidad al mercado laboral, ofreciendo formación tanto teórica como práctica a personas mayores de edad con el objetivo de conseguir la inclusión laboral en el mercado de trabajo ordinario.

Busca el desarrollo de las personas que lo componen en tres ámbitos diferentes: ocupacional, personal y social. Este centro va dirigido a personas con discapacidad intelectual que, por diversas razones, en este momento no puedan incorporarse a un centro especial de empleo o a la empresa ordinaria. En el centro se les ofrece un proceso de formación para optimizar sus competencias en el ámbito laboral, se trabajan competencias tales como: las tecnologías, habilidades sociales o el comportamiento autónomo.

El centro trabaja **cuatro ámbitos de desarrollo profesional:**

- “Diseño y producción artesanal”: realización de productos artesanales.
- “Jardinería y Viverismo”: realización de labores de jardinería y cuidado del huerto.
- “Hostelería, Restauración y Catering”: servicio de cafetería y elaboración de comida casera por medio de encargo.
- “Merchandising y producto personalizado”

A través de estas actuaciones lo que pretende en “Centro 3 Olivos” es dar visibilidad a las capacidades de este colectivo

10. BENEFICIOS DE CONTRATAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Debemos diferenciar entre los beneficios que encontramos referente a:

- Subvenciones que dependerán de cada Comunidad Autónoma, en este caso dependerán del Gobierno de Aragón.
- Bonificaciones en el ámbito de la seguridad social, que serán para todas las Comunidades iguales, ya que es competencia del Estado.

SUBVENCIONES QUE DEPENDERÁN DE CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA, EN ESTE CASO DEPENDERÁN DEL GOBIERNO DE ARAGÓN.

Para ello acudiremos a la Orden EIE 608/2016, de 7 de junio. BOA de 28 de junio.

Esta Orden recoge las siguientes subvenciones:

En contratos temporales nos encontramos con subvenciones comprendidas entre los 2.000 y 3.000 euros en personas con una discapacidad comprendida entre el 33% y 65%.

A la hora de realizarse la adaptación al puesto por una persona con discapacidad con carácter indefinido o mediante contrato temporal, siempre y cuando la duración sea de al menos 12 meses.

En el ámbito de la contratación indefinida las subvenciones oscilan entre los 5.000 y 8.000 euros esto dependerá de la jornada de trabajo, de las dificultades del trabajador y de la edad.

En el caso de producirse transformación de contratos temporales de fomento de empleo, en prácticas, para la formación y el aprendizaje la subvención será de 5.000 euros, un 15% adicional cuando se trate de mujeres o personas mayores de 45 años, personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65% o personas con discapacidad psíquica, enfermedad mental o parálisis cerebral con un grado igual o superior al 33%.

BONIFICACIONES EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, QUE SERÁN PARA TODAS LAS COMUNIDADES IGUALES, YA QUE ES COMPETENCIA DEL ESTADO.

Estas bonificaciones estarán determinadas por distintas variables como lo son:

- El grado de discapacidad
- Modalidad contractual
- Edad de la persona
- Duración del contrato de trabajo.

11. ENTREVISTAS A DISTINTAS ORGANIZACIONES QUE APOYAN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

11.1. INSERTA FUNDACIÓN ONCE.

Inserta Empleo, es una entidad sin ánimo de lucro perteneciente a Fundación Once, es la consultora de recursos humanos de la Fundación, se dedica a la inserción y al fomento del empleo en personas con discapacidad. Todos los trabajadores pertenecientes a Inserta Empleo tienen algún tipo de discapacidad. En cuanto al ámbito de la formación, Fundación Once ofrece una gran variedad de cursos formativos, para la complementación de las competencias en las personas con discapacidad, un ejemplo de ello es la iniciativa “*Give me five!*”, que es la apuesta de Inserta por el aprendizaje del inglés en personas con discapacidad; mediante esta iniciativa es posible que estas personas accedan a formación en el ámbito del inglés, pudiendo obtener su certificado oficial de Cambridge, el cual les será de utilidad en el mercado laboral. Todo esto se lleva a cabo a través de Programa “Por Talento”, que consiste en no centrar la atención en las limitaciones de cada trabajador, sino en enfocarse en capacidades de los mismos. Cuando visitamos “Inserta Fundación Once” en Zaragoza, tuvimos la oportunidad de hablar con Verónica Nevado Hernández (consultora) y con Lorena Basols de Dios (Directora Regional), que nos explicaron en que consiste el programa “Por Talento”.

Esta organización se crea en 2009 con el objetivo de incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral; como objetivos fundamentales de la organización cabría destacar: la formación y el empleo estable, así como la autonomía en el ámbito del trabajo, Sigue transmitiendo así la filosofía de Fundación ONCE, que se basa en el apoyo a un colectivo en riesgo de exclusión social.

Aunque Inserta se crea en 2009, esta entidad lo que hace es continuar con la labor desarrollada por la antes llamada Fundosa Social Consulting creada en 1990.

Inserta Fundación Once, también asesora a las empresas que están interesadas en realizar contratos laborales con personas con discapacidad.

Esta entidad desarrolla diferentes iniciativas como pueden ser: el “Programa Operativo de Inclusión Social y de Economía Social” (POISES) y el “Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ)” enmarcado en este último en nuestra visita a Inserta Empleo, nos hablaron de la iniciativa “*No te rindas nunca*”, que pretendía el acercamiento de los jóvenes con discapacidad al mercado laboral. El proyecto consistía en recorrer diversas ciudades del territorio español con oficinas itinerantes, en las cuales se realizaron talleres motivacionales y dinámicas que mostraban, por ejemplo, como enfrentarse a una entrevista de trabajo. Con esta iniciativa Fundación Once e Inserta, ponen en marcha un plan de ayuda en el ámbito laboral dirigido a los jóvenes con discapacidad. Este plan consiste en dar a conocer todos los pasos a seguir en el proceso de búsqueda y consecución de empleo, abarcando desde orientación y formación hasta la presentación de la persona al proceso de selección. Esta iniciativa va dirigida a jóvenes de entre 16 a 29 años que se encuentren en situación de desempleo. Por último, esta iniciativa también tiene en cuenta a aquellas empresas que deseen contratar a jóvenes con discapacidad, asesorándolas y actuando de intermediarios en el proceso. Ambas iniciativas están financiadas por el Fondo Social Europeo.

La Fundación ONCE, a través del programa INSERTA dirigido a empresas que fomentan la responsabilidad social corporativa manteniendo un firme compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad, les da asesoramiento personalizado y crea aliados estratégicos para hacer posible la inserción

laboral de personas con discapacidad en las empresas que colaboran con ella. El programa INSERTA proporciona una serie de medidas y acciones para contribuir a la mejora continua de las condiciones laborales y de empleo de las personas con discapacidad.

El programa INSERTA se lleva a cabo mediante convenio poniendo en marcha un plan de acción determinado. El convenio se denomina “Convenio INSERTA” y está constituido por diferentes ámbitos, en los que la Fundación ONCE asesorará a la empresa.

- Ámbitos Convenio INSERTA:
 - Acciones de generación de empleo directo y mejora del nivel formativo de las personas con discapacidad. (como punto más importante de este Convenio)
 - Objetivos complementarios:
 1. Integrar acciones en torno a la discapacidad en los planes de RSC de las grandes empresas.
 2. Programas de sensibilización Social.
 3. Impulso, promoción y patrocinio de iniciativas que favorecen la inclusión laboral.
 4. Medidas que mejoren las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

Por otra parte, perteneciente también a fundación ONCE al igual que INSERTA, encontramos ILUNION.

ILUNION: una visión empresarial de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Lleva a cabo la iniciativa social de la Fundación ONCE, fomentando la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito empresarial, aportando equilibrio entre los valores económicos y sociales.

Ilunion se crea el 18 de noviembre de 2014, es un modelo empresarial y social comprometido con la inserción laboral de personas con discapacidad, además de contar con trabajadores discapacitados en su propia plantilla, apostando por una visión diversa de la empresa.

El 35% de la plantilla de ILUNION está constituida por personas con discapacidad, además de cumplir con el objetivo de crear empleo para personas discapacitadas, colabora también con otras empresas en el favoreciendo el mantenimiento de puestos de trabajos que ya están cubiertos por trabajadores con discapacidad.

Es una organización con más de treinta años de experiencia, actúa en sectores como: lavandería industrial, contact center, soluciones tecnológicas y accesibilidad universal. Al ser una organización muy presente en diversos sectores agrupa su actividad en cinco categorías y las denomina así: “Business and Facility Services”, “Sociosanitaria”, “Consultaría” “turismo” y “comercialización”.

Por tanto, podemos decir que ILUNION, es una iniciativa empresarial, social y ecológicamente responsable; cuya meta es la gestión responsable e inclusiva integrando competitividad, innovación, eficacia y diversidad.

En nuestra opinión, la labor de Inserta Empleo, trasciende el ámbito laboral ya que a través del fomento de la formación y el empleo logran la inclusión social de muchas personas con discapacidad, ofreciendo no solo un puesto de trabajo sino un lugar en nuestra sociedad.

Nos ha parecido que tiene gran importancia el programa “Por Talento”, ya que pone de manifiesto las capacidades de este colectivo, las cuales a menudo son ignoradas por la sociedad.

Desde nuestro punto de vista Inserta y Fundación Once están contribuyendo a la creación de una sociedad más igualitaria, justa y solidaria.

Como aspecto a destacar de la labor que realiza Inserta y Fundación Once, nos parece importante el trabajo que realiza la organización para dar a estas personas un grado de autonomía, tanto en su vida laboral como en su vida familiar; mediante la formación y un empleo acompañado de un salario digno.

11.2. FUNDACIÓN RANDSTAND

Randstand es una empresa dedicada al trabajo temporal y a la gestión de servicios de recursos humanos, fundada en 1960 en Ámsterdam, Países Bajos; actualmente se encuentra en cuarenta países. En 2004, se crea Fundación Randstand, con el objetivo de conseguir la Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para las personas con discapacidad.

Esta fundación está compuesta por 33 personas, que trabajan para adaptar las necesidades de las personas, a las opciones que ofrece el mercado de trabajo, mediante la inserción sociolaboral. Tiene como principal objetivo la total inclusión en las empresas de personas con discapacidad, así como la no estigmatización de la discapacidad en la sociedad. Y pretenden alcanzar dicho objetivo mediante la formación, la investigación y la innovación; desarrollando nuevos métodos, conocimientos y herramientas en el marco de la discapacidad y el empleo.

Entre las acciones llevadas a cabo por la Fundación Randstand encontramos:

- **Programas de Integración:** orientados todos ellos a la búsqueda de empleo y al impulso de la empleabilidad de las personas discapacitadas. Como por ejemplo la iniciativa “Inglés para todos” que consiste en mejorar la formación en inglés de sus beneficiarios, para poder aumentar su nivel de empleo.
- **Voluntariado y sensibilización para la integración laboral:** consiste en la integración laboral mediante el voluntariado corporativo. En cuanto a la sensibilización, están llevando a cabo la campaña “quédate con el talento”, que consiste en remarcar el valor y el talento en el ámbito del empleo, que tienen las personas con discapacidad.

Además de estas dos acciones la Fundación Randstad lleva a cabo diversos programas de integración laboral, que tienen como objetivo la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, orientadas a impulsar su empleabilidad y a acompañar en el proceso de búsqueda de empleo. A continuación, expondremos algunas de estas iniciativas, que nos fueron explicadas en nuestra visita a Fundación Randstad:

- **“Convocatoria Inglés para todos”:** Es un proyecto de colaboración entre: Fundación Randstad y Vaughan Systems. Iniciativa dirigida a personas con discapacidad, que pertenezcan a alguna entidad social, con el objetivo de desarrollar la formación en el inglés y aumentar con esto su nivel de empleabilidad.
Este proyecto nace en el año 2015, centrado en el firme compromiso de que toda persona merece las mismas oportunidades en su andadura dentro del mercado laboral; por este motivo buscan potenciar el nivel de inglés de las personas con discapacidad, ya que en el mercado laboral actual es una competencia básica.
Este programa llega a casi 500 personas y está presente en dieciocho entidades que trabajan con personas con discapacidad.
- **“Planes de Impulso”:** Banco Popular y Fundación Randstad inician la sexta edición de los planes de formación para personas con discapacidad que se encuentren desempleadas. Esta iniciativa va dirigida a clientes del “Banco Popular”.
- **“En Acción, la huella social de Bankia”:** Desde el año 2012, Bankia en colaboración con Fundación Randstad lleva a cabo programas de inserción laboral para personas con

discapacidad, dirigidos a fomentar tanto su formación como su integración laboral. Dentro de esta colaboración se han llevado a cabo diversos proyectos:

- **“Programa de empleo en red”**: tiene como objetivo fomentar el empleo en personas discapacitadas que se encuentren desempleadas. Este programa tiene una duración de seis meses y se divide en cuatro fases: “orientación”, “asesoramiento”, “formación” y “activación”.
- **“Voluntariado: enseña lo que sabes”**: Los voluntarios de Bankia, desde el año 2013, llevan a cabo este programa en el cual empleados de Bankia transmiten su conocimiento a las personas que utilizan Fundación Randstad.

Este programa tiene como objetivo la mejora de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad para conseguir un empleo, los conocimientos impartidos en las sesiones tratan temas como: orientación laboral, preparación de entrevistas mediante la metodología del “role playing”, “finanzas para todos” ...

- **“Programa Integrados”**: Desde este programa Randstad elabora itinerarios de inserción socio-laboral, fundamentados en estos cuatro pilares: “información”, “orientación”, “asesoramiento” y “formación”.

Esta iniciativa tiene como fin: dar formación, fomentar un grado de autonomía mayor para estas personas, y facilitar su inclusión en el mercado de trabajo.

- **“Programa Alianza”**: Este programa se fundamenta mediante la práctica del empleo con apoyo y tiene como objetivo la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

Aunque el fin último no es solo la integración, si no que lo que persigue es la sensibilización del ámbito empresarial en cuanto a las capacidades de las personas con este tipo de discapacidad.

- **“Merezco una oportunidad”**: en esta ocasión Fundación Randstad en colaboración con la Fundación Europamundo, se centra en las personas con discapacidad mayores de 45 años, haciendo especial hincapié en las personas pertenecientes a este colectivo, que además son inmigrantes y mujeres víctimas de violencia de género.

El objetivo del programa es el aumento de la empleabilidad de las personas de este colectivo, que son desempleados de larga duración (más de un año en situación de desempleo).

Además Fundación Randstad en su plataforma virtual, cuenta con un espacio dedicado a la publicación de ofertas de empleo para personas con discapacidad, en la cual detallan donde se realizaría el trabajo, en que consiste el trabajo, tipo de jornada, tipo de contrato, rama laboral y el salario; así como los requisitos para poder cubrir el puesto de trabajo, donde figura como requisito fundamental el estar en posesión de certificado de discapacidad acreditando al menos un grado de discapacidad del 33%.

Apreciamos, que podemos obtener como conclusión de nuestra visita a la “Fundación Randstad”, que lo importante no es solo las acciones llevadas a cabo por la fundación, sino que lo que realmente importa es crear lazos con diversas organizaciones que operan en nuestra sociedad, para que juntos logremos la total inserción del colectivo de las personas con discapacidad en la misma.

11.3. FUNDACIÓN ADECCO

Entidad sin ánimo de lucro fundada en 1999, pertenece a Adecco Group y fue fundada con el fin de fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En la actualidad, Fundación Adecco es una entidad que se autogestiona y realiza la labor de integrar laboralmente a personas en riesgo de exclusión social y laboral, fomentando así la creación de un mercado laboral más inclusivo.

Cuando visitamos Fundación Adecco en Zaragoza, pudimos hablar con Esperanza Marín consultora en Adecco y encargada de aspectos laborales, que nos explicó en qué consiste la labor de la Fundación Adecco y qué serie de iniciativas llevan a cabo para el fomento del empleo y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La metodología de trabajo llevada a cabo por Adecco se denomina “Ciclo de la inclusión”, que tiene como fin último la integración en el mercado laboral de las personas en riesgo de exclusión. Esta metodología o ciclo, consiste en tener en cuenta tres factores agrupados en tres líneas de actuación:

- Empoderamiento de las personas (plan de familia, formación...)
- Inclusión laboral y diversidad (asesoramiento empresarial, jornadas de sensibilización...)
- Inclusión en la empresa

Cada línea de actuación engloba diferentes iniciativas para lograr su objetivo.

Los objetivos base de Adecco los encontramos redactados en la misión, visión y valores de la organización:

- Misión: ciclo de inclusión basado en tres aspectos:
 - “Acompañar” a las personas mediante formación
 - Hacer una sociedad más justa e igualitaria
 - Realización de entornos laborales inclusivos
- Visión: creación de un ámbito social y laboral con igualdad de oportunidades
- Valores:
 - Solidaridad
 - Humildad
 - Dignidad de la persona
 - Respeto a la diversidad y empatía
 - Profesionalidad

Adecco fomenta la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral mediante varias iniciativas como, la iniciativa “D&I: Diversidad e Inclusión”; que considera la diversidad como una fortaleza empresarial y un valor añadido, transmitiendo que el valor de su organización se asienta en estos pilares fundamentales:

- Búsqueda de talentos diferentes
- Acepta, respeta y aprovecha los diversos modelos de colaboración laboral
- Reconoce la identidad, singularidad y dignidad de todos los trabajadores de su organización
- Cuenta con un valor social adquirido mediante favorecimiento del empoderamiento y la inclusión de las personas con discapacidad.

En nuestra estancia en la entidad nos explicaron la gran importancia que tiene la familia en el proceso de inclusión laboral de la persona con discapacidad, nos explicó entonces en que consiste la iniciativa denominada “Plan Familia”

- La iniciativa denominada “*Plan Familia*”, consiste en una iniciativa que tiene como objetivo desarrollar competencias y habilidades para que la persona pueda incrementar su autonomía y con ello su empleabilidad, con el objetivo de que la persona pueda acceder a una ocupación laboral e integrarse tanto laboralmente como socialmente.

El “*Plan Familia*”, está orientado al fomento de la autonomía y a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad que se encuentren en riesgos de exclusión social. Se trata de un programa desarrollado por la Fundación Adecco, que comenzó en el año 2001; este programa busca el desarrollo de habilidades y competencias que posibiliten a la persona con discapacidad un incremento tanto en su autonomía como en su nivel de empleo, para que en el futuro puedan realizar un empleo y de esta manera estar integrados en la sociedad. Esta iniciativa va dirigida a cualquier persona con discapacidad, que tenga la edad legal para desempeñar un empleo (de 16 años a 64 años).

El objetivo del “*Plan Familia*”, es la mejora de calidad de vida de la persona beneficiaria de este plan, así como el asesoramiento de la misma en cuanto a su vida laboral. La organización persigue este objetivo a través del fomento de su formación, desarrollo de su autonomía y consecución de su ocupación e integración en el mercado de trabajo.

- Requisitos para beneficiarse del “*plan familia*”: podrá ser beneficiaria del “*Plan Familia*”, toda persona con 16 años o más, que cuente con un grado de discapacidad igual o superior al 33% acreditado mediante certificado, emitido por la Comunidad Autónoma en la que resida.

Por lo tanto, la persona debe tener las siguientes características:

- Discapacidad igual o superior al 33%
- Residir en España
- Tener entre 16 y 64 años de edad.

Adecco cuenta con una metodología de trabajo concreta, mediante la cual agrupa sus iniciativas en tres bloques, que son los siguientes:

- Bloque 1: “Identidad y Cultura de Diversidad e Inclusión”: este bloque se fundamenta a partir de la idea de que actualmente, en las empresas la inclusión y la diversidad han adquirido un valor estratégico.
- Bloque 2: “Competitividad del talento Corporativo”: la diversidad se tiene que reflejar en competencias, habilidades, experiencias, conocimientos, valores y actitudes diferentes aportadas por personas.
- Bloque 3: “Relación de la empresa con sus Grupos de Interés”: recalca que la organización son las personas que la forman y las personas con las que la organización se relaciona, y por lo tanto hay que contemplar la diversidad de las mismas.
- Bloque 4: “Equidad Corporativa”: se refiere a la importancia de erradicar los prejuicios ya no solo en el ámbito empresarial si no en la sociedad.
- Bloque 5: “Inclusión Sociolaboral”: proyectos llevados a cabo por la organización para empoderar a personas o grupos de personas que se entran en situación de exclusión social y laboral.

En nuestra opinión Fundación Adecco realiza una gran labor de inserción laboral y fomento del empleo en personas con discapacidad, debido a su estrecho vínculo con la ETT Adecco la cual a través de sus funciones como ETT fomenta el trabajo en personas con discapacidad. Nos ha parecido una buena iniciativa a la hora

de fomentar el empleo ordinario en personas con discapacidad, ya que de esta manera pueden buscar respaldo tanto en la Fundación como en la ETT.

11.4. FUNDACIÓN DKV INTEGRALIA

La Fundación DKV Integralia nace en el año 2000 en la ciudad de Barcelona, España y contaba con nueve empleados. La Fundación DKV Integralia, nace del compromiso de la empresa DKV Seguros con la responsabilidad empresarial. Está presente en ocho países.

Las ideas fundamentales que DKV quiere transmitir son las que plasma en su misión, visión y valores:

- Misión: ser una organización referente en el ámbito de la integración laboral con personas con discapacidad funcional.
- Visión: el respeto a los derechos de las personas con discapacidad funcional en todas sus vertientes
- Valores: profesionalidad, entusiasmo, respeto, aprendizaje continuo, solidaridad.
 - Profesionalidad: calidad del servicio prestado
 - Entusiasmo: hacer énfasis en la actitud
 - Respeto: comprensión hacia las particularidades individuales
 - Aprendizaje continuo: la mejora continua suma valor a nuestra organización
 - Solidaridad: mantener la acogida continua para facilitar la integración.

Cuando nos desplazamos a las instalaciones de DKV en Zaragoza, situadas en el *World Trade Center* Zaragoza, pudimos hablar con Noemí Arrieta Martínez, responsable del centro y de Fundación DKV Integralia en Zaragoza. Ella nos explicó la historia de la fundación, la cual fue creada como resultado de la iniciativa social de DKV y nos comentó su labor en el ámbito del fomento del empleo de las personas con discapacidad

Cabe destacar como iniciativa fundamental de Fundación DKV Integralia, el Modelo de Inserción en DKV Integralia, que se asienta en las ideas de “inserción e integración laboral” tiene como objetivo añadir talentos y competencias para alcanzar el éxito y la eficacia en la organización. DKV Integralia evalúa, selecciona y orienta laboralmente a personas con discapacidad para fomentar su inserción laboral, tiene como objetivo la inserción de estas personas en el mercado de trabajo ordinario, aunque para ello a menudo las personas con discapacidad inician su andadura en el mercado laboral en centros especiales de empleo, DKV Integralia les ayuda y asesora en el paso del centro especial de empleo a la empresa ordinaria. Para que esto sea posible DKV Integralia crea el “Área de Ajuste personal y social (USAP)”: busca el desarrollo de la persona, potenciando sus propias competencias, desarrollando sus habilidades para favorecer así su inclusión en el mercado laboral llevando a cabo para ello un “plan de acompañamiento individualizado”.

- Formación y desarrollo: DKV Integralia tiene entre sus más importantes objetivos el desarrollo de un plan de formación anual, para potenciar así las capacidades de sus trabajadores, paralelamente la fundación realiza un plan de formación individualizado para desarrollar las capacidades sus trabajadores.
En el ámbito de la formación, DKV Integralia afirma que “la formación es la clave de la integración” ya que impulsa a la persona por encima de sus limitaciones físicas. La formación es la piedra angular del proceso de inserción laboral en personas con discapacidad llevado a cabo por la Fundación DKV Integralia. Forman a sus integrantes en diversos campos, como pueden ser: la banca, los seguros, las telecomunicaciones... en los cuales, a parte de una base teórica, la formación es fundamentalmente práctica. Estos cursos fomentan la inserción laboral de por lo menos el 60% de los alumnos.

En la actualidad, como bien sabemos, es fundamental el dominio de las nuevas tecnologías y Fundación DKV Integralia también lo sabe, por eso pone en marcha “La escuela de marketing digital de DKV Integralia” con el objetivo de abrir una línea de empleo para estas personas mediante el aprendizaje de técnicas como: “SEO”, “SEM”, “SMM” y “Content Marketing”.

- Inserción en empresa ordinaria: DKV Integralia persigue capacitar a sus trabajadores para que consigan habilidades para acceder a puestos de trabajo en el mercado laboral ordinario.

En DKV Zaragoza, nos transmitieron también la importancia de dar visibilidad al colectivo de las personas discapacitadas en el ámbito laboral. Esto lo llevan a cabo mediante la campaña denominada “*Yo elijo trabajar*”, mediante la cual desarrollan una serie de entrevistas a personas con discapacidad incluidas totalmente en el mundo laboral, para poner así de manifiesto lo fácil que es incluir a estas personas en el ámbito del trabajo, si se buscan soluciones adaptadas a las necesidades de cada persona.

En nuestra opinión, es importante que el objetivo final de La Fundación DKV Integralia, como nos han transmitido en la entrevista, sea la incorporación del trabajador con discapacidad en la empresa ordinaria y en el mercado de trabajo ordinario; ya que solo así se puede lograr la total inclusión en la sociedad de las personas que forman este colectivo.

12. CONCLUSIÓN SOBRE LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

Hemos de decir que durante todo el proceso de investigación, entrevistas y búsqueda de información sobre la relación laboral de las personas discapacitadas nos hemos dado cuenta de que a pesar de que han tenido importantes avances en su modalidad laboral, todavía queda un gran camino por recorrer para que esta precariedad que existe mejore ante este colectivo.

Si bien, es cierto, que como hemos hablado con distintas empresas/fundaciones... a pesar de querer igualar al máximo posible el empleo de la persona ordinaria con el empleo de la persona discapacitada, muchas veces es imposible debido a varios factores, sobretodo dependiendo de la discapacidad que presente una persona; aunque también pueden influir efectos externos como son la familia o el entorno, al tratarse de personas en algunos casos, que tienen “alguna deficiencia”, nos decía textualmente una de las directoras de una de las empresas a las que acudimos que “es muy difícil que las familias les dejen ser independientes y sobretodo más difícil aún que veamos que trabajen”.

Otro de los puntos a tener en cuenta es que hemos aprendido mucho más de la idea que teníamos al inicio de este trabajo. Ejemplo de ello, puede ser que ninguna de nosotras sabía que tener una diabetes sebera puede llegar a ser un tipo de discapacidad; y sin embargo esto, no impide que realices en la mayoría de las situaciones el mismo trabajo que el resto de las personas. Es por ello que nos llevamos un gran abanico de ideas que nos han ayudado a conocer un poco más este colectivo.

Igualmente, sabemos y queremos que, en nuestro futuro laboral, en las empresas en las que nos encontremos trabajando, podemos aportar nuestro pequeño grano de arena, gracias a todo el amplio conocimiento que hemos adquirido y que todavía seguiremos investigando, para poder implantar más y más medidas para evitar la precariedad laboral de estas personas.

No obstante, haciendo un informe con las fundaciones y empresas a las que hemos acudido; bien nos hemos dado cuenta que al final, a pesar de que haya más gente analfabeta o que no trabaje; se iguala un poco en cuestión de actividad laboral a las personas con empleo ordinario; es decir, preguntábamos si había algún colectivo en el que se notase más la falta de trabajo y todos coincidían en que tanto para las personas discapacitadas, como para las no discapacitadas, el colectivo que mayormente se veía afectados eran hombres y mujeres de más de 45 años con niveles de estudios primarios.

En resumen, es un empleo que cada vez se iguala más al empleo ordinario pero que se debe seguir todavía luchando y dar visibilidad al hecho de que hay un gran recorrido que hacer, para que mejoren las condiciones laborales.

13. BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO, F. (Febrero de 2019). Fundación de ETT sobre el colectivo de discapacidad. (C. C. Cecilia Angel, Entrevistador)
- Berruezo Albéniz, R., & Alvarez Urricelqui, M. (s.f.). *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*. Universidad Publica de Navarra.
- discapacidad, D. p. (Abril-Julio de 2019). SU EVOLUCIÓN EN EL MERCADO LABORAL. (C. C. Cecilia Angel, Entrevistador)
- HERALDO DE ARAGÓN. (18 de 03 de 2019). *UNOS 11.000 ARAGONESES ESPERAN QUE VALOREN SU DISCAPACIDAD CON DEMORAS DE HASTA 18 MESES*. Obtenido de HERALDO DE ARAGÓN: <https://www.heraldo.es/noticias/aragon/2019/03/18/unas-11-000-personas-esperan-que-valoren-su-discapacidad-con-demoras-de-18-meses-1303844.html>
- INAEM. (Abril de 2019). Instrucciones para distintos procedimientos sobre la discapacidad. (C. C. Cecilia Angel, Entrevistador)
- INSERTA, F. (2019). *Informe sobre las personas con discapacidad*. Zaragoza.
- Integralia, F. D. (Dirección). (2019). *EMPLEO, DEPORTE Y DISCAPACIDAD* [Película].
- Integralia, F. D. (Enero de 2019). Nueva forma de integración de colectivo discapacitado. (C. C. Cecilia Angel, Entrevistador)
- IOE., C., Pereda, C., De Prada, M., & Actis, W. (s.f.). *Discapacidades e inclusión social*. Obra Social "La Caixa". Colección Estudios Sociales, nº33.
- LABORAL SOCIAL. (29 de 01 de 2019). *TS. EL 33 POR CIENTO DE DISCAPACIDAD QUE SE ATRIBUYE DE MANERA AUTOMÁTICA A LOS PENSIONISTAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL, ABSOLUTA O GRAN INVALIDEZ, NO ES "A TODOS LOS EFECTOS"*. Obtenido de LABORAL SOCIAL: <https://www.laboral-social.com/33-por-ciento-discapacidad-atribuye-automaticamente-pensionistas-incapacidad-permanente-total-absoluta-gran-invalides.html>
- LABORAL SOCIAL. (s.f.). *TS. EL 335*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (s.f.). *Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas discapacitadas*.
- ONCE, F. (s.f.). *Vivir con discapacidad. Guía de recursos*. Escuela Libre Editorial.
- ONCE, I. F. (Enero de 2019). Entrevista con la consultora de RRHH de ONCE. (C. C. Cecilia Angel, Entrevistador)
- RANDSTAD, F. (Febrero de 2019). Fundación de ETT para el colectivo con discapacidad. (C. C. Cecilia Angel, Entrevistador)

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

Somos un grupo de estudiantes de la facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, de la Universidad de Zaragoza.

Nuestro objetivo, con este cuestionario totalmente anónimo es conocer más sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas en diferentes ámbitos empresariales, para además poder profundizar en la investigación de nuestro Proyecto de fin de grado.

Edad:

Sexo:

Puesto de trabajo: _____ Nivel de estudios: _____

1. ¿Has trabajado alguna vez?

Si

No

2. ¿Actualmente te encuentras trabajando?

Si

No

3. ¿Has tenido dificultades para acceder al empleo?

Si

No

-En caso de que si, ¿Cuáles?

4. ¿Como accediste a tu primer empleo?

5. ¿Actualmente desarrollas el mismo puesto que en tu primer empleo?

CUESTIONARIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

6. ¿Actualmente, donde te encuentras trabajando?

7. ¿Qué funciones desarrollas en tu puesto de trabajo?

8. Puntúa del 1 al 10, la satisfacción que te produce trabajar. Siendo uno el que menos satisfacción y 10 el que más.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar?

10. ¿Cómo accediste a ese empleo?

- ¿Participaste en algún proyecto de fomento de empleo?

- ¿En cuál?

11. ¿Qué modalidad de contrato tienes?

Indefinido

Duracion determinada

***** TIPOS DE CONTRATO DISCAPACITADOS**

12.¿ Qué jornada laboral desarrollas?

completa

parcial

CUESTIONARIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

a turnos

13. ¿Te has encontrado alguna vez en situación de desempleo?

SI

NO

14. ¿ En caso de que te hayas encontrado en situación de desempleo, por cuanto tiempo se prolongó?

15. ¿Te gustaría , en un futuro seguir formándote?

-¿ En qué?

OBSERVACIONES:

Gracias por contestar a este cuestionario-

CUESTIONARIO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL

Somos un grupo de estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, de la Universidad de Zaragoza.

Nuestro objetivo con este cuestionario totalmente anónimo es conocer más sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas en diferentes ámbitos empresariales, para además poder profundizar en la investigación de nuestro Proyecto de Fin de Grado.

Marque con una X la casilla que corresponda

1.- DATOS GENERALES DEL CENTRO

- Empresa Pública
- Empresa Privada
- Empresa de Trabajo Temporal
- Centro Especial de Empleo
- Fundación
- Otros (indique cual)

2.- ÁMBITO GEOGRÁFICO DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

- Local
- Nacional
- Multinacional
- Otros (indique cual)

3.- NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

- 0
- 1 - 10
- 11 - 30
- 31 - 50
- + 50

4.- FORMACIÓN CON LA QUE CUENTAN LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS (*marque con una X todas las que corresponda*)

- Sin estudios
- Estudios Primarios
- Estudios Secundarios
- Formación Profesional
- Estudios Universitarios
- Master o superiores

5.- INDIQUE LA DISCAPACIDAD QUE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS TENGAN (*Marque todas las opciones que se correspondan*)

- Discapacidad Física
- Discapacidad Sensorial visual
- Discapacidad Sensorial auditiva
- Discapacidad psíquica intelectual
- Discapacidad psíquica mental

6.- PORCENTAJE RESERVADO A LA CONTRATACIÓN DE ESTAS PERSONAS

- 2 – 10%
- 11 – 20%
- 21 – 30%
- 31 – 40%
- + 40 %

Universidad Zaragoza

7.- SECTORES DE ACTIVIDAD PRINCIPALES PARA LAS QUE SE CONTRATAN

- Sector Servicios
- Sector Industrial
- Sector Agrícola / Ganadero
- Otros (*indique cual*)

8.- TIPOS DE CONTRATOS QUE SE REALIZAN (*Marque todos los que correspondan a su situación*)

- Temporal
- Indefinido
- Otros (*indique cual*)

9.- JORNADA PREFERIBLE PARA LA EMPRESA A LA HORA DE REALIZAR LA CONTRATACIÓN

- Jornada Completa
- Jornada Parcial
- A turnos
- Otros (*indique cual*)

OBSERVACIONES QUE QUIERA REALIZAR

.....

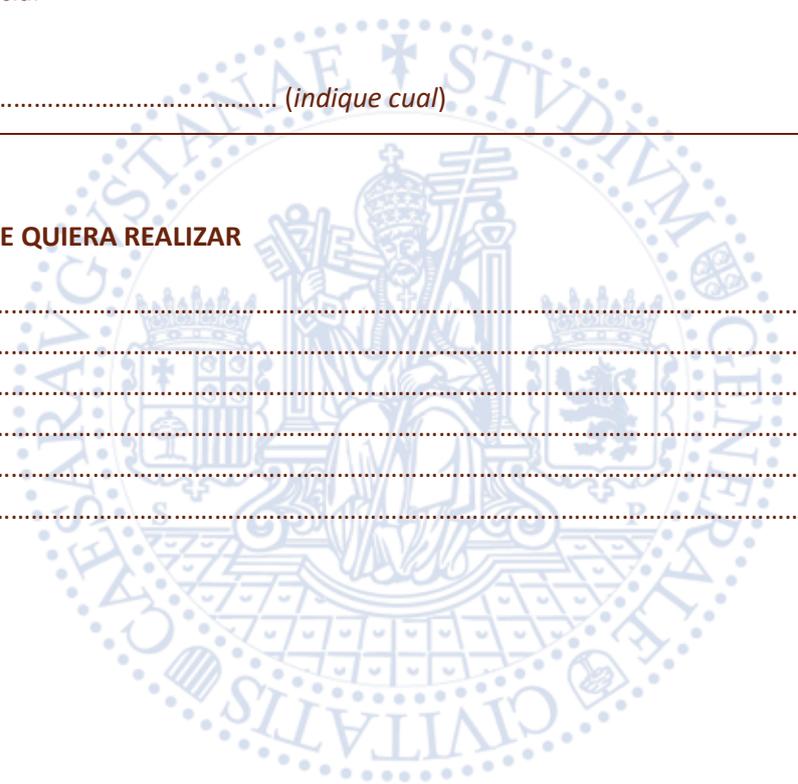
.....

.....

.....

.....

.....



Universidad Zaragoza