



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS
TRABAJO FIN DE GRADO
CURSO ACADÉMICO 2020-2021

TÍTULO:

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD: MEDIDAS E INCENTIVOS ESTATALES Y
AUTONÓMICOS

AUTOR:

PABLO SEMPERE PALAZÓN

TUTOR:

FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA
3. OBJETIVOS
4. DESARROLLO
 - 4.1. LA DISCAPACIDAD
 - 4.1.1. Definición y marco normativo
 - 4.1.2. Clases
 - 4.1.3. Declaración de discapacidad
 - 4.1.4. La cuestión del Baremo
 - 4.2. MEDIAS ESTATALES PARA EL ESTÍMULO DE LA CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD
 - 4.2.1. Cuota de Reserva
 - 4.2.1.1. Excepcionalidad
 - 4.2.2. Medidas sobre beneficios en las cotizaciones de Seguridad Social
 - 4.2.2.1. Tipos de contratos
 - 4.2.3. Medidas dirigidas al autónomo que sufre discapacidad
 - 4.2.4. Bonificaciones y reducciones a las cuotas de la Seguridad Social.
 - 4.2.5. Subvenciones
 - 4.2.6. Ventajas de contratación de personas con discapacidad
 - 4.3. EN EMPLEO PROTEGIDO
5. NORMATIVA EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS
6. JURISPRUDENCIA
7. CONCLUSIONES
8. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y NORMATIVA CONSULTADA
9. ANEXOS

ABREVIATURAS

AP.....	Administración Pública
CCAA.....	Comunidad Autónoma
CEE.....	Centro Especial de Empleo
IMSERSO.....	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
OMS.....	Organización Mundial de la Salud
RD.....	Real Decreto
RDL.....	Real Decreto Legislativo
RETA.....	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
SEPE.....	Servicio Público de Empleo Estatal
SS.....	Seguridad Social

RESUMEN

Este trabajo se basa sobre dos cuestiones fundamentales. En primer lugar, estudia las distintas ayudas que perciben las personas con discapacidad y que hacen más fácil la incorporación de este colectivo al mercado laboral ordinario. También se estudiarán los métodos que ha establecido el Estado para asegurarles un empleo mediante el empleo protegido, teniendo como finalidad la incorporación al mercado laboral.

En segundo lugar, trataremos las diferencias que hay en la legislación en las distintas Comunidades Autónomas a la hora de otorgar ayudas económicas a las empresas por la contratación de personas con discapacidad y la problemática que surge, valorando se sería mejor unificarlo para de este modo que todos los empresarios recibiesen el mismo tipo de ayudas sin importar en la Comunidad Autónoma que se encontrasen. Nos apoyaremos en el análisis de sentencias de casos reales para comprender con mayor facilidad la realidad sobre las dificultades que poseen las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Palabras clave: Discapacidad, ayudas económicas, legislación, empleo, discriminación, subvenciones.

1. INTRODUCCIÓN

Antes de comenzar con este Trabajo, vamos a definir en qué consiste la discapacidad. 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.

La discriminación es una práctica que convive con la ciudadanía que consiste en hacer algún tipo de distinción a una persona o grupo social. Si bien dentro de un grupo de personas que por alguna de sus características físicas o su forma de vida son discriminados, están las personas con discapacidad.

La discriminación hacia las personas con discapacidad se viene dando durante toda la historia por falta de conocimiento de la sociedad sobre esta condición. Esto ha impedido que puedan gozar de sus derechos (salud, trabajo, educación, vivienda, transporte y comunicaciones accesibles, justicia, cultura, turismo, etc.) y tener una vida plena.

Por lo tanto, la discapacidad es un fenómeno complejo que genera una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En este trabajo se va a tratar la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y de qué modo el Estado establece medidas para promocionarlo y facilitarlo.

La inclusión¹ de personas con discapacidad es un problema que siempre ha estado latente en las políticas de gobierno debido a que durante mucho tiempo a las personas con discapacidad se les denominaba “discapacitados” o términos peores, considerando que no eran aptos y no debían estar dentro del ámbito laboral por su situación.

¹ACNUDH | Lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad. (s. f.).

Recuperado de

<https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstPersonsWithDisabilities.aspx>

La Responsabilidad Social Corporativa se ha convertido en un factor de gestión empresarial clave cumpliendo la legislación vigente que protege a las personas con discapacidad y otorgándoles el valor que merecen dentro de las organizaciones, aprovechando el talento y el potencial de este colectivo que durante décadas no se le dio la visibilidad que le correspondía.

Anteriormente, a las personas con discapacidad se les infravaloraban sus capacidades y no se les dotaba de autonomía. Dicha situación ha cambiado debido a que la sociedad ha ido evolucionando y a las nuevas políticas implantadas por el Estado en materia de contratación como el RDL 1/2013, con el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Este RDleg. es la norma base a nivel estatal en cuanto a protección del empleo para las personas con discapacidad a nivel estatal y el texto al que todas las CCAA se deben de ceñir.

Por ello, en este trabajo trataremos las medidas y los incentivos que se le otorgan a las empresas por la contratación de personas con discapacidad, estableciendo una comparación sobre las diferencias existentes en la legislación de las diferentes CCAA.

Según las Naciones Unidas² más de 650 millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad. Casi en la mayoría de países y regiones del mundo, las personas con algún tipo de discapacidad son frecuentemente marginadas de la sociedad y se les priva del acceso a algunas de las experiencias más esenciales de la vida. Estas personas tienen muy pocas esperanzas de poder acceder a la educación, poder conseguir un trabajo, tener su propio hogar, criar a sus hijos, fundar una familia, poder desarrollarse socialmente o votar en procesos electores. Como hemos comentado anteriormente, las personas con discapacidad presentan la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo. Según el Manual³ de la ONU titulado

²ACNUDH | Lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad. (s. f.).

Recuperado de

<https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstPersonsWithDisabilities.aspx>

³ Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (NU-DAES), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), & Unión Interparlamentaria (IUP). (2007). *De la exclusión a la igualdad: hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad* (14). Ginebra, Suiza: SRO-Kunding.

“de la exclusión a la igualdad: hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, las cifras son preocupantes: el 20% de las personas más pobres tienen alguna discapacidad, el 98% de los niños con discapacidad de los países en desarrollo no asisten a la escuela. Casi un tercio de los niños desamparados tienen alguna discapacidad, y el índice de alfabetismo de los adultos con discapacidad es tan sólo del 3%, y del 1% en el caso de las mujeres con discapacidad en ciertos países.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁴ es la solución que ha dado la Comunidad Internacional a lo largo de la historia de la discriminación de las personas con discapacidad. Un gran número de países se han comprometido con la Convención y su protocolo, los cuales fueron adoptados el 13 de diciembre de 2006 y entraron en vigor en mayo de 2008.

Las actividades que se realizan en la oficina de Derechos Humanos⁵ de la ONU son, entre otros: crear conciencia, fomentar el reconocimiento y entendimiento de la discapacidad como un problema de derechos humanos; exhortar a los Estados y a las organizaciones de integración regional y adherirse a la Convención, y por consiguiente, aplicarla; apoyar al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su calidad de órgano independiente que tiene como fin supervisar la aplicación de la Convención; apoyar plenamente al sistema de derechos humanos para que éste incorpore en su trabajo los derechos de las personas con discapacidad con arreglo a dicha Convención; fomentar la coordinación de acciones de los mecanismos de las Naciones Unidas como manera de ayudar a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; a través de la Unidad de Discapacidad, la oficina apoya la lucha contra la discriminación mediante el incremento de la capacidad nacional, para lo cual presta servicios de asesoría, realiza investigaciones y estudios, colabora de forma estrecha con los mecanismos intergubernamentales. También, colabora con la sociedad en general para establecer asociaciones, crear conciencia de la causa y

⁴ INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Lunes 21 abril 2008 BOE núm. 96.

⁵WorldHealthOrganization. (2016, 21 septiembre). Discapacidades. Recuperado de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

movilizar a las masas a favor de medidas contra la discriminación de personas con discapacidad, como leyes, políticas y programas.

2. METODOLOGÍA

En el presente Trabajo Fin de Grado, en cuanto a la metodología utilizada, hemos llevado a cabo una revisión bibliográfica de libros, revistas y artículos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Hemos recopilado dicho contenido con la ayuda de bases de datos científicas como Google Academic, RUA y Repositorio digital UMH. También hemos acudido a fuentes oficiales del Estado como la Web del Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio del Interior e Instituto Nacional de Estadística.

Para completar esta revisión bibliográfica, nos hemos apoyado en Leyes y Reales Decretos relacionados con la inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad y leyes del Contrato de Servicio Público.

3. OBJETIVOS

A continuación, detallaremos el objetivo principal y los objetivos específicos que componen el presente Trabajo Fin de Grado.

Objetivo general

Analizar la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema laboral español.

Objetivos específicos

- Estudiar en profundidad el sistema laboral estatal.
- Analizar las medidas laborales de cada Comunidad Autónoma.
- Recopilar la normativa que recoge las medidas de ayuda a personas con alguna discapacidad.
- Estudiar los beneficios que genera la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.

- Analizar casos reales sobre discriminación por discapacidad en forma de sentencia.

4. DESARROLLO

4.1. LA DISCAPACIDAD

4.1.1. Definición y marco normativo

A lo largo de la historia a las personas con discapacidad se les denominó con múltiples términos como “discapacitados” o “minusválidos” que no eran correctos ya que se trata de palabras con cierta connotación discriminatoria. Por ello el Estado publicó el 14 de Diciembre de 2006, la Ley 39/2006 donde se encuentra, en la Disposición adicional octava, que todos los textos anteriores a la fecha en los que se haga referencia a “minusválidos” o “personas con minusvalía” serán referidos a “persona con discapacidad”⁶. Siendo dicho término el único que será utilizado por las Administraciones Públicas para referirse a este colectivo.

Dentro del marco normativo⁷, encontramos en el RDL 1/2013 la ley con mayor relevancia en referencia a la protección de las personas con discapacidad y su inclusión social, 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”*⁸.

Además de ello, cita que tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas que, siguiendo los términos establecidos por la ley, se le haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

⁶ Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

⁷ Luis Alejandro Cendrero Uceda. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE DERECHO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1.

Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

⁸ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Al igual que también se reconocerán como personas con discapacidad⁹ a aquellos pensionistas que reciban una prestación de la Seguridad Social ya que con anterioridad se les ha reconocido una incapacidad permanente. También se encontrarán incluidos aquellas personas que reciban una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el mercado laboral.

Es importante señalar las tres sentencias del Tribunal Supremo¹⁰ 992, 993 y 994 de 2018. La primera está basada en los antecedentes de un trabajador a quien solo se le otorgó un 18% de discapacidad en lugar del 33%, porcentaje que debería corresponderle al tener una Incapacidad Permanente Total. Recurrió ante el Juzgado de lo Social nº1 de León, el cual estimó la demanda y le concedió el 33%. Sin embargo, la Gerencia Territorial de los Servicios Sociales de Castilla y León, recurrió dicha sentencia ante el TSJ de León. Finalmente le retiraron al trabajador el 33% y le volvieron a otorgar el 18% del que partió.

La segunda sentencia 993 consta de un empleado que obtiene una IPT y que le otorgan un 29% en lugar del 33%. En este caso el hombre recurre al Juzgado de lo Social de Ciudad Real pero no se le da la razón y se desestima la demanda. También recurre ante el TSJ de Castilla La Mancha y se desestima.

Por último, en la tercera sentencia, 994, un particular interpone un recurso ante la ley al otorgarle solo un 10% de discapacidad, teniendo una IPT. Al recurrir al Juzgado de lo Social nº1 de Ciudad Real, también se desestima su petición.

En conclusión, estos tres casos acaban en lo mismo, en negativas hacia sus peticiones. En otras sentencias existentes en nuestro país, sí se otorgaba el grado de discapacidad del 33%, en las que se admitían que, por ser beneficiarios de una IPT, automáticamente son titulares de ese 33% de discapacidad. Por este motivo, el Tribunal Supremo pasa a unificar la doctrina para este tipo de casos que quedan desamparados por la ley.

⁹ WorldHealthOrganization. (2016, 21 septiembre). Discapacidades. Recuperado de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

¹⁰ Jorge Campmany. (2021, 15 marzo). El Tribunal Supremo vuelve a distinguir incapacidad de discapacidad. Recuperado 8 de junio de 2021, de <https://www.campmanyabogados.com/blog/tribunal-supremo-distingue-incapacidad-discapacidad>

Toda discapacidad tiene su base en una o varias deficiencias de un órgano del cuerpo o en la función que el mismo realiza. Basándonos en el comunicado ofrecido por la OMS a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud, se pueden distinguir tres grandes grupos de deficiencias corporales: Las físicas, las mentales y las sensoriales. Dentro de cada una se engloba una gran variedad de discapacidades.

Respecto al marco legal constitucional, la Constitución Española, sobre la igualdad ante la ley y la no discriminación, se recoge en el Título preliminar (artículos 1.1 y 9.2), en el Título I de los derechos y libertades fundamentales (artículos 10, 14, 49 y 53) y en el Título VIII Capítulo Tercero (artículo 149.1. 1ª).

En el Título preliminar¹¹, España se define como un Estado social y democrático de Derecho en el que la igualdad es uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico, junto con la libertad, la justicia y el pluralismo político. Más adelante, en el artículo 9.2, nombra sujetos y establece obligaciones para los poderes públicos tales como la promoción de la libertad y la igualdad del individuo...remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y generar facilidades de participación a todos los ciudadanos en la vida política, económica y social.

En el Título I de los “Derechos y los deberes fundamentales” donde se incluyen los artículos 10, 14, 49 y 53, configuran una protección constitucional de las personas con algún tipo de discapacidad frente a situaciones de desigualdad y discriminación. En especial, el artículo 14 se encarga de establecer la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación: *“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”*.

¹¹ Luis Alejandro Cendrero Uceda. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE DERECHO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

Valdés Dal-Re¹² señala que *“ningún derecho fundamental ha experimentado una transformación tan importante en su concepto material y en su vinculación jurídica como el derecho a no ser discriminado. En lo que concierne al primer aspecto, el derecho ha transitado de una noción formal a una noción material; en lo que se refiere a su vinculabilidad, la interdicción de no discriminación debe ser concebida como un derecho estrictamente oponible frente a los poderes públicos, ha pasado a ser un derecho de aplicación en la esfera privada, en las relaciones laborales”*.

Con el paso de los años, el desarrollo normativo sobre la discriminación laboral, la jurisprudencia y la doctrina constitucional han ido acumulando contenido de la segunda acepción del artículo 14 de la Constitución (*“sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*) incluyendo, discapacidad, edad u opción sexual, relación que se mantiene abierta a nuevas incorporaciones¹³.

También es importante señalar que el artículo 14 se funde positivamente con el ámbito laboral, exactamente en los artículos 4.2.c y 17 del Estatuto de los Trabajadores. Como señala Sagardoy Bengoechea¹⁴ *“son derechos del ciudadano-trabajador que ejerce como tal, es decir, derechos de la persona que están impregnados por la relación laboral”*.

El artículo 49 de la Constitución Española establece un expreso mandato a los poderes públicos para que realicen una política de revisión, rehabilitación, tratamiento e integración de los *“disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos”*.

Con todo esto, los derechos amparados constitucionalmente entre los artículos 14 y 29 de la Constitución Española, gozan de tutela jurisdiccional reforzada establecida por mandato expreso en el artículo 53.2 CE, lo que podrán ser directamente exigibles ante los tribunales ordinarios y deberán

¹² Valdés Dal-Re *“Persona del trabajador, Constitución, principio de igualdad”* en AA.VV *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo, Madrid 2005 pp 1209-1325.

¹³ STC 36/2011, de 28 marzo FJ2, *“Esta referencia expresa a concretas razones de discriminación no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos que la provoque, pero si representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas...”*

¹⁴ Juan Antonio Sagardoy Bengoechea; *Los derechos fundamentales en el contrato de trabajo*, Cuadernos Civitas, Ed Thomson Aranzadi, Navarra, 2005, pags 11- 32.

interpretarse de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según está establecido en el artículo 10.2 CE.

4.1.2. Clases

En la 54ª Asamblea de la OMS (Organización Mundial de la Salud), se llevó a cabo la nueva versión de Clasificación de los tipos y grados de discapacidad con el nombre definitivo de “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud”, con las siglas CIF.

La clasificación está basada en designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad para desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano; discapacidad, para evaluar las deficiencias en las estructuras y funciones corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo ciertas actividades y las restricciones en la participación en el ámbito social del ser humano; y salud, como elemento fundamental que relaciona a los dos anteriores.

La nueva definición que la CIF hace del término “discapacidad” es clave ya que es asumido como un término genérico que abarca las dimensiones de deficiencia de función y deficiencias de estructura, limitaciones en las actividades y limitaciones en la participación (antes llamadas minusvalías).

La clasificación de las discapacidades¹⁵ se divide en dos partes. Primeramente, las funciones y estructuras corporales que son definidas como cambios en las funciones corporales tales como funciones fisiológicas de los sistemas corporales, incluyendo también las psicológicas y cambios en las estructuras corporales, es decir, las partes anatómicas del cuerpo, como los órganos, extremidades y componentes. También se divide según las actividades y participación, es decir, la capacidad de ejecución de tareas en un entorno uniforme y el desempeño en la ejecución de tareas en el entorno real.

Existen una serie de factores contextuales para poder determinar el grado de discapacidad de una persona. Por un lado, encontramos los factores ambientales, definidos como la influencia externa sobre el funcionamiento y la discapacidad, con efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal. Por otro, tenemos los factores personales,

¹⁵ A. (2019). Tipos y grados de discapacidad. Recuperado de http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

entendidos como la influencia interna sobre el funcionamiento y la discapacidad, cuyo efecto es el impacto de los atributos de la persona.

Como hemos dicho antes, a partir de la clasificación anterior, se puede determinar el grado de discapacidad de una persona¹⁶. La propuesta realizada por CIF es establecer una misma escala genérica de gravedad en cinco niveles para todos los componentes: funciones y estructuras corporales, actividades y participación, y factores contextuales. La discapacidad se establece a partir de un porcentaje que determina las limitaciones para realizar una actividad. A partir de esta escala, se podrán establecer las definiciones correspondientes:

- NO hay deficiencia ninguna, ausencia o insignificante → 0-4%
- Deficiencia LIGERA, poca o escasa → 5-24%
- Deficiencia MODERADA, media o regular → 25-49%
- Deficiencia GRAVE, mucha o extrema → 50-95%
- Deficiencia COMPLETA o total → 96-100%

Como hemos dicho anteriormente, toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, por lo que se considera como deficiencia cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de ese órgano con resultado discapacitante. Para identificar las características de los grandes grupos de discapacidades se ha recurrido a la distinción básica promovida por la OMS a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, asociando las numerosas clases de deficiencias a las distintas discapacidades. Pasamos a analizarlas¹⁷:

Discapacidades físicas: se considera que una persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o en las extremidades tales como cabeza, columna vertebral, extremidades superiores e inferiores. Están incluidas las deficiencias del sistema nervioso, referidas a las parálisis de extremidades superiores e inferiores, paraplejias, tretraplejias o trastornos de coordinación de movimientos, entre otras. Un subconjunto

¹⁶ García, J. (2020, 12 febrero). Los tipos de discapacidad ¿Cuántas existen? Recuperado de <https://www.incluyeme.com/los-tipos-discapacidad-cuantas-existen/>

¹⁷ A. (2019). Tipos y grados de discapacidad. Recuperado de http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

que encontramos sería las discapacidades físicas referidas a las alteraciones viscerales, es decir, a los aparatos respiratorio, cardiovascular, digestivo, genitourinario, sistema endocrino-metabólico y sistema inmunitario.

En esta categoría el eje problemático se encuentra en torno al grado de autonomía personal, ya que en cada etapa del ciclo vital las expectativas en torno a la autonomía son distintas, como también lo son entre las personas que no padecen ninguna discapacidad, se trata de un punto esencial en cuanto a la calidad de vida. Al hablar de autonomía supone referirse a ámbitos como el educativo, comunicación social, accesibilidad y, sobre todo, el ámbito que nos preocupa en este trabajo, el ámbito laboral.

Discapacidad intelectual¹⁸: implica una serie de limitaciones que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder ante situaciones y lugares. Esta discapacidad se expresa en la relación con el entorno. Por lo que depende tanto de la propia persona como de las barreras que tiene alrededor. La discapacidad intelectual normalmente es permanente y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia. Hay muchos tipos y causas diferentes de discapacidad intelectual. Algunas de originan antes del nacimiento, otros durante el parto, a causa de una enfermedad grave en la infancia o incluso deficiencias mentales producidas tras un traumatismo craneoencefálico en un accidente de tráfico, entre otros.

Existen personas con discapacidad grave y múltiple, con limitaciones muy importantes y presencia de más de una discapacidad, que necesitan apoyo todo el tiempo en muchos aspectos de sus vidas. No obstante, una buena parte de las personas con discapacidad intelectual tiene gran autonomía, y no necesita mucha atención para llevar una vida normal.

Discapacidad sensorial: se trata de la alteración de al menos uno de los cinco sentidos (vista, oído, olfato, gusto o tacto). Principalmente dificulta el intercambio de una persona con el mundo que le rodea. Son aquellas que afectan a uno o varios sentidos, limitando la actividad de las personas en jornada habitual. Generalmente las más habituales suelen deberse a deficiencias auditivas o relacionadas con la vista. Es decir, las personas con discapacidad sensorial, debido a la afectación de uno o varios sentidos, presentan una disminución del volumen de información que recogen del ambiente que les rodea. Principalmente, atendiendo al sentido afectado se

¹⁸ Qué es discapacidad intelectual. (2020, 16 abril). Recuperado 31 de agosto de 2020, de <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>

clasifican en discapacidad visual y auditiva. La discapacidad auditiva¹⁹ hace referencia a la pérdida o disminución de la capacidad auditiva, englobando toda la etiología y grados de severidad. Para poder entender la realidad de esta discapacidad basta con saber que a través del sentido se obtiene el 80% de la información del mundo exterior. La discapacidad auditiva se caracteriza por la pérdida o anormalidad del sistema auditivo y tiene su consecuencia en la dificultad para oír, lo que implica dificultades en el acceso al lenguaje y al habla. Cualquier trastorno en la percepción auditiva a edades tempranas afecta al desarrollo del lenguaje, al desarrollo comunicativo y a los procesos cognitivos. Es importante señalar que, para considerarse una discapacidad auditiva, la deficiencia ha de afectar a ambos oídos.

Discapacidad psíquica: se habla de discapacidad psíquica cuando se presentan alteraciones, normalmente permanente e intensa, en la conducta adaptativa o de relación. De forma general están derivadas de trastornos mentales como la depresión, esquizofrenia, trastorno bipolar, trastornos de personalidad, etc. Uno de los grandes problemas asociados para lograr la completa integración social de este colectivo es la estigmatización de la enfermedad mental, tanto por las dificultades de reconocimiento y aceptación como por los miedos infundados en torno a ellos.

Discapacidad visceral²⁰: es una de las discapacidades menos conocidas, pero una de las más frecuentes. Se caracteriza con aquellas limitaciones en la vida y participación en comunidad de aquellas personas que padecen deficiencias funcionales y estructurales en alguno de los sistemas inmunológicos, cardiovasculares, respiratorios, hematológicos, digestivos, endocrinos y genitourinarios.

Discapacidad múltiple: está caracterizada por la presencia de distintas discapacidades en diferentes grados y combinaciones. No solamente es sumar los tipos de discapacidad que puede tener una persona, sino la interacción de ellas juntas que en la mayoría de los casos suponen a su vez aspectos nuevos y distintos tipos de discapacidades. Pueden poseer un rango

¹⁹ D. (2020, 26 junio). Características y tipos de discapacidad. Recuperado de https://www.divulgaciondinamica.es/blog/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/#Discapacidad_psiquica

²⁰ D. (2020, 26 junio). Características y tipos de discapacidad. Recuperado de https://www.divulgaciondinamica.es/blog/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/#Discapacidad_psiquica

variable, dependiendo de la edad, así como de la combinación y gravedad de sus discapacidades.

4.1.3. Declaración de Discapacidad

En los últimos tiempos²¹ la sociedad ha ido cambiando en la manera de entender el grupo que engloba las personas con discapacidad. Se ha evolucionado intentando evitar las barreras y obstáculos que impuesto por la sociedad y que limitaba a un grupo tan amplio.

Las personas con discapacidad tienen común que todas tienen alguna limitación o están impedidas a realizar ciertos trabajos y por lo tanto requieren de unas garantías y privilegios con los cuales puedan hacer frente a las situaciones que se les planteen en el día a día y, de este modo, estar en igualdad de condiciones que el resto de personas.

La valoración del grado de discapacidad se realizará en arreglo a lo dictado en el RD 1971/1999 y las modificaciones introducidas en el RD 1169/2003²².

Para obtener el reconocimiento de dicha capacidad es necesario que sea acreditada, para ello el interesado deberá ser el que inicie los trámites mediante una solicitud ante cualquiera de las Direcciones Territoriales de IMSERSO, al igual que ante los Órganos Gestores de cada CCAA. Donde deberá presentarse con la documentación que se requiere donde se haga patente su identificación y su estado de salud, acompañado de los formularios establecidos para dicha solicitud.

La valoración y el grado de discapacidad que padece una persona deberán realizarlos los órganos competentes de cada CCAA a los que se le hubiesen otorgado los poderes para ello y por los equipos de valoración y orientación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Todos los órganos mencionados anteriormente deben estar compuesto como mínimo un médico, un trabajador social y un psicólogo.

²¹ Gil-Lacruz, M. (s. f.). Participación asociativa y equidad, un reto en femenino y en plural. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2942986>

²² Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Real Decreto 1169/2003, de 12 de Septiembre, por el que se modifica el anexo 1 del Real Decreto 1971/1999.

La resolución la dictará el órgano²³ de cada CCAA al que se le hayan otorgado las competencias en materia de valoración de situaciones de minusvalía. Dicha resolución deberá contener el grado de discapacidad, según la necesidad de una tercera para su vida habitual la puntuación resultando conforme a los baremos establecidos. Por último, también constará la fecha en cual sí podría tener lugar la revisión.

4.1.4. La cuestión del Baremo

Se entiende el baremo de discapacidad²⁴ y movilidad como la puntuación que le otorgan los equipos de valoración competentes a una persona, debido a sus limitaciones en sus capacidades para hacer frente a la vida diaria (actividades de autocuidado, comunicación, funciones sensoriales y manuales...).

Según lo dictado en el RD 1971/1999 podemos encontrarnos distintos grados de discapacidad²⁵:

1. **Discapacidad nula:** Los daños que sufre una persona son mínimos y no supone ninguna limitación en su vida habitual.
2. **Discapacidad leve:** En esta situación, aunque la persona sí que sufre limitaciones, son compatibles con la vida habitual.
3. **Discapacidad moderada:** La persona sufre una disminución importante de sus capacidades para su vida habitual pero sí que puede realizar las funciones de autocuidado.
4. **Discapacidad grave:** Es la situación en la cual la persona sufre limitaciones importantes en su vida habitual y puede requerir ayuda para alguna de las tareas de autocuidado.
5. **Discapacidad muy grave:** Los síntomas que tiene la persona limitan por completo a actividades de su vida habitual.

²³ Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, artículos 6 y 7.

²⁴ García, J. (2020, 12 febrero). Los tipos de discapacidad ¿Cuántas existen? Recuperado de <https://www.incluyeme.com/los-tipos-discapacidad-cuantas-existen/>

²⁵ Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, ANEXO 1 A, Capítulo 1.

Dependiendo del grupo en el que se encuentre la persona se le determinará un grado de discapacidad. Posteriormente se establecen 5 categorías distintas que dependen del grado de discapacidad y las limitaciones que sufre en su vida habitual.

Las 5 categorías²⁶ ordenadas de menor a mayor dependiendo de la importancia en las limitaciones propias de su vida diaria serían:

- **Clase 1:** Incluyen deficiencias que son tratadas y no limitan a la persona que las sufre lo suficiente para que genere una discapacidad: La calificación sería de un 0%.
- **Clase 2:** Incluye deficiencias que generan una discapacidad leve. Le corresponde una calificación entre el 1% y el 24%.
- **Clase 3:** Incluye deficiencias que generan una discapacidad moderada. Le corresponde una calificación entre el 25% y el 49%.
- **Clase 4:** Incluye deficiencias que generan una discapacidad grave. Le corresponde una calificación entre el 50% y el 70%.
- **Clase 5:** Incluye deficiencias que generan una discapacidad muy grave. Le corresponde una calificación del 75%.

4.2. MEDIDAS ESTATALES PARA EL ESTÍMULO DE LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Antes de profundizar en las medidas estatales propiamente dichas, vamos a analizar en qué consisten las acciones positivas a las que el sistema estatal ha de sujetarse. La definición de medidas de acción positiva las encontramos en la LIONDAU²⁷ en su artículo 8 como *“aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en su incorporación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes grados de discapacidad”*.

²⁶ Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, ANEXO 1 A, Capítulo 1.

²⁷ Ley 51/2003, de 2 diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad, BOE núm 289, de 3 diciembre.

La previsión constitucional²⁸ para la instauración de acciones positivas se encuentra, en primer lugar, como ya hemos dicho anteriormente, en el artículo 9.2 de la Constitución Española, dirigido exclusivamente a los poderes públicos: *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos que se integra sean reales y efectivos; 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”*. Encontramos de forma más explícita con relación a las personas con discapacidad en el artículo 49 de la Constitución Española: *“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”*.

La LISMI²⁹, introdujo medidas de acción positiva, destinadas principalmente a mejorar la integración de las personas con discapacidad en el empleo, especialmente la cuota obligatoria del artículo 38 en la que se dice que las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores serán obligadas a que de entre ellos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos.

Como comentario a lo analizado anteriormente, Pérez Bueno³⁰ sostiene que las medidas de acción positiva *“son una garantía del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en tanto que su no realización, comportaría una discriminación”*.

4.2.1. Cuota de reserva

Para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo, el Estado ha establecido en su legislación a través del artículo 42 del RD 1/2013 una cuota de reserva para este colectivo.

Dicho artículo dicta que todas aquellas empresas, públicas o privadas, que tengan en su plantilla un número de trabajadores igual o superior a 50 estarán

²⁸ Luis Alejandro Cendrero Uceda. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE DERECHO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

²⁹ Ley 13/1982, de 7 abril, de Integración Social de los Minusválidos, BOE núm 103 de 30 abril.

³⁰ Pérez Bueno Luis Cayo *“La configuración jurídica de los ajustes razonables”* en 2003-2023: 10 años de legislación sobre discriminación de las personas con discapacidad en España, Colecciones CERMI, CINCA, Madrid, 2012, pp 159-183.

obligadas a que como mínimo, el 2% de su plantilla se encuentre formada por personas con discapacidad.

El cálculo de la plantilla³¹ se realizará sobre un periodo de tiempo determinado, en lugar de contando los trabajadores que se encontraban en la empresa en un momento determinado.

El período de referencia para el cálculo de la plantilla serán los 12 meses inmediatamente anteriores.

Se tendrán en cuenta:³²

- Los trabajadores con contrato cuya duración excede de un año de duración.
- Los contratados con una duración de hasta 200 días según el número de días que lleven trabajados hasta el momento. Para ello habrá que contar el coeficiente que resulte de dividir el número de días trabajados por 200.

La AP en lo que respecta a la cuota de reserva en los puestos vacantes para personas con discapacidad, estará regulada por el RDleg. 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público³³.

En las ofertas de empleo ofertadas por la AP se deberá al menos reservar el 7% de las plazas para que pudiesen ser ocupadas por personas con discapacidad, siempre que se superen los exámenes pertinentes, acrediten su discapacidad y ésta sea compatible con la función del puesto a desempeñar.

Como ya hemos dicho, dentro de la totalidad de plazas que se ofertan, al menos el 7% está reservado para personas con discapacidad, pero dentro de ese cupo, como mínimo el 2%³⁴ estará ocupado por personas con discapacidad intelectual, dejando el resto de plazas reservadas para personas que sufren cualquier otro tipo de discapacidad.

³¹ Llana Consultores. (s. f.). Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Recuperado de <https://llanaconsultores.com/cuota-de-reserva-de-puestos-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad/>

³² Real Decreto 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.

³³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

³⁴ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 59.

Para llevar un control y asegurarse de que se cumple la legislación vigente, el Estado dictó el RD 1451/1983, el cual establece que las empresas deben enviar un informe detallado del número de trabajadores con discapacidad que se encuentran trabajando en la empresa y la función que realizan³⁵.

Deberán comunicarlo dentro del primer trimestre de cada año a la Oficina de Empleo del SEPE.

4.2.1.1. Excepcionalidad

De acuerdo con la legislación vigente, las empresas públicas o privadas podrán quedar exoneradas de la obligación de contratar a personas con discapacidad, de forma parcial o total, siempre y cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando la situación de la falta de plazas reservadas para personas con discapacidad se deba a una baja demanda para dichos puestos de trabajo. Encontrándose la empresa en la imposibilidad de contratar a personal con discapacidad una vez realizadas las gestiones pertinentes para ello, obteniendo la negativa de las empresas de colocación y servicios públicos competentes por una insuficiente demanda.
- Cuando se obtuviese la negativa del empresario, justificando la imposibilidad de complementar las personas con discapacidad con la función que se debe desarrollar en la empresa. Alegando causas de carácter organizativo, técnico, económico o productivo como causa para la negativa de incorporar personas con discapacidad en la empresa.

Es importante señalar las medidas de excepcionalidad tendrán una validez de 3 años desde que se conociese su resolución. Una vez transcurrido dicho período de tiempo, en el caso de que la empresa quisiera continuar con las medidas de excepcionalidad se deberá solicitar una nueva declaración por 3 años más³⁶.

4.2.2. Medidas sobre beneficios en las cotizaciones de Seguridad Social

³⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

³⁶ Real Decreto 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.

La contratación de personas discapacidad tendría que ser un hecho habitual del mercado laboral, pero, lamentablemente no es así, considerándose un colectivo de riesgo. Por ello el Estado establece una serie de incentivos y ayudas para las empresas que contraten personas con discapacidad con el objetivo de facilitar una integración laboral de dicho colectivo.

En primer lugar, según dicta la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, una de las ayudas que obtendrían aquellas empresas que contratasen a personas con discapacidad consistiría en tener preferencia en la concesión de obras del Sector Público siempre que se cumpla la legislación vigente y la empresa acredite que el 2% de su plantilla se encuentra formada por personas con discapacidad³⁷.

Apostar por la contratación de este colectivo sale rentable no sólo por su capacidad de trabajo, sino por las bonificaciones fiscales que se obtienen y ayudas en la SS.

La integración de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y por ello le corresponde al Estado establecer las medidas para que esto suceda.

Las bonificaciones por la contratación variarían dependiendo del tipo de contrato.

4.2.2.1. Tipos de contratos³⁸

Contrato indefinido

³⁷ Ley 30/2007, de 30 de Octubre, de Contratos del Sector Público, Disposición adicional sexta: Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.

³⁸ Discapacidad: TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. (s. f.). Recuperado de <https://javiersagardoy.com/informacion-laboral/atencion-a-la-dependencia/tipos-de-contratos-de-trabajadores-con-discapacidad->

Ley 45/2012, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, modificada por Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, modificada por Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- **Subvenciones:** En el supuesto de que un empresario le realice un contrato indefinido con jornada a tiempo completo a una persona con discapacidad, el empresario percibirá 3.907 euros por cada contrato. Si el contrato fuese a tiempo parcial, la cantidad económica se reducirá proporcionalmente.
El empleador también podrá recibir en concepto de ayuda para la adecuación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad, se trataría de una cantidad de 902 euros
- **Bonificaciones de las cuotas a la SS:**

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA

GRUPO DE EDAD	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años o igual	5.700 euros/año	5.700 euros/año

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA

GRUPO DE EDAD	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

- **Deducciones de la cuota del Impuesto de Sociedades:**

Las deducciones variarán dependiendo del grado de discapacidad que posea la persona por la que otorga esta ayuda. Si tuviese una discapacidad igual o superior al 33%, la cantidad sería de 9.000 euros por persona/año. En cambio, si la discapacidad fuese igual o superior al 65%, la cantidad aumentará pudiendo llegar a deducirse 12.000 euros por persona/año.

Contrato temporal

En el supuesto de que el contrato temporal pasara a ser indefinido, se aplicarán las mismas ayudas como si fuese un contrato indefinido inicial.

- Bonificaciones de las cuotas de la SS:

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA

GRUPO DE EDAD	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	3.500 euros	4.100 euros
Mayores de 45 años o igual	4.100 euros	4.700 euros

TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA

GRUPO DE EDAD	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	4.100 euros	4.700 euros
Mayores de 45 años	4.700 euros	5.300 euros

- Otras ayudas: Dentro de este grupo se encontrarían las ayudas económicas que se otorgan para adecuar el puesto de trabajo a la persona discapacitada.

Contrato de formación

Las características pueden resumirse en:

- Este contrato no tiene límite de edad cuando se dirija para personas con discapacidad.
- Cuando la empresa que realice el contrato tenga menos de 250 trabajadores, gozará de una reducción del 100% de las cuotas a las SS.

- Cuando la empresa que realice el contrato tenga en su plantilla más de 250 trabajadores, gozará de una reducción del 75% de las cuotas a la SS.
- Cuando se finalice un contrato de formación y se prorrogue o se transforme, la empresa gozará de una reducción de 1.500 euros/año o 1.800 euros/año si se tratase de una mujer en las cuotas a la SS durante los 3 años siguientes.

Contrato de prácticas

- Bonificaciones de las cuotas a la SS: Aquellas empresas que celebren un contrato en prácticas para una persona discapacitada, tendrán una reducción del 50% en las cuotas a la SS mientras éste tenga vigencia. Si el contrato tuviese una duración superior a 12 meses la empresa podrá solicitar subvenciones a los órganos territoriales competentes para la adecuación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad.
- Cuando se finalice un contrato de prácticas y se prorrogue o se transforme, la empresa gozará de una reducción de 500 euros/año o 700 euros/año si se tratase de una mujer en las cuotas a la SS durante los 3 años siguientes.

Contrato de interinidad

- Bonificaciones de las cuotas a la SS: Las empresas que utilicen el contrato de interinidad en cual se sustituya el puesto de una persona con discapacidad que se encuentra de baja por otra persona con discapacidad, la empresa tendrá una reducción del 100% de las cuotas a la SS.

4.2.3. Medidas dirigidas al autónomo que sufre discapacidad

Hay casos en los cuales las personas deciden ser emprendedoras³⁹ en el mercado laboral y tener un empleo por cuenta propia dándose de alta en el RETA. El estado, para favorecer la inserción de las personas con

³⁹ I. (2020, 18 febrero). Ayudas y subvenciones para autónomos y el autoempleo. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/ayudas-subvenciones-autonomos/ayudas-y-subvenciones-para-autonomos/>

discapacidad en el mundo laboral y en el trabajo autónomo ha establecido una serie de medidas basadas en subvenciones y bonificaciones, ayudando de este modo a que a este colectivo le sea más fácil empezar un negocio por cuenta propia.

4.2.4. Bonificaciones y reducciones a las cuotas de la Seguridad Social⁴⁰

En el supuesto que una persona con discapacidad no hubiese estado dada de alta en los 2 años anteriores o se dé de alta en el RETA por primera vez optaran a una serie de bonificaciones y reducciones dependiendo de la base de cotización que posean.

Base mínima de cotización

Los trabajadores que opten por la base mínima de cotización gozarán de una reducción de 50 euros al mes por contingencias comunes incluyendo la incapacidad temporal. Tendrá una duración de 12 meses que se empezarán a contabilizar a partir del momento del alta.

También serán beneficiarios de una bonificación sobre las cuotas a la SS. Resultado de aplicar el tipo mínimo de cotización vigente que corresponda, incluida la incapacidad temporal, a la base mínima de cotización. Tendrá una duración de 5 años como máximo desde la fecha de alta.

Base de cotización superior a la mínima

Las personas que opten por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda gozarán de una reducción del 80% de la cuota a la SS, incluyendo la incapacidad temporal. Tendrá una duración de 12 meses, contabilizados desde el momento de la fecha que surge efecto el alta.

Una vez finalizado el período inicial de 12 meses de beneficios en la reducción de la cuota, podrá aplicarse una bonificación del 50% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante

⁴⁰ Artículos 31, 32, 36 y 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificada por la Ley 31/ 2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social. Artículo 30 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificada la Ley 25/2015, de 28 de julio de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. Artículo 35 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificado por la disposición final decima de la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Artículo 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, añadido por la Ley 6/2017 de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

48 meses hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

4.2.5. Subvenciones⁴¹

Este tipo de ayudas destinadas a fomentar el autoempleo de las personas con discapacidad tiene 4 modalidades⁴² dependiendo de su naturaleza:

- Subvención por el establecimiento como trabajador autónomo:

La cuantía de la subvención será de 8.000 euros como cantidad máxima, para los desempleados con discapacidad dependiendo de cada CCAA.

Para la obtención de esta ayuda es necesario que al menos 5.000 euros vayan destinados a inmovilizado, dicha inversión deberá realizarse entre los entre el período de tiempo que discurre entre los 3 meses siguientes y los 6 meses.

- Subvención financiera:

Dicha ayuda consiste en la reducción de hasta 4 puntos sobre el interés fijada por la entidad financiera que conceda el préstamo.

La cuantía máxima para los trabajadores desempleados con discapacidad tendrá un valor 8.000 euros. En el supuesto que el beneficiario fuese una mujer, la cantidad sería de 10.000 euros, pudiendo aumentar en un 10% si fuese víctima de violencia de género.

Para obtener dicha subvención, el trabajador autónomo deberá invertir como mínimo el 75% en inmovilizado fijo, pudiendo destinar el restante 25% en el activo. Como mínimo la cantidad que se debe invertir debe ser de 5.000 euros.

La solicitud de esta subvención deberá realizarse entre los entre el período de tiempo que discurre entre los 3 meses siguientes y los 6 meses.

- Subvención para la asistencia técnica:

Esta subvención va destinada para sufragar los gastos que derivan de la asistencia técnica que recibe el trabajador autónomo en el plazo que discurre

⁴¹ ORDEN TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, artículo 3, capítulo 1.

⁴² Estatal, S. P. D. E. (s. f.). Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/incentivos-ayudas-emprendedores-autonomos/reducciones-bonificaciones-seguridad-social.html>

entre los tres meses anteriores a comenzar la actividad hasta los 6 meses posteriores al inicio de la actividad.

La cantidad que se podrá percibir será del 75% de los gastos totales, poniendo como límite 2.000 euros.

- Subvención para la formación:

Esta ayuda va dirigida a sufragar todos los gastos que provienen de las acciones para la formación que haya recibido el trabajador autónomo en el plazo que discurre entre los tres meses anteriores a comenzar la actividad hasta los 6 meses posteriores al inicio de la actividad.

La cantidad que se podrá recibir será del 75% sobre los gastos totales de los cursos para la formación que haya disfrutado la persona beneficiaria, el tope máximo será de 3.000 euros.

4.2.6. Ventajas de contratación de personas con discapacidad⁴³

Contratar discapacitados en la plantilla de cualquier empresa puede generar beneficios a la cuota de la Seguridad Social, bonificaciones fiscales y subvenciones. Desarrollaremos algunas de ellas.

- Si el contrato es por tiempo indefinido y a tiempo completo el empresario recibe una serie de beneficios: 4.500 euros al año para personas con discapacidad igual o mayor del 33% y 5.100 euros al año para personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad superior al 33% y para aquellas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%.
Es importante señalar que estas cantidades se verán aumentadas en 1.200 euros al año por la contratación de personas mayores de 45 años y en 850 euros al año en el caso de ser mujeres.
- Las empresas pueden adquirir una deducción de 6.000 euros en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades por una sola vez por persona al año de aumento promedio de plantilla.
- En caso de contratación indefinida a tiempo completo o transformación en indefinida, la subvención que se otorga es de 3.907 euros.

⁴³ Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, artículo 4.

- Las empresas pueden recibir hasta 901,52 euros por la adaptación de puesto de trabajo. En caso de contrato temporal (de 12 meses a 3 años a tiempo completo) las empresas tendrán un beneficio de 3.500 euros al año para personas con discapacidad igual o superior al 33% durante toda la vigencia del contrato. En el caso de personas con parálisis cerebral, enfermedad mental y discapacidad intelectual, a partir del 33%, así como para aquellas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%, la bonificación será de 4.100 euros al año.
- Además, estas cantidades se incrementarán en 600 euros anuales por la incorporación de trabajadores mayores de 45 años o por la contratación de mujeres. Estos incentivos son compatibles entre sí.
- Las empresas recibirán un incremento del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social (incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales) y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunto, por contrato de interinidad para sustituir a bajas por incapacidad temporal de trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Requisitos para solicitar bonificaciones:

- El trabajador contratado no puede haber tenido vínculo con la empresa en los 24 meses anteriores por un contrato similar.
- La empresa debe comprometerse a proporcionarle estabilidad de empleo por un mínimo de tres años.
- En caso de despido procedente, deberá ser sustituido por otro trabajador con algún tipo de discapacidad.
- El contrato temporal que se transformará en indefinido ha de ser temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad, en prácticas y para la formación.

Empresas que pueden optar a estas ventajas fiscales:

- Estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por haber cometido infracciones muy graves no prescritas.
- El contrato tendrá que ser formalizado por escrito y estará acompañado de una solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de discapacidad.
- El contrato deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los 10 días siguientes a su concentración.

4.3. EL EMPLEO PROTEGIDO

La integración laboral de las personas con discapacidad es uno de los temas prioritarios en las políticas sociales y de trabajo de cualquier gobierno.

Por ello, en los últimos años se han establecido una serie de medidas que apoyan un plan de trabajo fomentando incorporación de este colectivo al mercado laboral. Siguiendo esta línea, el año 2003 fue declarado año europeo para las personas con discapacidad, realizándose multitud leyes de gran relevancia como la Ley 51/2003 sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación⁴⁴.

Para asegurar la ocupación laboral de las personas con discapacidad el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció una serie de medidas enfocadas a lograr este objetivo, al igual que tendrían la competencia para coordinar con las empresas el número de personas con discapacidad demandantes de empleo y su adecuación con los puestos que ofrecen las empresas.

4.3.1. Centros especiales de empleo⁴⁵

Los centros especiales de empleo están creados por el Ministerio de Trabajo mediante la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración social de minusválidos.

La finalidad principal es que las personas con discapacidad tengan contacto con el mundo laboral disponiendo de un trabajo remunerado, por ello se trata

⁴⁴ Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

⁴⁵ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, Capítulo I.

de un apoyo fundamental para aquellas personas que acrediten una discapacidad⁴⁶.

Las empresas que cuenten con 50 trabajadores o más están obligados a que al menos el 2% de trabajadores de su plantilla sean personas con discapacidad. En algunos casos el incorporar una persona que acredite cierta discapacidad a una empresa se hace imposible por el tipo de producción o de servicio que se realiza. Por ello, el Estado establece medidas alternativas para las empresas que no puedan cumplir con la cuota de reserva del 2%.

Las empresas, como medida alternativa, podrían celebrar con contrato con CEE para el suministro de materias primas y bienes necesarios para el correcto funcionamiento de la empresa. Al igual que también se podrá celebrar un contrato para la prestación de servicios ajenos a la producción de la empresa.

Para la formación de un CEE se debe realizar un estudio acerca de viabilidad el proyecto. Al tratarse de una función social importante en lo referido a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, la AP podrá otorgar ayudas económicas a los CEE para que subsistan y continúen prestando sus servicios.

Los CEE estarán sometidos a los mecanismos de control que estimen necesarios los órganos competentes para asegurar que se cumple la función de utilidad pública y se carezca de ánimo de lucro, condiciones necesarias para percibir ayudas económicas de la Administración Pública.

Los CEE podrán ser creados por la Administración Pública actuando conjuntamente con otros organismos, por Entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes.

Dado que el objetivo primordial es la integración laboral de este colectivo, la empresa debe acreditar que el 70% de su plantilla está formado por personas con una discapacidad superior al 33%. El empresario debe adoptar un compromiso expreso de formar a las personas con discapacidad del CEE e inscribir el centro en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales.

4.3.2. Enclaves laborales⁴⁷

⁴⁶ Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración social de minusválidos.

⁴⁷ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, Capítulos I y II.

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

Se pretende con ello dar cumplimiento al mandato del artículo 49⁴⁸ de la Constitución Española, con el objetivo último de que las personas con discapacidad puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales como el resto de los ciudadanos, incluido el derecho al trabajo reconocido en el artículo 35⁴⁹ de la Constitución.

Los enclaves laborales⁵⁰ son otro tipo de medida alternativa por la que puede optar el empresario en el caso de que no pueda cumplir con la cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad que debería tener en su plantilla por razones técnicas, organizativas o de producción⁵¹.

Se trata de un enclave laboral cuando una empresa que se encuentra en el mercado laboral ordinario realice un contrato con un CEE para que este último pueda realizar trabajos que mantengan relación con la actividad principal de la empresa. Para la realización de estos servicios un grupo de trabajadores del CEE se desplazarán temporalmente hasta el lugar donde realice los trabajos la empresa colaboradora. La facultad de organización y dirección sobre los trabajadores desplazados corresponderá los CEE.

Se trata de un instrumento creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para aumentar la creación de empleo para personas con discapacidad, apoyando su incorporación en el mercado.

Los enclaves laborales tienen como objetivo mejorar las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad familiarizándose con el mercado laboral. Además, se consigue que los CEE tengan un mayor

⁴⁸ Artículo 49 de la Constitución Española: 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.

⁴⁹ Artículo 35 de la Constitución Española: 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

⁵⁰ Enclaves Laborales y Medidas Alternativas. (s. f.). Recuperado de <http://www.enclaveslaborales.com/quienes.html>

⁵¹ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

conocimiento de la situación que se encuentra cada trabajador de para una futura incorporación a una plantilla de cualquier empresa del mercado laboral.

Con esta medida se facilita el crecimiento de los CEE, que podrán seguir contratando un mayor número de personas con discapacidad para satisfacer la demanda de las empresas colaboradoras, además ayuda a que éstas cumplan con el porcentaje que deben tener de personas con discapacidad formando parte de sus plantillas.

El CEE será el encargado de seleccionar a los trabajadores que formarán parte del enclave laboral, el 60% de éste debe estar formado por trabajadores con dificultades para incorporarse al mercado laboral ordinario.

Se tendrán en consideración de personas con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral a:

- Las personas con una discapacidad intelectual igual o superior al 33%.
- Las personas con una discapacidad física igual o superior al 65%.
- Las mujeres que tengan una discapacidad no mencionada anteriormente pero que suponga un grado de minusvalía igual o superior al 33%

El resto de trabajadores que formen el enclave laboral deberán tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

De este modo, para formar un enclave laboral, al menos el 75% de la plantilla que lo forma debe de tener una antigüedad de al menos 3 meses en el CEE.

El enclave laboral⁵² debe tener una duración como mínimo de 3 meses y de 3 años como máximo. En el supuesto de que, una vez finalizado el periodo máximo del enclave laboral, la empresa colaboradora le realiza un contrato indefinido a un trabajador del enclave laboral, una vez finalizado se podrá prorrogar por periodos no inferiores a 3 meses hasta alcanzar de nuevo otros 3 años. La proporción de los trabajadores que deberían tener contrato indefinido para solicitar la prórroga sería:

- Cuando el enclave disponga de 20 trabajadores, uno de ellos como mínimo deberá tener contrato indefinido.

⁵² Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

- Cuando el enclave disponga de más de 20 trabajadores, al menos dos de ellos deberán tener contrato indefinido.

Si la plantilla de la empresa colaboradora fuera de 50 trabajadores, el enclave deberá estar formado por al menos 5 trabajadores.

Una vez transcurridos los 6 años del enclave laboral, incluyendo la prórroga, no podrá seguir prorrogándose ni iniciando uno nuevo si fuese para la misma actividad.

4.3.3. El empleo con apoyo⁵³

El empleo con apoyo⁵⁴ consiste en una serie de medidas destinadas a personas con discapacidad, teniendo por objetivo que aquellas personas que tienen mayor dificultad de introducirse en el mercado puedan hacerlo. Se busca que la persona con discapacidad puede desarrollar sus habilidades y promocionarse en una empresa del mercado ordinario de trabajo y encontrarse en condiciones similares a las que se encuentran los trabajadores que realizan tareas y actividades equivalentes.

Los beneficiarios de los programas de empleo únicamente pueden ser aquellas personas con discapacidad que se encuentren inscritos como demandantes de empleo en el SEPE y los trabajadores con discapacidad que se encuentren en los CEE.

En todo tienen que encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

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

⁵³ REAL DECRETO 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.

⁵⁴ Estatal, S. P. D. E. (s. f.-a). Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>

Las personas que reúnan las condiciones citadas⁵⁵ anteriormente serían las destinatarias de las ayudas del empleo con apoyo y deberán ser contratadas por una empresa con un contrato indefinido o un contrato de duración determinada que no sea inferior a 6 meses.

Este tipo de ayudas y subvenciones dirigidas al empleo con apoyo podrán ser promovidas por CEE y asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que tengan un contrato con una empresa colaboradora para que se trasladen trabajadores con discapacidad a su plantilla.

También podrán promover este tipo de ayudas y subvenciones aquellas empresas de mercado ordinario y trabajadores inscritos en el RETA que realicen un contrato a una persona con discapacidad que sea beneficiaria de estas ayudas, siempre que la empresa cuente con un preparador laboral que le sirva de ayuda en adaptación a su puesto de trabajo.

Las ayudas y subvenciones dirigidas al empleo con apoyo tendrán una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año, prorrogable otro año más.

Si el trabajador beneficiario fuese una persona con discapacidad intelectual o psíquica igual o superior al 33%, una vez cumplidos los 2 años establecidos para las ayudas, se podrá ampliar por 6 meses más.

Las ayudas destinadas al empleo protegido son subvenciones que tienen por objetivo sufragar los gastos de Seguridad Social que se generen durante el período de contratación. Las subvenciones pueden ser:

- Una cuantía de 6.600 euros para los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65%.
- Una cuantía de 4.000 euros para los trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental que acrediten un grado de minusvalía inferior a 65% e igual o superior al 33%.
- Una cuantía de 2.500 euros para aquellos trabajadores que tengan acreditada una discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%. En el supuesto de que se tratase de personas con discapacidad auditiva se otorgaría cuando el porcentaje fuese igual o superior 33%.

⁵⁵ Luis Alejandro Cendrero Uceda. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE DERECHO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

Las subvenciones citadas anteriormente se verán reducidas proporcionalmente en relación con la duración del contrato de la persona con discapacidad que fuese beneficiaria de la ayuda.

A modo de resumen, podemos decir que las políticas dirigidas a favorecer la integración de las personas discapacitadas en el sistema de empleo ordinario alternan elementos de integración antidiscriminatorios, incluidos en la legislación básica del Estado. También se incluyen medidas de acción positiva que se combinan con la legislación de las Comunidades Autónomas. No obstante, el desorden que se viene observando en la aplicación normativa, no son capaces de derribar las barreras de acceso al empleo ordinario. Sin ir más lejos, la cuota del 2% para empresas de 50 o más trabajadores, ante la indiferencia administrativa, empresarial y sindical, solamente alcanza al 1,4% del empleo en empresas del sector privado, lo que a menudo su aplicación es directamente ignorada y no aplicada en la mayoría de las empresas.

Respecto a los Centros Especiales de Empleo, para personas con discapacidad con parálisis cerebral, con un grado de minusvalía igual o superior al 33% o a personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65% son difíciles de gestionar, ya que su implantación es escasa.⁵⁶

Por último, los trabajadores autónomos con discapacidad se encuentran en una situación ambigua, ya que gozan de una protección antidiscriminatoria, es decir, su relación laboral queda bajo la protección de la jurisdicción social, pero al final es una relación jurídico-privada, civil o administrativa, no laboral.⁵⁷

5. NORMATIVA EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

El Estado es el poder legislativo superior a la hora de dictar leyes que traten sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral, ayudándolas a introducirse en él y estabilizarse. En cambio, aunque es el Estado quien dicta las pautas a seguir en lo que a legislación se refiere, son

⁵⁶ Estatal, S. P. D. E. (s. f.-b). ¿Qué son los Centros Especiales de Empleo? Recuperado 7 de junio de 2021, de <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2021/Marzo/&detail=que-son-los-centros-especiales-empleo>

⁵⁷ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

las CCAA las que pueden en alguna materia variar el tipo de ayudas y su cuantía.

Esta libertad que poseen las CCAA⁵⁸ a la hora de regular las subvenciones a las personas con discapacidad hace que varíen entre una comunidad y otra.

En las ayudas que se otorgan a aquellas personas emprendedoras que buscan comenzar con un negocio desde 0, en la Comunidad de Madrid⁵⁹ pueden recibir una ayuda que podrá oscilar entre 750 y 3.080 euros, siempre que no se sobrepase el 80% de los gastos subvencionables que establece la Comunidad de Madrid.

En otras comunidades como en Aragón⁶⁰ o Castilla la Mancha existe una pequeña distinción⁶¹ si la persona que iniciase el negocio fuese hombre o mujer⁶².

Castilla la Mancha establece una cantidad fija, si fuese un hombre podría recibir una ayuda de 4.100 euros, mientras que una mujer en la misma situación estaría recibiendo 5.300.⁶³

Otra subvención⁶⁴ que se otorga a las empresas para incentivar la contratación de personas con discapacidad son las ayudas económicas para aquellas que contraten personal que proviene de un enclave laboral y pase a formar parte de su plantilla. Al igual que en las ayudas para las personas con discapacidad que querían emprender un negocio, en estas subvenciones

⁵⁸ Gil, I. (2020, 20 mayo). Ayudas para la contratación de personas con discapacidad en Andalucía. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/ayudas-para-la-contratacion-depersonas-con-discapacidad-en-andalucia/>

⁵⁹ ACUERDO de 7 de junio de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa del programa de ayudas a trabajadores que se constituyan por cuenta propia. (Comunidad de Madrid)

⁶⁰ ORDEN EIE/469/2016, de 20 de mayo, por lo que se aprueba el Programa Emprendedores y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la promoción del empleo autónomo y la creación de microempresas en la Comunidad de Aragón, artículo 10.

⁶¹ Subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo | INAEM. (s. f.). Recuperado de <https://inaem.aragon.es/ayudas-y-subvenciones/subvenciones-destinadas-fomentar-la-contratacion-de-las-personas-con>

⁶² Decreto 52/2018,31 de julio, por el que se regula la concesión directa en el marco del Plan Regional de autoempleo, creación de empresas y emprendimiento, artículo 3.

⁶³ Decreto 52/2018,31 de julio, por el que se regula la concesión directa en el marco del Plan Regional de autoempleo, creación de empresas y emprendimiento, artículo 3.

⁶⁴ Servicios a empresas | Inserta Empleo. (s. f.-b). Recuperado de <https://www.insertaempleo.es/servicios/empresas>

también existe una gran variación en la cuantía y el método de establecerla entre las distintas CCAA.

Hay algunas CCAA que establecen como subvención una cuantía fija⁶⁵, sin distinción del sexo, es el caso por ejemplo de Castilla y León, Galicia⁶⁶ y Aragón⁶⁷. Las dos primeras⁶⁸ coinciden en la cantidad que se otorga como ayuda, 7.814 euros, mientras en Aragón asciende a 8.000 euros⁶⁹.

En cambio, hay otras Comunidades que no se basan en una cuantía fija si no que se la subvención se fija dependiendo del salario mínimo interprofesional del año vigente. Además, se fija un porcentaje límite en relación con los gastos subvencionables que podrá alcanzar la ayuda.

Dos ejemplos claros de este modelo serían el País Vasco y la Comunidad Valenciana⁷⁰. En la última la cuantía alcanzaría el 50% del SMI y no podría superar el 75% de los costes subvencionables que establece la CCAA en su legislación. En cambio, en el País Vasco⁷¹ existen mayores diferencias a la hora de otorgar la subvención, valorando el sexo y el grado de discapacidad y dificultad para introducirse en el mercado laboral.

⁶⁵ León, C. D. J. Y. (2020). Programa I.– Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de personas trabajadoras con discapacidad (2020). Recuperado de <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284872233274/Propuesta>

⁶⁶ Galicia: art 21, Orden de 13 de julio de 2015 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y del Programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario.

⁶⁷ art 11 A) de la Orden EIE/608/2016, de 7 de Junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

⁶⁸ Asesores, V. R. Y. (2020, 28 enero). Nuevas ayudas a la contratación en Galicia para el 2020. Recuperado de <http://reigosayvarela.com/ayudas-a-la-contratacion-2020/>

⁶⁹ Castilla y León: Programa 3, base 23 de la Orden EMP/514/2017 por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito de empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

⁷⁰ Comunidad Valenciana: art 16, capítulo 1, del decreto 271/2019, de 27 de diciembre, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras de la concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de la ocupación de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de ocupación y enclaves laborales.

⁷¹ País Vasco: capítulo 4, art 26, del Decreto de ayudas a la promoción del empleo de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco.

Si se contratase a una persona con discapacidad con especiales dificultades⁷² de inserción en el mundo laboral sería el 100% del SMI. Si únicamente tuviese una discapacidad del 33% la cuantía se reduciría al 75% del SMI. En ambos casos, si la persona contratada fuese una mujer le correspondería un 10% más.

En el País Vasco⁷³ el porcentaje que no se podría superar sería inferior al de la Comunidad Valenciana ya que no podrían superar el 60% del coste salarial y Seguridad Social anual del contrato.

Para fomentar⁷⁴ la contratación indefinida las CCAA también entregan subvenciones a las empresas que deciden contratar a personas con discapacidad y hacerle este tipo de contrato. Al ser competencia de cada Comunidad la cuantía que percibirá la empresa, hay una gran diferencia entre las distintas CCAA.

En Navarra⁷⁵ la empresa que contratase de manera indefinida a una persona con discapacidad recibiría 4.000 euros en el caso de que fuese un hombre y 4.400 si fuese una mujer. En cambio, en Andalucía se percibiría por realizar el mismo contrato el doble de dinero, 8.000 euros para ambos sexos, sin ningún tipo de distinción.⁷⁶

La Comunidad de Madrid⁷⁷ se encontraría dentro de las dos anteriores, percibiendo una cantidad de 5.500 euros en el caso de contratar a un hombre y 6.000 si fuese una mujer.

⁷² Empresa, discapacidad e inserción. (2020, 13 julio). Recuperado de <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresa-discapacidad-e-insercion>

⁷³ Vasco, G. J. E.-. (s. f.). Ayudas de fomento del empleo de las personas con discapacidad Gobierno Vasco - Euskadi. Recuperado de https://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2020/disca-2020/web01-tramite/es/

⁷⁴ Incentivos a la contratación de personas con disc... - Buscador general de ayudas Extremadura Empresarial. (s. f.). Recuperado de <https://extremaduraempresarial.juntaex.es/subvenciones?idContenido=57560>

⁷⁵ Subvenciones para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo - navarra.es. (2020). Recuperado de http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2799/Subvenciones-para-favorecer-lainsercionlaboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-ordinario-de-trabajo

⁷⁶ Navarra: art 3.1 de la resolución 500E/2019, de 2 de Abril, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y se modifican sus bases reguladoras aprobadas por la resolución 795/2013 de 16 de Mayo.

⁷⁷ Madrid: cap 2, art 19, de la Orden de 5 de Septiembre de 2018, de la Consejera de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se establece el procedimiento de concesión directa de

6. JURISPRUDENCIA

Para completar la elaboración de este trabajo, hemos llevado a cabo un análisis de sentencias emitidas por el Tribunal Supremo que tienen su origen, principalmente en reclamaciones contra discriminación por discapacidad en el empleo.

Antes de comenzar con el análisis de la jurisprudencia, es importante añadir unas notas. Primeramente, hay que considerar que las personas con discapacidad que buscan un empleo suelen ser rechazadas en un principio por las barreras que existen hacia ellas y no por su falta de capacidad y habilidades. Por ello mismo, la disposición para iniciar un proceso judicial es considerablemente escasa como veremos.

En 2003, la fundación “la Caixa” realizó un estudio⁷⁸ sobre los problemas de integración en el ámbito laboral de las personas con discapacidad.

Señaló que el 74,4% de las personas con discapacidad inactivas que buscaban un empleo contestaban que sería complicado encontrar un trabajo o que acababan desanimadas después de una búsqueda profunda que no daba frutos, incluso no sabían dónde buscar un empleo acorde a sus condiciones. Por lo que, es complicado que con la dificultad que supone obtener un empleo siendo discapacitado, ante posibles situaciones discriminatorias dicha persona tenga la valentía de iniciar un proceso judicial por vulneración de derechos fundamentales.

Comenzamos con la Sentencia⁷⁹ 6801/2009, de 5 de octubre, que resuelve la cuestión planteada por el Sindicato Corriente Sindical de Izquierdas (recurso 82/2008) ante el TSJ de Asturias, solicitando la nulidad de la resolución del 6 de noviembre de 2007, de la Viceconsejería de Modernización y RRHH del Gobierno del Principado de Asturias por la que se convocaban pruebas selectivas de sesenta plazas de auxiliar de enfermería por el procedimiento ordinario de concurso oposición, al no incluir en la convocatoria una determinada reserva de plazas para personas con minusvalía. El fallo del TSJ de Asturias fue estimatorio de la demanda declarando la nulidad de la

subvenciones destinadas al fomento de integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

⁷⁸ “La inserción laboral de personas con discapacidades”, realizado por el colectivo Ioé, Colección Estudios Sociales nº 14, editado por Fundación “la CAIXA”, Barcelona, 2003, pp 193.

⁷⁹ Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (s. f.-b). Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

resolución de dichas pruebas. El Hecho Tercero: “al haber omitido en ella la obligada y preceptiva reserva de un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personal con discapacidad igual o superior al 33% condenando al organismo demandado a rectificar”. El Gobierno del Principado de Asturias recurrió en casación y el Tribunal Supremo desestimó el recurso. Se sujetaron a que no existía una obligación de reserva de puestos de trabajo para cada una de las convocatorias de promoción interna ni del turno libre siendo competencia de cada Administración pública la distribución del cupo general de reserva en sus distintas convocatorias, como se advierte en el caso del Principado de Asturias a partir de lo dispuesto en el apartado 5 de Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de junio de 2006 (BOPA del 13/07/2006). También alegaron que los artículos 38.2 y 44 del V Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración del Principado de Asturias solo establece la reserva de plazas de discapacitados para las convocatorias de nuevo ingreso.

El Tribunal Supremo señaló que tanto el acto administrativo de distribución como las convocatorias que lo desarrollan tienen que aplicar reserva de plazas de promoción interna como de nuevo ingreso, salvo que exista razón suficiente para excluirla. Finaliza afirmando que no hubo distribución de la reserva sino exclusión pura y siempre de las plazas de promoción interna para concentrar la totalidad en las plazas de nuevo ingreso.

La siguiente Sentencia⁸⁰ 6223/2010, de 21 de octubre (recurso 806/2010), trata sobre la subrogación de personal de una empresa a otra. La subrogación se da entre una empresa de limpieza (ACCIONA FACILITY SERVICES SA) que no tiene personas con discapacidad. Presta servicios bajo el Convenio de Limpieza de Oficinas y Locales, que pasan a ser adjudicados a otra empresa (DISWORK SL). Ésta última está constituida como Centro Especial de Empleo, la cual se niega a incorporar al personal de la anterior empresa (cuatro trabajadoras) sujetándose al convenio colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, que no obliga a la subrogación pretendida porque su personal debe estar compuesto como mínimo de un 70% de personas con discapacidad. Añade que, si se obligara a su empresa a incorporar a las trabajadoras sin discapacidad, se estaría incurriendo en una

⁸⁰ Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (s. f.-b). Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

discriminación indirecta para el personal de la empresa, al ser esta un Centro Especial de Empleo.

Según recoge el HECHO PRIMERO, las trabajadoras de la empresa saliente, fueron despedidas y no admitidas en la empresa entrante. Reclamaron por despido improcedente en la instancia, que fueron estimadas, condenando a la empresa saliente. La misma empresa, recogido en el HECHO SEGUNDO, recurrió mediante el recurso de suplicación ante el TSJ de Cataluña, el cual fue estimado y condenó a la empresa entrante en los mismos términos que establecía la sentencia recurrida.

El Tribunal Supremo afirmó, en su FJPRIMERO, que, cuando un Centro Especial de Empleo trabaja en un ámbito amparado por un convenio determinado (Convenio colectivo de limpieza de oficinas y despachos de la provincia de Barcelona), debe estar indicado en dicho convenio “al entender que si la empresa que es Centro Especial de Empleo concurre a una contrata en la que la actividad es otra diferente de la de su convenio, entonces está incluyendo su actividad en un ámbito distinto del que le es propio y deberá sujetarse a las normas de dicho ámbito”. En este caso concreto el convenio de limpieza contempla la subrogación del personal de la empresa saliente en la entrante. La recurrente incluye en sus argumentos que, de verse obligada a aplicar el convenio de limpieza, se produciría una discriminación indirecta de los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo.

A modo de resumen, cuando los Centros Especiales de Empleo realizan servicios en un sector y actividad determinado, tienen que sujetarse al convenio colectivo de dicho sector. En este caso al Convenio Colectivo de Limpieza de Oficinas y Despachos. Dicho convenio obliga a la subrogación del personal de la empresa saliente. Al aplicar el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y el 65 del Convenio Colectivo de limpieza aplicable, no se puede extraer que se genere una discriminación indirecta hacia los trabajadores del Centro Especial de Empleo.

Por lo tanto, todos los recursos de casación que se presenten por asuntos de subrogación de personal el Tribunal Supremo los resolverá con la misma argumentación antes mencionada: con independencia de que la empresa saliente o entrante sea un Centro Especial de Empleo, la subrogación ha de realizarse de conformidad con lo establecido en los Convenios Colectivos del sector aplicable, sin que suponga discriminación de ningún tipo.

7. CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad, hoy en día, siguen siendo una excepción en el mercado laboral en nuestro país. Los datos de la cuarta edición⁸¹ de Odismet son abrumadores. De los 1,86 millones de personas con discapacidad en edad laboral en España, solo 481.000 están ocupadas. Este dato representa un 25,9% del total, según los datos recogidos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de la Fundación ONCE afirmó que “hay un elemento transversal que justifica porqué los problemas de las personas discapacitadas no se resuelven: porque son invisibles y no se conocen”.

Los informes de la Fundación ONCE revelan también que el 90% de los discapacitados reconocen barreras a la hora de acceder a un empleo. Más de la mitad (54%) lo atribuyen a la falta de oportunidades. Lo más curioso es que el 56,68% lo achacan a la propia discapacidad como freno para acceder al entorno laboral. Por lo tanto, queda mucho por hacer en cuanto a su inclusión en el ámbito del empleo.

Por otro lado, es necesario cambios en la percepción de lo que significa ser discapacitado. Primeramente, si el empleo es uno de los ejes de la integración de las personas con discapacidad, la educación ha de ser lo más importante. De las 481.000 personas discapacitadas en activo nombradas anteriormente, solo el 29,4% tiene estudios superiores (42,9% sin discapacidad), mientras que el porcentaje que solo llega a primaria es del 11%, el doble que sin discapacidad. Nuria Grané, presidenta del Grupo de Trabajo de Empleo de la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE) y vicerrectora de Estudiantes y Empleo de la Universidad de Alicante, afirma que “la inclusión en el sistema educativo debe ser real para evitar que concatenen titulaciones sin integrarse en el mercado laboral. Es importante que siempre haya una discriminación positiva”. Según Nuria Grané⁸², la principal asignatura pendiente se produce entre aquellos estudiantes “que no manifiestan necesidad de ayuda para no ser estigmatizados”. Bajo mi punto de vista, la falta de preparación de las personas con discapacidad provoca

⁸¹ Molina, C. (2019, 6 mayo). El reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Recuperado de

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/03/economia/1556880977_309518.html

⁸² Molina, C. (2019b, mayo 6). El reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Recuperado 7 de junio de 2021, de

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/03/economia/1556880977_309518.html

que el acceso al mundo laboral de las mismas sea más difícil por lo que la estigmatización no desaparece por muchas leyes que se implanten.

No podemos olvidar que la formación académica genera un mayor salario. La remuneración media de una persona con discapacidad en España es de 19.297 euros brutos al año. Esto supone una diferencia del 17,1% con una persona sin discapacidad (23.273 euros brutos al año). Incluso el salario en función del género es todavía menor. El sueldo medio de las mujeres con discapacidad es de 17.365 euros brutos al año frente al de los hombres, 20.614 euros brutos al año⁸³.

Por otro lado, es importante señalar que mejorar nuestro sistema normativo, ayudará a que las resoluciones judiciales otorguen, con pleno sentido constitucional, la protección antidiscriminatoria a las partes que lo necesitan. En el ámbito laboral, se padecen bastantes déficits en el empleo, la accesibilidad universal, la consideración de género, salud y seguridad, conciliación de la vida laboral y familiar y la negociación colectiva, que requieren una revisión en profundidad. A pesar de que la situación actual no puede considerarse plenamente satisfactoria, hay que señalar que la evolución conceptual de la discapacidad ha propiciado un esfuerzo normativo en el que la condición de ser minusválido o discapacitado va cediendo paso al sujeto, una persona con discapacidad totalmente plena para poder desenvolverse con facilidad.

El sistema normativo español que lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral está recogido en la Ley suprema de nuestro país, es comprensivo y explícito, pero, a partir de ahí, requiere la aplicación de políticas de carácter transversal que pongan en práctica la escritura de estos textos normativos. Necesita más calidad, aplicación efectiva y una mayor adaptación al modelo social. La aplicación de las normas requiere que las administraciones públicas que tienen esa función la tomen en serio.

Con todo lo analizado anteriormente, y para cerrar con las conclusiones, debemos dar todas las facilidades a las personas con discapacidad en el ámbito laboral y ayudar en la medida de lo posible a la disminución del porcentaje de discapacitados sin empleo y favorecer a su inclusión en el ámbito educativo para que sus posibilidades de acceso al mundo laboral sean

⁸³ Abad, J. (2020, 28 enero). LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COBRAN UN 17 % MENOS DE MEDIA. Recuperado 7 de junio de 2021, de <https://trevolintegra.com/las-personas-con-discapacidad-cobran-un-17-menos-de-media/>

mayores. Todo esto ha de ir acompañado de políticas por parte del Estado y de las Comunidades Autónomas, ya que, si no se pone en práctica la implantación de las leyes que ayudan a la inclusión de los discapacitados tanto en el mundo laboral como en la sociedad en general, nunca se igualarán fuerzas entre colectivos.

8. BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y NORMATIVA CONSULTADA

Bibliografía

Luis Alejandro Cendrero Uceda. (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID FACULTAD DE DERECHO DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 1. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/40893/1/T38289.pdf>

Tesis Doctoral: La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral /Autor: Luis A. Cendrero Uceda Directora de Tesis: Beatriz Quintanilla Navarro

Webgrafía

A. (2019). Tipos y grados de discapacidad. Recuperado de http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal300&_schema=PORTAL30

ACNUDH | Lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad. (s. f.). Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstPersonsWithDisabilities.aspx>

Associació Alba. (s. f.). ¿Qué ayudas da la Generalitat de Catalunya para la contratación social? Recuperado de <https://aalba.cat/es/p/lismi/que-ayudas-da-la-generalitat-de-catalunya-para-la-contratacion-social-13-74>

Ayudas e incentivos para el empleo. (2020, 9 junio). Recuperado de <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/ayudas-e-incentivos-empleo>

Ayudas sobre el fomento del empleo de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo. (s. f.). Recuperado de <https://www.caib.es/seucaib/es/tramites/tramite/2293087>

Ayudas y subvenciones - Empleo y Formación - Portal del Gobierno de La Rioja. (2020). Recuperado de <https://www.larioja.org/empleo-formacion/es/ayudas-subvenciones>

Ayudas y subvenciones - Empleo y Formación - Portal del Gobierno de La Rioja. (2020b). Recuperado de <https://www.larioja.org/empleo-formacion/es/ayudas-subvenciones>

Beneficios fiscales a la contratación de personas con discapacidad | ASOVICA. (s. f.). Recuperado de <https://www.asovica.es/?p=2986>

Beneficios fiscales por contratar discapacitados en tu empresa - Por Talento. (s. f.). Recuperado de <https://www.port talento.es/Comunicacion/Noticias/Detalle/beneficios-fiscales-por-contratar-discapacitados-en-tu-empresa/3095#:~:text=Las%20ventajas%20de%20contratar%20discapacitados,Social%2C%20beneficios%20fiscales%20y%20subvenciones.>

Beneficios fiscales por contratar discapacitados en tu empresa - Por Talento. (s. f.-b). Recuperado de <https://www.port talento.es/Comunicacion/Noticias/Detalle/beneficios-fiscales-por-contratar-discapacitados-en-tu-empresa/3095>

BOE.es – Documento BOE-A-2004-3277. (s. f.). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>

BOE.es – Documento BOE-A-2008-3941. (s. f.). Recuperado de https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-3941

Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (s. f.-b). Recuperado de <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

D. (2020, 26 junio). Características y tipos de discapacidad. Recuperado de https://www.divulgaciondinamica.es/blog/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/#Discapacidad_psiquica

D. (2020b, junio 26). Características y tipos de discapacidad. Recuperado de <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/caracteristicas-y-tipos-de-discapacidad/>

discapacidad: TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD. (s. f.). Recuperado de

<https://javersagardoy.com/informacion-laboral/atencion-a-la-dependencia/tipos-de-contratos-de-trabajadores-con-discapacidad->

E. (s. f.). Cámara Comercio Cantabria - Ayudas. Recuperado de <http://www.cantabriaemprende.es/emprendedores/ayudas/85-subvenciones-destinadas-al-fomento-del-empleo-de-las-personas-con-discapacidad>

EMILIO ORDIZ. (2017, 20 noviembre). El acceso laboral de los discapacitados en España: «Hay mejoras, pero sigue existiendo discriminación». Recuperado de <https://www.20minutos.es/noticia/3187171/0/acceso-mercado-laboral-discapitados-espana/?autoref=true>

Enclaves Laborales y Medidas Alternativas. (s. f.). Recuperado de <http://www.enclaveslaborales.com/quienes.html>

Estatal, S. P. D. E. (2020). Persona con discapacidad. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/he-dejado-de-cobrar-el-paro/no-tengo-prestacion/persona-con-discapacidad.html>

Estatal, S. P. D. E. (s. f.). Reducciones y bonificaciones a la Seguridad Social. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/autonomos/incentivos-ayudas-emprendedores-autonomos/reducciones-bonificaciones-seguridad-social.html>

Estatal, S. P. D. E. (s. f.-a). Empleo con apoyo en el mercado ordinario de trabajo. Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/empleo-con-apoyo.html>

Fomento del empleo - Sede Electrónica - Xunta de Galicia. (s. f.). Recuperado de https://sede.xunta.gal/de-interese/fomento-emplego?langId=es_ES

García, J. (2020, 12 febrero). Los tipos de discapacidad ¿Cuántas existen? Recuperado de <https://www.incluyeme.com/los-tipos-discapacidad-cuantas-existen/>

Gasull, A. (2015, 12 febrero). Los principios del ordenamiento jurídico recogidos en el artículo 9 de la Constitución Española. Recuperado de

<https://www.masterd.es/blog/los-principios-del-ordenamiento-juridico-recogidos-en-el-articulo-9-de-la-constitucion-espanola/>

Gil-Lacruz, M. (s. f.). Participación asociativa y equidad, un reto en femenino y en plural. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2942986>

GVA.ES: Programa de ayudas a empresas ordinarias por la contratación indefinida de personal con diversidad funcional o discapacidad procedentes de enclaves laborales (Fomento del empleo de personas con discapacidad o diversidad funcional 2020 LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación). (2020). Recuperado de https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19956&version=red

H. (s. f.). Cudeca Eventos. Recuperado de <http://www.cudeca-eventos.org/es/beneficios-fiscales>

I. (2020, 18 febrero). Ayudas y subvenciones para autónomos y el autoempleo. Recuperado de <https://www.infoautonomos.com/ayudas-subvenciones-autonomos/ayudas-y-subvenciones-para-autonomos/>

Imsero, S. S. M. D. I. Y. (2020). Imsero. Instituto de Mayores y Servicios Sociales :: Grado de discapacidad. Recuperado de https://www.imsero.es/imsero_01/autonomia_personal_dependencia/grado_discapacidad/index.htm

Incentivos a la contratación de personas con disc... - Buscador general de ayudas - Extremadura Empresarial. (2020). Recuperado de <https://extremaduraempresarial.juntaex.es/subvenciones?idContenido=57560>

Junta de Andalucía - Ayudas y prestaciones económicas a la discapacidad. (2020). Recuperado de <https://www.juntadeandalucia.es/temas/familias-igualdad/discapacidad/prestaciones.html>

León, C. D. J. Y. (2019). Programa I: Fomento de la contratación indefinida ordinaria. Recuperado de <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284741304026/Propuesta>

Llana Consultores. (s. f.). Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Recuperado de

<https://llanaconsultores.com/cuota-de-reserva-de-puestos-de-trabajo-para-personas-con-discapacidad/>

Molina, C. (2019, 6 mayo). El reto de integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral. Recuperado de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/03/economia/1556880977_309518.html

Moronatti, J. (2018, 12 noviembre). 8 ayudas que puedes pedir para emprender y montar tu negocio. Recuperado de <https://www.businessinsider.es/8-ayudas-puedes-pedir-emprender-montar-negocio-282375>

N. (2018, 20 agosto). Planes de pensiones y discapacidad | Planes de Pensiones. Recuperado de <https://www.planesypensiones.com/planes-pensiones-discapacidad.html>

N. (2020c, agosto 11). ¿Cómo calcular vacaciones de un trabajador? Recuperado de <https://blog.nubox.com/como-calcular-las-vacaciones>

Otras ayudas (Comunidades Autónomas). (2008, 10 septiembre). Recuperado de <https://www.discapnet.es/areas-tematicas/derechos/prestaciones---subvenciones/otras-ayudas-comunidades-autonomas>

Qué es discapacidad intelectual. (2020, 16 abril). Recuperado 31 de agosto de 2020, de <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>

Sede electrónica de la Administración Pública de la C.A.R.M. - Ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad. (s. f.). Recuperado de [https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&RASTRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&RASTRO=c$m40288)

Servicios a empresas | Inserta Empleo. (s. f.). Recuperado de <https://www.insertaempleo.es/servicios/empresas>

Subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo | INAEM. (2020). Recuperado de <https://inaem.aragon.es/ayudas-y-subvenciones/subvenciones-destinadas-fomentar-la-contratacion-de-las-personas-con>

SUBVENCIONES DESTINADAS A INCENTIVAR LA CONTRATACION INDEFINIDA | Sede Electrónica. (2020). Recuperado de <https://www.jccm.es/tramitesygestiones/subvenciones-destinadas-incentivar-la-contratacion-indefinida>

Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas (proceso civil). (s. f.-b). Recuperado de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTE1NjtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAuJ6nJDUA AAA=WKE

Uceda, L. A. C. (s. f.). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=127449>

Vasco, G. J. E.-. (2020). Ayudas de fomento del empleo de las personas con discapacidad - Gobierno Vasco- Euskadi.eus. Recuperado de https://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2020/disca-2020/web01-tramite/es/

W. (s. f.-b). iipapcd2003_2007. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/316407825/iipapcd2003-2007>

World Health Organization. (2016, 21 septiembre). Discapacidades. Recuperado de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Normativa consultada

ACUERDO de 7 de junio de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa del programa de ayudas a trabajadores que se constituyan por cuenta propia.

Castilla y león: Programa 3, base 23 de la Orden EMP/514/2017 por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, dirigidas a fomentar la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal y al tránsito de empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo.

Comunidad Valenciana: Decreto 271/2019, de 27 de diciembre, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras de la concesión directa de

subvenciones destinadas al fomento de la ocupación de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de ocupación y enclaves laborales.

Constitución Española de 1978.

Decreto 52/2018,31 de julio, por el que se regula la concesión directa en el marco del Plan Regional de autoempleo, creación de empresas y emprendimiento.

Galicia: Orden de 13 de julio de 2015 por la que se establecen las bases reguladoras del Programa de promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria y del Programa de empleo con apoyo como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario.

Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración social de minusválidos. Ley 30/2007, de 30 de Octubre, de Contratos del Sector Público.

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

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

Madrid: Orden de 5 de Septiembre de 2018, de la Consejera de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas al fomento de integración laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Navarra: resolución 500E/2019, de 2 de Abril, de la Directora Gerente del Servicio Navarro de Empleo, Nafar Lansare, por la que se aprueba la convocatoria de la subvención para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, y se modifican sus bases reguladoras aprobadas por la resolución 795/2013 de 16 de Mayo.

ORDEN EIE/469/2016, de 20 de mayo, por lo que se aprueba el Programa Emprendedores y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la promoción del empleo autónomo y la creación de microempresas en la Comunidad de Aragón.

Orden EIE/608/2016, de 7 de Junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

ORDEN TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo

País Vasco: Decreto de ayudas a la promoción del empleo de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma del País Vasco.

Real Decreto 1169/2003, de 12 de Septiembre, por el que se modifica el anexo 1 del Real Decreto 1971/1999.

Real Decreto 1451/1983, de 11 de Mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Real Decreto 1451/1983, de 11 de Mayo, por el que se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Real Decreto 1971/1999, de 23 de Diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Real Decreto 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.

REAL DECRETO 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.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

9. ANEXOS

ANEXO 1

CUANTIA DE LA SUBVENCIÓN RECIBIDA POR EMPRESAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	CANTABRIA	C. LA MANCHA
HOMBRES	4.750	6.900	3.907	3.907	5.300
MUJERES	4.750	7.800	3.907	3.907	6.000

	C. LEÓN	CATALUÑA	EXTREMADURA	GALICIA	LA RIOJA
HOMBRES	3.907	3.907	7.500	16.000	3.907
MUJERES	3.907	3.907	8.000	16.000	3.907

	MADRID	MURCIA	PAÍS VASCO	NAVARRA	C. VALENCIANA
HOMBRES	5.000	3.907	3.907	4.000	95% SMI x nº meses
MUJERES	5.500	3.907	3.907	4.400	95% SMI x nº meses

	BALEARES	CANARIAS
HOMBRES	3.907	3.907
MUJERES	3.907	3.907

ANEXO 2

CUANTÍA DE LA SUBVENCIÓN RECIBIDA POR EMPRESAS POR
LA TRANSFORMACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN
INDEFINIDO

	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	CANTABRIA	C. LA MANCHA
HOMBRES	3.907	6.900	3.907	3.907	5.300
MUJERES	3.907	7.800	3.907	3.907	6.000

	C. LEÓN	CATALUÑA	EXTREMADURA	GALICIA	LA RIOJA
HOMBRES	3.907	3.907	4.500	6.000	3.907
MUJERES	3.907	3.907	5.000	6.000	3.907

	MADRID	MURCIA	PAÍS VASCO	NAVARRA	C. VALENCIANA
HOMBRES	3.907	6.000	3.907	4.000	50% SMI x n° meses
MUJERES	3.907	6.000	3.907	4.400	50% SMI x n° meses

	BALEARES	CANARIAS
HOMBRES	3.907	3.907
MUJERES	3.907	3.907

ANEXO 3

CUANTÍA DE LA SUBVENCIÓN RECIBIDA POR EMPRESAS LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PROCEDENTE DE UN ENCLAVE LABORAL (EN EUROS)

	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	CANTABRIA	C. LA MANCHA
HOMBRES	7.814	8.000	7.814	7.814	
MUJERES	7.814	8.000	7.814	7.814	

	C. LEÓN	CATALUÑA	EXTREMADURA	GALICIA	LA RIOJA
HOMBRES	7.814	7.814	7.814	6.000	3.000
MUJERES	7.814	7.814	7.814	7.500	3.000

	MADRID	MURCIA	PAÍS VASCO	NAVARRA	C. VALENCIANA
HOMBRES	7.814	6.000	100% SMI	5.000	7.814
MUJERES	8.000	6.000	110% SMI	6.000	7.814

	BALEARES	CANARIAS
HOMBRES	7.814	7.814
MUJERES	7.814	7.814

ANEXO 4

CUANTÍA DE LA SUBVENCIÓN RECIBIDA POR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL EMPLEO AUTÓNOMO

	ANDALUCÍA	ARAGÓN	ASTURIAS	CANTABRIA	C. LA MANCHA
HOMBRES	5.000	6.000	600	6.800	4.100
MUJERES	5.500	6.600	600	6.800	5.300

	C. LEÓN	CATALUÑA	EXTREMADURA	GALICIA	LA RIOJA
HOMBRES	4.500	9.000	7.500	4.000	8.000
MUJERES	4.500	9.000	8.000	5.000	10.000

	MADRID	MURCIA	PAÍS VASCO	NAVARRA	C. VALENCIANA
HOMBRES	3.080	3.500	3.000	3.000	4.000
MUJERES	3.080	3.500	3.000	3.000	4.500

	BALEARES	CANARIAS
HOMBRES	4.000	7.000
MUJERES	5.000	9.000

FUENTES GRÁFICOS:

Asesores, V. R. Y. (2020, 28 enero). Nuevas ayudas a la contratación en Galicia para el 2020. Recuperado de <http://reigosayvarela.com/ayudas-a-la-contratacion-2020/>

E. (s. f.). Cámara Comercio Cantabria - Ayudas. Recuperado de <http://www.cantabriaemprende.es/emprendedores/ayudas/85-subvenciones-destinadas-al-fomento-del-empleo-de-las-personas-con-discapacidad>

Empresa, discapacidad e inserción. (2020, 13 julio). Recuperado de <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresa-discapacidad-e-insercion>

Fomento de la contratación indefinida de las personas con discapacidad | Plan Adelante Empresas. (s. f.). Recuperado de <https://adelante-empresas.castillalamancha.es/adelante/fomento-la-contratacion-indefinidasde-las-personas-con-discapacidad>

Gil, I. (2020, 20 mayo). Ayudas para la contratación de personas con discapacidad en Andalucía. Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/ayudas-para-la-contratacion-de-personas-con-discapacidad-en-andalucia/>

GVA.ES: Programa de ayudas a empresas ordinarias por la contratación indefinida de personal con diversidad funcional o discapacidad procedentes de enclaves laborales (Fomento del empleo de personas con discapacidad o diversidad funcional 2020 LABORA Servicio Valenciano de Empleo y Formación). (2020). Recuperado de https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19956&version=red

Incentivos a la contratación de personas con disc... - Buscador general de ayudas - Extremadura Empresarial. (s. f.). Recuperado de <https://extremaduraempresarial.juntaex.es/subvenciones?idContenido=57560>

León, C. D. J. Y. (2020). Programa I.– Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de personas trabajadoras con discapacidad (2020). Recuperado de <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284872233274/Propuesta>

Orden del DOG no 163 de 2019/8/29 - Xunta de Galicia. (2019). Recuperado de https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2019/20190829/AnuncioG0424-140819-0003_es.html

Sede electrónica de la Administración Pública de la C.A.R.M. - Ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad. (s. f.). Recuperado de [https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&RASTRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&RASTRO=c$m40288)

Subvenciones destinadas a fomentar la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo | INAEM. (s. f.). Recuperado de <https://inaem.aragon.es/ayudas-y-subvenciones/subvenciones-destinadas-fomentar-la-contratacion-de-las-personas-con>

Subvenciones para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo - navarra.es. (2020). Recuperado de http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2799/Subvenciones-para-favorecer-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-ordinario-de-trabajo

Subvenciones por la contratación indefinida de personas desempleadas con discapacidad. (2020). Recuperado de https://www.idepa.es/detalle-ayuda/-/asset_publisher/EorU9gEBOv3g/content/ayuda-no-idepa-subvenciones-por-la-contratacion-indefinida-de-personas-desempleadas-condiscapacidad-

Vasco, G. J. E.-. (s. f.). Ayudas de fomento del empleo de las personas con discapacidad – Gobierno Vasco - Euskadi.eus. Recuperado de https://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2020/disca-2020/web01-tramite/es/