



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

INTEGRACION LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Autor:

Guillermo Lacorte Barrado

Director:

Pedro José Escriche Bueno

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2015-2019

RESUMEN:

El sentimiento de incorporación e inclusión laboral es un objetivo al que toda persona quiere llegar. Gracias a que el concepto del derecho al trabajo, uno de los derechos fundamentales por el cual toda persona tiene derecho a trabajar, a la libre elección del mismo y a unas condiciones laborales satisfactorias, y también a que la idea de la igualdad de oportunidades han ido ganando peso en nuestra sociedad en lo referente a las personas que padecen algún tipo de discapacidad, se ha avanzado en la supresión de alguna de las barreras existentes que padece este colectivo. Aun así, debemos seguir avanzando y colaborando con el fin de alcanzar una inclusión laboral óptima para estas personas.

Este trabajo expondrá el panorama laboral que afronta las personas con discapacidad, sus oportunidades y las diversas dificultades con las que tienen que lidiar en su día a día. Se llevará a cabo una fundamentación teórica sobre la discapacidad y sus diferentes modalidades y sobre cómo las sociedades acogen e incluyen a este colectivo en el ámbito laboral. Explicaremos los diferentes incentivos a su contratación y el marco legislativo que les ampara. De este modo, se pretende así completar la información disponible en este ámbito y ampliarla, llevando a cabo un estudio de los obstáculos que se les presentan a la hora de acceder al mundo laboral.

Términos clave: discapacidad, inserción social, barreras, derechos y desigualdad.

ABSTRACT:

The feeling of incorporation and labor inclusion is an objective that everyone wants to reach. The recognition of the full right to work and equal opportunities for people suffering from some type of disability have helped to eliminate some of the existing barriers imposed on this group. Even so, we must continue to advance and collaborate in order to achieve an optimal labor inclusion for these people.

This work will expose the work landscape facing people with disabilities, their opportunities and the various difficulties they have to deal with in their day to day. A theoretical foundation will be carried out on disability and its different modalities and on how societies welcome and include this group in the workplace. We will explain the different incentives to their hiring and the legislative framework that protects them. Thus, power is thus intended to complete the information available in this area and expand it, carrying out a study of the obstacles that arise when entering the world of work.

Key terms: disability, social insertion, barriers, rights and inequality.

INDICE

Introducción.....	1
1) Metodología.....	2
2) Marco teórico.....	3
2.1 Concepto de discapacidad.....	3
2.2 Discapacidad física.....	3
2.3 Discapacidad mental	4
2.4 Discapacidad sensorial.....	4
2.5 Discapacidad intelectual.....	4
3) Contexto normativo.....	5
4) Colectivo discapacitado en España.....	8
4.1 Cifras.....	8
4.2 Por tramos de edad.....	8
4.3 Por rama y tipo de discapacidad.....	9
4.5 Por género.....	10
5) Situación laboral de las personas con discapacidad en España.....	10
5.1 Medidas de apoyo a la integración e inserción laboral.....	12
5.2 Fomento de empleo para discapacitados.....	14
5.3 Factores vinculados a la inserción laboral de discapacitados.....	16
5.4 Modalidades de empleo e integración laboral.....	17
5.5 Los Centros Ocupacionales.....	18
5.6 Incentivos y bonificaciones en la contratación.....	19
6) Fundación Ramón Rey Ardid.....	22
7) Conclusiones.....	24
8) Fuentes.....	26

INTRODUCCION

Según los datos de la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS¹, el 15% de la población mundial sufre algún tipo de discapacidad reconocida y en cifras totales son más de mil millones de personas afectadas. Esta cifra aumenta paulatinamente debido al envejecimiento de la población. Hablamos de un porcentaje considerable de personas a las que normalmente la mayoría de veces no se les permite la participación de manera plena en la sociedad debido a la existencia de diferentes barreras físicas, económicas y sociales. Este hecho implica que un importante porcentaje de la población del mundo se encuentra en riesgo de desperdiciar sus posibilidades y su potencial laboral, lo que quiere decir que se deja de aprovechar capital humano válido.

Dentro de nuestro territorio nacional, según cifras del Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) conviven más de 2,5 millones de personas discapacitadas englobando en este colectivo a aquellas personas que tienen un grado superior o igual al 33% de discapacidad. En este sentido, se considera una persona con discapacidad a aquella persona que tiene limitaciones para llevar a cabo las actividades básicas de la vida rutinaria y del día a día (Redondo, 2014).²

El tener algún tipo de discapacidad no les quita la responsabilidad ni tampoco evita que también tengan las necesidades de una vida normal y estable, teniendo que asumir como cualquier persona los gastos derivados de la vida, como es el pago de una vivienda o todos los gastos básicos para satisfacer y cubrir las necesidades fundamentales de las personas. Más bien nos encontraríamos en el caso contrario ,ya que, no solo deben asumir todas estas responsabilidades consideradas normales y vitales, sino que, además, en muchos casos y dependiendo del tipo y del grado de dicha discapacidad estas personas suelen requerir mayores gastos que un individuo sin discapacidad dado que en muchos casos necesitan apoyarse de personas que les ayuden o les asistan, requerir algún tipo de infraestructura, así como tratamientos que puedan resultar de un elevado coste, (Velázquez 2018).³

Las características propias del colectivo analizado y la situación especial con la que conviven, son los pilares en los que se basa el presente trabajo, ya que este colectivo posee unas necesidades propias y diferentes y no se le ha dado suficiente atención a lo largo de los años, siendo bajo el porcentaje de personas ocupadas y destacando la baja participación de este colectivo en el mercado laboral español.

El hecho de tener una discapacidad está mal conceptuado socialmente ya que se considera a este colectivo menos válido, a priori, en lo que refiere a los aspectos del mundo laboral, y lo cierto es que en la mayoría de las ocasiones la discapacidad no impide el desempeño de un trabajo de forma eficiente. Esta idea es la que tenemos que intentar modificar en nuestra mentalidad y tratar de guiar a la sociedad para concebir a estas personas como trabajadores válidos y útiles ya que durante mucho tiempo estas personas han tenido que lidiar con prejuicios y desvalorizaciones por parte del entorno social (Redondo 2014).

¹ Organización mundial de la Salud, OMS , centro de prensa, discapacidad y salud.

² V. Redondo Ciruelos - Medicina y Seguridad del Trabajo, *Discapacidad y capacidad laboral* (2014) – SciELO.

³ Díaz Velázquez E. - 2018, Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad.

La inclusión de todos los individuos de una sociedad, independientemente de cuales sean sus cualidades, debe ser concebida como un derecho social ayudando a ofrecer más oportunidades dentro del mercado laboral. Incorporarte en un trabajo te ofrece, seas discapacitado o no, un modo fundamental de socializar, y de obtener independencia económica, por ello, la facilidad en el acceso al mundo laboral de los discapacitados es un requisito para conseguir una plena integración de dicho colectivo en la sociedad. Todo esto, ligado a las necesidades requeridas por el colectivo, hace que sea de vital importancia el tratar de centrar la atención de este trabajo en la situación y el estado laboral, así como la integración de la población discapacitada y los mecanismos para paliar las diferencias existentes. Nos encontramos con un panorama socio-laboral que tiene grandes carencias en lo que refiere a ofertas de trabajo para personas discapacitadas.⁴

Cierto es que nuestro Estado de bienestar intenta potenciar el apoyo y las mejoras para estas personas. Se han realizado inversiones y destinados fondos sociales a formar una serie de partidas de ayuda centradas en este colectivo, pero objetivamente han resultado poco significativas (Velázquez 2018).

El objetivo primordial del presente trabajo, es el conocimiento del estado y análisis de la situación actual laboral enfocado al colectivo de personas con discapacidad mental en el mercado de trabajo español, centrándonos en su inserción y sus posibilidades laborales una vez que se convierten en población activa. Además, poder conocer también las respectivas herramientas para fomentar su empleo e integrarlos dentro del mercado laboral, así como la legislación vigente. Investigaremos sobre la evolución y el reconocimiento de los derechos de este colectivo y cómo se han ido abriendo paso y cogiendo mayor peso como fuerza de trabajo y recurso humano útil y válido en la mayoría de los sectores.⁵

1) METODOLOGÍA

La metodología en la cual se fundamenta el trabajo desarrollado será la de un trabajo de carácter descriptivo y analítico, enfocado desde una naturaleza principalmente teórica, con soporte de análisis bibliográfico y estadísticas e informes nacionales. Además, se expondrá la experiencia personal percibida en un centro ocupacional para personas en riesgo de exclusión durante la parte práctica del grado realizado durante mi último año de estudios, la Fundación Ramón Rey Ardid. Allí pude conocer más de cerca el proceso de integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión durante dos meses de colaboración con la entidad (abril y mayo 2019). Tuve la suerte de poder conocer, de una manera muy general, los métodos de ayuda en la búsqueda y adecuación de un puesto de trabajo y el potencial de muchos de las personas que venían en busca de una oportunidad laboral. Dicho análisis ha sido llevado a cabo mediante el método de observación participante, método definido según Taylor y Bogdan (1984) como la investigación que involucra la interacción social entre el investigador y los informantes.

⁴ Hernández Díaz J., Millán Tapia J.M Revista Española de Discapacidad, 3 (1): 29-56,.

⁵ Fuente: Organización mundial de la Salud, OMS , centro de prensa, discapacidad y salud.

La relevancia de este trabajo de análisis es ofrecer y arrojar unos datos que permitan que la sociedad conozca realmente cómo se trata a este colectivo y nos demos cuenta de que aún no se valora como se debería a esta parte de la población existiendo una clara discriminación en la que todos parecemos mirar hacia otro lado. Intentaremos pues, estimular la necesidad de romper barreras y eliminar trabas.

2) MARCO TEÓRICO

En primer lugar, comenzaremos definiendo el concepto de discapacidad y sus diferentes tipos y clasificaciones según ha definido la OMS mediante el encuadre realizado por los autores Egea y Sarabia en el año 2001 donde hablan del funcionamiento, un concepto que hace referencia a las diferentes funciones y capacidades de desarrollar actividades y de la participación social del ser humano, y del desarrollo del concepto en sí.

Como marco conceptual para el presente informe estableceremos la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la cual define el concepto de discapacidad y sus restricciones y se establece como punto de referencia para la descripción de la salud.

Se entiende por discapacidad la situación en que una persona ve limitada su participación en algún tipo de ámbito o acción, debido a la existencia de algún tipo de deficiencia en algún órgano o capacidad intelectual. Tener una discapacidad implica pues una dificultad u obstáculo para la participación del sujeto en la sociedad o en algún aspecto o dominio vital en comparación con las posibilidades que presentan aquellas personas sin ninguna deficiencia, según las afirmaciones de Mateo (2013).

Eso sí, la discapacidad no implica que el sujeto que la tiene no pueda llegar a alcanzar y realizar las mismas actividades siempre y cuando se cuente con una ayuda ajustada a sus necesidades.

En función del tipo de problema que se padezca podemos encontrar diferentes tipos:

1. Discapacidad Física:

Este tipo de discapacidad se centra en la imposibilidad o la limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas. Normalmente se presentará en la zona de las extremidades, aunque puede manifestarse por cualquier parte del cuerpo o asociada a otras tareas.

2. Discapacidad mental:

Este tipo puede englobar la enfermedad mental, la demencia y otros trastornos mentales y también del comportamiento, que conllevan un grado de deterioro en relación a como se desenvuelven laboral, social y personalmente.

3. Discapacidad sensorial:

La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio, sea externo o interno. Las más frecuentes son discapacidades auditivas y visuales.

4. La discapacidad intelectual:

Se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un coeficiente intelectual (en adelante CI) inferior a 70 e influyendo en habilidades cognitivas y en la participación social. Encontramos diferentes grados de discapacidad intelectual, cada uno con sus diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar, (Velázquez 2018).

A continuación, ahondaremos más aún en el concepto que nos concierne y definiremos más detalladamente el concepto de discapacidad intelectual. Para conocer bien el término se deben explicar antes los cuatro grados que existen dentro de este concepto diferenciados por Egea y Sarabia (2001)⁶:

- Retraso Mental Leve: comprende un coeficiente intelectual (CI) situado entre 55 y 70 puntos y presenta una proporción del 85% del total de casos. En este caso, las habilidades sociales y comunicativas o la capacidad de autonomía se encuentran más bien preservadas, aunque requieren cierto tipo de supervisión y seguimiento. En este primer tipo no se observan grandes dificultades para lograr el desarrollo de una vida satisfactoria.
- Retraso Mental Moderado: comprende otro nivel de mayor gravedad, a las personas que padecen este tipo de discapacidad se les atribuye un CI entre 40 y 55 puntos. Poseen un menor nivel comunicativo y se desarrollan peor socialmente. En este caso deben ser tutelados durante la vida laboral y personal adulta.
- Retraso Mental Grave: el Retraso Mental Grave se asocia con un CI entre 25 y 40 puntos y se da en el 3-4 % de los casos totales. En este caso poseen una capacidad lingüística limitada, pero son capaces de aprender tareas y adquirir unos hábitos de autocuidado elementales. Necesitan un nivel de apoyo considerablemente mayor y también ayudas para su adaptación a la vida comunitaria.
- Retraso Mental Profundo: este tipo de retraso mental está caracterizado por un CI menor a 25 puntos presentándose entre el 1 y el 2 % de la población con retraso mental. En este caso existen claras y graves dificultades tanto motoras como sensoriales y cognitivas. Requieren supervisión constante y una alta estructuración del ambiente en el que interactúan.

⁶ Egea García, Carlos; Sarabia Sánchez, Alicia. Boletín del Real patronato sobre discapacidad.

3) CONTEXTO NORMATIVO

A continuación, se comenzará exponiendo el contexto normativo que hace referencia a la protección y el amparo del colectivo discapacitado, a nivel internacional y en nuestro país, destacando las disposiciones de mayor relevancia que afectan de manera directa al objetivo del análisis.

❖ Dentro del Contexto Internacional:

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), la cual está establecida como marco conceptual para el Informe, y que define la discapacidad como un término genérico que aglutina limitaciones de actividad, deficiencias y restricciones para la participación. Se establece como punto de referencia para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud. Esta clasificación Internacional define los siguientes factores, estructurándolos en dos categorías⁷:

- Funcionamiento y Discapacidad: Funciones y Estructuras Corporales, Actividades, Participación
- Factores ambientales: Factores ambientales y Factores personales

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD; del 13 diciembre 2006):

Dicha Convención ha supuesto un apoyo decidido por parte de la ONU para la mejora del respeto de los derechos de las personas con discapacidad marcando un antes y un después en su panorama social y laboral y provocando una reacción y ampliación de legislación en países pertenecientes a la organización.

En ella se buscó la defensa de los derechos de este colectivo fomentando y promulgando el pleno derecho y disfrute en condiciones de igualdad de todos los privilegios humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad.

Dentro de sus artículos se deben destacar entre otros su artículo 8, referente a la toma de conciencia y a la obligatoriedad de sensibilizar a la población para conseguir luchar contra estereotipos y fomentar el respeto y el artículo 19, que promueve el derecho de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.

Centrado más en el objeto de estudio, la inserción laboral, hay que resaltar su artículo 24. Este estipula el reconocimiento a la educación de este colectivo sobre la base de uno de los principios generales, el principio de igualdad de oportunidades. Que las personas con algún tipo de discapacidad

⁷ Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud, IMSERSO Madrid (2001).

tengan la opción plena de inserción en el mundo laboral está estrechamente ligado a la necesidad de poseer una formación previa o un nivel de habilidades mínimo, que desarrollen sus aptitudes y en definitiva traten de desarrollar su potencial humano.

En último lugar, hay que destacar dentro de los artículos de la de la convención, el **artículo 27**, que trata concretamente del Derecho al Trabajo y empleo. Trata el reconocimiento, por parte de los Estados Partes, a trabajar en igualdad de condiciones para este colectivo, siendo aceptado en un mercado y entorno laboral abiertos e inclusivos, estableciendo una serie de medidas para tratar de salvaguardar el derecho citado.

❖ Respecto a normativa destacable de la Unión Europea (UE) la disposición más relevante es:

- 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 (DOUE-2000-82357 núm. 303, de 2 de diciembre del 2000, pg. 16 a 22)

Establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

Gracias a la convención de la ONU, se reforzaron y aumentaron las posibilidades y las oportunidades del colectivo discapacitado estableciendo una serie de condiciones y con el reconocimiento pleno de derechos como: el respeto a la dignidad y a la autonomía individual, la libertad de poder tomar decisiones propias, el derecho de independencia, la promulgación de la igualdad de oportunidades y el respeto por la diferencia; ya que ser diferente no es un problema, el problema es ser tratado de forma diferente. También afectó directamente a nuestro país motivando cambios en la legislación española, los cuales podemos ver a continuación dentro de nuestro contexto normativo nacional.

❖ Derechos recogidos en la Constitución Española:

Como normativa y respecto a los derechos fundamentales, nuestra Constitución recoge una serie de artículos que efectivamente amparan la protección de los individuos destacando los siguientes:

- **Artículo 9.2 C.E.:** "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Podemos considerar este artículo como la principal piedra de amarre a nivel constitucional de lo que se refiere al derecho del colectivo de discapacitados, ya que estipula que los poderes públicos medien en las medidas necesarias para que dichas personas traten de tener una plena igualdad, y deban prestar los apoyos necesarios para superar obstáculos derivados de su condición, así como las barreras sociales que se les presentan.

- **Artículo 10.1 C.E.:**

“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.”

- **Artículo 14 C.E.:**

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

- **Artículo 49 C.E.:**

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

Otras normativas⁸ y disposiciones referentes a la protección de dicho colectivo de nuestro interés dentro del panorama legislativo nacional son:

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

El objeto de esta ley es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, así como el ejercicio real de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de ciudadanos. Establece también el régimen de infracción y sanciones en materia de igualdad y no discriminación.

- *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*

Con esta ley se pretende impulsar los cambios normativos y de plazos necesarios para el cumplimiento de los compromisos ratificados por la convención internacional de los derechos humanos, adaptando la normativa española.

- *Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*

Este RD, modifica el Real Decreto 1544/2007 donde se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de transporte para personas discapacitadas.

- *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.*

Dicha ley regula la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, colaborando con la Administración pública.

⁸ Servicio de Información sobre Discapacidad, <http://sid.usal.es/normativa-referencia-discapacidad.aspx>

4) COLECTIVO DISCAPACITADO EN ESPAÑA

4.1 Cifras

En nuestro país viven más de 2,5 millones de personas discapacitadas englobando en este colectivo a aquellas personas que tienen un grado superior o igual al 33% de discapacidad. Los estudios empíricos y el conjunto de datos recopilados que proceden de organismos oficiales indican que, en España, el colectivo de personas con discapacidad constituye un sector de la población heterogéneo y amplio. El análisis de los datos evidencia que la discapacidad no es uniforme, sino que va variando dependiendo de diversos factores. Si observamos la distribución por sexos, se corrobora que el 59% de personas en dicha situación son mujeres, siendo las tasas de discapacidad masculina superiores hasta el tramo de los 35 y 44 años, a partir del cual se invierte la tendencia, (INE 2015).

Si hablamos de cifras y en referencia al territorio nacional, España arroja estos datos: se calcula que aproximadamente un 1 por cien de la población española tiene algún tipo de discapacidad intelectual o del desarrollo. Según los datos recogidos por el IMSERSO en las Comunidades Autónomas, a finales de 2015 había en España un total de 268.633 personas con una discapacidad intelectual reconocida (con grado igual o superior al 33%). Esto supone casi un 10% del total de personas con discapacidad reconocida en España.⁹

4.2. Por tramos de edad

Según el tramo de edad este colectivo se distribuye de la siguiente manera:

- De 0 a 17 años – 48.434 personas
- Entre 18 y 34 años – 74.672 personas
- Entre 35 y 64 años – 122.967 personas
- Entre 65 y 79 años – 17.223 personas
- Mayores de 80 años – 4.781 personas

Cogiendo de referencia el año 2014, nuestro país contaba con 1.335.100 habitantes en posesión del certificado de discapacidad en edad de trabajar, lo que suponía un 4,4% del total de la población activa. En ese mismo año había 506.700 personas activas con discapacidad, cuya tasa de actividad era del 38, %, casi 40 puntos por debajo de la población sin discapacidad, que tenía un 77%. La población discapacitada, en referencia a la población total en edad laboral, supone casi un 6,5%, cifra que ha ido aumentando paulatina y consecutivamente desde el año 2014.

El cómo se distribuye la población¹⁰, en referencia a la variable de la edad, arroja grandes diferencias entre personas con y sin discapacidad. El colectivo discapacitado se ve agravado por la

⁹ Instituto Nacional de Estadística (INE). <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>

¹⁰ Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud, IMSERSO Madrid (2001).

edad, por eso las cifras totales mayores las encontramos en la franja de entre los 35 y 64 años, franja donde hay mayor ocupación en el colectivo de personas sin ningún tipo de discapacidad.

4.3 Por rama de actividad y discapacidad:

A continuación, se mostrarán en la Tabla 1, los datos referentes a la distribución de la población con y sin discapacidad según las ramas de la actividad laboral realizada.

TABLA 1

Distribución de los ocupados (%) según ramas de actividad y discapacidad . Año 2014.



**Tabla 1 Distribución de la ocupación por sectores*

Dentro de las empresas de 50 o más trabajadores en el sector privado, el porcentaje de trabajadores asalariados con discapacidad es del 2,3%, incluyendo en la misma las entidades especializadas en integración e inclusión socio laboral de este colectivo.

Podemos ver como las ramas de actividad con mayor representación del colectivo discapacitado son las actividades sanitarias y servicios sociales, industrias extractivas y de manufacturación, actividades administrativas y servicios auxiliares y en Administración pública y Defensa.¹¹

¹¹ SEPE: servicio público de empleo estatal: sepe.es

4.4 Por género:

A continuación, se expone la Tabla 2 donde se identifica la distribución por actividad de este colectivo según el género:

TABLA 2

	Valores Absolutos (miles)		Porcentajes (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	730,8	604,2	54,7%	43,5%
<i>Activos</i>	288,7	218,7	57%	43%
<i>Inactivos</i>	442,1	386,2	53,3%	46,6%

**Tabla 2 Distribución de personas con discapacidad según sexo y situación de actividad.*

Se observa claramente que la población masculina con discapacidad posee mayor porcentaje de actividad, un 57,3% del total de discapacitados ocupados son hombres frente al 42,7% del género femenino, un porcentaje mucho menos dispar en la población sin discapacidad. La tasa de paro de las mujeres discapacitadas también fue mayor a la de los hombres, aunque en cifras totales, la evolución respecto al año anterior ha sido positiva para los dos géneros.¹²

5) SITUACION LABORAL DE DISCAPACITADOS EN ESPAÑA

Durante el final del siglo XX, se han ido motivando una serie de disposiciones normativas que van dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al mercado laboral de las personas discapacitadas.

El desarrollo normativo, afortunadamente, ha tenido una tendencia expansiva dejando clara una evolución positiva, en lo que a reglamentación e intento de equiparación se refiere. Muestra de ello ha sido, la proliferación de políticas activas de inserción laboral y la incorporación del principio de no discriminación como elemento clave en las políticas públicas. Aunque se ha intentado establecer un marco jurídico que ampare y garantice la igualdad formal, los datos muestran que continúan existiendo desigualdades muy importantes en lo que respecta al acceso al mercado de trabajo del colectivo de personas discapacitadas, (Velázquez 2018).¹³

¹² Instituto Nacional de Estadística (INE); INE- EPD: empleo personas discapacitadas.

¹³ SEPE: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad.

Continuamos viendo datos claros que respaldan dicha afirmación, ya que, este colectivo posee elevados índices de desempleo e inactividad y deja clara una notable diferencia al ser comparado con los índices que posee la población carente de algún tipo de discapacidad. Un dato claro y objetivo es que, según los datos del INE, en 2012, la tasa de actividad del colectivo discapacitado era un 39% menor que la tasa de la población general.

La situación del panorama laboral con el que se encuentran las personas con algún tipo de discapacidad sigue siendo desventajosa desde muchos ángulos. La inclusión socio laboral de este colectivo es una tarea correspondiente a los poderes públicos, como ya hemos citado anteriormente, por la que deben esforzarse en eliminar las barreras y obstáculos según marca la ley, aunque en muchos este colectivo casos sigue encontrándose dificultades. A este punto de partida no del todo favorable, debemos añadir el incumplimiento por parte de muchas empresas (públicas o privadas), haciendo hincapié en aquellas de más de 50 trabajadores, las cuales están obligadas a reservar un 2% mínimo de su plantilla a empleados discapacitados (*Ley LISMI 13/1982, de 7 de abril*), o bien el uso de medidas alternativas para suplir dichas situaciones mediante la formalización de contratos mercantiles o civiles con un Centro Especial de Empleo.

El índice de la población discapacitada solo conforma el 25,5% del total de población en edad de trabajar mientras que el colectivo no discapacitado alcanza un 58%. Este simple dato continúa confirmando la importancia de combatir dicha desigualdad y señala el verdadero reto con el que se encuentra este colectivo al acceder al mercado laboral.

Un aspecto destacablemente negativo dentro del panorama laboral del colectivo de discapacitados es el referente a la denominada brecha salarial. Si ya resulta difícil encontrar o acceder a un empleo, además debemos sumarle la considerable diferencia salarial que padece este colectivo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2015 el salario medio de una persona con discapacidad fue 19.509 euros frente a los 23.280 del salario medio de la población general, una diferencia de más de 3.000 euros entre dos personas que podrían estar desempeñando el mismo puesto y tareas.

Otro aspecto a destacar dentro de las desigualdades que podemos encontrar en el panorama estudiado es la cuestión del género. En el colectivo de personas con discapacidad, el hecho de pertenecer al género femenino complica y agrava el panorama que acontece. Ellas además se encuentran con otra brecha salarial dentro de su mismo colectivo y las cifras ofrecidas por el INE muestran una clara diferencia en el reparto de la población activa entre sexos.

Más diferencias reseñables entre ambos colectivos son las referentes al sector de actividad en el que desarrollan su trabajo. En España dentro de sectores como en el agrícola, el industrial y el sector construcción, el porcentaje de los trabajadores con discapacidad es algo inferior al de la población general (entre 1 y 3 puntos porcentuales). Este dato se debe a que se asocian a puestos en los que se requiere un elevado nivel de esfuerzo físico y tienen también un riesgo de desempeño, lo que dificulta que sean sectores potencialmente adecuados para el colectivo analizado, (Redondo 2014).

Si nos centramos en el análisis por comunidades autónomas (CCAA), vamos a analizar un reciente informe realizado el pasado año por parte del Servicio Público de Empleo, SEPE, sobre el mercado de trabajo de las personas con discapacidad aportando elementos de reflexión al presente trabajo. Dentro del territorio español, el informe arroja los siguientes datos estadísticos al analizarlo por CCAA: las que muestran un porcentaje superior son Galicia (11,5%), Extremadura (11%) y Castilla y León (10,8%), aquellas comunidades más afectadas por el envejecimiento de la población y las cuales poseen menor crecimiento y desarrollo económico y social. Las menores tasas las encontramos en La Rioja (6,2%), Baleares (7,2%) y Madrid y Cataluña (7,5%).¹⁴

Respecto al panorama socioeconómico que tiene nuestro país en la actualidad, buscar un puesto de trabajo y conseguir obtener un empleo aparentemente estable y que consideremos decentemente remunerado, así como mantenerlo, supone una tarea compleja a la par que decisiva, y en muchos casos ardua y problemática, para toda la población y muy especialmente para el colectivo de las personas con discapacidad.

Destaco de nuevo la vital importancia que posee el hecho de conseguir y mantener un trabajo para el desarrollo personal de un ciudadano, y más especialmente de nuevo, cuando tratamos con colectivos especialmente sensibles como el que aquí hacemos referencia. Para una persona con discapacidad, el hecho de acceder al mundo laboral y poder tener una situación estable en dicho entorno, le proporciona mayor autonomía e independencia económica para subsistir sin olvidar el refuerzo positivo que supone sentirse útil socialmente.

Este factor se considera imprescindible para la consecución de la integración social en el desarrollo personal de la persona con discapacidad y es determinante para poder alcanzar la igualdad de oportunidades y por consecuencia una plena integración social, (Redondo 2014).

5.1 Medidas de apoyo a la integración e inserción laboral

Existen ciertas medidas de apoyo que impulsan la integración del colectivo analizado en España. Estas acciones pretenden potenciar de una manera positiva la contratación y el mantenimiento de las relaciones laborales de las personas con discapacidad.

Dentro de nuestro país, según el Servicio de Empleo Estatal, SEPE, podemos diferenciarlas y agruparlas en tres categorías:

1) La primera de ellas agrupa un conjunto de medidas enfocadas al fomento de *la integración en el sistema ordinario de trabajo*: en ellas se incluyen entre otras, la cuota de reserva; que es el porcentaje por el cual las empresas que posean más de 50 trabajadores fijos en plantilla estarán obligadas a contratar a un número determinado de trabajadores (en este ejemplo serían 8) con un grado de discapacidad no menor al 2%.

Como segundo bloque dentro de la primera categoría encontramos una serie de incentivos, subvenciones y bonificaciones de cuotas de la seguridad social cuyo fin es potenciar la contratación por cuenta ajena utilizando contratos indefinidos, temporales, de fomento al empleo y formativos. También se incluyen medidas de fomento por cuenta propia en este colectivo con subvenciones y capitalización de las prestaciones por desempleo, además de otras bonificaciones. Dentro de este

¹⁴ Servimedia: <http://www.servimedia.es/noticias/detalle.aspx?s=23&n=422899>

mismo bloque encontramos por último una serie de ayudas y acciones orientativas y de acompañamiento individualizado dentro del puesto de trabajo, cuyo objetivo es hacer más fácil y cómoda la adaptación laboral y social de las personas con discapacidad y dificultades especiales en lo referente a la inserción en el puesto de trabajo.

2) En la segunda categoría se encuentran las medidas orientadas a la *mejora de la integración en el sistema protegido de trabajo*, la cual es llevada a cabo a través de Centros Especiales de Empleo (CEE), que son empresas potenciadas por asociaciones de personas con discapacidad y sus familiares, con la idea de poder ofrecer un trabajo remunerado y productivo a la par que adecuado a las características personales del individuo que facilite su integración en el mercado ordinario de trabajo.

En este ámbito las ayudas también incluyen subvenciones, para respaldar proyectos que generen y potencien el empleo y apoyen el mantenimiento de esos puestos de trabajo.

3) Por último, en la tercera categoría se estipulan medidas para *favorecer el tránsito desde el empleo protegido ordinario*, a través de los *enclaves laborales*: Se trata de un acuerdo entre una empresa, del mercado ordinario de trabajo, y un CEE para llevar a cabo la realización de obras o servicios que tengan relación directa con la actividad principal de la empresa. Ello implica la movilización de un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE, con carácter temporal, al centro de trabajo de la empresa que colabora, (Arenas M. L. y González 2010)¹⁵.

Estas medidas se consideran un instrumento para la creación de empleo para este colectivo y su posible posterior inserción y al igual que las categorías anteriores también encontramos ayudas en forma de subvenciones y bonificaciones en la seguridad social para la empresa que colabore.¹⁶

Cabe destacar respecto a la efectividad de dichas medidas el claro papel desempeñado en lo referente a la cuota de reserva, ya que, en nuestro país a pesar de la situación económica traspasada, el número de asalariados con discapacidad, en empresas con más de 50 trabajadores de sector público y privado, ha ido aumentando paulatinamente lo que refleja, en términos de inserción, un resultado positivo las medidas establecidas, (Velázquez 2018).

¹⁵ Arenas, M.L. y González, R. (2010). El preparador laboral en el Empleo con Apoyo. Educación y Futuro, 43-50.

¹⁶ SEPE: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad.

5.2 Fomento de empleo para discapacitados

Con medidas de fomento del empleo para discapacitados, hacemos referencia a todo el conjunto de normas establecidas para apoyar y desarrollar la creación y el mantenimiento de empleos, aprobando normas y estableciendo medidas y ayudas con el fin de reforzar y favorecer el acceso al mundo laboral del colectivo discapacitado. Estas medidas para conseguir fomentar el empleo están recogidas por el servicio público de empleo estatal, SEPE¹⁷ (2006), y se establecen mediante los siguientes mecanismos:

- Por medio de los contratos para formación y contratos en prácticas dirigidos al colectivo de discapacitados y mediante el empleo con apoyo: ayuda a adaptar al trabajador con el apoyo de un formador ajeno a la empresa (suele ser empleado de una asociación o similar).
- Ofreciendo bonificaciones por la contratación: subvenciones, descuentos en cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales entre otras.
- Por cuota de Reserva y Fondo especial para el empleo de personas con discapacidad: la legislación vigente establece en empresas de más de 50 trabajadores una reserva del 2% para empleados con algún tipo de discapacidad. Como alternativa de esta obligación se ha creado un Fondo Especial para el empleo de discapacitados que se nutre con aportaciones obligatorias por parte de las empresas que no cumplan el porcentaje de reserva de puesto establecido.
- Subvenciones por constituirse trabajador Autónomo: estas bonificaciones son contempladas para los trabajadores discapacitados desempleados que quieran ser autónomos o autónomos formando parte de una cooperativa.
- Mediante el empleo selectivo: se refiere a la readmisión por parte de empresas de sus propios trabajadores con alguna discapacidad, normalmente en situación de incapacidad permanente parcial, una vez ya han superado los procesos de recuperación.
- Por medio del empleo protegido en centros especiales de trabajo destinados a este colectivo: para que se pueda determinar cómo trabajo protegido, el centro deberá de tener un 70% de personal con algún tipo de discapacidad.

¹⁷ SEPE: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad.

A continuación, se expone la Tabla 3, donde se muestran los datos referentes a personas de entre 16 y 64 años con alguna discapacidad que se ha beneficiado de medidas de fomento de empleo según el tipo de medida, (INE)¹⁸. Como nota, debemos saber que una persona puede bonificarse de más de una medida de fomento.

TABLA 3

Medidas de fomento de empleo	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Contrato para formación de minusválidos	8.589	4.929	3.661
Incentivos a la contratación	8.486	6.185	2.301
Cuota de reserva para personas con discapacidad en sector público	3.907	3.088	819
Cuota de reserva para personas con discapacidad en sector privado	7.667	5.802	1.864
Empleo selectivo, readmisión de trabajadores con discapacidad	3.685	3.139	546
Subvenciones	2.824	2.245	579
Empleo protegido	11.300	7.855	3.444
TOTAL	43.088	30.357	12.731

**Tabla 3. Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2010-2015)*

Observamos como el empleo protegido es la medida que agrupa mayor número de personas beneficiadas dentro de las medidas de fomento propuestas aglutinando más de once mil personas y suponiendo un pilar fundamental en la integración laboral de los discapacitados. A esta medida le siguen los contratos para la formación y los diferentes incentivos ofrecidos para favorecer y aumentar la contratación del colectivo analizado.

Como medidas menos extendidas destacamos el hecho de que todavía siguen sin bonificarse un gran número de personas de la cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado, no llegando a las 4.000 personas, seguido del empleo selectivo y dejando en último lugar, dentro de las medidas de fomento, a las subvenciones, apenas llegando a los 3.000 beneficiarios.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística (INE); INE- EPD: empleo personas discapacitadas.

5.3 Factores vinculados a la inserción laboral de las personas con discapacidad

Existen diferentes factores que provocan que el camino a la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad se vea trabado y obstaculizado en muchos casos. Por un lado, destacamos la situación económica del país, así como el panorama socioeconómico turbulento en el que nos encontramos. El elevado nivel de paro general, los perjuicios empresariales y sociales establecidos, la devaluación de la figura del trabajador en los puestos peor remunerados, la baja cualificación profesional de las personas con discapacidad y en muchos casos la dificultad en la adaptación a los puestos de trabajo, (Artigas-Pallares y J. Narbona 2011)¹⁹.

A todo ello y según establece el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI, 2010) debemos añadir la falta de motivación e información de la propia persona discapacitada y de sus familias que incide negativamente para mejorar su cualificación, la actitud de rechazo por parte de empleadores o responsables de RRHH que encubre un prejuicio inicial hacia las posibilidades y las dificultades que se les presentan a la hora de acceder a fuentes de financiación. También se debe tener en cuenta que en muchos casos los individuos pueden tener limitaciones respecto a la conducta adaptativa, concepto que hace referencia a la posibilidad de responder a entornos cambiantes.

Por otro lado, debemos hacer hincapié en el papel de los empresarios en dicho proceso, ya que es de elevada relevancia. Al fin y al cabo, son aquellas personas que van a realizar la creación de empleo y pueden reforzar el papel del colectivo de discapacitados dentro de las organizaciones, y llevar a cabo una mentalización de sus empleadores. En muchos casos los empresarios poseen un gran desconocimiento sobre los tipos de discapacidad que existen, así como las ocupaciones que pueden llevar a cabo las personas discapacitadas; es decir una clara desinformación sobre el potencial de este colectivo. Al igual que muchas personas de a pie, los encargados de las organizaciones se ven, en muchos casos, influidos por prejuicios sobre las capacidades de las personas con discapacidad a la hora de la integración en un puesto de trabajo. La problemática reside en la imagen social que pueden tener los empresarios respecto a este colectivo, detalle que se acentúa especialmente en discapacitados psíquicos.²⁰

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), hace referencia a dicha afirmación diciendo que la gran mayoría de empresarios o directores de centros de trabajo, incluyendo también a los del sector público, no están atraídos por la idea de que una persona con discapacidad puede ser igual de válida y colaborar en la misma medida en el rendimiento de la actividad empresarial.

¹⁹ Artigas-Pallarés, J. y Narbona, J. (2011): Trastornos del Neurodesarrollo. Barcelona: Viguera Editores.

²⁰ SEPE: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad

5.4 Modalidades de empleo e integración laboral:

Existen diferentes modos y alternativas de empleo y contratación por las que el colectivo de personas discapacitadas puede acceder al empleo. Todas las personas pertenecientes al colectivo analizado pueden ejercer el derecho que poseen al trabajo efectivo por medio de estos diferentes tipos de empleo²¹:

A) MEDIANTE EMPLEO ORDINARIO, en diferentes empresas o en las administraciones públicas; también se incluirían los servicios de empleo con apoyo.

En este tipo de contratación es donde el colectivo discapacitado encuentra mayores dificultades a la hora de acceder al mercado laboral. El problema viene surgiendo en muchos casos del incumplimiento por parte de empresas a la hora de imponer medidas y establecer formaciones específicas que potencien las capacidades de sus trabajadores con discapacidad o realizar adaptaciones en función de las necesidades de cada persona.

Un paso adelante hacia su plena integración es, según Villa(2007), es el hecho de llevar a cabo el empleo integrado de estas personas en empresas normalizadas (que ofrecen empleo en igualdad total de condiciones), quedando pues como propuesta de solución la máxima integración de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Gracias a las medidas de fomento establecidas por los poderes públicos, poco a poco van ganando presencia en el mercado laboral ordinario.

B) MEDIANTE EMPLEO PROTEGIDO, dentro de Centros Especiales de empleo (CEE).

*“Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia”.*²²

-Los Centros Especiales de Empleo:

Dentro de este apartado sólo se va a citar el artículo 47 de LGDPD 2013, que es en el que reside lo referente al empleo autónomo de trabajadores con discapacidad y versa lo siguiente:

*“Los Centros Especiales de Empleo son empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad el asegurar un **empleo remunerado** y la prestación de **servicios de ajuste personal y social** a sus **trabajadores**”*

²¹ Servicio de Información sobre Discapacidad, <http://sid.usal.es/normativa-referencia-discapacidad.aspx>

²² SEPE: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad

*discapacitados, a la vez que han de constituir un medio de **integración** del mayor número de estos trabajadores en el régimen de trabajo normal.”*, sinopsis art. 49 de la Constitución Española.

-Enclaves Laborales

Se entiende por Enclave Laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El objetivo del enclave es tratar de conseguir el máximo nivel de integración laboral de personas discapacitadas con dificultades de acceso al mercado laboral ordinario, tratando de hacerles más sencillo el paso desde un empleo protegido en un centro especial de empleo a uno ordinario.²³

C) MEDIANTE EMPLEO AUTÓNOMO:

En lo referente al empleo autónomo sólo se expondrá el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el cual hace referencia al empleo autónomo y estipula que:

La LGDPD en su artículo 2 establece que las plantillas de estos centros deben estar compuestas por el mayor número posible de personas que su proceso productivo permita con discapacidad, y sino en cualquier caso el 70 % de la misma. En estos casos no computan ni se tienen en cuenta aquellas personas cuya tarea son los servicios de ajuste y adaptación personal y laboral como es la eliminación de barreras y obstáculos.²⁴

5.5 Los Centros Ocupacionales

“Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social, es decir, preparar a la persona con discapacidad a enfrentarse con las exigencias de la vida cotidiana y el trabajo. Para los usuarios que tengan mayores posibilidades, será el medio que les capacite para alcanzar la integración laboral y la realización personal y social; y para los usuarios más afectados será un lugar estable y permanente que les facilite el desarrollo personal y la integración social.”

Todo lo referente a la constitución, creación y sostenimiento es función de las administraciones públicas, así como entidades privadas que no tengan ánimo de lucro. A continuación,

²³ Servicio de Información sobre Discapacidad (SID) ; Normativa de referencia.

²⁴ Servicio de Información sobre Discapacidad, <http://sid.usal.es/normativa-referencia-discapacidad.aspx>

en el apartado número 6, se expondrá un ejemplo de Centro Social Ocupacional en el que he realizado la parte práctica del estudio del Grado de RRLL y RRHH explicando su funcionamiento, sus objetivos y las áreas relacionadas con el tema que nos concierne.

5.6 Incentivos y bonificaciones en la contratación:

Como ya hemos hablado anteriormente, cuando contratas a una persona con discapacidad, no solo se está contratando a alguien que puede poseer y aportar talento, lucha y compromiso a una empresa, sino que, puedes beneficiarte de bonificaciones en cuotas de la seguridad social y existen una serie de subvenciones y ayudas para que las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad, Arenas M.L y González (2010).

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo se formuló para tratar de aumentar la reducida tasa de ocupación de las mujeres españolas y especialmente la de las personas con discapacidad intentando paliar la elevada tasa de temporalidad en los contratos. Para ello se propusieron bonificaciones para potenciar la contratación.

A continuación, se expondrán las diferentes medidas establecidas para el fomento y la incentivación de la contratación según tipo de contrato y duración del mismo a partir de los datos recogidos por el Servicio Público de empleo estatal, SEPE²⁵, y con el apoyo de la información recopilada por la fundación ONCE²⁶:

A) CONTRATO INDEFINIDO:

- Indefinido a tiempo completo: se bonifica con 375€/mes (4.500 € al año) durante la vigencia del contrato.
 - La bonificación será de 445,83€/mes en el caso de mujer discapacitada.
 - En el caso de personas mayores de 45 años con discapacidad la cuantía ascenderá a 475€/mes.
- Indefinido con especiales dificultades (más de 33% de discapacidad): este grupo encontramos personas con un grado igual o superior al 33% y luego aquellas que tienen una discapacidad mayor del 65%, ambas contrataciones se bonificarán con 425€/mes (5.100€/año) durante la vigencia del contrato.
 - En caso de mujer discapacitada, la bonificación será 495,83€/mes.
 - Para los discapacitados mayores de 45, la cuantía es 525€/mes.

²⁵ SEPE: Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad

²⁶ Fundación ONCE: fundaciononce.es/es/pagina/contrataciones

- Cambio de contrato temporal a indefinido: la bonificación será la prevista en el apartado anterior, pero en diferentes proporciones según el caso:

a) El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.

b) El 75 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

c) El 50 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.

d) El 25 %, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo.

- Subvención de 3.907 € por cada contrato a tiempo completo; cuando se concierte a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada y subvención para la adaptación de puesto de trabajo de hasta 901,52 €. (R.D. 1451/1983 art. 12)

B) CONTRATO TEMPORAL:

- La duración del mismo no puede ser inferior a 12 meses ni exceder de los 3 años, así como las prórrogas no podrán ser inferiores a 12 meses.
- El tipo de jornada podrá ser a tiempo completo o parcial.
- La cuantía de la bonificación es 291,66€/mes (3.500€/año) durante la vigencia del contrato.
 - En el caso de mujeres discapacitadas o mayores de 45 años la bonificación será de 341,66€/mes (4.100€/año).
 - Si son discapacitados con especiales dificultades (>33% o >65) serán también 341,66€/mes.
- Contrato temporal de fomento del empleo, a tiempo parcial: la bonificación prevista en el punto anterior en las siguientes proporciones:

a) El 100 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.

b) El 75 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

c) El 50 %, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.

d) El 25 %, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 % de la jornada habitual o a tiempo completo.

- Subvención para la adaptación de puesto de trabajo de hasta 901,52 €, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses. (R.D. 1451/1983 art. 12)

C) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

- Su duración no podrá ser inferior a 6 meses ni sobrepasar los 2 años, a excepción de convenios colectivos, se podrán acordar hasta dos prórrogas con una duración mínima de meses, pero en ningún caso superarán los 4 años.
- El tipo de jornada será sólo a tiempo completo.
- La empresa obtendrá una reducción del 50% de su cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Para la adaptación de puesto de trabajo, se bonificará con hasta 901,52€, siempre que su duración sea igual o más de 12 meses. (R.D. 1451/1983 art. 12).

D) CONTRATO EN PRÁCTICAS

- Su duración no podrá ser menor a los 6 meses ni sobrepasar los 2 años, salvo modificaciones por convenio. También podrán acordar hasta dos prórrogas, pero en ningún caso superando los 4 años.
- Tipo de jornada sólo a tiempo completo.
- La empresa obtendrá una reducción del 50% de su cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Para la adaptación de puesto de trabajo, se bonificará con hasta 901,52€, siempre que su duración sea igual o más de 12 meses. (R.D. 1451/1983 art. 12)

Todas aquellas empresas que realizan contrataciones y emplean personas discapacitadas, promueven la igualdad de oportunidades y tratan de transformar problemas sociales en oportunidades de negocio donde ambos se benefician.

Como hemos visto, la incentivación principal llevada a cabo para el fomento de la empleabilidad del colectivo analizado es la reducción de costes de contratación y capacitación. Así las empresas tienen un retorno seguro de la inversión y les supone menor riesgo de pérdida, además aportan innovación en el lugar de trabajo con procesos más eficientes a través de equipos heterogéneos que involucran a personas con discapacidad.²⁷

²⁷ Fundación ONCE: fundaciononce.es/es/pagina/contrataciones

6) LA FUNDACION REY ARDID

A continuación, voy a describir mi paso por la entidad y mi experiencia en la realización de mis prácticas. El periodo de estancia práctica en la FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID fue de 160 horas, entre los meses de Abril y Mayo de 2019, dónde busca desarrollar los conocimientos adquiridos a lo largo del Grado en RRLL y RRHH 2015-2019 de la Universidad de Zaragoza. En particular tenía interés por observar cómo funciona la fundación y ver como se articulan los diferentes departamentos para conseguir los objetivos organizacionales además de formarme en la gestión de personas y recursos humanos, especialmente en el contacto directo con personas que necesitan un empleo y se encuentran en situaciones desfavorecidas para conseguirlo.

La Fundación Rey Ardid tiene como misión: “Las personas son el centro de nuestras actuaciones”

La asociación fue creada para tratar de dar solución y respuesta a la necesidad de atención de las personas más vulnerables, promoviendo servicios y entornos que favorezcan la autonomía personal y una mejor calidad de vida social y laboralmente. La asociación Rey Ardid considera el capital humano su principal activo y se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, transparencia y sensibilidad.

Trabaja en seis áreas diferenciadas pero relacionadas entre sí, lo que permite diseñar itinerarios de atención y rehabilitación completos que favorezcan la integración de las personas con dificultades en un entorno social, vital y laboral normalizado. Nosotros vamos a centrarnos en el área de Salud Mental e Integración y empleo:

- **Área de Salud mental:** El Área de Salud Mental atiende a personas con discapacidad asociada a una enfermedad mental, a través de un modelo de intervención individualizado. La finalidad última es conseguir la mayor estabilización clínica e integración sociolaboral posibles.
- **Departamento de integración y empleo:** desarrollan actividades dirigidas al diseño y atención de personas con discapacidad, para las que se proporciona un programa de intervención individualizada con el que se favorezca la posibilidad de alcanzar el desempeño laboral en una empresa ordinaria. Para este proceso se cuenta con la atención integral de los recursos de otras áreas de la institución, como la formación o la capacitación ocupacional y laboral.
- Se atiende a dos grupos diana principales: personas en proceso de inserción social y personas con discapacidad. En ambos casos la dinámica de acción es la misma, escalonando la intervención en función de las capacidades y posibilidades de cada uno, temporalizando la intervención y objetivando las líneas principales que deben alcanzarse para la plena integración social.
- Se cuenta con la colaboración de instituciones públicas y privadas, para incentivar la creación de lazos elementales para dar salida a los procesos de los usuarios con las empresas que puedan necesitar del reclutamiento de personas en situación de dificultad.
- La intervención territorial, la sostenibilidad y el uso de sinergias comunes para trabajar en red con otras entidades sociales es uno de los ejes característicos de este programa.
- Se cuenta con la colaboración de un nutrido grupo de empresas con las que venimos trabajando en sus procesos de selección y capacitación laboral.

En la actualidad la intervención del programa se lleva a cabo en Zaragoza, pero se cubre la posibilidad de poder dar alternativa a todo el territorio autonómico y estatal, en función de los diferentes programas que viene gestionando este departamento.

Programas significativamente importantes por su vinculación con el INAEM (Instituto Aragonés de Empleo) o innovadores como los desarrollados con el programa INCORPORA de la obra social de Fundación La Caixa o el planteado con la Fundación Barclays para la incorporación de personas derivadas desde los servicios sociales del Ayuntamiento de Zaragoza²⁸.

El descubrimiento y la colaboración con la Fundación ha sido determinante para el desarrollo del presente trabajo, motivándome a conocer la realidad laboral que presenta el colectivo discapacitado.

Durante la estancia práctica en la Fundación Rey Ardid he estado en diferentes departamentos de la empresa como el departamento de Formación y Empleo, el de gestión de personal, su gestoría, y la oficina central donde convergen todas las demás secciones como la de ayuda social entre otras. En la mayoría de ellas he desarrollado diferentes actividades y tareas a fin de conocer todos los aspectos relacionados con el funcionamiento de la Fundación y todas sus diferentes áreas.

He participado en el proceso completo de adecuación de la persona al puesto, donde nuestras funciones principales eran realizar entrevistas con las personas interesadas en recibir apoyo para poder conocerlas y determinar su nivel de empleabilidad, ingresar sus perfiles en nuestra base de datos e intentar encontrar ofertas que pudieran encajar con el perfil del trabajador. He podido ver de primera mano el nivel de requerimiento, por parte de las empresas, de empleados con algún tipo de discapacidad a través de las diferentes solicitudes externas que se recibían en la fundación, advirtiéndome que el nivel de demanda no era especialmente elevado ya que muchas empresas cubren el cupo de empleados de este colectivo por la mínima.

Además, he colaborado activamente en la parte de formación y desarrollo donde se imparten cursos y talleres con el fin de mejorar las capacidades y los conocimientos de los participantes y cuya finalidad es favorecer la inserción laboral de las personas con dificultades de integración y desarrollo.

En conclusión, creo que he tenido mucha suerte de haber realizado mis prácticas allí, ya que no conocía el organismo ni su labor concreta y me ha sorprendido muy gratamente el amplio potencial que allí tienen ayudar personas con problemas de integración y desarrollo. Destaco de nuevo la agencia de colocación e integración donde he podido contactar con la gente en primera persona, conocer sus casos e intentar ayudarles en la medida de lo posible haciéndome sentir muy complacido con ello. La labor social que encubre la fundación me parece digna de admirar y esta experiencia ha sido determinante para la elección y realización del presente trabajo.

²⁸ Fuente: <https://www.reydid.org/>

7) CONCLUSIONES:

El colectivo discapacitado debe enfrentarse a una serie de obstáculos y barreras que les perjudican y ponen en riesgo la posibilidad de su integración tanto social como económica, de manera efectiva. El empleo y la ocupación plena, son las variables fundamentales para que las personas de este colectivo, claramente en desventaja, puedan alcanzar su integración social y su independencia económica.

Respecto a las metas y los objetivos que había planteado al principio del presente trabajo y según el estudio y análisis realizado de los diferentes datos y fuentes utilizadas, expongo las siguientes conclusiones:

En nuestro territorio nacional, según la base de datos Estatal, viven más de 2,5 millones de personas discapacitadas englobando en este colectivo a aquellas personas que tienen un grado superior o igual al 33% de discapacidad. Según los datos del INE de 2014, la mitad de esos habitantes están en posesión del certificado de discapacidad y son parte de la población activa española en edad de trabajar. Las actividades laborales con mayor representación del colectivo discapacitado las sanitarias, industrias extractivas y manufacturación y servicios auxiliares.

Las características del mercado laboral del colectivo discapacitado, tras observar y valorar las tasas de empleo y de ocupación dentro de nuestro país, arrojan unas claras diferencias y desigualdades con las características de la población activa sin discapacidad y siguen siendo visibles según los datos del INE en 2014, aunque cabe destacar en este aspecto que en ese año la empleabilidad del colectivo discapacitado mejoró significativamente.

El colectivo de personas con discapacidad constituye un sector de la población heterogéneo y amplio. El análisis de los datos evidencia que la discapacidad no es uniforme, sino que va variando dependiendo de diversos factores. Se corrobora que el 59% de personas en dicha situación son mujeres, siendo las tasas de discapacidad masculina superiores hasta el tramo de los 35 y 44 años, a partir del cual se invierte la tendencia, INE 2015.

El colectivo discapacitado sufre una clara brecha salarial; la diferencia de salario medio entre personas con y sin discapacidad es del 11,5% en 2014, según el INE, y se multiplica cuando nos referimos a las mujeres dentro del colectivo discapacitado, las cuales cobran menos que los hombres.

La principal herramienta o método de integración laboral en el mercado ordinario es el “empleo con apoyo”, donde se busca un puesto de trabajo adecuado a la persona y se le establece un responsable para apoyarlo en su integración y desarrollo e ir desapareciendo paulatinamente para conseguir que la persona desarrolle sus tareas de forma autónoma. Es interesante también hacer referencia a que las tasas de empleabilidad de este colectivo aumentaron casi dos puntos entre 2013 y 2015. Aun así, continúa existiendo una inclusión limitada al respecto, ya que, el empleo con apoyo no está consiguiendo totalmente ser un proceso de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario.

Normativamente, como medida de fomento de empleo cabe destacar la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, que impulsó y mejoró el crecimiento del empleo, tratando de aumentar la reducida tasa de ocupación de las mujeres españolas y especialmente la de las personas con discapacidad intentando paliar la elevada tasa de temporalidad en los contratos, y como hemos comentado

anteriormente, la incentivación principal llevada a cabo para el fomento de la empleabilidad del colectivo analizado es la reducción de costes de contratación y capacitación.

El Sector público ejerce un papel primordial y determinante para llevar a cabo la plena integración laboral del colectivo discapacitado. Tiene funciones de empleador, empleando en la administración pública, y lleva a cabo políticas y medidas de fomento de la contratación. Las bonificaciones e incentivos han propiciado una mejora paulatina de la inclusión de colectivo en el mercado ordinario, pero sigue siendo muy poco significativa su presencia.

Respecto a las barreras para su acceso al mundo laboral, he podido comprobar que la sociedad posee un papel determinante. El punto de vista compasivo que poseen la mayoría de los empresarios, sumado a la gran desinformación que se posee respecto a este colectivo, les resta valor y limita sus posibilidades. La propia familia a veces también resulta un obstáculo cuando sobreprotegen a sus hijos por el miedo a esa posible nueva etapa laboral.

Sobre impulsar y potenciar la integración del colectivo discapacitado, incidir en el hecho de que la contratación de estas personas tiene efectos positivos sobre las organizaciones ya que, adaptando un espíritu inclusivo, mejoras y refuerzas los valores de compromiso y diversidad, afectando directamente a la empresa y también a su imagen, mejorando el valor del respeto y la no discriminación. Aun habiendo avanzado y mejorado mucho en esta materia, seguimos conviviendo con mitos y prejuicios a la hora de la contratación laboral.

No obstante, echando la vista atrás, se corrobora que los cambios en los últimos 10 años han sido verdaderamente notables. Se han ido eliminando barreras tanto sociales como físicas y paulatinamente se valora cada vez más su potencial laboral, reservando puestos de trabajo y compartiendo espacio con las personas de este colectivo, pudiendo conseguir así normalizar sus situaciones y colaborar en su desarrollo. Por todo ello es fundamental seguir progresando para que primen los principios de solidaridad, cooperación y compromiso social y sean estos valores los que se compartan socialmente para seguir contribuyendo a la ayuda con este colectivo y poderles dar mayor visibilidad tanto política como social.

El trabajo está motivado principalmente por la búsqueda de sensibilización social poniendo en conocimiento los datos que arroja este colectivo y por conseguir que se estrechen los lazos en la integración de las personas con discapacidad a partir del fomento del empleo. Tras la realización del trabajo puedo afirmar que todavía queda mucho trabajo por hacer para que el colectivo discapacitado supere sus dificultades y barreras.

8) FUENTES:

- Arenas, M.L. y González, R. (2010). El preparador laboral en el Empleo con Apoyo. Educación y Futuro, 23, 43-50.
- Artigas-Pallarés, J. y Narbona, J. (2011): Trastornos del Neurodesarrollo. Barcelona: Viguera Editores.
- Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud publicado por el IMSERSO en Madrid (2001).
- Díaz Velázquez E. - 2018, Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad.
- Egea García, C.; Sarabia Sánchez, A. - 2001. Boletín del Real patronato sobre discapacidad.
- Fundación Ramón Rey Ardid, <https://www.reyardid.org/>
- Fundación ONCE www.fundaciononce.es/es/pagina/contrataciones
- Hernández Díaz J., Millán Tapia J.M. Revista Española de Discapacidad, 3 (1): 29-56,
- Instituto Nacional de Estadística (INE) 2016: Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. Resultados nacionales.
- Instituto Nacional de Estadística (INE); INE- EPD: empleo personas discapacitadas
- Mateo Martínez A. (2013) Tipos de discapacidad. Recuperado de <http://es.slideshare.net/amateotinez/tipos-de-discapacidad-29517501>
- Ministerio de trabajo y seguridad social, 2018: *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de personas con discapacidad*, Observatorio de las ocupaciones, SEPE.
- Organización mundial de la Salud, OMS , centro de prensa, discapacidad y salud.
- SEPE: servicio público de empleo estatal: sepe.es/contratos
- Servicio de Información sobre Discapacidad, <http://sid.usal.es/normativa-referencia-discapacidad.aspx>
- Servimedia. <http://www.servimedia.es/noticias/detalle.aspx?s=23&n=422899>
- V Redondo Ciruelos - Medicina y Seguridad del Trabajo, Discapacidad y *capacidad laboral* (2014) - SciELO España.