

## Trabajo Fin de Grado

El acceso al empleo de las personas con  
discapacidad

Autor

Pablo Escanero Escanero

Director

Don Ángel Luis De Val Tena

Facultad de Derecho  
Curso 2014-2015

## ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS .....	4
I. INTRODUCCIÓN .....	6
II. MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO DE LA DISCAPACIDAD .....	8
1. CONCEPTO .....	8
2. CERTIFICADO DE GRADO DE DISCAPACIDAD .....	10
2.1 Definición.....	10
2.2 Reconocimiento del grado de discapacidad .....	10
3. MARCO NORMATIVO: LAS POLÍTICAS DE EMPLEO A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	11
3.1 Política de empleo comunitaria .....	11
A) La discapacidad en el marco de las Naciones Unidas .....	11
B) La discapacidad en el marco de la Unión Europea.....	12
3.2 Política de empleo en el ámbito español .....	13
A) El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Constitución Española .....	13
B) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos....	14
C) Otras normas de desarrollo .....	15
4. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DATOS ESTADISTICOS. ....	17

III. EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	19
1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN .....	19
1.1 Contrato indefinido ordinario .....	20
1.2 Contrato temporal o fomento del empleo.....	20
1.3 Contrato para la formación y el aprendizaje .....	21
1.4 Contrato en prácticas .....	22
1.5 Contrato de interinidad.....	22
1.6 Empleo con apoyo.....	22
1.7 Integración en cooperativas y sociedades laborales .....	24
1.8 Autoempleo .....	24
1.9 Empleo selectivo .....	25
2. LA CUOTA DE RESERVA. MEDIDAS ALTERNATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA .....	26
3. EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	29
IV. EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO PROTEGIDO .....	31
1. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO .....	31
1.1 Definición y normativa reguladora. ....	31
1.2 ¿Quién puede acceder a trabajar en un Centro Especial de Empleo? .....	32
1.3 La contratación en los Centros Especiales de Empleo .....	33
A) Contrato por tiempo indefinido .....	33
B) Contrato para la formación y el aprendizaje.....	34
C) El contrato temporal de fomento del empleo de las personas con discapacidad.....	34
D) El contrato de trabajo a domicilio .....	34

E) El contrato a «Bajo Rendimiento».....	35
1.4 Incentivos para la creación de Centros Especiales de Empleo.....	36
2. LOS ENCLAVES LABORALES .....	38
3. LOS CENTROS OCUPACIONALES .....	39
V. COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	40
1. COMPATIBILIDAD CON LA PENSIÓN DE ORFANDAD .....	40
2. COMPATIBILIDAD CON LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.....	41
3. COMPATIBILIDAD CON LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y CON LA GRAN INVALIDEZ.....	41
4. COMPATIBILIDAD CON LA PRESTACIÓN FAMILIAR POR HIJO A CARGO .....	42
5. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ EN SU MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA.....	42
VI. DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN ARAGÓN .....	43
VII. CONCLUSIONES .....	45
VIII. BIBLIOGRAFÍA .....	46

## **LISTADO DE ABREVIATURAS**

ABVD: Aspectos Básicos de la Vida Diaria

ATADES: Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados Intelectuales

CCAA: Comunidades Autónomas

CE: Constitución Española

CEE: Centro Especial de Empleo

CERMI: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad

ET: Estatuto de los Trabajadores

IAEST: Instituto Aragonés de Estadística

IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales

INAEM: Instituto Aragonés de Empleo

INE: Instituto Nacional de Estadística

IPREM: Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LISMI: Ley de Integración Social del Minusválido

MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONCE: Organización Nacional de Ciegos Españoles

RD: Real Decreto

RDL: Real Decreto Legislativo

RETA: Régimen Especial de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

UNESCO: Organización Educativa, Científica y Cultural de Naciones Unidas

## **I. INTRODUCCIÓN**

El tema elegido en este trabajo es el acceso al empleo de las personas con discapacidad. En concreto, intentaré exponer de manera breve una visión general sobre los principales aspectos que están relacionados con el empleo de este colectivo. Se trata de un tema que poco a poco está adquiriendo una mayor importancia dentro de las políticas de empleo y de las políticas por la inclusión social, pero que, a día de hoy, sigue ocupando un segundo plano en el pensamiento de nuestros dirigentes y de la sociedad en general.

Desde que nací, mi vida ha girado en torno al mundo de las personas con discapacidad; por un lado, en mi propio entorno familiar, ya que mi padre es una persona con discapacidad visual, persona a la cual siempre he tenido como referente por su afán de superación y, por otro lado, dentro de mi entorno laboral, gracias a la oportunidad que me brinda la ONCE de trabajar cada año con niños ciegos y deficientes visuales y a la oportunidad que este año me ha proporcionado ATADES de hacer el Prácticum de Derecho en su asesoría jurídica.

Debido al contacto con este colectivo, vengo observando que las personas con discapacidad no es un colectivo que se queda en casa lamentándose, sino que son un colectivo que sale a la calle a vivir, a luchar por un mundo en igualdad de condiciones y por una inclusión plena y efectiva en la sociedad.

Dentro de esta lucha, se incluye su legítima reivindicación a acceder a un puesto de trabajo digno, acorde con sus capacidades, la lucha por el acceso a un empleo en igualdad de condiciones que las personas que no tienen discapacidad. Este último tema es el que abordaré en mi Trabajo de Fin de Grado.

El trabajo se divide en cinco partes. En la primera, se hace un análisis del marco conceptual y normativo en el que se engloba el empleo de las personas con discapacidad, así como se expone la situación en la que se encuentra este colectivo. La quinta parte (capítulo VI) se relaciona mucho con esta última ya que hago una breve exposición de la situación de las personas con discapacidad dentro del marco de la Comunidad Autónoma en la que nos encontramos, que no es otra que Aragón.

En la segunda parte, hago un análisis de la situación de este colectivo en el mercado ordinario de trabajo, haciendo especial referencia al cumplimiento de la cuota de reserva y a las principales modalidades de contratación que se pueden celebrar con las personas con discapacidad. En la tercera parte, analizo el otro modo de acceso al empleo de este colectivo, teniendo como centro de referencia los Centros Especiales de Empleo.

Ya en la cuarta parte, me ocupo de la compatibilidad de las prestaciones de la Seguridad Social, tema importante, puesto que, en muchas ocasiones, el que una persona con discapacidad este percibiendo una prestación resulta un obstáculo para el acceso al empleo por el temor a la pérdida de la prestación, lo que en realidad no es así.

Para desarrollar este tema me he servido de diversos manuales, así como de diversos tratados, guías y artículos periodísticos. La lectura de los mismos me ha servido para extraer las principales ideas que quería plasmar en el trabajo, aspecto que me ha parecido difícil debido a la gran cantidad de valiosa información que se incluía en los diversos textos.

También ha jugado un papel fundamental en la elaboración de mi trabajo la jurisprudencia, ya que me ha servido para llegar a una conclusión lógica en aquellos aspectos del empleo de las personas con discapacidad en los que me han podido surgir dudas.

## **II. MARCO CONCEPTUAL Y JURÍDICO DE LA DISCAPACIDAD**

### **1. CONCEPTO**

Para tratar el tema que voy a exponer en este trabajo creo oportuno, en primer lugar, abordar la definición de discapacidad y minusvalía para tener claro cuál es el objeto sobre el cual se va a centrar mi trabajo, que no es otro que las personas con discapacidad.

Dado que existen numerosas definiciones de discapacidad establecidas por distintos organismos -como pueden ser la OMS, el IMSERSO, el SEPE, el INE, la Seguridad Social, etc.- considero conveniente centrarnos en tres definiciones que a mi criterio creo que son las más adecuadas en relación al estudio de mi trabajo: la definición propuesta por la OMS, la definición incluida en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el concepto de minusválido recogido en el artículo 7.1 de la LISMI.

Según la OMS: «Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, 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». <sup>1</sup>

Según la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, puesta en relación con la definición reflejada en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se considera que son personas con discapacidad «aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás». <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.who.int/es/>. 21 de febrero de 2015.

<sup>2</sup> Artículo 4 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

En la antigua LISMI se hacía referencia al término minusválido o minusvalía. La minusvalía es considerada como una situación en la que un individuo determinado se encuentra en una posición desventajosa a consecuencia de una discapacidad o una deficiencia. Esta situación provoca obstáculos en el individuo en su relación con las demás personas que se hallan a su alrededor ya que encuentra más dificultades a la hora de cumplir con la normativa o los modos de vida que impone la sociedad.

La discapacidad de una persona puede provenir por nacimiento, ya sea durante el período de gestación de la persona o en un momento posterior al nacimiento, o de forma sobrevenida, es decir, por accidente o por enfermedad.

## 2. CERTIFICADO DE GRADO DE DISCAPACIDAD

### 2.1 Definición

El certificado de discapacidad es un documento oficial expedido por la Administración Pública y válido en todo el territorio nacional, mediante el cual se acredita la condición (ya sea temporal o definitiva) de la discapacidad; a la vez que permite el acceso a una serie de derechos y prestaciones que hacen posible la igualdad entre las personas con algún tipo de discapacidad y aquellas personas que no la tienen.

### 2.2 Reconocimiento del grado de discapacidad

El RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad realiza una valoración de la discapacidad tomando como referencia los baremos fijados en el Anexo I de dicha norma.

Esta norma establece que es el 33% el grado de discapacidad que da derecho al reconocimiento de la condición de persona con discapacidad. Los criterios que se tienen en cuenta a la hora de establecer la calificación del grado de discapacidad van desde los factores incapacitantes (que son aquellos que origina la discapacidad, como son la disminución física, psíquica o sensorial) a los factores sociales, entendiendo por tales, entre otros, la edad, el entorno familiar, la situación laboral y profesional, los niveles educativos y culturales, así como el entorno habitual de la persona con discapacidad.

Por último, cabe añadir que los órganos competentes para el reconocimiento del grado de discapacidad y el reconocimiento de todos aspectos que se encuentren relacionados con las situaciones de discapacidad, son tanto los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieren sido transferidas las funciones en materia de calificación de grado de discapacidad y minusvalía como el IMSERSO.

### 3. MARCO NORMATIVO: LAS POLÍTICAS DE EMPLEO A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### 3.1 Política de empleo comunitaria

##### A) *La discapacidad en el marco de las Naciones Unidas*

Dado que el principio de igualdad de derechos y no discriminación es uno de los pilares sobre los que se sustentan las Naciones Unidas, no es de extrañar la gran cantidad de normas, declaraciones, programas u otras iniciativas similares destinadas a la protección laboral de las personas con discapacidad. De estas iniciativas cabe destacar:

1. Declaración de los Derechos del Retrasado Mental (1971).
2. Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975).
3. Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1982).
4. Normas Uniformes sobre la Igualdad de las Personas con Discapacidad (1993).
5. Diversas resoluciones dictadas por los distintos órganos que conforman las Naciones Unidas relacionadas con los derechos de las personas con discapacidad, entre las que cabe recalcar la resolución 56/115, de 19 de diciembre de 2001, promulgada por la Asamblea General en la que se insta a los órganos y organizaciones que conforman las Naciones Unidas a que sigan trabajando en la impulsión de los derechos de las personas con discapacidad.
6. Distintas conferencias internacionales como son la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, de 1993, la Cumbre Mundial de Desarrollo Social, de 1995, o la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras Formas de Intolerancia Relacionadas, de 2001 entre otras.
7. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Dicha convención entró en vigor en el año 2008 y tuvo como objetivo principal la protección y el respeto a las personas con discapacidad. Esta Convención es de aplicación directa por nuestros tribunales<sup>3</sup>.

Ya por último, y en relación con el marco de las Naciones Unidas, hay que añadir el conjunto de acciones relacionadas con las personas con discapacidad llevadas a cabo por el global de Organizaciones Internacionales, como son la OIT, la OMS o la UNESCO.

---

<sup>3</sup> STS de 30 de septiembre de 2014 (Nº Res: 487/2014). <http://www.poderjudicial.es>.

### *B) La discapacidad en el marco de la Unión Europea*

Desde los años 70 se han llevado a cabo, por parte de la Unión Europea, una serie de acciones e iniciativas desarrolladas por las Instituciones que las componen, con el único objetivo de crear una normativa común en torno al derecho del trabajo de las personas con discapacidad.

Dichas acciones e iniciativas se pueden resumir en las siguientes:

1. El conjunto de programas europeos dirigidos específicamente a las personas con discapacidad entre los destacan: el Programa de Acción Comunitaria para la Readaptación Profesional de los Minusválidos (1974); el Segundo Programa de Acción de la Comunidad en favor de los minusválidos que entró en vigor en 1988 bajo el nombre HELIOS; el tercer programa, que entra en vigor en 1993, con el nombre de HELIOS II.
2. Los diferentes tratados como son el Tratado de la Unión Europea firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992, que tiene como uno de sus objetivos la integración de las personas excluidas del mercado laboral; el Tratado de Ámsterdam, que implica un punto de inflexión en tratamiento de la discapacidad ya que se produjeron importantes cambios en las políticas de empleo; el Tratado de Niza firmado en el año 2001, en los que se hace una mayor incidencia en la no discriminación.
3. La Estrategia Europea de Empleo con el objetivo de que los Estados Miembros y la Unión Europea lleven a cabo una actuación conjunta en materia de empleo. Esta actuación es regida por el conjunto de directrices que desde el año 1998 marcan las actuaciones de los Estados Miembros respecto al empleo de las personas con discapacidad.
4. La Estrategia Europea para la Inclusión Social, que tiene como objetivo principal la actuación conjunta de la Unión Europea y los Estados Miembros contra la exclusión social.
5. La Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
6. Otras acciones comunitarias a destacar son las ayudas financieras para el empleo otorgadas por los Fondos Estructurales y, en concreto, dentro de estos fondos, el Fondo Social Europeo.

### 3.2 Política de empleo en el ámbito español

#### A) *El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Constitución Española*

Para llevar a cabo un análisis de la normativa vigente en materia de empleo de las personas con discapacidad es necesario acudir, en primer lugar, a la CE ya que en ella se han inspirado las distintas disposiciones que integran todo el acervo normativo relativo al empleo de las personas con discapacidad.

Como punto de partida, dentro de la CE, se debe hacer un alto en los artículos 9.2 y 14 de dicha norma suprema, ya que estos artículos guardan una estrecha relación con el empleo de las personas con discapacidad, puesto que hacen referencia a la igualdad de todas las personas ante la ley y a la no discriminación de las mismas por cualquier tipo de condición, una igualdad que debe estar garantizada por los poderes públicos.

Ya entrando en la materia que nos ocupa, cabe destacar el artículo 35 de la CE, relativo al deber de todos los españoles a trabajar y el derecho de todos (entre los que se integran implícitamente las personas con discapacidad) al trabajo.

Para terminar hay que citar el artículo 49 de la CE que hace referencia a las personas con discapacidad, encargando a los poderes públicos a «realizar una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos»<sup>4</sup>

El texto constitucional deseó con estos preceptos, que los sectores marginados de la sociedad (como era el colectivo de las personas con discapacidad, en el momento de su promulgación) se sintieran protagonistas en la Constitución, a la vez que la propia Constitución mostraba el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que garantiza un orden económico social y justo.

---

<sup>4</sup> Artículo 49 de la Constitución Española.

*B) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos*

En la actualidad dicha ley se encuentra derogada por el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. En este RDL se encuentran incluidas tanto la LISMI como otras dos leyes de especial importancia: la ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la ley 49/2007, de 26 de diciembre, de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La LISMI (ahora el RDL 1/2013) es considerada la base sobre la que se sustenta toda la política de integración laboral de las personas con discapacidad, contemplando la integración de estas personas desde una doble perspectiva:

1. La incorporación de las personas con discapacidad dentro del sistema de empleo ordinario.
2. La integración de las mismas en un ámbito de empleo protegido, configurado por los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales, en los que me detendré más adelante.

La incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario se llevó a cabo a través de una serie de mecanismos entre los que destacan: la cuota del 2 por 100 de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas en las que haya más de 50 trabajadores (capítulo III), incluyéndose también las medidas alternativas. Otro mecanismo a destacar es el relativo a la fijación de incentivos de carácter económico, como subvenciones o préstamos (capítulo III).

Junto con este RDL han surgido numerosas normas reglamentarias que no han hecho otra cosa que desarrollar las distintas previsiones que se contenían en dicha ley.

Entre las normas reglamentarias destacan:

1. El RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el RD 170/2004, de 30 de enero.
2. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en cuanto a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, derogando las bonificaciones del RD 170/2004.
3. RD 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, en el caso de las subvenciones, derogando las incluidas en el RD 170/2004.
4. RD 364/2005 de acciones alternativas para sustituir el cumplimiento de la cuota de reserva.
5. Toda la extensa normativa que regula y desarrolla los Centros Especiales de Empleo como el RD 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, actualizado por el RD 469/2006, de 21 de abril, o el RD 427/1999, de 12 de marzo, por el que se regula al relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

*C) Otras normas de desarrollo*

Independientemente del RDL 1/2013 y sus normas de desarrollo, han surgido una serie de normas, no menos importantes, que regulan también distintos aspecto del acceso al empleo de las personas con discapacidad. De este conjunto de normas cabe destacar las que se detallan a continuación:

1. En primer lugar, el propio ET establece en su artículo 17.2 la posibilidad de establecer por ley exclusiones, reservas y preferencias en el empleo.
2. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en las administraciones públicas (7%) y el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

3. RD 870/2007 de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Junto con toda esta normativa han surgido también los llamados Planes de Acción. Dichos planes contienen acciones en materia de empleo e inclusión social y nacen para dar cumplimiento a las directrices comunitarias incluidas en la Estrategia Europea de Empleo y en la Estrategia Europea para la Inclusión Social.

Por último, la propia normativa autonómica puede desarrollar políticas de empleo a favor de las personas con discapacidad, aprobando Programas o Planes de Empleo para cada comunidad y también pueden dictar normativas que regulen subvenciones para fomentar el acceso al empleo de dicho colectivo.

#### 4. SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DATOS ESTADISTICOS.

Antes de entrar en la materia principal objeto de este trabajo, creo conveniente exponer, de manera muy breve, la situación en la actualidad del empleo de este colectivo frente a la situación actual del empleo de las personas que no cuentan con ningún tipo de discapacidad.

Actualmente en España contamos con aproximadamente 3,8 millones de personas discapacitadas, lo que representa un 8,5% de la población.

El empleo de las personas con discapacidad en el año 2013 contó con una tasa de actividad del 37,4% (esta tasa de actividad es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad), una tasa de paro del 35% (lo que supone nueve puntos más que la de la población sin discapacidad) y cuenta con una tasa de empleo del 24,3%.<sup>5</sup>

En cuanto al salario medio anual bruto de los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad fue de 20.337,4 euros en el año 2011. Esta cifra es un 11,5% menor que la de las personas sin discapacidad (22.970,4 euros). Haciendo un desglose podemos apreciar como los hombres con discapacidad tuvieron un salario de 21.493 euros, un 16,7% inferior al de los hombres sin discapacidad y, por su parte, el salario de las mujeres con discapacidad fue de 18.539 euros, un 6,3% menor que el de las mujeres sin discapacidad.

Como se puede apreciar existen diferencias entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, tanto en el acceso al empleo como en el salario.

En el acceso al empleo estas diferencias son debidas a múltiples factores como pueden ser: la falta de sensibilización y desconocimiento del empleador por entender que las personas con discapacidad no tienen las habilidades profesionales para acceder al puesto de trabajo; la existencia de problemas de accesibilidad del puesto de trabajo (entorno físico, herramientas informáticas etc.); falta de ayudas por parte de las administraciones o el bajo nivel formativo y de preparación del colectivo. Todo esto sin olvidar también la discriminación<sup>6</sup> hacia este colectivo que aun a día de hoy sigue existiendo.

---

<sup>5</sup> Datos proporcionados por el INE.

<sup>6</sup>STSJ del País Vasco de 6 de mayo de 2014 (Nº Res: 841/2014). <http://www.poderjudicial.es>.

En cuanto al salario cabe decir que las personas con discapacidad, en promedio, ocupan puestos de menor cualificación, para los que se necesita una menor preparación, lo que origina que obtengan unos salarios más bajos. Estas diferencias salariales disminuyen conforme nos acercamos a puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación.

### **III. EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### **1. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

En este segundo apartado voy a llevar a cabo un estudio de las distintas formas de contratación que se prevén para las personas con discapacidad, haciendo hincapié en los principales requisitos o características de los contratos.

Las empresas que contraten con carácter indefinido a personas con discapacidad pueden beneficiarse de estos incentivos<sup>7</sup>:

- ✓ Subvenciones.
- ✓ Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.
- ✓ Deducciones del Impuesto de Sociedades.

Por otro lado, las empresas que contraten de forma temporal a personas con discapacidad pueden beneficiarse también de algunos incentivos, como son las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social.

Todo este conjunto de incentivos aparecen recogidos en el RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dicho texto establece:

«1. Se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su inclusión laboral

2. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social».<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Datos proporcionados por el SEPE, en base a la guía de contratos a abril de 2015.

<sup>8</sup> Artículo 39 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

## 1.1 Contrato indefinido ordinario

Este tipo de contrato se puede concertar con cualquier trabajador de, al menos, 16 años. El trabajador debe ser una persona con discapacidad reconocida como tal por el Organismo competente, esto implica tener un certificado de grado de discapacidad igual o superior al 33%. Además dicha persona no debe haber prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación, siempre y cuando ese servicio lo haya prestado mediante un contrato indefinido.

El contrato puede ser a tiempo o jornada completa o parcial.

En cuanto a los incentivos a que da derecho este contrato, se concretan en una subvención de 3.907 euros o una subvención de 900 euros, por adaptación de puesto de trabajo.

En cuanto a la bonificación en la cuota de la Seguridad Social, la principal (por no nombrar toda la serie de bonificaciones) sería de 4.500 euros al año por trabajador contratado a tiempo parcial o completo, con un máximo del 100% de la base de cotización.

## 1.2 Contrato temporal o fomento del empleo

Es una modalidad de contrato para cualquier actividad de la empresa dirigido a un trabajador con discapacidad, siempre que esté desempleado (aunque no se exige el ser beneficiarios de prestaciones por desempleo). Dicha persona, al igual que con la modalidad de contrato indefinido ordinario, no debe haber prestado servicio en la misma empresa o grupo de empresas en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de contratación, siempre y cuando ese servicio lo haya prestado mediante un contrato indefinido.

La duración del contrato va desde los 12 meses a los 3 años, a tiempo completo o parcial, además dicho contrato podrá transformarse en indefinido, gozando como es lógico de los incentivos para este tipo de contratación.

En cuanto al incentivo, se podrá gozar de una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de 3.500 euros al año, con un máximo del 100% de la base de cotización, a tiempo completo o parcial.

### 1.3 Contrato para la formación y el aprendizaje

Este contrato tiene como objetivo principal la cualificación profesional de los trabajadores en un estado de realización de la actividad laboral propia de la empresa a la vez que se está recibiendo una actividad formativa.

La idea de nuestro Ordenamiento, en un principio, fue la de crear un contrato para la formación, propio para personas con discapacidad pero este contrato nunca ha llegado a establecerse, siendo válido el contrato de formación ordinario, pero siempre y cuando esté adaptado a las necesidades de la persona con discapacidad.

Entre las especialidades a destacar de este tipo de contrato, una de ellas sería el que no existe un límite de edad cuando el contrato se concierta con una persona con discapacidad. A diferencia de lo que ocurre con el contrato de formación ordinario, que sólo permite realizarlo con personas mayores de 16 años y menores de 25 años, cuando se trata de personas con discapacidad no se exige el requisito de la edad.

Otra especialidad a destacar es que los trabajadores con este tipo de contrato no se computan para determinar el número máximo de contratos de esta clase que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

La duración máxima establecida para esta modalidad de contratación es de 4 años, salvo que la celebración del nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

Entre los incentivos a destacar, este contrato da derecho a una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, accidentes de trabajo, desempleo y formación profesional del 100%, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla es inferior a 250 trabajadores, o del 75%, si la cuantía de la plantilla es superior a esa cifra. También da derecho a una reducción de las cuotas de los trabajadores del 100% de las cuotas que paga el trabajador a la Seguridad Social durante todo el tiempo de vigencia del contrato.

#### 1.4 Contrato en Prácticas

Este tipo de contrato puede establecerse con aquellos que estén en posesión del título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos equivalentes dentro de los siete años siguientes a la obtención del certificado (a diferencia del contrato de prácticas ordinario que permite un máximo de cinco años).

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superar los dos años, a tiempo completo o parcial. Además queda prohibida la contratación en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años por la misma titulación.

En cuanto al tipo de incentivo a destacar, dicho contrato permite un reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes, con la condición de que se celebre a tiempo completo.

#### 1.5 Contrato de interinidad

Es aquel contrato celebrado con personas con discapacidad que se encuentran en una situación de desempleo, con el objetivo de que sustituyan a otras personas con discapacidad, pero que en ese momento no pueden acceder a ese puesto de trabajo porque tienen suspendida su relación laboral a causa de una incapacidad temporal.

La duración de este contrato va relacionada con la situación de incapacidad temporal de la otra persona, ya que en cuanto esa persona se recupere de la misma puede ocupar de nuevo su puesto de trabajo provocando que la persona que está en situación de interinidad se encuentre otra vez en situación de desempleo.

Dicho contrato da derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

#### 1.6 Empleo con apoyo

Esta medida se encuentra regulada en el RD 870/2007, de 2 julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

Dicho programa podría definirse como el «conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores

laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes»<sup>9</sup>.

Este programa no se dirige a todas aquellas personas que se encuentran situación de discapacidad, sino que va destinado a trabajadores inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como a trabajadores con discapacidad contratados en Centros Especiales de Empleo, siempre que estos trabajadores se encuentren bajo alguno de los siguientes supuestos:

- ✓ Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- ✓ Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- ✓ Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

No todas las entidades pueden promover proyectos de empleo con apoyo ya que en el propio RD se establece en su artículo 4 las entidades que pueden llevar a cabo este programa.

Dichas entidades se pueden resumir en las siguientes:

- ✓ Centros Especiales de Empleo.
- ✓ Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.
- ✓ Empresas del mercado ordinario de trabajo.

Los trabajadores deben ser contratados mediante un contrato indefinido o de duración determinada, siempre que este contrato tenga una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta otro año más.

---

<sup>9</sup> Artículo 2 del RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

En relación a los incentivos estos programas dan derecho a una serie de subvenciones específicas para financiar los costes laborales y de Seguridad Social que van en función del grado de discapacidad y la tipología de la misma que tenga el trabajador.

#### 1.7 Integración en cooperativas y sociedades laborales

Dicha modalidad supone la incorporación de trabajadores con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo como trabajadores de Cooperativas o Sociedades Laborales. La incorporación se realiza por tiempo indefinido, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Respecto a los incentivos se recibe 10.000 euros por cada persona con discapacidad que se incorpore. En lo relativo a las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, se aplican las previstas con carácter general siempre que se opte por el Régimen de Seguridad Social de trabajador por cuenta ajena.

#### 1.8 Autoempleo

Con el término autoempleo se hace referencia al trabajo autónomo, es decir, un tipo de actividad en la que el propio trabajador (no sujeto a un contrato de trabajo) realiza la propia actividad, asumiendo por consiguiente los riesgos derivados de la misma.

Para que se pueda llevar a cabo el trabajo por cuenta propia de este colectivo es necesario que los poderes públicos jueguen un papel fundamental; un papel que se traduce en forma de subvenciones y bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, como la reducción de cuotas en el RETA.

Las subvenciones dentro de esta modalidad, tienen como objetivo el facilitar la constitución de desempleados en trabajadores autónomos. Estas subvenciones pueden consistir en:

- ✓ Subvenciones para el establecimiento. Como por ejemplo, un máximo de 10.000 euros en el ámbito de gestión de las CCAA.
- ✓ Subvenciones financieras, entre las que destaca la reducción de los intereses de los préstamos concedidos por entidades de crédito públicas o privadas.
- ✓ Subvenciones del tipo de formación o asistencia técnica.

## 1.9 Empleo selectivo

Es un tipo de medida que hace referencia al derecho que tiene la persona con discapacidad a reincorporarse a su puesto de trabajo tras haber extinguido su relación laboral con una empresa, al haberse declarado en situación de incapacidad permanente y posteriormente haber recuperado total o parcialmente su capacidad de acceso al trabajo.

En este caso hay que distinguir según se le haya diagnosticado una incapacidad permanente parcial o una incapacidad permanente total o absoluta.

En cuanto a la incapacidad permanente parcial, cabe decir que el empresario tiene la obligación de permitir la reincorporación del trabajador. Esta reincorporación se hará en su puesto de trabajo habitual mientras el trabajador no tenga mermada su capacidad para el desarrollo de la actividad en el mismo puesto de trabajo; si, por el contrario, tiene mermada esta capacidad, el empresario deberá reincorporarlo a otro puesto de trabajo que sea compatible con su capacidad, con la condición de que el empresario acredite esta circunstancia.

Si el trabajador recupera su total capacidad, el empresario tiene la obligación de reincorporarlo al mismo puesto de trabajo en el que venía desarrollando su actividad antes de que se le declarase en situación de incapacidad permanente parcial.

En cuanto a la incapacidad permanente total o absoluta, hay que partir de la premisa de que es considerada causa para la extinción del contrato. Una vez se haya extinguido su relación laboral aquí tenemos de nuevo dos situaciones: la primera, que el trabajador haya recuperado totalmente la capacidad y la segunda que el trabajador se haya quedado en una situación de incapacidad permanente parcial.

Para el primero de los casos, el trabajador tiene derecho a ser readmitido en la misma empresa donde venía ejerciendo su actividad, en la primera vacante (puesto que ha extinguido su relación contractual con la empresa) que quedase libre dentro de la misma categoría o grupo profesional en el que se encontrase.

Si, por el contrario, se quedase en el segundo caso, la persona con discapacidad tiene derecho a la reincorporación en la primera vacante que quedase libre dentro de la empresa siempre y cuando esta nueva actividad sea compatible con su incapacidad permanente parcial. En este caso, no es necesario que el trabajador se reincorpore dentro del mismo grupo profesional, sino que vale cualquier tipo de actividad laboral.

## 2. LA CUOTA DE RESERVA. MEDIDAS ALTERNATIVAS AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA

Una forma de impulsar el acceso al empleo de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario fue la implantación de la cuota de reserva en el año 1970.

La cuota reserva podría definirse como la obligación que tienen tanto las empresas públicas como privadas de contar en su plantilla con al menos el 2% de trabajadores con discapacidad. Esta obligación va destinada a aquellas empresas que cuenten en sus filas con 50 o más trabajadores.<sup>10</sup>

Antiguamente se exigía que la empresa que contaba con 50 o más trabajadores tenía que tener ese número de trabajadores en la modalidad de contratación fija, pero tras las últimas reformas se permite que el computo sea realizado sobre el total de la plantilla, no teniéndose en cuenta si esos trabajadores se encuentran en la modalidad fija o temporal.

Además cabe añadir que el cómputo se realiza sobre la plantilla total de la empresa con independencia de los centros de trabajo de los que disponga.

Dicha cuota de reserva contó con un tímido desarrollo reglamentario, siendo unos de los factores que produjeron la creación de las llamadas medidas alternativas (de las que me ocuparé más adelante).

Como medida de control de cumplimiento de la cuota de reserva cabe destacar la dispuesta en el artículo 5 del RD 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, modificado por el RD 170/2004, de 30 de enero. En dicho artículo se establece la obligatoriedad de las empresas de enviar a la Oficina de Empleo de la provincia un listado de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.

La citada cuota de reserva ha sido objeto de un gran incumplimiento por parte de las empresas. Dicho incumplimiento es debido a múltiples factores, destacando la pasividad de los poderes públicos para hacer efectivo este cumplimiento lo que da lugar a un escaso desarrollo reglamentario.

---

<sup>10</sup> Artículo 42.1 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

Otras circunstancias a destacar serían el rechazo del empresario a la contratación de dicho colectivo o las escasas sanciones administrativas que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha impuesto a las empresas por el incumplimiento de dicha cuota de reserva. Todos ellas, si se hubieran evitado o superado, se habría conseguido el cumplimiento de dicha cuota.

Debido a estos factores, entre otros, surgen una serie de medidas para intentar el cumplimiento de dicha cuota de reserva; estas medidas se denominan Medidas Alternativas.

Las medidas alternativas se originan con el fin de establecer un cumplimiento alternativo a la cuota de reserva. Dichas medidas surgen a raíz del Acuerdo celebrado entre el MTAS y el CERMI en 1997. Mediante este acuerdo se permite que las empresas no cumplan con la obligación de establecer la cuota de reserva, incluyendo las medidas alternativas de manera excepcional.

Las medidas alternativas se contemplan en el artículo 42.1 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, y en el RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

El artículo 42.1 destaca la excepcionalidad de estas medidas, con la condición de que se establezcan a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva o en el ET y en defecto de estos acuerdos por opción voluntaria del empresario.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de la excepcionalidad de estas medidas? Al hablar de la excepcionalidad hacemos referencia a la posibilidad de sustituir la cuota de reserva por medidas alternativas. Para ello es necesario acreditar unas causas justificadas fijadas como tal en el RD 364/2005, concretamente en su artículo 1.2.

Estas causas justificadas son:

1. La primera causa por la que se permite la introducción de dichas medidas sería cuando el empresario se dirige a los Servicios Públicos de Empleo o las agencias de colocación para presentar una oferta de empleo y estos no pueden facilitar a trabajadores con discapacidad a la empresa que los ha solicitado, bien porque no hay trabajadores con discapacidad que demanden esa oferta de empleo concreto o bien, aun existiendo, estos afirman no estar interesados en la oferta.
2. La segunda causa reflejada en el artículo sería la imposibilidad de incorporación de trabajadores con discapacidad a la plantilla debido a circunstancias productivas, económicas o técnicas que impiden la incorporación de estos trabajadores. Se exige que estas circunstancias estén justificadas mediante informes o certificaciones.

¿Cuáles son los tipos de medidas alternativas? Las medidas alternativas que se permiten son las reflejadas en el artículo 2 del RD 364/2005; En concreto son:

1. La formalización de un contrato con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo que tenga discapacidad para que sean ellos quienes les suministren los bienes necesarios para el funcionamiento de la empresa o la concreción de un contrato con los mismos sujetos para que sean ellos los que le presten algún servicio a la empresa; estos servicios deben estar fuera del ámbito de producción de la empresa. Ejemplo de esto último sería la empresa «Pilsa» que presta servicios de limpieza en otra empresa.

Estas dos medidas alternativas son las más utilizadas por las empresas.

2. La entrega de una determinada cantidad de dinero o llevar a cabo patrocinios de carácter monetario con una fundación o asociación pública que tenga como objeto la inserción laboral de las personas con discapacidad entre otros.
3. El establecimiento de un enclave laboral (de los que haré mención más adelante).

En el momento en que una empresa decide acogerse a la adopción de medidas alternativas, esta debe solicitarlo a la vez que declara que cumple con los requisitos de excepcionalidad establecidos en el artículo 1 de dicho RD.

### 3. EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La actuación de los poderes públicos respecto al empleo de las personas con discapacidad no puede limitarse a establecer medidas para el fomento del trabajo en el sector privado, sino que también debe permitir el acceso de este colectivo al sector público, con el fin de garantizar la integración de las personas con discapacidad tanto en el empleo público como en el privado.

Este acceso al sector público se lleva a cabo (al igual que en el sector privado) a través de la fijación de una cuota de reserva distinta para este sector. El RDL 1/2013, de 29 de noviembre, hace una referencia a esta cuota de reserva estableciendo que «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».<sup>11</sup>

En cuanto a la normativa reguladora de este sector, cabe decir que la misma ha sufrido múltiples modificaciones desde que ya en el año 1974, con la Orden de 11 de enero, se hiciera referencia a la reserva de plazas en este sector.

En la actualidad el acceso al empleo público de las personas con discapacidad aparece regulado en dos normativas básicas.

La primera es la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado público. Dicha ley hace referencia al establecimiento de un porcentaje de cuota de reserva en ese sector, artículo modificado por la ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pasando de un porcentaje de reserva del 5%, que había con anterioridad, al porcentaje de cuota de reserva del 7%, que hay en la actualidad.

Por otro lado, se encuentra el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Dicho RD regula de una manera más concreta aspectos relativos al acceso al empleo público, como son la mencionada cuota de reserva o lo referente a convocatorias y adaptaciones de los puestos de trabajo.

---

<sup>11</sup> Artículo 42.2 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Según las citadas normas, la cuota de reserva no puede ser inferior al 7%, además establecen que dentro de este porcentaje es obligatorio reservar un 2% para personas con discapacidad intelectual. Cabe añadir que la legislación establece estos porcentajes con el objetivo de cumplir con la obligación que tiene la Administración del Estado de contar en sus filas con al menos el 2% de personas con discapacidad.

Con frecuencia para que este porcentaje pueda ser llevado a cabo, se producen «discriminaciones» en favor de personas con discapacidad, es decir, puede darse el caso de que a una persona sin discapacidad se le prive de su plaza que en teoría le correspondería, en beneficio de otra persona con discapacidad que puede tener una calificación menor en la prueba de acceso pero que, sin embargo, accede si se acoge al beneficio de reserva de plaza para el empleo público.<sup>12</sup>

Como resulta lógico, para que el colectivo de personas con discapacidad pueda acceder a un empleo público no basta solo con establecer una cuota de reserva, sino que también es necesario el que se lleve a cabo una adaptación, una adecuación que se vea reflejada tanto en el modo de acceso a ese puesto de funcionario público como en la adaptación de ese puesto de trabajo al que se ha accedido.

Un ejemplo de adaptación en el modo de acceso podría ser la solicitud por parte de una persona invidente de que se le entregue el examen en braille y se le permita contestarlo en dicho idioma. O también el que se les conceda un tiempo adicional del que se concede con carácter general para la realización del examen. Otro ejemplo de adaptación podría ser el proporcionar un intérprete del lenguaje de signos para las personas que padecen sordera, con el fin de que puedan entender en igualdad de condiciones las órdenes y pautas de realización del examen.

---

<sup>12</sup> STC de 3 de octubre de 1994 (Nº Res: 269/1994). [www.tribunalconstitucional.es](http://www.tribunalconstitucional.es)

## **IV. EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO PROTEGIDO.**

Dentro del mercado de trabajo protegido, las personas con discapacidad pueden acceder al empleo a través de:

- Los Centros Especiales de Empleo.
- Los Enclaves Laborales.
- Los Centros Ocupacionales.

### **1. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO**

#### **1.1 Definición y normativa reguladora.**

Los Centros Especiales de Empleo son empresas que cumplen con una triple función:

- Las personas con discapacidad realizan una actividad productiva remunerada, lo que les permite la participación directa en el mercado.
- Facilitar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- Lleva a cabo una función puramente asistencial, lo que se denomina la prestación de servicios de ajuste personal y social a los trabajadores que forman parte del Centro Especial de Empleo<sup>13</sup>. Estos servicios se encuentran regulados en el RD 469/2006, de 21 de abril, por el que se crean las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, y tienen como objetivo conseguir la adaptación de los trabajadores al Centro Especial de Empleo y que puedan acceder al mercado de trabajo ordinario.

Entre los principales servicios a destacar que prestan los Centros Especiales de Empleo se encuentran las tutorías y entrevistas personalizadas con los trabajadores, la adaptación de los puestos de trabajo a las distintas necesidades de los trabajadores que formen parte del Centro o la asistencia sanitaria dentro del puesto de trabajo.

---

<sup>13</sup> Artículo 43.1 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

En cuanto a la normativa reguladora cabe destacar (aparte de la norma fundamental que es el RDL 1/2013) , en primer lugar, el RD 427/1999, de 12 de marzo, que modifica al RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo; en segundo lugar está el RD 2273/1985, de 4 de diciembre, que aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo y en tercer lugar se encuentra la Orden de 20 de octubre de 2010, por la que se regula el procedimiento de calificación e inscripción de los Centros Especiales de Empleo.

Los Centros pueden ser creados directamente por las propias Administraciones Pùblicas o colaborando con otros organismos; también pueden ser creados por entidades o incluso por personas físicas, jurídicas o por comunidades de bienes.

### 1.2 ¿Quién puede acceder a trabajar en un Centro Especial de Empleo?

Para poder incorporarse a un Centro Especial de Empleo es necesario que la persona posea algún tipo de discapacidad, ya sea física, psíquica, mental o sensorial, discapacidad que por supuesto debe estar reconocida en un grado igual o superior al 33%. Además es preciso que la persona que quiere acceder al Centro se encuentre en situación de desempleo. Por último, aquella discapacidad debe provocar en el trabajador una disminución de su capacidad para el trabajo, puesta en relación con la capacidad de una persona que no padece ningún tipo de discapacidad.

Además, según el 43.2 del RDL 1/2013, es necesario que la plantilla del Centro esté formada por la mayor parte de personas con discapacidad, siendo el porcentaje de trabajadores con discapacidad de un 70% del total de la plantilla, no computándose a efectos del total de la misma a los trabajadores que no tienen discapacidad que prestan servicios de ajuste personal y social a los trabajadores con discapacidad.

### 1.3 La contratación en los Centros Especiales de Empleo

La contratación de las personas con discapacidad puede llevarse a cabo mediante el uso de cualquier modalidad de contratación prevista en el ET. Este tipo de contratos, además, están provistos de especialidades y condiciones para adaptarlos a las circunstancias individuales de las personas con discapacidad, que al fin y al cabo son las que suscriben los contratos.

Para lograr esta adaptación juegan un especial papel los llamados equipos multiprofesionales. Estos equipos cumplen con una doble función dentro de los Centros Especiales de Empleo:

1. Por un lado, son los encargados de llevar a cabo revisiones a los trabajadores con el objetivo de comprobar la adecuación de la persona con discapacidad al trabajo desarrollado y determinar también el grado de profesionalidad que se ha alcanzado.
2. Valorar si la persona con discapacidad está capacitada para acceder al sistema de trabajo ordinario o si por el contrario es necesario que la persona entre a formar parte del sistema de empleo protegido mediante su introducción dentro de un Centro Especial de Empleo, Enclave Laboral o Centro Ocupacional.

La relación laboral dentro de los Centros Especiales de Empleo es una relación de carácter especial, es decir, es una relación que requiere una regulación específica, no aplicándose directamente lo establecido en el ET.

Las principales modalidades que se usan en los Centros Especiales de Empleo son:

#### A) *Contrato por tiempo indefinido*

Dicho contrato guarda múltiples similitudes con el contrato suscrito con una empresa que actúa en el mercado de trabajo ordinario. Podría decirse que este contrato se suscribe con aquellas personas que por diversas circunstancias relativas a su persona no puede acceder a un puesto de trabajo dentro del mercado de trabajo ordinario.

Este tipo de contrato suscrito por el centro da derecho a una bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social.

#### *B) Contrato para la formación y el aprendizaje*

Este tipo de contrato, que ya se definió anteriormente, y que tiene como objetivo la recepción por parte del trabajador de una actividad formativa dentro del propio trabajo, presenta pocas diferencias si se suscribe con un Centro Especial de Empleo o con una empresa no considerada como tal.

La principal peculiaridad a destacar es que a la hora de suscribir este tipo de contrato juegan un papel fundamental los equipos multiprofesionales, ya que son los encargados de informar al trabajador acerca de los contenidos formativos.

Otra peculiaridad es que, en ocasiones, la formación teórica que requiere el puesto de trabajo puede ser suprimida por considerar que la persona no está capacitada para adquirir esos conocimientos mentalmente pero sí que lo está para adquirir los mismos de una manera práctica dentro de la propia formación laboral.

Por último, si se suscribe este contrato, da derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluyéndose también las cuotas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

#### *C) El contrato temporal de fomento del empleo de las personas con discapacidad*

Este tipo de contrato no presenta peculiaridad alguna respecto al contrato formalizado con una empresa integrada en el mercado de trabajo ordinario y cabe decir que da derecho a una bonificación de las cuotas de la Seguridad Social que va en función del grado de discapacidad y de la edad de la persona que suscribe este tipo de contrato.

#### *D) El contrato de trabajo a domicilio*

Este tipo de contrato supone una novedad puesto que en un principio no se contempló en el RD 1368/1985, sino que fue con el RD 427/1999 cuando se planteó la posibilidad de establecer este tipo de contrato. Este contrato permite que la persona con discapacidad pueda llevar a cabo su actividad laboral desde su domicilio, sin necesidad de desplazarse al Centro Especial de Empleo.

Este tipo de contrato ha surgido a consecuencia del acelerado nacimiento y expansión de las nuevas tecnologías y el teletrabajo.

Pueden tener derecho a suscribir este tipo de contrato las personas con discapacidad, a excepción de las que padecan discapacidad intelectual. Este tipo de personas no pueden acceder puesto que se entiende que tienen una mayor dificultad a la hora de acceder a las nuevas tecnologías y que precisan de muchos más apoyos que por ejemplo una persona con movilidad reducida, la cual podría suscribir este tipo de contrato.

Es preciso también que los equipos multiprofesionales den el visto bueno para que se celebre este contrato, llevando a cabo una valoración individualizada de la persona con discapacidad.

Por último, a pesar de que la persona con discapacidad realiza la actividad laboral desde el propio domicilio, es necesario y fundamental que se le garantice la prestación de los servicios de ajuste personal y social que se prestan en los Centros Especiales de Empleo en igualdad de condiciones.

#### *E) El contrato a «Bajo Rendimiento»*

Es un contrato propio de los Centros Especiales de Empleo y regulado como tal en su normativa; se celebra con aquellos trabajadores que aun trabajando en una jornada de trabajo normal, el trabajo lo hacen con un rendimiento inferior al normal (puesto en comparación con la actividad del Centro Especial de Empleo) en un 25%, lo que conlleva una disminución del salario que no puede ser inferior a dicho porcentaje. El rendimiento inferior tiene que estar determinado por los equipos multiprofesionales y no por la propia empresa<sup>14</sup>.

En muchas ocasiones este tipo de contrato es utilizado como método de integración laboral de los usuarios de los talleres de los Centros Ocupacionales en un Centro Especial de Empleo.

---

<sup>14</sup> STSJ de Galicia de 2 de noviembre de 2004 (Nº de recurso: 5573/2003). <http://www.poderjudicial.es>

#### 1.4 Incentivos para la creación de Centros Especiales de Empleo

Entre los principales medios o vías de financiación de los Centros cabe destacar:

- Subvenciones y bonificaciones recibidas.
- Las aportaciones de los titulares de los propios centros, o incluso de terceros.
- Ayudas para la creación de Centros Especiales de Empleo.
- Los beneficios a que puede optar el propio centro a raíz de la actividad laboral que realiza.

Una buena forma de favorecer la creación y el impulso de los Centros Especiales de Empleo es a través de la concesión de subvenciones o bonificaciones a los mismos. Ya en el propio RDL 1/2013, de 29 de noviembre, se establece la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan establecer las compensaciones económicas que crean convenientes con el objetivo de conseguir la viabilidad de los Centro Especiales de Empleo<sup>15</sup>.

Dentro de estas ayudas hay que destacar, de manera muy breve, las siguientes:

A) Ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo de las personas con discapacidad que trabajan en los Centros. Estas ayudas son básicamente las siguientes:

1. Bonificaciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Una bonificación que asciende al 100% incluyéndose también los accidentes de trabajo y las enfermedades.
2. Se tiene derecho a recibir una subvención del coste salarial del 50% del SMI.
3. Subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo (supresión de barreras arquitectónicas) con el objetivo de conseguir que las personas con discapacidad puedan encontrarse en un puesto de trabajo en el que puedan desempeñar su labor profesional sin dificultad.
4. Subvención (a la que solo pueden acogerse los Centros una vez) para el saneamiento y el equilibrio financiero de los mismos.

---

<sup>15</sup> Artículo 44 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

B) Subvenciones para la financiación de proyectos que generen empleo a través de la creación de nuevos Centros o la ampliación de la plantilla de los mismos.

Estas cuantías oscilan en función del porcentajes de trabajadores con discapacidad que tiene el propio Centro Especial, lo que se traduce en una subvención de 12.020,24 euros para el caso de que el Centro supere el 90% y una subvención de 9.015,18 para el caso de que el Centro disponga de una plantilla de empleados con discapacidad entre el 70% y el 90%, es decir, lo mínimo que se precisa para la creación de un Centro Especial de Empleo.

C) Ayudas para favorecer el cambio de puesto de trabajo de un Centro Especial de Empleo a una empresa de mercado de trabajo ordinario.

D) Ayuda para la contratación de personal en aquellos Centros Especiales en los que se cuente con personal que padezca discapacidad psíquica o mental.

E) Ayudas para que los Centros puedan contar con equipos multiprofesionales adecuados y especializados. Estas ayudas se traducen en la financiación de los costes salariales y de la Seguridad Social derivados de la contratación laboral de los mismos.

A nivel de las CCAA, existen también una serie de ayudas con el mismo objetivo que las ayudas a nivel estatal y que tienen la función de complementar a estas ayudas.

Entre las principales destacan: las subvenciones a aquellos Centros Especiales de Empleo que tengan un trabajador que sea contratado por una empresa que opera en el mercado de trabajo ordinario o las subvenciones a aquellos centros que cuenten entre su plantilla con personas que por diversas circunstancias poseen dificultades para su integración en el mundo laboral.

Como ejemplo de Centro Especial de Empleo, encontramos en Zaragoza el «CEE Oliver», vinculado a ATADES.

## 2. LOS ENCLAVES LABORALES

Según el RD 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales, define los mismos como aquel contrato entre una empresa, que forma parte del mercado ordinario de trabajo (a la que se denomina empresa colaboradora), y un Centro Especial de Empleo, que tiene como objetivo que los trabajadores que forman parte del Centro Especial de Empleo lleven a cabo una actividad productiva (generalmente una actividad de realización de obra o servicio) dentro de la propia empresa colaboradora.

Los enclaves laborales tienen como principal finalidad facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso a dicho empleo.<sup>16</sup>

Para constituir un enclave laboral es necesario, en primer lugar, que al menos el 60% de los trabajadores que forman el enclave muestren una dificultad mayor para el acceso al empleo ordinario, el resto de los trabajadores que lo formen es necesario que tengan un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Pero, ¿quién presenta mayor dificultad para el acceso al empleo de trabajo ordinario? Dichos trabajadores aparecen regulados en el artículo 6.2 del RD 290/2004, entre ellos destacan, los que presentan un grado de discapacidad física o sensorial superior al 65%.

En segundo lugar, para llevar a cabo un enclave es preciso que la empresa suscriba un contrato por obra o servicio que tenga una duración mínima de 3 meses y máxima de 3 años con posibilidad de prórroga por el mismo período de tiempo.

El que una empresa constituya un enclave laboral le proporciona múltiples ventajas a nivel económico como laboral.

A nivel laboral, la principal ventaja es que la empresa colaboradora puede contratar en cualquier momento a los trabajadores que forman parte del enclave laboral y así poder cumplir con la exigencia de la cuota de reserva del 2% de trabajadores con discapacidad.

---

<sup>16</sup> Artículo 46 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

A nivel económico, las empresas pueden disfrutar de diferentes tipos de incentivos, a los que se tiene derecho si la incorporación del trabajador a la empresa se lleve a cabo a través de un contrato indefinido.

Algunas de estas ventajas son:

- 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado.
- Da derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

### 3. LOS CENTROS OCUPACIONALES

Los Centros Ocupacionales se encuentran regulados en el RD 2274/1985, de 4 de diciembre, y surgen para cumplir con múltiples finalidades, entre las que destacan:

- Integrar a aquellas personas que por diversas circunstancias no pueden acceder ni llevar a cabo actividades en los Centros Especiales de Empleo.
- En muchos otros casos ocurre lo contrario, sirve como escuela o taller formativo previo a la incorporación de la persona en un Centro Especial de Empleo o en el mercado de trabajo ordinario.
- En algunas ocasiones los Centros Ocupacionales se centran fundamentalmente en una actividad destinada más hacia la terapia ocupacional o ajuste social que a la propia integración de la persona en el mercado de trabajo. Esta actividad tiene como objetivo fundamental el desarrollo de las capacidades sociales y profesionales de la persona con discapacidad.

En Zaragoza, un ejemplo de Centro Ocupacional podría ser el Centro Ocupacional «Santo Ángel», perteneciente a ATADES.

## **V. COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO CON LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

En este apartado voy a hacer referencia a la compatibilidad entre el trabajo y algunas de las prestaciones a las que tienen derecho las personas con discapacidad, como son la pensión de orfandad, la pensión de jubilación o las pensiones de incapacidad o invalidez, tanto en la modalidad contributiva como no contributiva.

Considero importante abordar este tema puesto que en múltiples ocasiones una de las causas por las que las personas con discapacidad no acceden a un puesto de trabajo es por el temor a la pérdida de la prestación o pensión que recibe si incorpora al mercado de trabajo.

Las prestaciones contributivas son aquellas a las que se tiene derecho a recibir habiendo cotizado el tiempo exigido a la Seguridad Social, por el contrario las prestaciones no contributivas son aquellas a las que se tiene derecho a cobrar en una situación de necesidad, aun cuando la persona no haya cotizado al sistema de la Seguridad Social o habiendo cotizado no lo ha hecho el tiempo suficiente como para recibir una prestación en la modalidad contributiva.

### **1. COMPATIBILIDAD CON LA PENSIÓN DE ORFANDAD**

Tienen derecho a la pensión de orfandad los hijos del progenitor fallecido ya sean biológicos o adoptados. Esta prestación puede ser pensión de orfandad, si ha fallecido uno de los progenitores o pensión de orfandad absoluta para el caso del fallecimiento de los dos progenitores<sup>17</sup>.

Para tener derecho a esta pensión es necesario que el causante (progenitor fallecido) en el momento de su fallecimiento se encontrase en situación de alta o asimilada y que hubiera cotizado un período mínimo de 15 años. En cuanto al beneficiario es requisito que tenga menos de 21 años o de 24, si se da el caso de orfandad absoluta, o estar incapacitado para el trabajo.

---

<sup>17</sup> Artículo 175 de la LGSS.

Para el caso que nos ocupa, tienen derecho a la pensión de orfandad los hijos que se encuentren incapacitados con independencia de la edad ya que, esta pensión es compatible con las situaciones de incapacidad permanente que impiden el trabajo con carácter general, como son, la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez. Para que se de esta compatibilidad es necesario que se acredite esta situación de incapacidad permanente o gran invalidez en el momento del fallecimiento del padre.

Esta pensión también es compatible con cualquiera de las rentas del trabajo que obtenga la persona que recibe la pensión, con independencia de los ingresos recibidos a consecuencia de llevar a cabo una actividad laboral.

Ya por último, esta pensión es compatible con la pensión de jubilación que pudiera recibir a consecuencia de la realización una actividad laboral por cuenta propia o ajena.<sup>18</sup>

## 2. COMPATIBILIDAD CON LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.

La incapacidad permanente total es aquella que inhabilita a la persona con discapacidad para la realización de su propia actividad laboral pero no le impide la realización de otra actividad distinta.

Nuestro ordenamiento jurídico<sup>19</sup> permite la compatibilidad de esta prestación con el desempeño de una actividad laboral, en la misma empresa o en otra distinta, siempre que esta actividad sea distinta a la que la persona hubiera venido desempeñado con regularidad.

## 3. COMPATIBILIDAD CON LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y CON LA GRAN INVALIDEZ

La incapacidad permanente absoluta es aquella que imposibilita la realización de cualquier profesión u oficio, y la gran invalidez además de imposibilitar para la realización de toda actividad la persona que la percibe, hace que precise de ayuda de una tercera persona para las ABVD.

---

<sup>18</sup> STS de 14 de octubre de 2014 (Nº de Recurso: 2897/2013). <http://www.poderjudicial.es>

<sup>19</sup> Artículo 141 de la LGSS.

Tanto nuestra legislación<sup>20</sup> como el Tribunal Supremo<sup>21</sup> apuntan a la compatibilidad existente entre la prestación por incapacidad permanente absoluta o la gran invalidez con la posibilidad de llevar a cabo una actividad laboral, siempre y cuando la misma sea compatible con la situación de incapacidad de la persona con discapacidad.

Esta compatibilidad es posible incluso con la realización de un trabajo por cuenta ajena a jornada completa<sup>22</sup>.

#### 4. COMPATIBILIDAD CON LA PRESTACIÓN FAMILIAR POR HIJO A CARGO

Esta prestación se reconoce a aquellas personas que tengan hijos a cargo, con independencia de su edad, que estén afectados por una discapacidad reconocida en grado igual o superior al 65%.

Dicha prestación es compatible con el trabajo, y el derecho a esta prestación se encuentra condicionado a que el salario percibido por el trabajador no supere el SMI, que en el año 2015 se encuentra en una cuantía mensual de 648,60 euros.

#### 5. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ EN SU MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA

Tienen derecho a recibir esta prestación las personas entre 18 y 65 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o mayor al 65%, y que carezcan de los recursos económicos suficientes.

Dicha prestación es compatible con la actividad laboral, siempre que la misma sea compatible con el estado de la persona con discapacidad.

En relación al salario, esta pensión es compatible hasta el límite IPREM que a 2015 se sitúa en una cuantía mensual de 532,51 euros. Esta pensión no puede superar dicha cantidad.

---

<sup>20</sup> Artículo 141.2 de la LGSS.

<sup>21</sup> STS de 14 de octubre de 2009 (Nº Res: 3429/2008). <http://www.discapnet.es>

<sup>22</sup> STS de 30 de enero de 2008 (Nº de Recurso: 480/2007). <http://www.poderjudicial.es>

## **VI. DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN ARAGÓN**

A nivel de nuestra Comunidad Autónoma, sin contar con la legislación estatal que, por supuesto, es de aplicación en nuestro territorio, tenemos legislación propia en materia de empleo de las personas con discapacidad, la cual tiene como objetivo fundamental la inserción de este colectivo en el mundo laboral.

Entre la legislación existente cabe destacar el Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad. Este Decreto incluye entre sus disposiciones dos capítulos destinados a la integración laboral de las personas con discapacidad y a los Centros Especiales de Empleo. Por otro lado hay que mencionar la orden de 31 de julio de 2009, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba el programa ARINSER y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones contempladas en el mismo. Estas subvenciones tienen como finalidad principal la integración socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión a través de empresas de inserción, entre los que se incluyen las personas con discapacidad.

Por último, hay que destacar todas las órdenes y decretos que establecen la convocatoria y la fijación de las bases reguladoras para el otorgamiento de subvenciones por parte del Gobierno de Aragón, como son:

1. La Orden de 21 de noviembre de 2014, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se establecen medidas de carácter extraordinario para el mantenimiento del empleo en Centros Especiales de Empleo.
2. La Orden de 23 de diciembre de 2014, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se convocan para el año 2015 las subvenciones reguladas en el Decreto 69/2014, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y el estímulo del mercado de trabajo.
3. Decreto 85/2014, de 27 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Actualmente, nuestra Comunidad cuenta con un 10,1% de hogares<sup>23</sup> que tienen personas con discapacidad, lo que nos lleva a deducir que el porcentaje de personas con discapacidad en Aragón es similar al porcentaje nacional.

A modo de indicación, en el año 2014 en Aragón, la contratación del colectivo de personas con discapacidad creció en un 19%, por encima de la media nacional que se situó en el 16%. Esto nos dice que Aragón es una Comunidad que lucha por este colectivo para que pueda acceder a un trabajo remunerado en las mismas condiciones que una persona que no tenga discapacidad.

---

<sup>23</sup> Datos proporcionados por el IAEST.

## **VII. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

La tasa de desempleo de las personas con discapacidad es muy superior a la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad, debido posiblemente a la pasividad de las administraciones y la empresa privada.

### **SEGUNDA**

Las personas con discapacidad no solo presentan una mayor dificultad para el acceso al empleo sino que, muchas veces, esta dificultad existente de por sí, aumenta debido a que presentan condiciones laborales desiguales o acceden a puestos de trabajo de baja cualificación, porque tanto el empleador como la sociedad no entienden que las personas con discapacidad tienen capacidad para acceder a puestos de trabajo que requieren mayor cualificación. Este acceso a puestos de menor cualificación es uno de los motivos por los que el salario medio de las personas con discapacidad es inferior al del resto de los trabajadores.

### **TERCERA**

La aplicación del RDL 1/2013, en cuanto, a la obligatoriedad que se establece a las empresas de contar en su plantilla con al menos un 2% de personas con discapacidad cuenta con un alto grado de incumplimiento, debido otra vez a la pasividad de unos y otros por la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

### **CUARTA**

Los Centros Especiales de Empleo, Enclaves laborales y Centros Ocupacionales, suponen una oportunidad de acceso al empleo para las personas con discapacidad, aunque tanto la Administración como el sector privado deberían hacer un esfuerzo por incorporar en sus plantillas personas con discapacidad.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

ABAD MARCO, E.O., *Régimen de acceso a las funciones públicas para los discapacitados: su compatibilidad con el principio constitucional de igualdad*, Colección el Justicia de Aragón, Zaragoza, 2006, p. 319.

ALBA, A.; MORENO, F., *Discapacidad y mercado de trabajo*, Obra Social Caja Madrid, Madrid, 2004, p. 191.

ÁLVAREZ URRICELQUI, M<sup>a</sup> J.; BERRUEZO ALBÉNIZ, R., *La gestión del empleo de las personas con discapacidad*, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, 2007, p.176.

CAYO PÉREZ, L.; DE LORENZO, R., *Tratado sobre discapacidad*, Aranzadi, Madrid, 2007, p. 1590.

CORDERO GORDILLO, V., *Régimen jurídico del empleo de las personas con discapacidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p.472.

ESTEBAN LEGARRETA, R., *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*, 5<sup>a</sup> edic., Real Patronato sobre Discapacidad, Madrid, 2003, p. 66.

ESTEBAN LEGARRETA, R.; PÉREZ AMOROS, F., *La aplicación del derecho del trabajo en los Centros Especiales de Empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 679.

FUNDACIÓN GRUPO SIFU, *Estudio sobre empresa y discapacidad*, Grupo Sifu, L' Hospitalet, 2007, p. 44.

GARRIGUES; PWC, *Incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad*, FSC Inserta, Madrid, 2014, p. 95.

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y PROMOCIÓN AUTONÓMICA, ALCORCOÓN, *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*, Ayuntamiento de Alcorcón, Alcorcón, 2009, p. 76.

INAEM., *Discapacidad y empleo en Aragón*, Instituto Aragonés de Empleo, Zaragoza, 2005, p. 214.

LALOMA GARCÍA, M., *Empleo protegido en España: Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Cinca, Madrid, 2007, p. 128.

MALO, M.A.; PAGÁN, R., «Diferencias salariales y discapacidad: discriminación y baja productividad», en *El mercado de trabajo en España: otros aspectos relevantes*, Montuenga *et al.* (Coord.), Lóstrego, Santiago de Compostela, 2009, p. 111 a 132.

MARTÍNEZ HERNÁNDEZ. A.J., *El empleo público y las personas con discapacidad*, Cinca, Madrid, 2009, p. 428.

MURILLO, S., *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público*, 12<sup>a</sup> edic., Real Patronato de prevención y de atención a personas con minusvalía, Madrid, 2000, p. 363.

OBSERVATORIO SOBRE DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA, *Informe cero sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*, Fundación ONCE, Madrid, 2014, p. 86.

PEREDA C.; DE PRADA M.A.; ACTIS W., *La inserción laboral de las personas con discapacidades*, Fundación La Caixa, Barcelona, 2003, p. 193.

SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M.; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, J.M., *Los trabajadores discapacitados*, CISS-PRAXIS, Valencia, 2000, p. 494.

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, *Guía de contratos*, SEPE, Madrid, 2015, p. 135.

## Webgrafía

- <http://www.aragon.es/iaest>
- <http://www.boe.es>
- <http://www.discapnet.es>
- <http://www.empleoydiscapacidad.com>
- <http://www.imserso.es>
- <http://www.ine.es>
- <http://noticias.juridicas.com/>
- <http://odismet.es/>
- <http://www.poderjudicial.es>
- <http://www.rpd.es>
- <http://sid.usal.es/default.aspx>
- <http://www.seg-social.es>
- <http://www.tribunalconstitucional.es>
- <http://www.who.int/es/>

