



Curso Académico 2020 / 2021

Trabajo Fin de Grado



La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en España y en las Autonomías, desde la Perspectiva de la Prevalencia de Discapacidad

Autor: Silvia Garijo López

Tutor: Francisco Javier Fernández Orrico



MARZO 2021

Índice

| | |
|---|-----------|
| ÍNDICE DE ABREVIATURAS..... | 5 |
| RESUMEN..... | 6 |
| INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| OBJETIVOS..... | 10 |
| Objetivo General..... | 10 |
| Objetivos Específicos | 10 |
| Metodología..... | 10 |
| Estructura..... | 11 |
| CAPÍTULO 1. MARCO NORMATIVO DE REGULACIÓN | 13 |
| 1.1 Convención Internacional de Personas con Discapacidad..... | 13 |
| 1.2 Normativas Europeas..... | 14 |
| 1.3 Normativa Constitucional..... | 17 |
| 1.4 Normativa Estatal | 19 |
| A. Aportes del RDL 1/2013, con especial atención a la inclusión social de las personas con discapacidad..... | 20 |
| B. El Estatuto de los Trabajadores (LET)..... | 20 |
| C. Personas con Discapacidad a nivel estatal, estadísticas. | 21 |
| 1.5 Las Comunidades Autónomas (CCAA) | 22 |
| A. Personas con Discapacidad por CC AA, estadísticas..... | 23 |
| B. Asistencia Social y Servicio Social..... | 24 |
| CAPÍTULO 2. ASPECTOS SINGULARES CON ESPECIAL ENFASIS EN LAS BARRERAS E INCENTIVOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS..... | 28 |
| 2.1 Singularidades..... | 28 |
| 2.2 Cuota de Reserva en la Empresa Privada y Organismos Públicos | 29 |
| 2.3 Barreras de Acceso al Empleo para las Personas con Discapacidades..... | 31 |
| A. Barreras actitudinales. | 31 |
| B. Barreras físicas. | 32 |
| 2.4 Incentivos empresariales para la contratación | 33 |
| A. Contratación temporal. | 33 |
| B. Contratación indefinida. | 34 |
| C. Otras normas con incentivos económicos a la contratación de personas con discapacidad. | 35 |



| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 3. ACCIONES SOCIALES Y ACCIONES POSITIVAS EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... | 37 |
| 3.1. Centros Especiales de Empleo..... | 37 |
| 3.2. Empleo con apoyo, enclaves laborales y ajustes razonables..... | 37 |
| A. Empleo con apoyo:..... | 37 |
| B. Ajustes razonables:..... | 39 |
| 3.3. Discriminación laboral..... | 41 |
| 3.4. Medidas de Acción Positiva..... | 43 |
| CAPÍTULO 4. INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS..... | 45 |
| 4.1 Andalucía..... | 51 |
| 4.2 Aragón..... | 54 |
| 4.3 Asturias..... | 59 |
| 4.4 Islas Baleares..... | 61 |
| 4.5 Islas Canarias..... | 63 |
| 4.6 Cantabria..... | 65 |
| 4.7 Castilla La Mancha..... | 66 |
| 4.8 Castilla y León..... | 68 |
| 4.9 Cataluña..... | 73 |
| 4.10 Ceuta..... | 75 |
| 4.11 Melilla..... | 75 |
| 4.12 Comunidad Valenciana..... | 76 |
| 4.13 Extremadura..... | 79 |
| 4.14 Galicia..... | 79 |
| 4.15 La Rioja..... | 81 |
| 4.16 Madrid..... | 82 |
| 4.17 Murcia..... | 83 |
| 4.18 Navarra..... | 83 |
| 4.19 País Vasco..... | 84 |
| CONCLUSIONES..... | 90 |
| REFERENCIA DE FUENTES CONSULTADAS..... | 95 |
| 5.1. Bibliografía..... | 95 |
| 5.2. Legislación..... | 95 |
| 5.3. Jurisprudencia..... | 98 |



| | |
|----------------------------|-----|
| 5.4. Doctrina | 98 |
| 5.5. Webgrafía | 99 |
| 5.6. Tablas y Figuras..... | 101 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Tasa de Prevalencia de la discapacidad entre la población en edad activa (2015) | 22 |
| Tabla 2. Bonificaciones a La Contratación Temporal (Ley 43/2006)..... | 34 |
| Tabla 3. Bonificaciones a La Contratación Indefinida (Ley 43/2006) | 35 |

Índice de Imágenes

| | |
|--|----|
| Imagen 1. “Distribución de las personas con discapacidad por grado, por CC.AA”. | 24 |
|--|----|





Índice de Abreviaturas

| | |
|--------------|---|
| ACNUR: | Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados |
| Art/Arts.: | Artículo-Artículos |
| BOE: | Boletín Oficial del Estado |
| CCAA: | Comunidad Autónoma |
| CE: | Constitución Española |
| CERMI: | Comité Español de Representantes de Minusválidos |
| CPCD: | Convención Internacional de Personas con Discapacidad |
| DA: | Disposición Adicional |
| DD. HH.: | Derechos Humanos |
| EEE: | Espacio Económico Europeo |
| F.J: | Fundamento Jurídico |
| Ibídem/Ídem: | Lo mismo/el mismo |
| IMSERSO: | Instituto de Mayores y Servicios Sociales |
| INE: | Instituto Nacional de Estadística |
| INSS: | Instituto Nacional de la Seguridad Social |
| IRPF: | Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas |
| LET: | Estatuto de los Trabajadores |
| LGDPD: | Ley General de derechos de las personas con discapacidad |
| LISMI: | Ley de Integración Social de los Minusválidos |
| LO: | Ley Orgánica |
| MF: | Ministerio Fiscal |
| NN.UU: | Naciones Unidas |
| OMS: | Organización Mundial de la Salud |
| ONCE: | Organización Nacional de Ciegos Españoles |
| ONU: | Organización de Naciones Unidas |
| Óp. Cit: | Obra citada |
| p. / pp.: | Página/páginas |
| PCD: | Personas con Discapacidad |
| RAE: | Real Academia Española |
| RD: | Real Decreto |
| SS: | Sentencias |
| STC: | Sentencia del Tribunal Constitucional |
| STS: | Sentencia del Tribunal Supremo |
| TC: | Tribunal Constitucional |
| TS: | Tribunal Supremo |
| UE: | Unión Europea |



Resumen

En un mundo tan globalizado como en el que vivimos las personas con discapacidad conforman más de un 10% de la población mundial según las Naciones Unidas, una cifra significativa y alarmante si nos referimos a la situación laboral que puedan presentar dichos individuos a la hora de buscar un empleo, afectando su autonomía, independencia, derechos, actividades sociales, económicas y familiares. El núcleo del desarrollo de este trabajo es analizar las diferentes normativas en todos sus niveles: Internacionales, Estatales y Autonómicas. Es por ello que se hace mención de los diferentes instrumentos de carácter internacional que han ido evolucionando en pro de las personas con discapacidad y la férrea lucha en contra de acciones discriminatorias que vulneren y socaven los derechos de los ciudadanos en estas condiciones, con especial atención a la inclusión laboral en iguales condiciones que personas que no presenten discapacidades. España, en este sentido ha sido un País proteccionista de los derechos de todos los ciudadanos con discapacidad en el territorio nacional, brindándoles apoyo, igualdad, equidad y la seguridad social, para que puedan desarrollarse en todos los aspectos de su vida.

Palabras claves: personas con discapacidad, normativas europeas, empleo, acciones especiales, discriminación laboral.



Abstract

In a world as globalized as the one we live in, people with disabilities make up more than 10% of the world population according to the United Nations, a significant and alarming figure if we refer to the employment situation that these individuals may present when looking for a job, affecting their autonomy, independence, rights, social, economic and family activities. The core of the development of this work is to analyze the different regulations at all levels: International, State and Autonomous. That is why mention is made of the different international instruments that have evolved in favor of people with disabilities and the fierce fight against discriminatory actions that violate and undermine the rights of citizens in these conditions, with special attention to labor inclusion and the minimum egalitarian conditions with their peers who do not have disabilities. Spain, in this sense, has been a protectionist country for the rights of all disabled citizens in the national territory, offering them support, equality, equity and social security, so that they can develop in all aspects of their lives.

Keywords: people with disabilities, European regulations, employment, special actions, employment discrimination.



INTRODUCCIÓN

El transcurrir del tiempo ha ido modificándose para actuar en favor del colectivo de *Personas con Discapacidad* (en adelante PCD), estas han tenido que superar un sinnúmero de barreras que les han sido interpuestas en todos los ámbitos. En las últimas décadas se les ha reconocido tanto su presencia, como los derechos y sus capacidades; históricamente aquellas personas que sufrían de algún tipo de discapacidad eran excluidas y por falta de información de la población los discapacitados no disfrutaban de oportunidades para ingresar al mercado laboral.

En este sentido, el desarrollo de este trabajo está dirigido a la inserción y contratación de este colectivo por las empresas y, las posibles consideraciones que deben tener presente para que el trabajador pueda acceder a las instalaciones y desempeñar las funciones pertinentes al cargo desempeñado.

En la actualidad, el reconocimiento de sus capacidades y habilidades se iguala en algunos casos a aquellos ciudadanos que no padecen ninguna discapacidad, pudiendo incluso superar las capacidades de estos.

Siendo este colectivo considerado a nivel mundial como un grupo de riesgo de exclusión, entendiéndose por ello, que pueden ser víctimas de discriminación por parte de terceros, es por lo cual se han tomado las medidas legales respectivas para que sus derechos no sean vulnerados, al igual que la participación del Gobierno español en el fomento de políticas inclusivas y de seguridad social e incentivando al sector empresarial para la contratación de estas personas.

Cabe destacar, que la “Organización Mundial de la Salud”¹ define el término discapacidad como aquella: “[...] que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que

¹ Es una Organización a nivel mundial encargada de desarrollar un mejor futuro mejor a través de la salud de los ciudadanos de todo el mundo, fundada en 1948, sus principales luchas son ayudar a los niños mal nutridos, a los enfermos del VIH, y hoy en día dedica todo su esfuerzo por combatir la pandemia generada por la enfermedad del Coronavirus, la COVID-19.



afectan a una estructura o función corporal [...]”² y se encuentran clasificadas en seis (6) tipos:

- *Discapacidad motora*
- *Discapacidad sensorial*
- *Discapacidad intelectual*
- *Discapacidad psíquica*
- *Discapacidad visceral*
- *Discapacidad múltiple*

Otra definición de la terminología discapacidad es: “el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y los factores contextuales (personales y ambientales). A causa de esta interrelación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud [...]” (IMSERSO, 2001, p.18)

Es por ello, que el informe del Observatorio estatal de la discapacidad emite un informe a fecha 3 de diciembre del año 2020³, estimando que las cifras a nivel nacional de PCD ascienden a 4,12 millones de personas que poseen algún tipo de discapacidad, lo que supone el 9% de la población en España sobre la base anterior del INE del año 2008 utilizado en el “Informe Olivenza 2019”⁴, que estimaba en 3,85 millones el número de personas con discapacidad, con lo cual queda más que demostrado que la población con discapacidad va aumentando, debido al envejecimiento de la población así como a enfermedades sobrevenidas.

En el año 2017, se realizó “Encuesta Nacional de Salud” la cual arrojó la estimación de prevalencia de discapacidad, se determinó que el 22,8%⁵ de residentes en territorio español se vieron limitados en la realización de actividades consideradas cotidianas por

² Organización Mundial de la Salud. (2021). “Discapacidades”. [Web Oficial]. Recuperado de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

³ <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2020/12/NOTA-OED-3DIC.pdf>

⁴ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2020) “Informe Olivenza 2019, sobre la situación general de la discapacidad en España”. Observatorio Estatal de la Discapacidad. [PDF File] Recuperado de <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2019-sobre-la-situacion-general-de-la-discapacidad-en-espana/>

⁵ *Ibidem*. p. 156.



este concepto, cifras alarmantes considerando la autonomía del enfermo, ya que si no es capaz de llevar a cabo las actividades cotidianas mucho menos podían ser capaces de trabajar para mantenerse o a su familia.

Por lo antes descrito, la selección del tema es de gran importancia, porque la inserción de este colectivo en el sector laboral al igual que las acciones tomadas por los legisladores pro del bienestar y protección de los mismos supone un efecto socioeconómico positivo para la población en general y para el País.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la realidad laboral e inclusión del colectivo de las personas con discapacidades en el mercado laboral español.

Objetivos Específicos

- Determinar cuáles son las formas amparadas en la legislación española para el resguardo de los derechos, el bienestar y la protección de las personas con discapacidad.
- Distinguir cuál es la situación de las personas con discapacidad y su inclusión en el mercado laboral actual.
- Identificar las acciones realizadas por el Gobierno español en pro de la inserción laboral de las personas con discapacidades, en las empresas o sociedades.

Metodología

El proceso de exploración e investigación en este estudio tiene su fundamento en la lógica, interpretación y estadísticas como señala García Ferrando⁶.

⁶<https://consejopsuntref.files.wordpress.com/2018/09/socioestadc3adstica-garcc3ada-ferrando-manuel.pdf> p. 20



Esta técnica me permitirá evaluar las fuentes formales, así como la investigación empírica por medio de la interpretación de nuestro ordenamiento jurídico en la materia. Estas técnicas se aplican en distintas áreas del saber social y jurídico.

El desarrollo de esta investigación descriptiva, con opiniones y contenidos nos permitirá alcanzar los objetivos planteados, para lo cual se recurre a las fuentes primarias y secundarias de información, tales como legislación, doctrina científica, Jurisprudencia, doctrina constitucional etc., para realizar el análisis correspondiente.

Esta es una problemática estructural, por lo cual amerita un esfuerzo en conjunto del Gobierno y el sector privado para la resolución satisfactoria y el beneficio de la sociedad, el tema se presta para dar seguimiento y continuidad a los indicadores de impacto que se puedan sumar.

Estructura

La estructura de este proyecto de investigación se encuentra conformado por III Capítulos, aplicados para la compilación de información:

- I Fase: Exploración bibliográfica.
- II Fase: Análisis de legislaciones, códigos y reglamentos oficiales.
- III Fase: Exploración de material por internet, así como de publicaciones oficiales, informes de los portales jurídicos, datos y prensa.





Capítulo 1. MARCO NORMATIVO DE REGULACIÓN

Para dar inicio al desarrollo de nuestra investigación en torno a la problemática laboral del colectivo de *Personas con Discapacidad*, delimitaremos el marco normativo y las competencias, por lo que en este epígrafe se busca vislumbrar y recopilar las medidas legislativas consideradas como las principales en el área, así como los diversos instrumentos jurídicos que son aplicados tanto a nivel internacional como a nivel estatal y autonómico, partiendo de las políticas aplicadas en materia laboral y de inclusión social dirigidas a este colectivo y la incorporación a sus espacios de trabajo y funciones bajo la protección y medidas necesarias.

1.1 Convención Internacional de Personas con Discapacidad

La “Convención Internacional de Personas con Discapacidad”⁷, es un Tratado Internacional que tuvo su origen en el año 2006, en dicho proceso participaron diversos actores, entre los cuales se encontraban representantes de la ONU, los representantes de los Estados miembros de la ONU, Organizaciones de la ONU, Instituciones de los DD. HH., Organizaciones gubernamentales y Organizaciones representantes de los colectivos de las personas con discapacidad y familiares de estos, entre otros⁸.

Este Tratado fue firmado por 82 países a fin de proteger los derechos de este grupo de las personas con discapacidad, por considerarlo de alto riesgo como se ha mencionado anteriormente. En España el Instrumento de ratificación del Protocolo entró en vigor en el año de 2008⁹, lo que supuso el inicio de una serie de cambios positivos y evolutivos para este colectivo tan maltratado, brindándoles la tan anhelada y justa visibilidad dentro del sistema de protección de DD. HH de las Naciones Unidas, este instrumento jurídico

⁷ Organización de las Naciones Unidas. (2006). “Convención Internacional de Personas con Discapacidad”. [Web oficial]. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

⁸ Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI) (s.f.) “Una Convención para la Discapacidad”. Institución Nacional de Derechos Humanos. [Web oficial]. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/>

⁹ Instrumento de ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. BOE, núm. 97, de 22 de abril de 2008. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6996>



vinculante protege a los ciudadanos de la vulneración de sus derechos, de esta forma, ratificadas normativas internacionales y protocolos, se incluye en el ordenamiento jurídico español formando parte del mismo.

Por lo tanto, la estrategia de la ONU adicionando las aportaciones nacionales, organizaciones no gubernamentales en el ámbito de la discapacidad asumen un papel muy importante en defensa y protección de las PCD. Es necesario señalar que más del 10% de la población en el mundo presentan algún tipo de discapacidad. Estas personas rechazan ser marginadas por tal situación, por lo cual exigen se les respeten los derechos que consagra el principio de ciudadanía en cualquier Estado o País que ratifique este Tratado. Es por ello, que los ciudadanos pertenecientes a este colectivo son sujetos de derecho y por lo tanto tienen la obligación y participar en la toma de decisiones de forma determinante en su vida personal, laboral al igual que la social.

Los paradigmas formados en torno a estos sujetos han evolucionado en pro de favorecer a este colectivo y gran parte de estos beneficios han sido aportados por la ONU en sus diferentes convenciones sirviendo como mediadores e impulsores de la protección de todos los seres humanos sin importar su edad, religión, orientación sexual, género o discapacidad entre otros.

1.2 Normativas Europeas

En ese sentido el “Consejo de Europa” en búsqueda de una política asertiva en pro de la incorporación de los ciudadanos con algún tipo de minusvalía, aprueban la Recomendación N.º “R(92) 6”¹⁰, presentando de forma análoga la misma idea preconcebida que los Ordenamientos de carácter internacional, ya citados con anterioridad.

¹⁰ Recomendación nº R (92) 6. De 9 de abril de 1992, (Comité de Ministros de los Estados Miembros), relativa a una política coherente para las personas con minusvalía. Adoptada el 9 de abril de 1992 durante la 474 reunión de delegados de Ministros. Recuperado de <https://sid.usal.es/leyes/discapacidad/3463/3-3-5/recomendacion-n-r-92-6-de-9-de-abril-de-1992-comite-de-ministros-de-los-estados-miembros-relativa-a-una-politica-coherente-para-las-personas-con-minus.aspx>



Sus bases parten del principio de que la política debe ser integradora, enfocadas en que la pluralidad de los ciudadanos con discapacidades tenga una unificación para su respectivo avance en su vida personal y social.

La *ut supra* Recomendación prioriza al empleo dentro del sistema laboral normal por encima de lo considerado como “empleo protegido”, quedando este en un segundo plano, redirigido a las personas que presentan una característica que por su discapacidad no son capaces de obtener y mantener una plaza laboral ordinaria ya sea asistida o no. Sin embargo, este puesto de trabajo debe tener como finalidad cumplir con las personas con discapacidad, haciendo todo lo factible y posible para que se desarrollen en un ambiente laboral normal. Así pues, en 1996 la “Carta Social Europea”¹¹ recopila: “El derecho de las personas con discapacidad a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad”¹².

Asimismo, la “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”¹³ reafirma una vez más que los derechos de las PCD en cuanto a competencias y al principio de subsidiariedad por parte de los Estados apoyando como principios la dignidad, la libertad, la igualdad, la solidaridad y la justicia en todos sus capítulos de los ciudadanos con discapacidad que puedan beneficiarse de disposiciones que resguarden su autonomía, al igual que los otros instrumentos legales de carácter internacional previamente mencionados, el cual el fin siempre es el mismo proteger y asegurar que las personas con discapacidad puedan incluirse en la vida profesional y social, dentro de sus respectivas CC. AA.

¹¹ Council of Europe Portal. (2017) “La Carta Social Europea (revisada) de 1996, que entró en vigor el 1 de julio de 1999, incorpora en un único instrumento todos los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961, su Protocolo adicional de 1988 añade nuevos derechos y enmiendas aprobadas por los estados. Poco a poco va sustituyendo el tratado inicial de 1961. La Carta garantiza los derechos y libertades de todos los individuos en su vida cotidiana”. Recuperado de <https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter>

¹² Ibidem.

¹³ Diario Oficial de las Comunidades Europeas. “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2000/C 364/01). ACNUR.ORG [PDF File] Recuperado de <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1309>



Es evidente el esfuerzo realizado por parte de la UE para progresar en la protección y salvaguardar los derechos en todos sus ámbitos, humanos, sociales, jurídicos, laborales, etc., de las personas con discapacidad. Ejerciendo un poder equitativo para todos los ciudadanos con alguna condición discapacitante.

No obstante, la que marcará una pauta, será la “Directiva 2000/78/CE”¹⁴ cuyo objeto era establecer un marco de igualdad en el empleo y la ocupación en general. Se establecen normas de carácter antidiscriminatorias, penando cualquier acto relativo a la discriminación, ya fuese directa o indirecta, sea cual fuese la razón: Religiosa, orientación sexual, edad y la que es tema de nuestro estudio, la discapacidad.

La UE compuesta por sus Estados miembros deben asegurar que existan los respectivos procesos jurídicos o administrativos incluyendo la conciliación para que todas aquellas personas que sientan que sus derechos fueron menoscabados o perjudicados puedan exigir ante estos órganos el cumplimiento respectivo.

Las leyes contra la discriminación están diseñadas para que una persona que presente una discapacidad, si puede ofrecer la misma función laboral que una que no tenga discapacidad, se le pueda apoyar, con adaptaciones que entre en la razonabilidad para nivelar los contras que produce tal discapacidad y así obtener la plaza laboral, también deben contar con una continua formación para poder progresar de forma profesional.

Para finalizar este epígrafe es necesario y obligatorio señalar que tras los esfuerzos de la ONU en el respeto, defensa y protección a todas aquellas personas que tengan una discapacidad, aparece la CRPD de 2006 donde España ratifica la *ut supra* convención integrándola en su legislación interna a través de la Ley 26/2011¹⁵.

¹⁴ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOCE, núm. 303. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

¹⁵ Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. BOE, núm. 184, de 02/08/2011. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>



Es necesario destacar que España siempre ha sido uno de los países pioneros en la ratificación de los Tratados, Convenios, Regulaciones, entre otros, sobre los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad, ejemplo de ello tenemos normativas como la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, conocida como LISMI siendo una de las pioneras incluyendo la discapacidad conforme a la CE reconociendo la realización personal, integración social, así como asistencia y tutela para los casos más severos de discapacidad. Esta Ley fue modificada en muchas ocasiones y finalmente fue derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, aprobando un Texto Refundido y único en base a armonizar los textos legales dispersos, creando así la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Otro de los ejemplos que refuerza a España en la protección de los derechos de las PCD, viene del año 2003 fecha en la que se proclama Año Europeo de las personas con discapacidad por parte del Consejo de la Unión Europea. A partir de ese momento España se adhiere a las políticas sociales y activas de equiparación con la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre la igualdad de oportunidades y no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad como también la Ley 49/2007, de 26 de diciembre que recoge las infracciones y sanciones en este tipo de materia. Ambas leyes también fueron derogadas y refundidas por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

A pesar de todas las normativas, unas de las primeras instituciones creadas en el ámbito de la discapacidad en España fue la creación de Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) o la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS), aunando esfuerzos para un modelo social basado en la plena normalización de las PCD.

1.3 Normativa Constitucional

La Constitución Española¹⁶ desde sus inicios hace más 40 años ha considerado los derechos de las personas con discapacidad. Ejemplo de ello son los arts. 14 del Capítulo

¹⁶Constitución Española. BOE, núm. 311, de 29/12/1978. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>



II dónde señala: “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” (Constitución Española, 1978). En este artículo nos encontramos la prohibición a la discriminación de cualquier persona por cualquier circunstancia o condición que está presente.

Asimismo, el art. 49 nos señala:

“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”
(Constitución Española, 1978).

Él *ut supra* art, nos señala que el Estado a través de sus poderes públicos debe realizar todas las acciones pertinentes para que ningún ciudadano que presente algún tipo de disminución ya sea física, psíquica o sensorial les sean violados el goce de sus derechos que otorga la Carta Magna.

Ahora bien, la palabra “disminuidos”, ha traído controversia dentro de los doctrinarios y la ciudadanía en general, por considerarla discriminatoria y despectiva para aquellos sujetos que padecen algún tipo de discapacidad. Sin embargo, la óptica que presenta la CE era bastante moderna para el año en que entró en vigor en comparación con otros países y el trato que estos les daban a las personas con discapacidad. La Carta Magna siempre buscó que estos ciudadanos tuviesen igualdad de oportunidades ante sus pares sin discapacidades tanto como fuese posible. De esta manera, estos artículos sentaron las bases de carácter constitucional permitiendo avanzar a lo largo de los años en materia de discapacidad. Dando la oportunidad jurídica de crear legislación específica en el caso de las políticas aplicadas para las personas con discapacidad. Pero como toda ley, el desarrollo de la CE no ha avanzado según nuestro punto de vista en materia de protección del sujeto con discapacidad, lo cual demanda un cambio y actualización de fondo y forma con la realidad social y laboral de las personas que conforman este colectivo.



1.4 Normativa Estatal

Como se ha mencionado en el desarrollo de este trabajo, el ordenamiento jurídico español ha ratificado los Tratados, Convenios, Convenciones y todas aquellas legislaciones en materia de protección del ciudadano con discapacidad, ajustándose a derecho de acuerdo a lo pautado en los artículos arriba mencionados. Por ello, esbozaremos las principales Normativas Estatales.

Partiendo del epígrafe anterior, en donde se desarrolla la norma constitucional que es la base principal de nuestro ordenamiento jurídico, dando cabida para el desarrollo y la evolución de nuestra legislación en todas las ramas jurídicas, incluyendo la competencia y jurisdicción de los derechos e inclusión de los ciudadanos con discapacidad. A fin de fortalecer lo establecido en los arts. 9, 10, 14 y 49 de la CE, entró en vigencia la ya derogada Ley 13/1982¹⁷, conocida también como LISMI la cual fue precursora de la materia de atención, garantizando el derecho y disfrute de asistencia técnica y subsidios, de igual forma estableciendo el sistema de prestaciones económicas e integración al mercado laboral para este colectivo y sus familiares.

Posterior a ello, se encuentran las Leyes: Ley 51/2003¹⁸ y la Ley 49/2007¹⁹, en la cual se establecía el sistema de sanciones e infracciones en materia de no discriminación, igualdad y accesibilidad para los ciudadanos con algún tipo de discapacidad. Por consiguiente, con el transcurrir del tiempo se fueron legislando diferentes leyes a medida que cambiaba la situación y necesidad de las personas con discapacidad por conseguir un empleo digno.

¹⁷ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE, núm. 103, de 30 de abril de 1982. [Disposición derogada]. Recuperada de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

¹⁸ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE, núm. 289, de 03/12/2003. [Disposición derogada] Recuperada de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

¹⁹ Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE, núm. 310, de 27/12/2007. [Disposición derogada]. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,de%20las%20personas%20con%20discapacidad>



A. Aportes del RDL 1/2013, con especial atención a la inclusión social de las personas con discapacidad.

Con la llegada del RDL 1/2013²⁰ Ley General de derechos de las Personas con Discapacidad y su inclusión social (LGDPD), se observaron diferentes cambios:

- Se armonizaron las tres leyes precedentes obviamente ya derogadas fusionándose sus mejores características jurídicas en la Ley actual.
- El RDL 1/2013, da cumplimiento a lo contenido en la “Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”.
- La prenombrada Convención fue ratificada por España.
- Inserta la imperiosa necesidad de equiparar e igualar las condiciones de las personas con discapacidad con el resto de los ciudadanos por medio de la “autonomía personal”.
- Se formulan nuevas acepciones que no aparecían en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), añadiendo tres nuevos conceptos, “de discapacidad, de discriminación por asociación y de la inclusión social”²¹.

B. El Estatuto de los Trabajadores (LET)

De esta forma, surge en la regulación jurídica de la materia estudiada el “Estatuto de los Trabajadores”²² (en lo sucesivo LET) norma encargada de regular la actividad laboral surgida entre los trabajadores y empleadores en España.

²⁰ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE, núm. 289, de 03/12/2013. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632&p=20171109&tn=6>

²¹ Ley 51/2003. Óp. Cit. Art. 2.

²² 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. BOE, núm. 255, de 24/10/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



En este sentido, la LET establece el derecho de los trabajadores:

“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.” (Art. 4.2.c).

Este artículo contempla los derechos básicos en España de los trabajadores. También abarca la prohibición de cualquier tipo de discriminación que pueda ser ejercida en el colectivo de discapacidad y que viene determinada en la Ley, tales como: sexo, edad, origen étnico o racial y la que es objeto principal de nuestro trabajo, la no discriminación por razones de discapacidad, siempre y cuando puedan realizar el trabajo para el cual fueron contratados sus servicios, es decir que posean la aptitud para el empleo en el cual se desempeñen.

C. Personas con Discapacidad a nivel estatal, estadísticas.

En España cerca de un cuarto de la población específicamente el 22,8% sufren algún tipo de discapacidad según cifras publicadas en el “Informe Olivenza 2019”²³ cifras alarmantes tomando en consideración que un porcentaje considerable no debe poder tener acceso al mercado laboral. La tasa de prevalencia de discapacidad alcanza el 5,9% como se muestra en la tabla a continuación.

La tasa de prevalencia en el colectivo de la discapacidad, se basa en estudios y estadísticas que miden diversos ámbitos de las diferentes discapacidades con el objetivo de cuantificar respecto al total de la población de la misma franja de edad, qué tipo de

²³ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2020). Óp. Cit. P. 156.



discapacidad, limitación, independencia personal autónoma dentro la misma jerarquía aplicado a todos los seres humanos. El envejecimiento de la población es un indicador de la tasa de prevalencia que conlleva a la falta de capacidad para realizar actividades cotidianas para el humano y que sigue creciendo significativamente. Estas tasas de prevalencia cuantifican el número de personas que son dependientes por no poder realizar actividades normales y cotidianas, así también se cuantifica el gasto derivado y la demanda de los servicios necesarios a dicho colectivo.

Tabla 1. Tasa de Prevalencia de la discapacidad entre la población en edad activa (2015)

| | | Tasa (%) |
|-------------------------|-----------------------------|----------|
| Sexo | Hombres | 6,8 |
| | Mujeres | 5,0 |
| Edad | 16 a 24 | 2,1 |
| | 25 a 44 | 3,4 |
| | 45 a 64 | 9,8 |
| | 65 a 74 | 13,1 |
| Estado civil | Soltero / a | 5,6 |
| | Casado / a | 5,4 |
| | Viudo | 13,1 |
| | Separado o divorciado | 9,2 |
| Área poblacional | Área densamente poblada | 5,9 |
| | Área de densidad intermedia | 5,7 |
| | Área dispersa | 6,0 |
| Tasa | | 5,9% |

Nota. Es de notar que dicho informe en lo que se refiere a la tasa de actividad, señala: “nos encontramos ante un colectivo poco integrado en el mercado laboral, dos de cada 3 personas con discapacidad son inactivos laboralmente. Si comparamos el dato con la población general, se establece una distancia de 44 puntos porcentuales”²⁴.

1.5 Las Comunidades Autónomas (CCAA)

La CE²⁵ establece el principio de descentralización territorial del poder, partiendo de este punto, se puso de manifiesto el Estado de las Autonomías. La descentralización en la ejecución de políticas públicas a las CCAA facilita el acceso a los servicios y a la

²⁴ Ibídem. Elaboración propia a partir de cifras del INE. [Web oficial].

²⁵ Constitución Española. BOE, núm. 311. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>



prestación de ellos, condicionándolos al sitio de residencia. A pesar de las diferentes normativas en pro de la inserción laboral al colectivo de las PCD, a nivel europeo, a nivel estatal y a nivel autonómico, son todavía muchas las barreras que hacen de obstáculo impidiendo el acceso al empleo siendo insuficientes. A ello, debe adherirse la crisis económica, social y de salud que ha generado la COVID-19 a nivel nacional y la ausencia de estadísticas actuales por parte de las autoridades competentes, de los principales indicadores en la materia, los cuales permitirían realizar el correcto seguimiento a la ejecución y cumplimiento de las metas planteadas.

Asimismo, el progreso social en España ha estructurado a los servicios esenciales, en donde las CCAA, han tenido gran participación entre los que se encuentran los aportes normativos realizados, en articulación con el sector de atención a las circunstancias de dependencia. Las normativas promulgadas en la materia por parte de todas las CCAA, son tantas, que podrían ser objeto de estudio por sí solas de manera individual, asumiendo de esta forma con esta comunidad el compromiso de impulsar la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de diversos planes acciones, como lo establece el ordenamiento jurídico.

A. Personas con Discapacidad por CC AA, estadísticas.

Como hemos señalado en epígrafes anteriores, la última publicación realizada por el INE fue en el año 2008 por lo que para poder generar cifras más actualizadas recurrimos a la consulta de este indicador, el cual se realizó a partir de la “Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad”²⁶, dicha información fue sometida a un proceso de validación y cruce facilitado por parte del INE.

Según la actualización y revisión generada a finales del año 2020 se desprenden los siguientes datos: “total de 3.163.992 registros relativos a personas que, efectuada la valoración de su discapacidad, han resultado con la consideración de personas con

²⁶ Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (2020). “Informe a 31/12/2018”. *Última actualización: viernes, 13 de noviembre de 2020.* [PDF File] Recuperado de https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm



discapacidad; de ellas 1.590.215 son hombres y 1.573.777 son mujeres”²⁷, cifras que corresponden a las personas con algún tipo de discapacidad por grado reconocido.

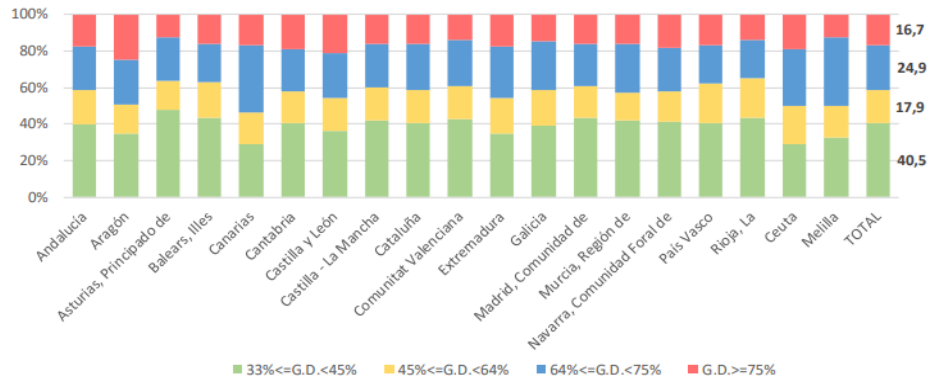


Imagen 1. “Distribución de las personas con discapacidad por grado, por CCAA”.

Fuente: IMSERSO. (2020). *Base Estatal de Datos de Personas con Valoración del Grado de Discapacidad*. [PDF File]

En este sentido, el “Colectivo Ioé”²⁸, afirma en su artículo, que en las CCAA, el índice de personas con discapacidad es superior en la parte noroeste del país, entre estas se encuentran las comunidades de (Castilla y León, Extremadura, Asturias y Galicia) y en menor proporción las comunidades de (Madrid, Canarias, Cantabria, Islas Baleares y Rioja), esto hasta la fecha de publicación en el año 2012. En términos generales, señalan que el incremento de estas comunidades como Castilla y León, Extremadura y Galicia en ciertos sectores puede guardar estrecha relación con el empobrecimiento de ciertos sectores o por tener un alto índice de personas mayores²⁹.

B. Asistencia Social y Servicio Social.

Existen diversos programas que llevan a cabo tanto entes públicos como el sector privado, persiguiendo un solo fin, la inclusión y la oportunidad a este colectivo a disponer

²⁷ *Ibíd.*

²⁸ Es un equipo de investigación social que fomenta y promueve el desarrollo de iniciativas sociales y participación.

²⁹ Colectivo Ioé. (2012). “Papeles de relaciones eco sociales y cambio global”. *Revista Panorama*. N° 120 [PDF File] p. 131. Recuperado de <https://www.colectivoioe.org/uploads/76cff0496cb188ac6905da2b384eecf9eae76665.pdf>



de ayudas en aquellos casos que se encuentre reconocida la discapacidad, que se encuentren en una situación de dependencia.

Dentro de las ayudas que se pueden encontrar en el “Sistema de Seguridad Social” se encuentran:

- **La prestación económica:** esta ayuda es un subsidio que se concede al empresario desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, por trabajadores que, por razones de accidente o enfermedad, no está en condiciones aptas para realizar sus funciones. Esta puede ser contributiva o no. Las prestaciones más comunes son: “Prestaciones de incapacidad temporal debido a una imposibilidad temporal por enfermedad o accidente que lo inhabilita temporalmente para su trabajo habitual, Prestaciones de invalidez modalidad contributiva, Prestaciones de invalidez modalidad no contributiva, Prestaciones por descendientes con discapacidad modalidad contributiva, Prestaciones por descendientes con discapacidad modalidad no contributiva, Prestaciones por madre con discapacidad”³⁰.
- **Ayudas Económicas Individuales:** este tipo de ayudas es individual como lo indica su nombre, y está dirigido a facilitar y mejorar el estilo de vida de la persona con discapacidad, las modalidades son las: “Subvenciones y Ayudas para personas con discapacidad” estas pueden estar dirigidas para viviendas, para facilitar la movilidad o rehabilitación, para la formación, la obtención de un vehículo o actividades de deporte, turismo o cultura. Un ejemplo de este tipo de ayudas, “*la ayuda personal de promoción de la autonomía personal para personas con diversidad funcional para el ejercicio 2021*”³¹ lo encontramos aquí en la Comunidad Valenciana, cuyo objeto abarca diferentes tipos de necesidad como ayuda técnica o productos de apoyo, eliminación de barreras arquitectónicas dentro de la vivienda o adaptación de vehículos. Otro tipo de ayudas para la formación,

³⁰ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31/10/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

³¹ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=369



esta vez la convoca la Consejería de Ciencia, Universidades e Innovación para estudiantes discapacitados que cursen estudios universitarios o enseñanzas artísticas superiores en la Comunidad de Madrid³². Otro tipo es las ayudas para estancias vacacionales para personas con diversidad funcional, publicadas también por la Comunidad Valenciana³³, a pesar de que en este 2021 todavía no han sido publicadas.

- **Ayudas Fiscales:** En este tipo de ayudas predomina el ámbito estatal, como por ejemplo La Ley 35/2006, de 28 de noviembre, que regula el Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF) establece unos criterios especiales para las personas con discapacidad a partir un 33% de grado de discapacidad reconocido. En el Impuesto de Valor Añadido (IVA) se concede un IVA superreducido del 4% en la adquisición y adaptación de vehículos a motor, adquisición y reparación de sillas de ruedas como reparación de vehículos a motor, y también se aplica el mismo tipo de IVA a las prótesis, órtesis e implantes internos en personas. También se reconoce la exención del Impuesto de Matriculación así como en el Circulación a este colectivo, siempre que se posea del Título acreditativo de Discapacidad o Certificado de discapacidad³⁴ que está regulado en la Ley 38/1992 de Impuestos Especiales, de 28 de diciembre, art. 65 a), 6º, también hay una reducción en el Impuesto del Patrimonio y Ley de Sucesiones y Donaciones regulado en la Ley 41/2003 de protección patrimonial de las personas con discapacidad. Así también las CCAA otorgan alguna deducción fiscal y también tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida siempre que esté comprendida dicha discapacidad como mínimo al 33% del baremo establecido.

Las prestaciones y servicios son de carácter universal en todo el territorio nacional y estos deberían cubrir las necesidades sociales consideradas básicas, así como el desarrollo de las personas y su autonomía como hacemos mención en el desarrollo de trabajo.

³² http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2021/05/07/BOCM-20210507-30.PDF

³³ https://dogv.gva.es/datos/2020/01/03/pdf/2019_12583.pdf

³⁴ Es un documento de carácter oficial en dónde se avala el grado de discapacidad que posee una persona.





Capítulo 2. ASPECTOS SINGULARES CON ESPECIAL ENFASIS EN LAS BARRERAS E INCENTIVOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS

Las singularidades nos remiten aquellas particularidades de las cuales pueden ser objeto las personas discapacitadas en España, en los epígrafes posteriores se mencionarán algunos de ellos, tales como las barreras, incentivos y como las empresas o personas jurídicas deben cumplir con lo establecido para la inserción laboral de este colectivo.

2.1 Singularidades

Existen ciertos casos que por sus características son considerados especiales para el ordenamiento jurídico, así nos lo señala el art. 224.1 del RDL 8/2015, en el cual se señala la situación de aquellos hijos que se encuentren en la imposibilidad para trabajar debido a una incapacidad cuando se encuentren en situación de orfandad. Por lo cual el artículo anterior nos indica la obligación que tiene el Estado de otorgar la “Pensión de Orfandad” siempre que cumpla con los parámetros de la norma mencionada. Al respecto de la materia el TSJ del País Vasco se pronunció con la Sentencia en la Sala de lo Social³⁵ esta sentencia hace referencia a la no utilización de ningún baremo, indicando que para determinar el grado de incapacidad laboral se verificará los casos individualmente³⁶.

³⁵https://insignis-aranzadigital-es.publicaciones.umh.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc500000179d3358bd75c2d4e50&marginal=AS\2001\2962&docguid=Ieca5d360f9bc11dbbf8901000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=#

³⁶ Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. (s.f.) “Guía sobre regulación del empleo para personas con discapacidad en la empresa ordinaria”. Edición Obra Social la Caixa. p. 117. Recuperado de <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Guia-regulacion-empleo-discapacidad.pdf>



La calificación de incapacidad para trabajar será examinada por el INSS el cual acreditará la condición de incapacidad permanente para el trabajo habitual parecida a la “incapacidad permanente absoluta o gran invalidez de trabajadores/as en activo”³⁷.

Lo relevante de este tipo de pensión es su carácter vitalicio por la situación de incapacidad y orfandad, no hay margen de edad por la condición de incapacitado y, otro de los beneficios de este tipo de pensiones, es que está permitido realizar actividades profesionales y laborales, sin el deber legal de notificar ante el INSS. De esta forma incentiva a que este colectivo realice sus actividades laborales alternas.

2.2 Cuota de Reserva en la Empresa Privada y Organismos Públicos

En nuestro ordenamiento jurídico la pionera en esta materia fue la ya derogada Ley 13/1982, la aprobación de esta ley supuso para las personas con discapacidad y familiares un gran avance, debido a que la oferta en nuestro ordenamiento jurídico en materia de Seguridad Social hasta ese momento era deficiente.

De esta forma, las políticas implementadas por el Gobierno dirigidas a esta figura fueron tomando mayor relevancia a partir de este punto, el “Ministerio de Trabajo y el CERMI” en alianza avanzan en el tema de las medidas correspondientes para aumentar las oportunidades laborales de este colectivo se instituye el “II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004”³⁸, a través de la promulgación del el RD 290/2004³⁹ con el firme propósito de garantizar la integración laboral del colectivo por parte de los legisladores, cumpliendo de esta forma con la CE específicamente en los arts. 49 y 35.

Como ya se ha citado, fueron diversas las iniciativas que las autoridades competentes tomaron para dar fiel cumplimiento a los acuerdos adquiridos con el colectivo. Tal es el

³⁷INSS. (2021). “Compatibilidades / Incompatibilidades”. [Sitio oficial] Recuperado de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/48456/48908/48929>

³⁸ Con este plan procuran incorporar al mercado laboral a las personas con discapacidad, ya sea de forma ordinaria o protegida y mejorar la calidad de vida de este colectivo.

³⁹ 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. BOE, núm. 45, de 21 de febrero de 2004. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>



caso de la promulgación de la Ley 45/2002⁴⁰, a través de la cual se reforma el “Sistema de Protección por Desempleo y mejora de la Ocupabilidad”, esta promulgación vino sucedida por otros textos regulatorios, lo cual originó un ambiente confuso y de tensiones, ya que regulaba la misma materia, texto al que recordaremos como el “Decretazo” promulgado a través del RDL 5/2002⁴¹, Ley que produjo un gran rechazo social y enfrentamiento de las partes (Gobierno, Sindicatos y Empresarios), a tal punto que fue anulada por STC 68/2007⁴² por considerarla inconstitucional por vulnerar la CE:

“En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general” (CE, art. 86.1).

El Real Decreto 364/2005⁴³, de 8 de abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter de excepcionalidad de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad. Así la cuota de reserva laboral para PCD es del 2% en empresas públicas o privadas de 50 o más trabajadores en la platilla, incluyendo en dicha ley la excepcionalidad de los empresarios a su obligado cumplimiento cuando se recoja en negociaciones colectivas sectoriales o bien estatales o de ámbito inferior, cuando

⁴⁰ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE, núm. 298. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244>

⁴¹ Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE, núm. 125, de 25 de mayo de 2002. [Disposición anulada] Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-10097>

⁴² Pleno. Sentencia 68/2007, de 28 de marzo de 2007. Recursos de inconstitucionalidad 4781-2002 y 4915-2002 (acumulados). Promovidos por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y más de cincuenta Diputados de los Grupos Parlamentarios Socialista, Federal de Izquierda Unida y Mixto del Congreso de los Diputados frente al Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Límites a los decretos-leyes: inexistencia de situación de extraordinaria y urgente necesidad; potestad legislativa y diálogo social. Nulidad de disposición estatal. BOE, núm. 100, de 26 de abril de 2007.

⁴³ 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. BOE, núm. 94, de 20/04/2005. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>



voluntariamente el empresario así lo quiera y debe de ser comunicada a la autoridad laboral, siempre que se apliquen medidas alternativas a dicha excepcionalidad de la cuota de reserva. Con este Real Decreto los legisladores en búsqueda de fortalecer el cumplimiento de la cuota de reserva crean un medio alternativo excepcional con el fin de contribuir a la inserción laboral de PCD.

Esa cuota de reserva laboral lo regula el RDL 1/2013, que establece en el art. 42.1, el carácter de obligatoriedad para las empresas públicas y privadas de reservar de puestos de trabajo para personas que posean alguna discapacidad. En aquellos casos, en que las empresas a través del convenio colectivo dispusieran otra cuota superior, podrán quedar exentos de forma parcial aplicando las medidas de carácter excepcional como medidas alternativas para incumplir dicho cupo de reserva.

2.3 Barreras de Acceso al Empleo para las Personas con Discapacidades

Las barreras de acceso dependen de una serie de variables de carácter personal y contextual que, las encontramos condicionadas por una serie de factores personales y contextuales que, a su vez, se transforman por si solas en barreras para la inclusión e interacción en la sociedad. La importancia que supone para una persona con algún tipo de discapacidad poder ser independiente y autónoma es incalculable, por ende, la falta de acceso a un empleo digno se destaca como una de las mayores problemáticas existentes hoy en día para esta comunidad, que puede guardar relación directa con la discriminación.

Uno de los factores que tienen incidencia, es el nivel formativo, ya que, pudiese ser el caso de que la persona por razones de su discapacidad no le hubiera sido posible acudir al centro de estudios para prepararse, otro factor muy común, es la familia, debido a que esta suele sobre proteger al sujeto y esto puede ser negativo para el desarrollo personal y laboral de la persona, transformándose en desmotivación y ausencia de capacidades para afrontar los distintos desafíos que se pudiesen presentar.

En este sentido, las barreras se pueden clasificar en:

A. Barreras actitudinales.



Las barreras actitudinales hacen referencia a aquellos aspectos de carácter social y cultural, entre los cuales se pueden identificar el comportamiento y la actitud, entre otros, que todo ser humano con discapacidad o no puede presentar en determinado momento y se pueda considerar como impedimento para la realización de una actividad específica en igualdad de condiciones con sus pares trabajadores⁴⁴.

Asimismo, el prejuicio se convierte en una barrera tanto para acceder el empleo solicitado, como a que el entorno laboral se preste para un ambiente armonioso e inclusivo sin discriminación. Se minimiza el potencial de un sujeto por el simple hecho de tener una discapacidad, lo que resulta un cliché, porque el potencial productivo en muchos casos no se encuentra relacionado con una dificultad para desempeñar sus funciones.

B. Barreras físicas.

Este tipo de barrera se refiere al entorno, son aquellas estructuras que imposibiliten o dificulten el buen desenvolvimiento de la persona, se encuentran entre ellas las: “barreras arquitectónicas, urbanísticas, en el transporte y en la comunicación –medios telefónicos, informáticos, de señalización, televisivos– etcétera”⁴⁵, según lo establecido en el art. 23.2 del RDL 1/2013.

Al comprender que la accesibilidad en España, así como en el mundo, debe ser considerada como un derecho universal, de igual forma sucede en las relaciones laborales, dónde la inclusión debería ser la norma y no la excepción. Cuando el entorno está diseñado para personas sin discapacidades se observa cómo se limitan las oportunidades en los espacios de trabajo para las personas que tienen algún tipo de incapacidad.

Un ejemplo clásico es que la mayoría de las oficinas en los edificios antiguos no poseen la amplitud para que una persona con discapacidad de movimiento pueda desplazarse libremente a través de su silla de ruedas o acceder a las instalaciones por sus propios

⁴⁴<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2505/Personas+con+Discapacidad+y+actividad+laboral+el+papel+de+las+barreras+actitudinales+.pdf;jsessionid=9A62ACC321CCA9CCFC077AF1AD55FA87?sequence=1>

⁴⁵ Amengual, C. (1995). “Barreras Físicas. Discapacidad Visual Hoy”. [PDF File] pp. 42-46. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/averroes/caidv/interedvisual/dvh_01/dvh_01_42.pdf



medios, ya que no hay áreas destinadas para la entrada de manera cómoda de una persona con esta discapacidad.

En este sentido, se señalarán algunas de las barreras físicas que deberían ser ajustadas en los espacios laborales para las personas con discapacidad:

- El mobiliario debe adaptarse a las necesidades especiales de las PCD.
- El espacio destinado para las PCD debe ser lo suficientemente amplio.
- Los sanitarios deberán contar con al menos uno de ellos para estas personas tanto en hombres como mujeres.
- En la medida de la posibilidad de las empresas los ascensores deberán contar con un sistema de audio el cual indique el piso marcado para aquellas personas con discapacidad visual.
- Los espacios comunes tales como el comedor, áreas de descanso y parking de igual modo deberán ajustarse a las necesidades especiales de las PCD.

2.4 Incentivos empresariales para la contratación

El Gobierno en un intento por impulsar la contratación de las PDC ha constituido una serie de alicientes para que las empresas y organizaciones cumplan con lo establecido en el ordenamiento jurídico. De esta forma para cada tipo de contrataciones han plasmado los siguientes beneficios:

A. Contratación temporal.

En este particular, es utilizado un incentivo de carácter común para aquellos contratos que sean de tipo temporal, cuyos sujetos activos laboralmente y que presenten algún tipo de discapacidad. Estos alicientes beneficiarán a la problemática de desempleo existente entre las PCD para que sean consideradas como un activo laboral llamativo, ya que la empresa se beneficiará por la ayuda al contratar al discapacitado y este, a su vez, por ser contratado, así sea, de forma temporal.



A propósito de ello, la Ley 6/2018⁴⁶ establece en el art. 130.10, las cuotas pertinentes en circunstancia de desempleo, siempre y cuando las PCD acrediten su discapacidad igual o mayor al 33%. Así la cotización a aplicar corresponde al 7,5% distribuido el 5,5 para la empresa y el 1,55% correspondiente al trabajador, lo que supondría el 0,8% menos de lo que correspondería pagar por un trabajador sin discapacidad.

| Personas con discapacidad contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo (artículo 2.2.4) | Varones menores de 45 años | Varones mayores de 45 años | Mujeres menores de 45 años | Mujeres mayores de 45 años | DURACIÓN |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| En general | 3.500 | 4.100 | 4.100 | 4.700 | Toda la vigencia del contrato |
| En caso de discapacidad severa | 4.100 | 4.700 | 4.700 | 5.800 | |

Tabla 2. Bonificaciones a La Contratación Temporal (Ley 43/2006)

Fuente: Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. (2016) Edición Obra Social “la Caixa” p. 45 [PDF File]

B. Contratación indefinida.

La Ley 43/2006⁴⁷, nos señala los bonos que existen en este tipo de contratación. Se caracteriza por mantener el incentivo de carácter económico en su nivel más alto cuando se dé la contratación de las PCD a diferencia de las que no presentan discapacidad. En ambos tipos de contrataciones es un requisito *sine qua non* que las PCD se encuentren inscritas en una oficina de empleo y obviamente se hallen sin empleo. No olvidemos que las bonificaciones se otorgan dependiendo del grado de discapacidad.

Las empresas ordinarias que contraten ya sea de manera indefinida o temporal, los bonos no excederán nunca el 100% de la asignación pautada por el INSS y supondrán un límite del 60% del coste salarial al año relativo al tipo de contrato que se haya celebrado,

⁴⁶ Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. BOE, núm. 161, de 4 de julio de 2018. Recuperado <https://www.boe.es/boe/dias/2018/07/04/pdfs/BOE-A-2018-9268.pdf>

⁴⁷ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE, núm. 312, de 30/12/2006. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>



asimismo podrán concurrir otras ayudas de apoyo por las medidas establecidas para tal fin.

| COLECTIVOS | DESCRIPCIÓN | CUANTÍA ANUAL (en €) | | | DURACIÓN |
|---|--|---|---|-------------------------------|----------|
| Otros colectivos y situaciones especiales | Exclusión social | 600 | | | 4 años |
| | Victimas de violencia de género | 850 | | | |
| | Victimas de terrorismo | 1.500 | | | |
| | Personas con discapacidad (artículo 2.2) | Mujeres con discapacidad (artículo 2.2.3) | Personas mayores de 45 años con discapacidad (artículo 2.2.3) | Toda la vigencia del contrato | |
| En general (artículo 2.2.1) | 4.500 | 5.350 | 5.700 | | |
| En caso de discapacidad severa (artículo 2.2.2) | 5.100 | 5.950 | 6.300 | | |

Tabla 3. Bonificaciones a La Contratación Indefinida (Ley 43/2006)

Fuente: Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. (2016) Edición Obra Social “la Caixa” p. 44 [PDF File]

C. Otras normas con incentivos económicos a la contratación de personas con discapacidad.

La Ley 43/2006 además de incluir el “Programa de Fomento del Empleo”⁴⁸, se regula como medida para la contratación unas bonificaciones para los contratos a PCD, algunas de ellas son:

- RDL 18/2011⁴⁹, el cual se refiere a las medidas que: “regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la ONCE”.
- RD 290/2004, art. 12.1 b) Este artículo norma: “los enclaves laborales”⁵⁰ como forma de impulso para el empleo de las PCD.

⁴⁸ El Estado instaura una serie de disposiciones para promover la contratación de trabajadores que tienen dificultades especiales para obtener un trabajo o un empleo.

⁴⁹ Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli". BOE, núm. 279, de 19 de noviembre de 2011. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18132>

⁵⁰ Fundación Caser. (2020) “Se entiende por enclave laboral el contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo, calificado como tal, cuyo objeto es la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de



- Ley 45/2002, en su DA 9ª, aprueba un bono de: “100 por 100 de toda la cuota empresarial para los contratos de interinidad celebrados con personas con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal”.



empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. Recuperado de <https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/informacion-de-interes/incentivos-contratacion-laboral/enclaves-laborales>



Capítulo 3. ACCIONES SOCIALES Y ACCIONES POSITIVAS EN LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1 Centros Especiales de Empleo

Existen organismos encargados que son una medida alterna de ayuda, conformada por “Centros Especiales de Empleos”⁵¹ o puede darse el caso de que fundaciones cuyo objetivo es cumplir con la cuota de reserva que se entrega cada año, sirviendo como informe que contiene las acciones y los recursos de carácter financiero, según lo indicado en la norma RD 364/2005.

Estos Centros especiales poseen las siguientes características según el SEPE⁵²:

- Son establecidos por la Administración Pública.
- También pueden ser conformados por personas físicas o jurídicas, solo deben tener la capacidad legal de poder ser empresas.
- Las empresas que decidan formarlos pueden ser privadas o públicas.
- Pueden tener ánimo o no de lucro.
- Su desarrollo y trabajo está regulada por las mismas disposiciones que cualquier otra empresa.
- Debe estar debidamente inscrito y calificado por el SEPE.

3.2 Empleo con apoyo, enclaves laborales y ajustes razonables

A. Empleo con apoyo:

⁵¹ Gobierno de Navarra. (s.f.) “Cumplimiento de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad”. [Sitio oficial] Recuperado de <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Cumplimiento-de-la-cuota-de-reserva-en-favor-de-trabajadores-con-discapacidad>

⁵² Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021) “Centros Especiales de Empleo”. SEPE. [Sitio oficial] Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo,el%20mercado%20ordinario%20de%20trabajo>



El empleo con apoyo viene regulado en el RD 870/2007, de 2 de julio, como medida de fomento de empleo a PCD en el mercado ordinario de trabajo.

El empleo con apoyo nace en Estados Unidos en los años 80, debido a estudios realizados que reflejaban que muchas PCD que eran rechazadas por CEE por no ser consideradas aptas, pudiendo desarrollar la actividad laboral si se le otorgaba el apoyo que cada uno necesitaba, es decir, el apoyo es una necesidad individual y completamente diferente en cada caso. Con esa observación, se implantó el empleo con apoyo como un sistema eficaz para PCD en la inserción laboral sin quedarse excluido social y laboralmente. Este sistema fue extendiéndose posteriormente a otros países, utilizándose en ciertos tipos de capacidad.

Este tipo de apoyo destinado a personas con especiales dificultades para desarrollar una actividad laboral, puede ser un apoyo continuado, intermitente o puntual pudiendo acceder al mercado ordinario laboral, mantenerse y promocionarse, bajo una supervisión y un seguimiento que garanticen la inserción total de PCD.

En España el empleo con apoyo se inicia a finales de los años 80 con un proyecto dirigido a PCD intelectual, integrándolas en empresas ordinarias. A principios de los años 90 se funda la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) impulsando, difundiendo y fomentando esta nueva modalidad en España.

El informe del año 2017 del Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo de la ONCE (ODISMET)⁵³, analiza la tasa de actividad de las PCD del año 2015 y los datos obtenidos mostraban que 1 de 4 PCD era activa laboralmente, pero en PCD intelectual 1 de cada 5 era activa, poniendo de manifiesto que las barreras en la discapacidad intelectual para acceder al mercado de trabajo se acentuaban. Así el empleo con apoyo, genera un proceso fomentando la inserción laboral de este colectivo.

En España se considera un empleo protegido, como política activa de empleo para la inserción laboral de PCD. La puesta en marcha de este empleo con apoyo es a través de

⁵³<https://www.odismet.es/biblioteca-virtual/evaluacion-del-proyecto-empleo-con-apoyo-de-la-asociacion-adocu>



la proporción de soporte y ayuda necesaria ya sea dentro o fuera del sitio dónde desarrolle la actividad laboral. De esta forma, se ha iniciado un procedimiento integral que dirija el cambio del empleo protegido dónde la persona con discapacidad pueda ir desenvolviéndose en materias laborales hasta llegado el momento de trabajar en un empleo ordinario.

La figura importante del empleo con apoyo es el preparador laboral. El preparador laboral ayuda facilitando a la PCD a su desarrollo personal, social y laboral, su misión principal es contribuir a un proceso de aprendizaje con el fin de adquirir unas habilidades para la desempeñar adecuadamente la actividad laboral en un periodo de prácticas formativas que son previas a la contratación. Cada preparador laboral debe desarrollar una metodología diferente adaptándose a cada una de las PCD según el puesto a desempeñar, desarrollando sus capacidades y minimizando las dificultades insertando un aprendizaje especial con el objeto de las PCD puedan desenvolverse y realizar las tareas de otra manera.

Tanto el empleo con apoyo como el preparador repercuten en un desarrollo personal y en la vida independiente de las PCD intelectual, beneficiando a toda la sociedad en conjunto contribuyendo y al sostenimiento del estado del bienestar.

B. Ajustes razonables:

Cuando hablamos de Ajustes razonables, hablamos de la accesibilidad en un sentido amplio como derecho al entorno accesible, al desarrollo de la personalidad. Esta Accesibilidad universal se regulaba en la Ley 51/2003, de 2 diciembre, que se centraba en la no discriminación y la accesibilidad universal de las PCD. Esta normativa fue derogada y se incluye dentro de Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, como texto refundido de normativas de PCD.

En la Ley 51/2003, en su art. 2.c definía la Accesibilidad universal como principio que debían cumplir, entornos, bienes, procesos, servicios, productos, objetos, instrumentos en la que se presupone una estrategia de diseño para todos sin perjuicio que de los ajustes razonables que deban adoptarse. Este artículo se traslada a la Ley 1/2013, en el art. 2.k igual que estaba.



Con los ajustes razonables se pretende, la no discriminación por ser PCD en ningún ámbito garantizando un derecho en igualdad de condiciones.

Al respecto del ajuste razonable, la CPCD/ONU, señala lo siguiente:

“[...] se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”⁵⁴.

Podemos deducir de la anterior conceptualización que es un mecanismo que sirve para garantizar el derecho igualitario para aquellas personas que presenten algún tipo de discapacidad y estén inmersos en una circunstancia específica de carácter no justa.

Para que se pueda entender y concienciar de la importancia de los Ajustes razonables, se exponen unos ejemplos, una PCD auditiva trabajador en una fábrica, en caso de que un sistema de alarma anuncie de un incendio mediante el sonido de una alarma, para esta persona sufriría una discriminación ese sistema puesto que no garantizaría su seguridad, así mediante un sistema ya no solo con sonido de una alarma sino al mismo tiempo con alerta de luces, sería alertada de dicho peligro. Otro ejemplo, ante PCD visual es incapaz de ver una pantalla de cualquier máquina, para garantizar el derecho desde un Ajuste razonable, se instalan lectores braille para garantizar el uso por invidentes e incluso con baja visión. La tecnología como ordenadores o telefonía móvil, contemplan Ajustes razonables para personas invidentes e incluso personas con discapacidad auditiva.

Así con los Ajustes razonables unidos a la Accesibilidad universal se presta atención a los diferentes tipos de discapacidad.

⁵⁴ Naciones Unidas. (2006) “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. [Sitio oficial]. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>



3.3 Discriminación laboral

Para poder enfocar la conceptualización de este término, se definirá que es la discriminación. Es todo acto que viole, menoscabe, socave, la integridad y la dignidad de un ser humano. Ahora bien, con respecto al epígrafe que nos corresponde la CE en el art. 14 señala: “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”.

Esta norma contiene dos fundamentos, uno es “el principio de igualdad en la Ley” el cual señala que todos los ciudadanos españoles sin excepciones son iguales ante la Ley y el otro fundamento es el “ámbito de aplicación de la Ley” dónde específicamente está prohibida la discriminación por características propias, ya sean personales o sociales de los ciudadanos.

La no discriminación es un derecho universal consagrado en la “Carta de las Naciones Unidas”, donde se indica que nadie podrá ser objeto de discriminación por razones de edad, sexo, religión, raza o por presentar algún grado de discapacidad. Por lo tanto, en el estudio que hemos realizado, se observa que no se puede utilizar la discapacidad como condición particular que genere algún tipo de exclusión social.

En nuestro caso, la discriminación laboral es toda conducta dirigida a marcar una diferencia que menoscabe y denigre a una persona poseedora de una condición especial o por una discapacidad en su zona de trabajo o empleo, sin importar si el ámbito dónde esto ocurra sea privado o público.



En este sentido, se mencionarán diferentes tipos de discriminación en el entorno laboral⁵⁵:

| | | | |
|---------------------|---------------------------|-----------------------------|--|
| Directa e Indirecta | Por Embarazo o Maternidad | Por Acoso Sexual | Por Orden o Instrucción de Discriminar |
| Por Acción Positiva | Por Acoso Discriminatorio | Por Acoso por Razón de Sexo | Por Victimización |

La Discriminación directa, es aquella situación en la que una persona sufre un trato desfavorable por razón racial, religión, orientación sexual, discapacidad.

La Discriminación indirecta, es aquella situación que puede ocasionar una desventaja a una persona frente a otras por disposiciones legales, decisiones unilaterales, cláusulas contractuales en la que la desventaja frente a otras personas no responda a una finalidad legítima.

La Discriminación por embarazo o maternidad, es una posición desfavorable por razón de sexo.

El Acoso discriminatorio, es un tipo de discriminación en la cual se atenta contra la dignidad de la persona, con carácter intimidatorio y ofensivo. Se puede ocasionar mobbing mediante acoso psicológico.

El acoso sexual, atenta la dignidad de la persona degradando y ofendiendo es de naturaleza sexual, puede ser verbal o físico. Viene ligado también el Acoso por razón de sexo, las ofensas, la dignidad, intimidación con una persona de diferente sexo.

⁵⁵https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNjY2NLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUt-ckh1QaptWmJOcSoAnC6neTUAAAA=WKE



Orden o Instrucción de discriminar, situación en la que se discrimina a otra por un mandato expreso.

Victimización, es la represalia por haber denunciado una discriminación con trato desfavorable.

La Acción positiva, son aquellas medidas que enfrentan a este tipo de discriminaciones, para prevenirlas y no favorecer la discriminación en el entorno laboral.

El principal propósito para eliminar la discriminación laboral existente en nuestro País proviene de la diferencia tan marcada que existe en el ámbito de los empleos tales como el salario percibido entre hombres y mujeres por realizar la misma labor, al igual que por motivos de pertenecer a una raza determinada. La legislación que se ocupa de la discriminación laboral en España, la encabeza la Carta Magna, la LET, la LO 3/2007⁵⁶ y el RDL 1/2013.

3.4 Medidas de Acción Positiva

Estas medidas están previstas para garantizar que las personas tengan igualdad de oportunidades dentro del conglomerado diverso que abarca una sociedad. Se les conoce también como acciones afirmativas; fueron desarrolladas con el objeto de evitar e impedir cualquier tipo de discriminación, buscando el equilibrio laboral, social, jurídico entre otros. Así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se creó para la igualdad efectiva y la no discriminación entre hombres y mujeres. Como recoge el art. 11 de esta normativa en medidas de Acciones Positivas, tanto la CE como los poderes públicos deben corregir desigualdades adoptando las medidas necesarias.

En el ámbito de la discapacidad, el Texto Refundido del Real Decreto Legislativo 1/2013, en su art. 2.g también recoge las medidas de acción positiva, evitando esas desigualdades, esas discriminaciones a un colectivo vulnerable.

⁵⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, núm. 71, de 23/03/2007. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>



Es por ello, que estas acciones están destinadas a impulsar, promover y apoyar a los discriminados, incentivando a los empleadores a la utilización de la medida de acción positiva. Esta medida busca favorecer a intereses colectivos jamás individuales, característica que la separa del ajuste razonable. La acción positiva debe estar en permanente proceso de revisión para evaluar su efectividad que no es otra sino la de favorecer a aquellos sujetos de derecho más vulnerables dentro de la sociedad.





Capítulo 4. INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Como se ha comentado ut supra, sucintamente con la normativa Constitucional, las CCAA tienen asumidas unas competencias en materia de servicios sociales y asistencia a PCD. Este tipo de sinergia entre el Estado y las CCAA, cuando tratan las vías de inclusión laboral de PCD, viene regulada en el art. 148.1 20ª de nuestra Carta Magna y se concibe como la posible asunción por parte de las CCAA de ciertas competencias exclusivas que le son propias al haber asumido y recogido en los Estatutos autonómicos como asistencia social, gestión de servicios sociales en conjunto con Entidades Locales, Direcciones Provinciales e incluso el Imserso.

Estas normas de protección, se amplía a otros colectivos vulnerables, creando políticas activas y planes estratégicos de actuación con diferentes subvenciones y ayudas económicas muy distintas y variadas que promueven la no discriminación a estos colectivos, ya no solo en el ámbito de la discapacidad sino también promoviendo la inclusión social y también a otros colectivos de distinta naturaleza como colectivos de violencia de género e incluso jóvenes aplicando nuevas actuaciones para lograr aumentar la ocupación de población activa empleada y construir un mercado laboral de calidad y estable que pueda dar lugar en conjunto a beneficios a toda la comunidad.

No obstante, este tipo de competencias asumidas ha traído controversia en estas asunciones por parte de las CCAA de todo el país. Mientras que en el artículo 149 de la CE no contempla, que estas cuestiones de competencia de Servicios Sociales sean propias del Estado, puesto que tiene competencias distintas como tal el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Esta controversia, ha traído Sentencias del TC como la Sentencia 239/2002⁵⁷, de 11 de diciembre como conflictos positivos de competencia entre el Gobierno de la Nación frente a Decretos de la Junta de Andalucía donde se establecen ayudas económicas complementarias de carácter extraordinario, a aquellos beneficiarios pensionistas o bien

⁵⁷ <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/4775>



por jubilación o bien por invalidez en modalidad no contributiva. El Fallo de esta Sentencia fue desestimar esos conflictos positivos de competencia y declarar que la competencia de dicha controversia correspondía la Comunidad Autónoma.

Realmente la limitación competencial de las CCAA ha sido confusa y ha entendido que las competencias en materia de Servicios Sociales sean competencia asumida en las CCAA y aun así no cierra al Estado a que pueda cohabitar, pudiendo ser competencias compartidas en determinadas cuestiones en las medidas de Servicios Sociales, el problema es de un alcance jurídico de mucha relevancia.

En materia laboral, la Sentencia 40/2019⁵⁸, de 27 de marzo el Gobierno de la Generalitat de Cataluña presenta un recurso de inconstitucionalidad en concreto en ciertos preceptos sobre programas de activación para el empleo, puesto que no eran tampoco de competencia estatal, siendo la ejecución de dichos programas de asunción autonómica. Tanto los incentivos como los programas de activación para el empleo de cada una de las CCAA, con el objetivo de promover la contratación laboral, el TC y su doctrina hace mención que las CCAA tienen competencia asumida puesto que dichos programas e incentivos no eran temas laborales en sentido estricto y forman parte de las políticas activas de desarrollo económico, apoyo a la contratación laboral siempre que no sea competencia de la Seguridad Social porque sería competencia Estatal

En lo referido al análisis comparativo de las CCAA en materia de Servicios Sociales en la normativa laboral vigente, tiene por objeto una propuesta abierta que contribuye a un proceso y a la necesidad de conocer las normativas vigentes actuales y la evolución que han apreciado, con la finalidad de dar solución a necesidades sociales de las personas con discapacidad.

Para poder abordar el análisis socio laboral en las CCAA de PCD, la dificultad por la cantidad de fuentes, puesto que las normativas se vienen modificando ante la necesidad de la población, las entidades gestoras de este tipo de servicios, se nutren con asociaciones e incluso otras entidades, propiciando que este tipo de problemas se puedan ir subsanando,

⁵⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-6196>



desde la experiencia y gestionando dossiers, guías para mayor entendimiento de todas esas normativas. Decir también que hay muchas diferencias entre las distintas fuentes para valorar qué tipo de personas se contempla como PCD y por último la segmentación territorial, puesto que ya no sólo los Servicios Sociales de las CCAA, sino Diputaciones, entidades Locales como Ayuntamientos vienen prestando diferentes tipos de Servicios Sociales. Se han utilizado como fuentes de información, los textos normativos con las competencias asumidas como fuentes primarias, las normativas de servicios sociales vigentes en este momento, modificaciones, Decretos, Planes Estratégicos de Choque, información facilitada a través de 012 de atención a la ciudadanía de las diferentes CCAA además de información complementaria de las páginas web donde han remitido, así como los planes estratégicos desarrollados por cada una, servicios que realizan y recursos empleados en materia de Servicios Sociales.

Si bien es cierto que la pandemia ha marcado contundentemente el tema laboral destruyendo puestos de trabajo elevando el desempleo obligando a los Poderes Públicos a desarrollar unos planes estratégicos, de choque o de actuación ante este elevado desempleo que han sufrido las PCD.

Tras las crisis económicas habidas y actuales, sobre todo con la pandemia del Covid-19 los Servicios Sociales sufren un incremento de demanda por la ciudadanía mientras que están sometidos a unas revisiones y repartos financieros produciendo unas reducciones en los recursos que estos disponen. Se ha ido comprobando los problemas estructurales que se fueron configurando en nuestro país desde la transición y es que muchas veces el carácter discrecional y sus acciones deberían de ser revisadas.

Las políticas sociales de igualdad, jurídicas, técnicas y administrativas de las CCAA, son las que se consideran el Derecho a los servicios sociales contribuyendo al bienestar social como derecho subjetivo de los ciudadanos que los poderes públicos deben de promocionar conforme a los artículos 49 y 50 de la CE.

Estos procesos de políticas sociales y configuración de los Servicios Sociales en España empiezan a emerger tras el periodo de transición en las CCAA de España, muchas



de ellas emparentadas entre sí, con procesos equivalentes e incluso equiparables a países de nuestro entorno⁵⁹.

Los Derechos Sociales se pueden asociar a los derechos humanos, pues tanto los unos como los otros aportan un enfoque de necesidad a favor de los colectivos desfavorecidos como la dependencia, como una necesidad básica fundamental y universal que muestran la vulnerabilidad del ser humano, sufriendo un daño irreparable si no se satisfacen ciertas necesidades.

El carácter prestacional de los Derechos sociales, derivan de la demanda de necesidades sociales como necesidad social universal, como un modelo de derecho social tanto exigible como justiciable amparado en los derechos humanos. Este tipo de carácter prestacional promueven y protegen la integración como la autonomía de aquellos colectivos vulnerables con la finalidad de la igualdad en la educación, sanidad, empleo y la garantía de unos ingresos mínimos.

En la década de los 80 se produce la crisis del bienestar, que responden a una necesidad de los ciudadanos. Se instala un modelo socio-económico ya no sólo en España sino también en todos los países de nuestro entorno. Se observa que se produce una crisis del bienestar condicionada por tres factores, el primero es la crisis financiera por gastos, costes sanitarios, coberturas, compra de nueva tecnología, envejecimiento de la población, insuficiencia en las técnicas de gestión y organización de la asistencia sanitaria. Con esta crisis del bienestar nacen las carteras de servicios sociales, competencias que asumen las CCAA.

Los Servicios Sociales Comunitarios de cada una de las CCAA, son de ámbito autonómico referidos al territorio y a una determinada población, siendo el punto de acceso y el primer nivel de intervención de los Servicios Sociales de cada comunidad. Estos servicios Sociales, en la mayoría de CCAA los dividen en servicios sociales básicos y especializados.

⁵⁹ <http://www.sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1400662339-E3.pdf>



Las Carteras de Servicios Sociales de las CCAA, son aquellas que recogen prestaciones, tanto de ámbito autonómico como de Entidades Locales, donde se recoge una base que se puede mejorar o incluso ampliar o ser completadas, las Carteras de Servicios Sociales de las CCAA ya que tienen un ámbito general en todo el territorio autonómico. Las Carteras están compuestas por un articulado donde quedan recogidas prestaciones algunas garantizadas otras no, donde suelen quedar agrupadas por diferentes áreas como atención a personas mayores, atención con personas con discapacidad que suelen separar a personas con discapacidad severa e incluso enfermedades mentales, incluyen también atención a la dependencia, al menor y a víctimas de violencia de género, todas las Carteras suele estar enfocadas en colectivos vulnerables. También queda recogido en su articulado y disposiciones las prestaciones, objeto de estas, quien pueden ser las personas beneficiarias, los requisitos de acceso a dichas prestaciones, el periodo que permanecen abiertos, cuantías que se pueden percibir, plazo de concesión.

Ante las diferentes normativas de las CCAA, la cantidad de modificaciones muchas veces de difícil búsqueda e incluso derogaciones por nuevas disposiciones con mismo rango de Ley, llama la atención que tan solo 4 CCAA, como la Comunidad Foral Navarra Ley 15/2006, de 14 de diciembre, Extremadura Ley 14/2015, de 9 de abril, la Comunidad Valenciana Ley 3/2019, de 18 de febrero y las Islas Canarias Ley 16/2019, de 18 de febrero, han optado por derogar una Ley anterior en vez de modificar y parchear artículos ante la cantidad de disposiciones posteriores que se encuentran de cada Ley de una misma CCAA.

Y, sin embargo, las Ciudades de Ceuta y Melilla carecen de competencia exclusiva en materia de Servicios Sociales siendo las competencias estatales en disciplinas de personas mayores y discapacidad de ámbito estatal.

Las primeras normativas de Servicios Sociales constituyen una primera línea de servicios por parte de la Administración, pero también con la aprobación de Leyes de Régimen Local⁶⁰ reconoce ya no sólo a la Administración Autonómica, sino a los

⁶⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-5392>



Ayuntamientos de más de 20.000 habitantes, como a las Diputaciones Provinciales a cooperar a la implantación de estos servicios sociales cooperando entre sí y con el fin de institucionalizarlos como sistema de protección social⁶¹.

El asociacionismo en España, ha resultado un papel fundamental para las PCD, desde asociaciones y fundaciones creando CEE, los cuales han sido los encargados de la integración en el mercado laboral de las PCD. Estos centros sociales de economía debido al volumen que han generado de empleo, ya no solo empleo temporal sino como empleo estable a personas con especiales dificultades de inserción laboral en tiempos de crisis. Su misión principal es la inserción desde una perspectiva social, mejorando la empleabilidad de este colectivo.



⁶¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-10499>



LEYES DE SERVICIOS SOCIALES DE LAS CCAA ESPAÑOLAS

| | | | |
|----------------------------|---------------------------------------|---|---|
| ANDALUCÍA: | Ley 9/2016, de 27 de diciembre | → | última modificación mediante Decreto-ley 24/2020, de 22 de septiembre |
| ARAGÓN: | Ley 5/2009, de 30 de junio | → | última modificación mediante Ley 11/2016, de 15 de diciembre |
| ASTURIAS: | Ley 1/2003, de 24 de febrero | → | última modificación mediante Ley 4/2019, de 15 de marzo |
| BALEARES: | Ley 4/2009, de 11 de junio | → | última modificación mediante Decreto-ley 1/2021, de 25 de enero |
| CANARIAS: | Ley 16/2019, de 2 de mayo | → | Esta nueva Ley deroga la anterior Ley 9/1987, de 28 de abril |
| CANTABRIA: | Ley 2/2007, de 27 de marzo | → | última modificación mediante Ley 12/2020, de 28 de diciembre |
| CASTILLA LA MANCHA: | Ley 14/2010, de 16 de diciembre | → | última modificación mediante Ley 1/2020, de 3 de febrero |
| CASTILLA Y LEÓN: | Ley 16/2010, de 21 de diciembre | → | última modificación mediante Ley 3/2020, de 14 de diciembre |
| CATALUÑA: | Ley 12/2007, de 11 de octubre | → | última modificación mediante Ley 5/2020, de 29 de abril |
| COM. VALENCIANA: | Ley 3/2019, de 18 de febrero | → | Esta nueva Ley deroga la anterior Ley 5/1997, de 25 de junio |
| EXTREMADURA: | Ley 14/2015, de 9 de abril | → | Esta nueva Ley deroga la anterior Ley 5/1987, de 23 de abril |
| GALICIA: | Ley 13/2008, de 3 de diciembre | → | última modificación mediante Ley 5/2021, de 2 de febrero |
| LA RIOJA: | Ley 7/2009, de 22 de diciembre | → | última modificación mediante Ley 2/2021, de 29 de enero |
| MADRID: | Ley 11/2003, de 14 de abril | → | última modificación mediante Ley 1/2015, de 24 de febrero |
| MURCIA: | Ley 3/2003, de 10 de abril | → | última modificación mediante Ley 5/2016, de 2 de mayo |
| NAVARRA: | Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre | → | Esta nueva Ley deroga la anterior Ley Foral 14/1983, de 30 de marzo |
| PAÍS VASCO: | Ley 12/2008, de 5 de diciembre | → | última modificación mediante Ley 7/2012, de 23 de abril |

Los Planes Estratégicos en las CCAA, han sido una nueva modalidad que dirigen una serie de acciones muy medidas, en las que en el año 2021, han publicado la mayoría de las CCAA.

4.1 Andalucía

En la Comunidad de Andalucía, la formulación del Plan de Empleo de Personas con Discapacidad que se aprobó mediante acuerdo el 9 de octubre de 2018, creado por la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo denominado PEPDA (2019 - 2023) publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) Número 199 - lunes, 15



de octubre de 2018, en la página 131⁶². Este acuerdo de Gobierno andaluz recoge el mandato de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre de los Derechos y Atención a las personas con Discapacidad en Andalucía, estableciendo la obligatoriedad de una aprobación de un Plan de Empleo para este colectivo. Su objetivo, es fomentar y desarrollar la inserción laboral, eliminando barreras como la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral. El Plan entre otras medidas impulsa el emprendimiento, el autoempleo y el cooperativismo, fomento de acceso a la vivienda bien en propiedad o de alquiler, mejora del nivel formativo y educativo. Si bien es cierto, que esta CCAA ha aprobado otros planes de acción integral para PCD.

La Comunidad de Andalucía, no ha publicado como han hecho otras CCAA nuevas subvenciones, simplemente ha prorrogado las que había, como por ejemplo incentivos por creación de empleo indefinido por CEE, ayudas o incentivos al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por PCD en CEE, incentivos dirigidos a la adaptación y eliminación de barreras en CEE⁶³.

En materia de ayudas a empresas ordinarias que quieran contratar a PCD, encontramos incentivos a la creación de empleo⁶⁴, adaptación del puesto de trabajo⁶⁵ y empleo con apoyo⁶⁶ que han sido también prorrogadas.

Los índices de contratación y desempleo de este colectivo, nos lo ofrece Argos, que es el Observatorio del Mercado de Trabajo en Andalucía del Servicio Andaluz de Empleo⁶⁷

⁶² https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/BOJA18-199-00003-16700-01_00143973.pdf

⁶³ <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/servicios/procedimientos/detalle/10442/datos-basicos.html>

⁶⁴ <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/servicios/procedimientos/detalle/10442/datos-basicos.html>

⁶⁵ <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/10456/datos-basicos.html>

⁶⁶ <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/servicios/procedimientos/detalle/10982/datos-basicos.html>

⁶⁷ <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do;jsessionid=A62F5859E8050B0069705EF7A78C01E6.argos01?accion=buscarInformes&tipoInforme=19&anyo=2021&mes=3>



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo

SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO



1. Andalucía

Marzo de 2021

1.1 Contratos registrados a personas con discapacidad por tipo de contrato y sexo

| Duración del contrato | Tipo de contrato | HOMBRE | MUJER | Total |
|-----------------------|--|--------------|--------------|--------------|
| INDEFINIDO | Indefinido ordinario | 49 | 23 | 72 |
| | Minusválido | 39 | 21 | 60 |
| | Conversiones en indefinido | 231 | 110 | 341 |
| | Total | 319 | 154 | 473 |
| TEMPORAL | Obra y servicio | 1.373 | 623 | 1.996 |
| | Eventual | 941 | 464 | 1.405 |
| | Interinidad | 219 | 232 | 451 |
| | Temporal Minusválido | 130 | 72 | 202 |
| | Relevo | 3 | 1 | 4 |
| | Jubilación parcial | 2 | 1 | 3 |
| | Sustitución Jubilación | 0 | 0 | 0 |
| | Prácticas | 3 | 0 | 3 |
| | Formación | 1 | 2 | 3 |
| | Otros | 2 | 0 | 2 |
| | Adscripciones en colaboración social | 0 | 0 | 0 |
| | Personal investigador predoctoral en formación | 0 | 0 | 0 |
| | Total | 2.674 | 1.395 | 4.069 |
| Total | 2.993 | 1.549 | 4.542 | |

1. Andalucía

Marzo de 2021

1.10 Paro Registrado de personas con discapacidad por grupo de edad, sector de actividad y sexo

| Grupo de Edad | Sector | HOMBRE | MUJER | Total |
|--------------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|
| MENOR DE 25 AÑOS | AGRICULTURA Y PESCA | 102 | 20 | 122 |
| | CONSTRUCCION | 29 | 8 | 37 |
| | INDUSTRIA | 26 | 15 | 41 |
| | SERVICIOS | 457 | 266 | 723 |
| | SIN EMPLEO ANTERIOR | 1.098 | 672 | 1.770 |
| ENTRE 25 Y 44 AÑOS | AGRICULTURA Y PESCA | 541 | 239 | 780 |
| | CONSTRUCCION | 496 | 105 | 601 |
| | INDUSTRIA | 353 | 188 | 541 |
| | SERVICIOS | 4.707 | 4.599 | 9.306 |
| | SIN EMPLEO ANTERIOR | 1.421 | 1.175 | 2.596 |
| 45 O MÁS AÑOS | AGRICULTURA Y PESCA | 616 | 475 | 1.091 |
| | CONSTRUCCION | 1.100 | 265 | 1.365 |
| | INDUSTRIA | 510 | 455 | 965 |
| | SERVICIOS | 5.379 | 8.673 | 14.052 |
| | SIN EMPLEO ANTERIOR | 440 | 1.246 | 1.686 |
| Total | | 17.275 | 18.401 | 35.676 |



En cuanto al cupo de reserva de puestos de trabajo para PCD en empleo público, a partir de la Ley 4/2017 de los Derechos y la Atención a las PCD en Andalucía se reserva un cupo no inferior al 10% del número de plazas, destinándose por primera vez un 1% para personas con discapacidad con enfermedad mental. La reserva del 5% para cursos de formación para el empleo que estén organizados por la Junta de Andalucía, y este mismo porcentaje para programas de escuelas taller casas de oficio y talleres de empleo. En los CEE, que ofrecen trabajo a PCD el cupo es al menos de un 70% para PCD. En el empleo ordinario la cuota se establece conforme al número de trabajadores de 50 o más sobre la plantilla total de la empresa al 2% de PCD.

En cuanto a la lectura fácil, la misma Ley 4/2017 ha puesto a disposición de los ciudadanos e incluso otros colectivos como la violencia de género, los Centros de Valoración y Orientación folletos sobre ellos y tramitación en lectura fácil adaptadas a entender fácilmente las leyes publicadas por la administración para la mejora de accesibilidad para personas con dificultades de comprensión⁶⁸.

4.2 Aragón

En la CCAA de Aragón, contempla la Ley 5/2019, de 21 de marzo de Derechos y garantías de personas con discapacidad, promueve el respeto a la diversidad desde el reconocimiento del valor de las personas con capacidades diferentes. Al igual que en la CCAA de Andalucía establecen unas políticas de inserción laboral a PCD, mediante herramientas y recursos adaptados a las necesidades concretas y al tipo de discapacidad que se presente, hacen también especial atención a las personas con discapacidad intelectual.

En el Decreto 173/2016, de 22 de noviembre, del Gobierno de Aragón, vienen aprobados los Estatutos del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) con las competencias asumidas por el Gobierno de Aragón en materia de Servicios Sociales. Este Decreto fue modificado por otro Decreto 166/2017, de 31 de octubre del Gobierno de Aragón asumiendo nuevas funciones como la inclusión social, gestión de Red de Centros

⁶⁸ https://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadpoliticasocialesyconciliacion/areas/discapacidad/paginas/Lectura_Facil.html



y Fomentos de iniciativa social, gestión y concesión de subvenciones a colectivos como víctimas de violencia por el Instituto Aragonés de la Mujer, coordinación de equipos interdisciplinares de los Centros de Atención a la Discapacidad, programas de Hogar de Personas Mayores, Dependencia. Este año, el Decreto 52/2021, de 7 de abril, del Gobierno de Aragón modifica otra vez el Decreto 173/2016, y se aprueban los Estatutos del IASS⁶⁹.

El IASS dentro de las ayudas a las PCD ofrece un servicio de acompañamiento a los itinerarios individualizados de inserción social y laboral. Esta ayuda cofinanciada por el Fondo Social Europeo adapta las necesidades para el acceso a la inclusión activa orientadas a medidas personales, culturales, residenciales y económicas.

En el Boletín Oficial de Aragón (BOA), en fecha 18/01/2021 boletín número 10, se publica de la Orden EPE/1432/2020, de 29 de diciembre, convocatoria para el año 2021 de las subvenciones reguladas en la Orden EIE/282/2016, de 17 de marzo, donde vienen reguladas las bases para la concesión de subvenciones destinadas a fomentar la integración laboral de personas con discapacidad en los CEE.

También está publicada una Orden CDS/345/2019, de 9 de abril, que entre otros derechos y garantías de PCD da a conocer el documento de lectura fácil de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de Derechos y Garantías de personas con discapacidad.

En el INAEM (Instituto Aragonés de Empleo), presenta 3 líneas de ayudas a la contratación de empleo y calidad para varios colectivos como jóvenes, PCD y otros colectivos vulnerables. El INAEM viene recogiendo la regulación y gestión del fomento de la contratación de las PCD en el mercado ordinario de trabajo concediendo subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores con discapacidad, si, los contratos temporales, en prácticas, en formación y aprendizaje se transforman en indefinidos, contratos temporales, adaptaciones del puesto de trabajo, contratación indefinida de trabajadores procedentes de enclaves laborales. Las líneas de subvención destinadas a fomentar la contratación de PCD en el mercado ordinario, a fecha del 13 de

⁶⁹ https://www.aragon.es/documents/20127/6523422/20210422_estatutosIASS.pdf/3211e6cb-35f4-c87f-0004-a9640f3af418?t=1619087748748



mayo de 2021 de momento no han sido publicadas y las que tienen están fuera de plazo puesto que pertenecen al año 2020 y como última fecha de presentación 03/11/2020⁷⁰.

Las únicas ayudas a personas con discapacidad publicadas han sido para PCD con dependencia, publicadas en el Boletín Oficial de Aragón número 101, de fecha 11/05/2021.

La cuota de reserva del empleo público se establece al 7%, del total de plazas ofertadas para PCD y el 1% para personas con discapacidad mental. Aquí son pioneros en la inclusión puesto que en el Decreto 296/2015, de 4 de noviembre del Gobierno de Aragón se establecen medidas de convocatorias singulares para dicho colectivo.

El Plan Estratégico de Servicios Sociales de Aragón 2017-2020, fue el segundo plan publicado por esta CCAA y a fecha 13/05/2021 todavía no tienen publicado ninguno.

En cuanto a la cuota de reserva en empleo ordinario y en empleo público, en empresas de 50 o más trabajadores estarán obligadas a emplear al menos el 2% de PCD, salvo convenio colectivo, voluntad del empresario siempre que se apliquen las medidas alternativas destinadas al efecto. En el empleo público deberá hacerse reserva del 7% del total de las plazas según lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, donde queda aprobado el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y Ley 30/1984 de la Función Pública.

En el empleo protegido de los enclaves laborales, se regula que los trabajadores con dificultades para el acceso ordinario sea el 60% como mínimo.

Muy destacable en consideración laboral en las personas con discapacidad, en la CCAA de Aragón ha sido la, *“ORDEN EIE/933/2019, de 26 de julio, por la que se modifican cuatro órdenes del Departamento de Economía, Industria y Empleo, reguladoras de diversos programas de promoción del empleo, al objeto de delimitar la consideración de persona con discapacidad a tener en cuenta en la aplicación de*

⁷⁰ <https://inaem.aragon.es/ayudas-y-sbvenciones/sbvenciones-destinadas-fomentar-la-contratacion-de-las-personas-con>



diferentes medidas de fomento de empleo, conforme a lo resuelto en unificación de doctrina por las Sentencias 992, 993 y 994 del año 2018 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo” publicado en el BOA número 154, en fecha 07/08/2019. La Sala Cuarta del Tribunal Supremo dictó tres sentencias, con un intento de unificación de doctrina en las que declaró ultra vires el artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad, confirmando su inaplicación. Y para el Tribunal la consideración de persona con discapacidad no debe de hacer mención a todos los pensionistas de la Seguridad Social por incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez o pensionistas de clases pasivas, consolidan que dicho artículo incurre en exceso de delegación, con lo cual no pueden considerarse incluidos en los programas de fomento del empleo protegido como en los CEE, así la condición de persona con discapacidad deberá certificarse mediante tarjeta que acredite el grado reconocido igual o superior al 33%. Las medidas de empleo y políticas activas del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, establece ese fomento al empleo de las PCD, si bien la doctrina del Tribunal Supremo a los pensionistas de incapacidad permanente, el art. 4.2 RDLeg. 1/2013 atribuye al menos el grado del 33% jurídicamente, sin embargo la doctrina judicial es distinta habiendo una concurrencia de contradicción. En el art. 4.2 del RDLeg. 1/2013 no respectó el contenido del art. 1 de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que ratificó lo regulado en el art. 2.1 de la Ley 51/2003, lo regulado en dicho artículo fue sustituido por “a los efectos de esta ley” por la de “a todos los efectos” en el Texto Refundido 1/2013, haciendo constar el “(...) Constituye una evidente alteración del mandato legislativo que modifica de manera esencial el texto que debía refundir, hasta el extremo de que su aplicación conduciría a una interpretación contraria a la mantenida hasta ahora por el Tribunal Supremo conforme al contenido de la norma que el legislador no ha querido variar”. Así la doctrina del TS sigue firme en que incurre el art. 4.2 del RDLeg. 1/2013 en exceso de delegación legislativa.

Si bien es cierto, que el legislador su función es establecer el orden social, donde participan ambas Cámaras en el procedimiento de aprobación de leyes del Estado, siendo libres en el ejercicio de sus funciones y el orden Constitucional, intentando unir interpretaciones jurisprudenciales.



La dispersión normativa, la contradicción en la doctrina vuelven a aparecer en el Real Decreto 1414/2016, de 1 de diciembre, en donde se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003 puesto que en su art.1.1 comprende quienes son las PCD, *“tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento”* y en el art. 1.2 *“Se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento: a) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez. b) Los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.”*

En este caso, el Alto Tribunal creo que confunde su doctrina, discriminando a incapaces en cuanto si al título acreditativo es de un organismo como el INSS por una enfermedad sobrevenida estando en situación activa laboralmente o de otros organismos como los Centros de Valoración y Orientación de la Discapacidad de la provincia donde se resida. ¿No tiene acaso valor un título acreditativo del INSS, que proviene de un Ministerio de competencia nacional?. Los instrumentos normativos de PCD, como la Convención de la ONU no define la discapacidad entre grados dentro de un baremo, se incumpliría dicha Convención por “discriminación por motivos de discapacidad” la distinción, exclusión o restricción, obstaculizando el derecho del ejercicio en igualdad de condiciones impidiendo la participación plena y efectiva de los incapacitados.

El Instituto aragonés de estadística emitió un comunicado en fecha 16 de diciembre de 2020, con una estadística del año 2019 de las PCD en edad de trabajar, esto es de los 16 a los 64 años en dicha comunidad. Esta estadística pudo comprobar que el 40% de las PCD en la CCAA de Aragón eran activas, frente al 34% de la población nacional.



En el año 2019 había, en Aragón, 45.200 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supone el 5,4% de la población total en edad laboral en nuestra comunidad.

Relación con la actividad según la discapacidad. Año 2019

Unidad: Miles de personas (de 16 a 64 años).

| | Aragón | | | España | | |
|-----------|--------|---------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|---------------------------|
| | Total | Personas sin discapacidad | Personas con discapacidad | Total | Personas sin discapacidad | Personas con discapacidad |
| Total | 831,9 | 786,7 | 45,2 | 30.419,3 | 28.542,4 | 1.876,9 |
| Activos | 646,9 | 628,8 | 18,1 | 22.803,5 | 22.164,9 | 638,6 |
| Inactivos | 185,0 | 157,9 | 27,1 | 7.615,8 | 6.377,5 | 1.238,4 |

En Aragón en el año 2019 el 40% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos, en España únicamente el 34%.

Tasa de actividad. Año 2019.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

¹ Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% y asimilados (según el RD Legislativo 1/2013).

4.3 Principado de Asturias

El Principado de Asturias, en su Boletín Oficial (BOPA) número 123 de 28 de mayo de 2016, se aprueba por Resolución las base reguladoras de las ayudas a la contratación de PCD.

El Servicio Público de Empleo del principado de Asturias, por medio de la Resolución de 4 de julio de 2019 procede a la apertura del plazo de solicitudes a empresas por la contratación indefinida de PCD en la convocatoria 2019-2021⁷¹.

Los Servicios Sociales de Asturias, se publican a través de una web llamada socialasturias.es y se han publicado las mismas ayudas individuales a la dependencia de PCD que en Aragón, publicado en el BOPA número 77 de 23 de abril del 2021.⁷²

En cuestión a la cuota de reserva, el Principado de Asturias emite al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

⁷¹ https://tramita.asturias.es/sta/docs/GetDocumentServlet?CUD=13065474474143346004&HASH_CUD=7406f164973b1b4eb6694c0fabdca518184245c7&APP_CODE=STA

⁷² <https://sede.asturias.es/bopa/2021/04/23/2021-03890.pdf>



(Artículo 42) estableciendo igual que en otras CCAA, la obligatoriedad de contratar PCD en empresas públicas o privadas fijando la cuantía de al menos el 2% cuando empleen a 50 trabajadores o más. La cuota de reserva en el empleo público no será inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas como mínimo y al menos el 2% de las plazas ofertadas sean cubiertas por personas con discapacidad intelectual.

En todas las CCAA, se fomenta la contratación de PCD y en ellas se contemplan medidas excepcionales para aquellas empresas públicas o privadas pudieran quedar exentas de la obligación de contratación de PCD, son las mismas en todas las CCAA, cuando tras la realización de todas las gestiones necesarias no hubiera PCD que estuvieran interesados en la oferta; por motivos de carácter organizativo, productivo, técnico o económico determinen dificultar para la empleabilidad de PCD.

Las medidas excepcionales conforme lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el art. 82.3, aprobado por el RDLeg 1/995 de 24 de marzo, así también a tenor del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril donde se recoge estas medidas alternativas con carácter excepcional tienen sus medidas alternativas como contratos mercantiles o civiles con un CEE, trabajador autónomo para suministro de materias primas, maquinarias o bienes necesarios para la actividad de la empresa, e incluso prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad de la empresa.

Cuando existan cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico, debidamente acreditadas, que determinen dificultades para incorporar a la empresa trabajadores con discapacidad.

La normativa Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, permite las siguientes medidas alternativas a las excepciones:

1. Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier tipo de bienes necesarios para la actividad de la empresa.
2. Contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad de la empresa.



3. Donaciones y acciones de patrocinio de carácter monetario en actividades que desarrollen la inserción laboral y creación de empleo de PCD.

4. O bien la constitución de un enclave laboral con un CEE mediante un contrato conforme lo establecido en el Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

Las ayudas que el Principado de Asturias ha estado subvencionando son las mismas que en otras CCAA. En empleo ordinario se subvenciona el contrato de trabajo indefinido para PCD, los contratos indefinidos procedentes de enclaves laborales, los contratos temporales de fomento de empleo para PCD, los contratos para la formación y el aprendizaje de PCD, contrato de trabajo en prácticas, los contratos de interinidad para sustituir bajas de IT de trabajadores con discapacidad, transformación de contratos de temporal a indefinido.

En el empleo protegido de los CEE, al menos el 70% de la plantilla deben de tener algún tipo de discapacidad. No tienen publicado ningún plan estratégico.

4.4 Islas Baleares

En las Islas Baleares en el año 2016, mediante Decreto 66/2016, de 18 de noviembre de 2016, se aprueba la Cartera Básica de Servicios Sociales de las Illes Balears 2017-2020 y se establecen principios generales para carteras insulares y locales.

Tienen un Plan Estratégico de Servicios Sociales del 2017 al 2021 presentado por la Consejería, en abril de 2017, que junto con el Plan de Choque para la ocupación 2020 – 2021 trata de definir políticas activas para la inserción y hacer frente a la situación derivada de la crisis sanitaria del Covid-19. Este plan de choque es necesario para los colectivos más vulnerables y crear unas líneas estratégicas donde incluye parados de larga duración, jóvenes, violencia de género, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión social.

Para estos colectivos el fomento del empleo viene dado por un paquete de ayudas que combinan formación y trabajo remunerado, subvenciones sin ánimo de lucro a la orientación de PCD en concreto intelectual, mental y sensorial.



El Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB) permite llegar a un porcentaje de población más amplio, con especial atención a los colectivos con mayores dificultades de inserción y riesgo de exclusión.

La parte laboral está transferida a los diferentes Consells Insulars de cada una de las islas que componen la CCAA Balear, Mallorca, Menorca, Ibiza y Formentera.

Las ayudas para mantener en los CEE los puestos de trabajo para PCD, adaptación al puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, los dividen en programas como la financiación parcial de costes salariales de PCD empleadas en CEE, otro de los programas hace referencia a la discapacidad mental o intelectual con un porcentaje de grado igual o superior al 33% y las personas con discapacidad física o sensorial con grado igual o superior al 65% conforme al art. 4 a) de la Ley 3/2018, de 29 de mayo del tercer sector de acción social, del tercer sector del programa de acción social. Otro programa financiación parcial costes salariales de PCD que prestan servicios en el resto de Centros Especiales de Ocupación. Otro programa son las ayudas destinadas a la adaptación de puestos de trabajo y a la eliminación de barreras arquitectónicas.

Tan solo hay publicado cursos que regulan el Plan de Formación para personas con diversidad funcional, en el BOIB número 19, de 13 de febrero de 2021, fascículo 24 – Sección II Página 4767⁷³.

La única convocatoria de subvención abierta por plazo es la convocatoria 2015-2017, para la formación de colectivos vulnerables para el mercado laboral, donde incluye la discapacidad. Sigue abierto el plazo⁷⁴.

Hay una convocatoria del SOIB, para conceder subvenciones para ejecutar un plan dual de inserción a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social que se basa

⁷³ <https://www.caib.es/seucaib/ca/200/persones/tramites/tramite/3343843>

⁷⁴ <https://www.caib.es/seucaib/ca/tramites/tramite/2483781>



en un régimen de ocupación y actividades formativas recibidas en un sistema de formación profesional para el periodo 2021-2024⁷⁵.

4.5 Islas Canarias

En la CCAA de Canarias en el año 2017 se elevó por trámite de urgencia un Anteproyecto de Ley de Servicios Sociales de Canarias desde el Consejo de Gobierno al Consejo Consultivo para dictamen. Este anteproyecto fue aprobado y publicado en el BOE, quedando regulado en la Ley 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales de Canarias.

En el 2020, publicaron un informe sobre la inclusión social y de empleo de las PCD y la situación de las políticas públicas de discapacidad en Canarias, donde analizan ya no solo el empleo sino también el salario de las PCD, comprobando la tasa de actividad de este colectivo es muy baja, siendo el 27,4%.

El Observatorio Canario de empleo (OBECAN), emitió y publicó un informe sobre el mercado de Trabajo de las PCD, cuyos resultados en el 2018 mostraba un notable aumento de los contratos registrados, siendo de 5.095, lo que refiere a un 0,59% del total de los contratos registrados en Canarias, siendo el 41,4% mujeres las que fueron insertadas laboralmente.

En el mismo informe se pudo concretar que las PCD se insertan en el mercado laboral a una edad más tardía y que los niveles formativos eran inferiores a la población en general, así han sido contratados por empresas del Sector Servicio como comercio y hostelería desarrollando ocupaciones elementales puesto que además en Canarias genera mucho empleo. Mientras que categorías como técnicos, directivos por los niveles de formación es una representación ínfima entre las PCD.

Las subvenciones para la contratación en la empresa ordinaria, como la subvención por la contratación indefinida de personas con discapacidad en la empresa ordinaria como

⁷⁵ <https://www.caib.es/seucaib/es/tramites/tramite/4371049>



también, la subvención para la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal de personas con discapacidad en la empresa ordinaria ambas están abiertas, siendo actualizada la anterior a fecha 15 de febrero de 2021⁷⁶.

La Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo asume las políticas activas de empleo en la CCAA de Canarias, existiendo un programa de adquisición de experiencia laboral relativas al apoyo de desarrollo local junto con Corporaciones locales de Canarias, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro, financiando la contratación de los costes salariales de todos los demandantes de empleo, donde engloban colectivos como PCD, mujeres o desempleados de larga duración mayores de 25 años. Para este programa hay una preselección de participantes y criterios, dando a estos colectivos por sus características especiales de alto desempleo por las dificultades en la inserción, reservándose el 10% de los puestos de trabajo.

El 23 de abril de este año 2021, ha sido publicado en el BOCA la Resolución del 11 de marzo de 2021 en la que se aprueba la Estrategia Canaria de Apoyo Activo al Empleo (ECAE) 2021-2024 proponiendo una “hoja de ruta para su modernización”⁷⁷.

Cupo de reserva canario, es el mismo que en la mayoría. Con 50 trabajadores o más estarían obligados a contratar al menos al 2% de trabajadores con discapacidad.

Entre las mismas encontramos la excepcionalidad para no poder contratar a personas por discapacidad por diferentes ámbitos y las mismas medidas alternativas.

En cuestión de ese cómputo del 2%, regulado en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, con el fin de cuantificar el 2%, se obtendrá el promedio de los trabajadores de la totalidad de los centros de trabajo incluyendo los contratos a tiempo parcial con unas reglas que contemplan los contratos de duración superior a un año y los trabajadores fijos en plantilla. Y por otro lado, los empleados en los que sus contratos no sean superior al

⁷⁶https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_web_sce_empleo_contratacion_indefinida_adaptacion_puesto_trabajo

⁷⁷[http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/noticias/contenidos_noticias_Estrategia%20Canaria%20de%20Apoyo%20Activo%20al%20Empleo%20\(ECAE\)%202021-2024](http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/noticias/contenidos_noticias_Estrategia%20Canaria%20de%20Apoyo%20Activo%20al%20Empleo%20(ECAE)%202021-2024)



año que éstos computarán, conforme a los días trabajados, incluyendo descanso semanal, festivos, vacaciones anuales.

La cuota de reserva de PCD en el empleo público, es de al menos un 7% en relación al número total de plazas anuales ofertadas

4.6 Cantabria

En Cantabria los Servicios Sociales vienen regulados en la Ley de Cantabria 2/2007, de 27 de marzo, de Derechos y Servicios Sociales. Publicaron una Orden EMP/48/2009, de 24 de abril, en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC) el 29 de abril de 2009, por la que se desarrolla un catálogo de Servicios de carácter sectorial en los ámbitos de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.

El 28 de abril del 2021, la Consejería de empleo y políticas sociales de Cantabria publica la Orden EPS/12/2021, de 20 de abril, en el Boletín Oficial de Cantabria (BOC), número 80 donde se regulan las bases de subvenciones para el desarrollo de acciones de mejora de la empleabilidad colaborando con el Servicio Cántabro de Empleo, ante la necesidad de una regularización de medidas y acciones de mejora de la empleabilidad, modificando las bases reguladoras de la Orden EPS/13/2019, de 22 de noviembre por motivos de la pérdida de puestos de trabajo y el aumento de la tasa de paro⁷⁸.

Las subvenciones por contratación de PCD, en la convocatoria 2021, el inicio de presentación de instancias fue abierto el 25/01/2021 y la fecha de finalización de dicho plazo fue el 12/02/2021. La Orden EPS/36/2020, de 23 de diciembre aprobaba la convocatoria de subvenciones del 2021, destinada a financiar costes laborales y de Seguridad Social que derivaran de la contratación indefinida en unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE⁷⁹.

La subvención que viene renovando el Servicio Cántabro de Empleo desde el año 2015, son las destinadas a los CEE y al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados

⁷⁸ <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=360972>

⁷⁹ https://www.cantabria.es/web/gobierno/detalle/-/journal_content/56_INSTANCE_DETALLE/16401/12568372



por PCD, conforme al Decreto 1/2015, de 15 de enero, donde se recoge y regula las concesiones y subvenciones a CEE, que son cofinanciadas por el Fondo Social Europeo destinado a mantener los puestos de trabajo de PCD⁸⁰.

El 13 de mayo de 2021, la sinergia entre la CCAA de Cantabria y el INSS, firman un convenio para el control, gestión y racionalización del gasto de la Incapacidad Temporal durante el periodo 2021-2022⁸¹.

4.7 Castilla La Mancha

La Ley de Servicios Sociales en la CCAA de Castilla la Mancha, está regulada en la Ley 14/2010, de 16 de diciembre, publicada en el Diario Oficial de Castilla la Mancha DOCM el 31 de diciembre de 2010. La Ley 7/2014, de 13 de noviembre es la que regula en Castilla la Mancha la garantía de los Derechos de las PCD, publicado en el BOE, número 42, el 18 de febrero de 2015. Posteriormente en el año 2016, por mediación de Decreto 3/2016, de 16 de enero de 2016, se establece un catálogo de servicios y prestaciones económicas para autonomía y atención a la dependencia de PCD.

En octubre de 2017, se publica como medida de acción social un plan estratégico contra la pobreza y desigualdad social en Castilla la Mancha 2017-2020, que sería evaluada y podría actualizarse y prorrogarse. Este plan estratégico sigue la línea de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas contra la pobreza y la desigualdad. Estas medidas como en otras CCAA, se rigen por la creación de un Registro de familiares con bajos ingresos, para poder mejorar el ingreso mínimo de solidaridad, mediante una renta garantizada, también tratan como medida la pobreza energética, becas de comedores escolares, estancias temporales en residencias para mayores, asesoramiento e intermediación hipotecaria ante riesgo de desahucio, acceso a medicamentos de personas jubiladas, ayudas y subvenciones para la contratación

⁸⁰ https://www.empleacantabria.es/ayudas-y-subsidias/subvenciones?p_p_id=EMPLEACANBUSCADORAYUDAS_WAR_EMPLEACANBUSCADORAYUDASportlet&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&_EMPLEACANBUSCADORAYUDAS_WAR_EMPLEACANBUSCADORAYUDASportlet_accion=detalle&_EMPLEACANBUSCADORAYUDAS_WAR_EMPLEACANBUSCADORAYUDASportlet_ayuda=5172914&p_auth=julla1vk

⁸¹ <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=361554>



temporal de personas desempleadas que hayan agotado la protección por desempleo, subvenciones para el empleo protegido mayores de 55 años, ayudas a mujeres víctimas de violencia de género con dificultad para encontrar empleo, Creación de Servicios de Capacitación Laboral para PCD creando un servicio sociolaboral para que a través de la formación en un entorno inclusivo laboral y una planificación centrada en la persona⁸².

Este año 2021, concretamente el 01 de marzo de 2021, se publica el crédito disponible para programas de empleo, y las concesiones recogidas en el Decreto 25/2020, de 23 de junio donde queda regulada las subvenciones para la contratación de PCD en el mercado laboral ordinario. El objeto de este Decreto es igual que en otras CCAA fomentar la contratación indefinida, transformación de contratos temporales en indefinidos, adaptación del puesto de trabajo y el empleo protegido desde enclaves laborales⁸³.

En cuanto al cupo de reserva en el empleo público la Ley 4/2011 de 10 de marzo de Castilla la Mancha reserva un cupo no inferior al 7% del total de las plazas aprobadas en Oferta de empleo Público, de manera que al menos un 2% de esas plazas sea reservado para personas con discapacidad intelectual.

Castilla La Mancha hace mención a la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, que fue refundida en la Ley General de derechos de personas con discapacidad y de su inclusión social, que la misma fue aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre y que en su artículo 43 recoge la regulación de los CEE⁸⁴.

Casi todas las CCAA tienen publicado Medidas Extraordinarias para la recuperación de ámbito autonómico, local, rural, e incluso marítimo en CCAA del Norte ante la crisis del Covid-19, fomento de medidas para la recuperación económica.

⁸² <https://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/actuaciones/estrategia-contra-la-pobreza-y-desigualdad-social-en-castilla-la-mancha-2017-2020>

⁸³ https://docm.castillalamancha.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2021/03/10/pdf/2021_2579.pdf&tipo=rutaDocm

⁸⁴ <https://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/depe/actuaciones/centros-especiales-de-empleo-medidas-para-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad>



Han publicado un Plan Estratégico 2020-2023 cuyo objeto viene siendo Turismo, Comercio y Artesanía en el cual el ámbito de la discapacidad se enfoca desde la perspectiva del Turismo inclusivo y de igualdad en Castilla La Mancha, siguiendo la línea de los ODS 10, para reducir la desigualdad potenciando y promoviendo la inclusión social atendiendo a las demandas que existieran de colectivos con diferentes capacidades, promocionando una guía de recursos turísticos inclusivos, con la concesión de un premio de turismo inclusivo⁸⁵.

Desde la Federación de asociaciones y fundaciones de familias de personas con discapacidad intelectual Plena inclusión de Castilla la Mancha tiene editado una Guía de Lectura Fácil para la protección de PCD intelectual, así como otros colectivos como violencia de género⁸⁶.

El Fomento de Empleo para PCD, viene dado por las ayudas que se destinan a promover y facilitar la integración laboral en el mercado ordinario de PCD en CEE.

Existen dos tipos de Ayudas, una de ellas son las ayudas a proyectos generadores de empleo financiando hasta el 90% cualquier iniciativa que fomente puestos de trabajo estables para PCD, a través de los CEE; y las otras Ayudas son para el Mantenimiento de Puestos de Trabajo que sobrevienen por la subvención de costes salariales, adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas. El Plazo de presentación de solicitudes de estas ayudas está abierto durante todo el ejercicio presupuestario⁸⁷.

4.8 Castilla y León

Los Servicios Sociales de Castilla y León, quedan recogidos en la Ley 16/2010 publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL) de 21 de diciembre de 2010.

⁸⁵ <https://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtcya/actuaciones/plan-estrat%C3%A9gico-de-turismo-2020-2023>

⁸⁶ <http://www.plenainclusionclm.org/2021/05/03/plena-inclusion-clm-edita-una-guia-con-medidas-de-proteccion-para-familias-de-personas-con-discapacidad-intelectual-en-castilla-la-mancha/>

⁸⁷ <https://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/depe/actuaciones/fomento-de-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad>



Así años después mediante Decreto 58/2014, de 11 de diciembre se aprueba el catálogo de Servicios Sociales publicado en el (BOCyL) de 12 de diciembre de 2014.

El Servicio de Apoyo a la integración socio-laboral de PCD de Castilla y León, queda recogido en la web de los Servicios Sociales, aportando el apoyo a personas con necesidades y capacidades diferentes en necesidades básicas y autonomía personal. Se practica una valoración de necesidades, de preferencia de la PCD diseñando un itinerario personalizado en la formación y el empleo. Así los programas para la inserción laboral como programas de motivación personal, desarrollo de habilidades laborales como las acciones de habilitación y desarrollo enfocado al ámbito laboral. La intermediación laboral mediante acciones de orientación y asesoramiento, así como el acompañamiento al puesto de trabajo e incluso la creación de bolsas de trabajo para PCD, ofrecen el servicio de apoyo desde los Servicios Sociales interactuando con los empleadores asesorando, informando y orientando, con la finalidad de la contratación. El catálogo de Servicios sociales distingue prestaciones obligatorias garantizadas públicamente como las prestaciones esenciales por el carácter subjetivo y prestaciones no esenciales.

Las normativas que regulan estos apoyos parten de la Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León; la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las PCD y la Ley 3/1998, de 24 de junio de accesibilidad y supresión de barreras.

El Plan Estratégico a las PCD de Castilla y León viene consensuado con el CERMI de dicha Comunidad con el compromiso en la garantía de los Derechos PCD, recursos adaptados a las necesidades, itinerario y apoyos sociolaborales, asistente personal para la integración social como figura clave⁸⁸.

La publicación del BOCyL número 71, en fecha 14 de abril de 2021, quedan publicadas las convocatorias de subvenciones de para el empleo, destinadas al personal

⁸⁸ <https://serviciosociales.jcyl.es/web/es/dependencia-discapacidad/plan-estrategico-igualdad-oportunidades.html>



de fundaciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, que presten el apoyo a trabajadores con discapacidad en empleo ordinario para el año 2021⁸⁹.

La cuantía de esta subvención se ajusta al tipo de discapacidad de cada trabajador contratado, así esta convocatoria opta por otorgar 7.000 euros anuales con jornada completa por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%. Sin embargo, cuando la discapacidad es intelectual o bien enfermedad mental y que los mismos tuvieran reconocido un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, recibirán la ayuda de 4.400 euros anuales. La cuantía inferior es para contratos de discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65% o personas con discapacidad auditiva con un grado reconocido igual o superior al 33%. Estas cantidades se reducirán proporcionalmente en función de la duración de contrato o de la jornada de trabajo.

Hay otras subvenciones, que van relacionadas con las actuaciones de apoyo a cada trabajador con discapacidad. Estas cuantías también varían en función de la discapacidad de la persona contratada, con enfermedad mental, discapacidad intelectual o parálisis cerebral y con un grado reconocido igual o superior al 65% se otorgará una ayuda de 1.200 euros, si la discapacidad fuera con un grado del 33% al 65% se otorgaría 1.000 euros y por discapacidad física, sensorial o auditiva con grado del 33% al 65% se concederá 850€

En cuanto al cupo de reserva de esta CCAA, el empleo en esta comunidad como ocurre en el resto, con el fin de conseguir la integración laboral de PCD la obligación de reserva es del 2% en empresas de más de 50 trabajadores. Sigue habiendo para las empresas con carácter excepcional medidas alternativas. El Real Decreto 364/2005, de 8 de abril es la normativa que regula estas medidas excepcionales para el cumplimiento de la Cuota de Reserva del 2%, donde quedan fijadas las medidas alternativas y de excepcionalidad. Para el efectivo cumplimiento además del Real Decreto 364/2005, tenemos el Real Decreto

⁸⁹ <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2021/04/14/pdf/BOCYL-D-14042021-9.pdf>



Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre donde queda aprobado el Texto Refundido de la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (publicado en el BOE 03-12-2013).

En los CEE, las personas que integren la plantilla de trabajadores deberán estar constituidas de PCD, a pesar de que hay plazas para personas sin discapacidad imprescindibles para el desarrollo efectivo del CEE, pero el número de trabajadores con discapacidad no podrá ser inferior al 70% del total de la plantilla de trabajadores.

Otro de los programas efectivos es **el empleo con apoyo** en el empleo ordinario. La Junta de Castilla y León, mediante la Gerencia de Servicios Sociales y con el apoyo financiero del Fondo Social Europeo, gestionan este tipo de programa laboral para PCD física, psíquica o sensorial mediante subvenciones. A pesar de que el empleo con apoyo se puede contemplar en casi todas las CCAA, hay que observar que el empleo con apoyo se construye entorno a la PCD y a las necesidades que se encuentren en los itinerarios que realizan individualizados a cada persona para poder desarrollar su proyecto de vida.

Las bonificaciones empresariales a la contratación laboral en el empleo ordinario, queda recogido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siendo su última modificación en el año 2015, el 10 de septiembre entrando en vigor el 20 de octubre del mismo año. En el BOE, se publican todas las bonificaciones empresariales a la contratación laboral⁹⁰.

⁹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949&tn=1&p=20151024>) en el ANEXO - Bonificaciones empresariales a la contratación laboral



| BONIFICACIONES EMPRESARIALES A LA CONTRATACION LABORAL | |
|--|---|
| CONTRATACION INDEFINIDA | CONTRATACION TEMPORAL |
| Con carácter general: 4.500 euros-año | Varones menores de 45 años: 3.500 euros-año |
| Mujeres: 5.350 euros-año | Varones mayores de 45 años: 4.100 euros-año |
| Mayores de 45 años: 5.700 euros año | Mujeres mayores de 45 años: 4.700 euros-año |
| DISCAPACIDAD SEVERA | DISCAPACIDAD SEVERA |
| Con carácter general: 5.100 euros-año | Varones menores de 45 años: 4.100 euros-año |
| Mujeres: 5.950 euros-año | Varones mayores de 45 años: 4.700 euros-año |
| Mayores de 45 años: 6.300 euros-año | Mujeres mayores de 45 años: 5.300 euros-año |
| Discapacidad severa: | * Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento |
| | * Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento |

Fuente recogida de la página web de empleo de Castilla y León⁹¹.

Otro de los grandes proyectos que se están llevando a cabo en casi todas las CCAA, son las guías de lectura fácil que se pueden encontrar, ya no sólo de derechos de algunos colectivos sino también de novelas y de ámbitos socio sanitarios⁹².

Como se está viendo en casi todas las CCAA, están publicadas o por publicar las mismas ayudas o subvenciones para la contratación de PCD.

Las cuantías de estas subvenciones son con carácter general en el 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente correspondiente a los puestos de trabajo por cuenta ajena ocupados por trabajadores con discapacidad y el 55% del Salario Mínimo Interprofesional vigente, si los trabajadores con discapacidad están incluidos en alguno de los grupos de parálisis cerebral enfermedad mental, incapacidad intelectual, autismo con un grado igual

⁹¹ https://empleo.jcyl.es/web/jcyl/Empleo/es/Plantilla100/1284332209877/_/_%20?utm_source=www.tribunazamora.com/&utm_medium=bannerAds&utm_content=728x90&utm_campaign=jcyl-dignificacion-de-empleo-13-14-julio#:~:text=Otra%20medida%20de%20gran%20transcendencia,de%20m%C3%A1s%20de%2050%20trabajadores.

⁹² <https://accessibilias.es/publicaciones-plena-inclusion-castilla/>



o superior al 33%, en cuanto a las personas con discapacidad física o sensorial deberán tener acreditado el grado igual o superior al 65%⁹³.

La Federación de Plena Inclusión de Castilla y León, ha publicado un plan de acción de plena inclusión este 2021⁹⁴. Llama la atención que quieren poner en funcionamiento un foro de discapacidad, tras la renovación de sus componentes de formación y capacitación, que se dirige a líderes con discapacidad intelectual para fortalecer el modelo de cogobernanza y de representantes de Plena Inclusión; también el desarrollo en la cartera de Servicios Sociales de 2021, el acceso a la justicia de Personas con discapacidad.

4.9 Cataluña

En la CCAA de Cataluña, La Ley de Servicio Social de Cataluña, se recoge en la Ley 12/2007, de 11 de octubre, publicado en el Diario Oficial de La Generalitat de Catalunya (DOGC) el 18 de octubre de 2007, siendo modificada el 30 de abril del año 2020. Mediante Decreto 142/2010, de 11 de octubre, se aprueba la Cartera de Servicios Sociales 2010-2011, desde entonces se sigue prorrogando bianualmente al igual que en alguna otra CCAA.

En Cataluña las ayudas o subvenciones sobre la contratación de PCD, las dividen en dos líneas. La línea 1 son subvenciones de fomento e integración laboral contratadas en CEE de grados iguales o superiores al 33% Sin embargo en la línea 2, tenemos las subvenciones destinadas al soporte profesional de trabajadores con discapacidad intelectual superior al 65%. (ORDEN TSF/91/2017, de 15 de mayo)⁹⁵.

Se observa que en Cataluña en este 2021, se ha publicado la Resolución TSF/3235/2020, de 4 de diciembre⁹⁶, por la que se abre la convocatoria anticipada para la concesión de subvenciones destinadas al fomento de la integración laboral de personas con discapacidad igual o superior al 33% contratadas en los centros especiales de empleo

⁹³ <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285037106089/Propuesta>

⁹⁴ https://www.plenainclusioncy1.org/uploads/blog/descarga_1614156423_Plan-de-accion-2021.pdf

⁹⁵ https://canalempresa.gencat.cat/ca/integraciodepartamentaltramit/tramit/PerTemes/Ajuts_suport_ocupacio_treballadors_amb_discapacitat_cet?category=7

6ccfdb2-a82c-11e3-a972-000c29052e2c

⁹⁶ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8294/1826850.pdf>



para el año 2021 (ref. BDNS 538122) y que por medio de la Resolución TSF/1340/2021, de 30 de abril, por la que se amplía el importe máximo de la convocatoria del año 2021 para la concesión de subvenciones del programa 2 a los centros especiales de empleo. Se obtienen 11.000.000 y se amplía la partida presupuestaria en 54.300.000€ más⁹⁷. Y otra Resolución TSF/1087/2021, de 25 de marzo, por la que se convocan las subvenciones para la realización de los servicios integrales de orientación, acompañamiento y apoyo a la inserción de las personas con discapacidad o trastornos de la salud mental, para el año 2021 (ref. BDNS 557734)⁹⁸, otra Resolución TSF/3236/2020, de 4 de diciembre, por la que se abre la convocatoria anticipada para la concesión de subvenciones destinadas a la realización de acciones de las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de las personas con discapacidad de especial dificultad contratadas en los centros especiales de empleo para el año 2021 (ref. BDNS 538133)⁹⁹.

La cuota de reserva del empleo ordinario en Cataluña es igual que en otras Comunidades el 2% del total de la plantilla cuando haya más de 50 trabajadores, siguen con los supuestos excepcionales y alternativos. La cuota de reserva en la administración pública se reserva el 5% de las plazas convocadas¹⁰⁰.

Los CEE en Cataluña (CET) al igual que los demás deben de contar con un mínimo del 70% de personas empleadas con discapacidad, computando el personal no discapacitado empleado para las tareas esenciales de funcionamiento. Dependiendo del presupuesto de cada CCAA, las ayudas para la contratación social en PCD varían, así en la CCAA de Cataluña la contratación además de cumplir con los requisitos establecidos de grados y los diferentes tipos de discapacidad la cuantía de las subvenciones varía especificando si la contratación es indefinida y vengan del paro recibirán un máximo de 3.907 euros, si vienen de un enclave laboral recibirán un máximo de 7.814 euros, deducción de la cuota íntegra de sociedades en 6.000€ por persona anualmente si se

⁹⁷ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8404/1849978.pdf>

⁹⁸ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8390/1846595.pdf>

⁹⁹ <https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8294/1826806.pdf>

¹⁰⁰ https://canalempresa.gencat.cat/ca/01_que_voleu_fer/02_comencar_un_negoci/06_contractar_treballadors/contractacio-persones-amb-discapacitat/



incrementa la plantilla con contratos indefinidos de PCD respecto del año anterior, bonificaciones en cuotas empresariales de la Seguridad Social que dependen del tipo de contrato y de la discapacidad de cada contratado. Para que una empresa se pueda beneficiar de este tipo de ayuda debe mantener el trabajo durante un mínimo de 3 años pagando al trabajador con discapacidad el salario mínimo interprofesional establecido por convenio.

4.10 Ceuta

En Ceuta, sin embargo, al no tener competencias exclusivas en el ámbito de los Servicios Sociales no tienen Ley que regule este ámbito ni tampoco consta plan estratégico. Parece ser que hay un aula para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El Estatuto de Autonomía de Ceuta en su art. 5º especifica que dentro de sus competencias ejercerán objetivos básicos que fomenten el progreso social de Ceuta y en el art. 21.1.18 que ejercerán competencias de Asistencia Social, en los términos que establezca el Estado. Así tienen un Reglamento publicado en la página web de Ceuta sobre prestaciones económicas de servicios Sociales de 25 de febrero del año 2010¹⁰¹.

Así en cuestión de competencia sobre la gestión de ayuda a domicilio básica y teleasistencia domiciliaria básica en la Ciudad de Ceuta se encuentra una Resolución de 9 de octubre de 2018, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales¹⁰².

4.11 Melilla

En la Ciudad de Melilla, encontramos lo mismo que en Ceuta hasta en la misma fecha publicación de una Resolución de 9 de octubre de 2018, del Instituto de Mayores y

¹⁰¹ <https://www.ceuta.es/ceuta/la-institucion/normativa/46-paginas/paginas/normativa/134-reglamento-regulador-de-prestaciones-economicas-de-los-servicios-sociales-de-25-de-febrero-de-2010>

¹⁰² https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-13922



Servicios Sociales, de delegación de la competencia sobre la gestión de la ayuda a domicilio básica y teleasistencia domiciliaria básica a la Ciudad de Melilla¹⁰³.

Asimismo, la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, establece en su artículo 25.2.k que *“el Municipio ejercerá, en todo caso, competencias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en materia de prestación de los Servicios Sociales y de promoción y reinserción social”* En este marco competencial, las comunidades autónomas han aprobado sus propias leyes y las ciudades de Ceuta y Melilla sus reglamentos en el ámbito de servicios sociales en los cuales se definen sus principios inspiradores, prestaciones y servicios. En el caso de las ciudades de Ceuta y Melilla se debe tener en cuenta además que éstas carecen de competencia exclusiva en materia de servicios sociales por lo que determinadas prestaciones.

En Melilla, las ayudas destinadas al desarrollo de la inserción laboral de personas con discapacidad, se ha publicado el 30/04/2021, conforme al extracto de la Resolución de fecha 15 de abril de 2021 desde a Dirección general ENAIRE para Corporaciones y entidades locales¹⁰⁴.

4.12 Comunidad Valenciana

La Ley de Servicios Sociales de la Comunidad Valenciana, está recogida en la nueva Ley 3/2019 de 18 de febrero derogando la Ley anterior.

En las Leyes anteriores no se contemplaba un Plan estratégico, que en la Comunidad Valenciana se llama Plan General de Servicios Sociales. La Ley 3/2019, de 18 de febrero de la Generalitat de Servicios Sociales Inclusivos planea la nueva Cartera de Servicios Sociales así como el Plan estratégico. El Decreto 59/2019, de 12 de abril, de ordenación del sistema público valenciano de servicios sociales complementa a la Ley 3/2019, de 18 de febrero, que a su vez, queda modificado este Decreto por el Decreto 38/2020 de marzo,

¹⁰³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-13921

¹⁰⁴ <https://www.ayudas-subsenciones.es/subvencion/23411/subvenciones-destinadas-al-desarrollo-de-actividades-de-insercion-laboral-y-de-creacion-de-empleo-de-personas-con-discapacidad>



del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales¹⁰⁵.

En este año 2021, ha quedado regulado también un mapa de servicios sociales en la Comunidad Valenciana por medio del Decreto 34/2021, de 26 de febrero, publicado en el DOCV número 9.062 de 15 de abril de 2021, empezando su vigencia el día 15 de abril. Esta Ley crea una nueva etapa asumiendo como objetivo de servicio social ordenar, regular, estructurar, planificar y dotar de cobertura legal y organizativa al Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales (SPVSS), estableciendo entre otros niveles de atención primaria de carácter básico y específico. Conforme a la Ley 7/1985, de 2 de abril modificada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre las corporaciones locales asumen competencias en servicios sociales¹⁰⁶.

En cuestión de ayudas y subvenciones en la Comunidad Valenciana, por medio de Decreto 217/2020, de 29 de diciembre, del Consell, de aprobación de las bases reguladoras para la concesión directa de las subvenciones públicas destinadas al fomento del empleo de personas con diversidad funcional o discapacidad en centros especiales de empleo (CEE) y enclaves laborales y convocatoria para 2021¹⁰⁷. En la misma línea de inserción laboral de PCD han sido publicadas también, para ayudar en los costes a los CEE de personas con diversidad funcional o discapacidad, facilitando el mantenimiento de los puestos de trabajo y otorgando una subvención del 50% del salario mínimo interprofesional vigente en cada año. Al igual que en otras CCAA, en el caso de que esos contratos fueran a jornada parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente¹⁰⁸. Como ya se ha visto en las anteriores Comunidades, también existen las bonificaciones para la transformación de contratos temporales en Indefinidos para este 2021 que también han sido publicadas, en concreto dos programas de fomento llamados ECOTDI 2021 subvención que se concede al fomento del contrato temporal a personas con diversidad

¹⁰⁵ https://dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?L=1&sig=004434%2F2019

¹⁰⁶ https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/694630-d-34-2021-de-26-feb-ca-valenciana-regulacion-del-mapa-de-servicios-sociales.html

¹⁰⁷ https://dogv.gva.es/datos/2021/01/11/pdf/2021_92.pdf

¹⁰⁸ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19990&version=amp



funcional severa¹⁰⁹ y ECOVUL 2021¹¹⁰ subvención que fomenta la contratación indefinida de colectivos vulnerables.

Separados de estas dos subvenciones a la inserción laboral de PCD, encontramos otra ayuda denominada INTEGREM 2021¹¹¹, que se destina a itinerarios personalizados de inserción laboral con especiales dificultades para encontrar trabajo.

En la Comunidad de Extremadura, el día 7 de enero de 2021 se publica la Resolución de 16 de diciembre de 2020, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a otorgar para la realización de programas de atención a personas con trastorno mental grave o enfermedad mental grave, para el ejercicio 2021¹¹² así también, el día 5 de enero de 2021 se publica otra Resolución de fecha 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos y entidades privadas sin fin de lucro que presten servicios sociales especializados dirigidos a personas con discapacidad para la prestación de servicios y el mantenimiento de plazas, para el ejercicio 2021¹¹³. También se ha publicado por el Servicio Extremeño público de empleo, en fecha 15 de enero de 2021, en el Diario Oficial de Extremadura número 9, mediante Resolución de 17 de diciembre de 2020, otra subvención para la concesión de incentivos a la contratación de PCD en el mercado laboral ordinario¹¹⁴. Esta última subvención, la han planteado desde tres programas diferenciados para PCD, desde la contratación temporal en empresas ordinarias, contratación indefinida en empresas ordinarias o bien en Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales, y otro de los Programas para transformación de contratos de temporal a indefinido¹¹⁵.

¹⁰⁹ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=20006&version=red

¹¹⁰ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19630

¹¹¹ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=21046&version=amp

¹¹² <http://doe.gobex.es/pdfs/doe/2021/30o/20062917.pdf>

¹¹³ <http://doe.gobex.es/pdfs/doe/2021/20o/20062997.pdf>

¹¹⁴ <http://doe.gobex.es/pdfs/doe/2021/90o/20062982.pdf>

¹¹⁵ https://extremaduratrabaja.juntaex.es/ayudas/insercion_discapacidad



4.13 Extremadura

El Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia, ha publicado tres Planes Estratégicos, un Plan de acción de la Discapacidad y Accesibilidad 2018 - 2021¹¹⁶, promoviendo un enfoque desde el fortalecimiento de los Derechos Humanos, Tratados Internacionales en colectivos desfavorecidos por la desigualdad, pobreza y vulneración de derechos. El otro Plan de acción es sobre necesidades de las PCD en entornos rurales y el último es el Plan de acción para PCD intelectual y trastornos de Salud Mental.

El Plan de Empleo publicado por la Junta de Extremadura, es del año 2020 - 2021¹¹⁷, su desarrollo estratégico se basa en ejes de activación desde todos los sectores del empleo.

A pesar de tantas subvenciones y ayudas a la contratación de PCD, nos encontramos una Sentencia del TC con fecha 3 de marzo de 2016, dictada en recursos de inconstitucionalidad que ha formulado la Asamblea de Extremadura contra la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local, se establece que los municipios tendrán las competencias en materia de servicios sociales que les hayan atribuido y les atribuyan en un futuro las leyes del Estado y de las comunidades autónomas. De esta manera, se subraya la inconstitucionalidad expresa de la prohibición impuesta a las comunidades autónomas que atribuyan a los entes locales servicios en materia de asistencia social y atención primaria a la salud.

4.14 Galicia

En la Comunidad Autónoma de Galicia, la Xunta a través de Fomento del empleo, publica ayudas a PCD con el objetivo de contratar mujeres, PCD, personas en riesgo de exclusión e incluso unidades familiares que por los tiempos que corren todos sus

¹¹⁶ http://www.juntaex.es/filescms/aexcid/uploaded_files/plan_general_cooperacion_extremena_2018-2021.pdf

¹¹⁷ <https://creex.org/plan-de-empleo-de-extremadura-2020-2021-documento-completo/>



miembros se encuentran en la situación de desempleo¹¹⁸, a pesar de que parece que están todas estas subvenciones cerradas actualmente.

El 17 de febrero se publica en el Diario Oficial de Galicia número 32, página 10.109¹¹⁹, mediante Orden de 31 de diciembre de 2020, las bases que regulan las ayudas para los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) y Empresas de Inserción laboral (EIL).

La Xunta de Galicia, tiene publicadas como políticas sociales ayudas y subvenciones de apoyo a la movilidad personal¹²⁰, lo importante que es el asociacionismo en el tema de inserción de discapacidad¹²¹, hasta subvenciones para Entidades Locales que contraten a trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social¹²².

Las ayudas publicadas en Galicia, son las mismas que en otras CCAA para el fomento y la consolidación de empleo en PCD, como programas de incentivos para la contratación, empleo con apoyo e incluso formación¹²³. Son varias las líneas de ayuda que se disponen en esta sede electrónica con el objeto de fomentar el empleo en la Comunidad Autónoma de Galicia. Destacan aquellas orientadas a ofrecer incentivos a la contratación indefinida inicial de personas, así como los programas de inserción laboral, las acciones formativas que incluyen un compromiso de contratación o aquellas que contribuyen a potenciar las iniciativas de base tecnológica. En cuanto a los/as beneficiarios/as finales, se atiende con especial interés a colectivos específicos entre los que destacan: la juventud, las personas con discapacidad, las personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social o paradas de larga duración o las mujeres víctimas de la violencia de género. De la misma

¹¹⁸ https://sede.xunta.gal/de-interese/fomento-emprego?langId=es_ES

¹¹⁹ <https://wapis.ipyme.org/servicioayudas/ayudas/detalle?id=80522&fichero=>

¹²⁰ <https://politicassocial.xunta.gal/es/temas/discapacidad/servicio-gallego-de-apoyo-la-movilidad-personal>

¹²¹ <https://politicassocial.xunta.gal/es/temas/discapacidad/asociacionismo>

¹²² <https://sede.xunta.gal/detalle-procedemento?codtram=TR351A&ano=2021&numpub=1&lang=es>

¹²³ <https://sede.xunta.gal/detalle-procedemento?codtram=TR802J&ano=2021&numpub=1&lang=es>



forma, existen líneas específicas para la contratación de empresas de inserción laboral, de agentes de empleo y desarrollo local o de personal técnico de orientación laboral¹²⁴.

En el año 2019, se publica un informe sobre la economía social en Galicia desde el Centro de Estudios Cooperativos y la Universidad de Santiago de Compostela¹²⁵. Analizando el tema de las PCD pudieron comprobar que las PCD en un 62.8% tenían estudios secundarios y en cuanto al sexo el porcentaje de mujeres con estudios superiores superaba en porcentaje al de hombres. Galicia suele fomentar el trabajo en zonas rurales para PCD, desde sociedades agrarias puesto que es uno de los ejes de esta zona donde puede rehabilitar empleo.

4.15 La Rioja

En la Comunidad de la Rioja, ley de Servicios sociales de la Rioja está regulada en la Ley 7/2009, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja (BOLR) el 28 de diciembre, del año 2009. Posteriormente el Decreto 31/2011, de 29 de abril publicado en el BOLR el 6 de mayo de 2011, recoge la aprobación de la Cartera de Servicios y Prestaciones de la Rioja, que por medio de Decreto 28/2014, de 27 de junio queda modificado.

Tiene publicado un Plan de Formación Profesional y Empleo 2021 - 2023¹²⁶, incluyendo a las PCD en uno de los colectivos con especial incidencia en la contratación. Este Plan como los anteriores que han ido publicando las anteriores CCAA, tiene como objetivo estratégico, aumentar la cualificación de los desempleados, mejorar el grado de satisfacción tanto de empleadores como demandantes de empleo, aumentar la activación reduciendo el desempleo y mejorar los servicios de empleo.

En cuestión de ayudas o subvenciones, las mismas que en otras CCAA. Fomento de empleo de personas en situación o grave riesgo de exclusión a través de Empresas de Inserción¹²⁷, ayuda de apoyo al tránsito de los trabajadores con discapacidad de CEE a

¹²⁴ https://sede.xunta.gal/de-interese/fomento-emprego?langId=es_ES

¹²⁵ <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=789749>

¹²⁶ https://web.larioja.org/landing/plan-empleo-formacion/dosier_plan-empleo.pdf

¹²⁷ <https://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=000&proc=16087>



empresas normalizadas¹²⁸, ayudas al mantenimiento de puestos de trabajos de los CEE¹²⁹, ayudas a la financiación de costes laborales y de Seguridad Social de CEE¹³⁰.

4.16 Madrid

En la Comunidad de Madrid, tienen publicado un Plan Estratégico de la Agencia Madrileña de Atención Social (AMAS) 2016 - 2021¹³¹, como modelo para convertir el trabajo a una adecuación de la realidad dando respuestas a colectivos de especial vulnerabilidad donde encontramos las PCD, atendiendo a la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas, a personas de discapacidad psíquica, personas mayores, personas con discapacidad intelectual conforme a las normativas de la CCAA de Madrid como el Decreto 271/2000, de 21 de diciembre, Resoluciones como 1672/2014, de 9 de abril, la Resolución 1673/2014, de 9 de abril.

También han publicado un plan de actuación de la Agencia para el Empleo 2021¹³², publicado por la Gerencia de Agencia para el Empleo de Madrid, ordenando y priorizando los objetivos de reducción de la tasa de desempleo mejorando el empleo para la ciudadanía. En PCD, exponen la gran variedad de entidades tanto públicas como privadas que realizan la labor de inclusión laboral de PCD a través de intermediación, facilitación y formación.

Las subvenciones publicadas por la CCAA de Madrid para PCD se publican a través de la página web de empleo dentro de la Comunidad de Madrid¹³³, como actuaciones de empleo a personas con especiales dificultades de inserción estando más alejadas del

¹²⁸ <https://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=000&proc=19550>

¹²⁹ <https://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=000&proc=19547>

¹³⁰ <https://www.larioja.org/oficina-electronica/es?web=000&proc=14447>

¹³¹ <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM013975.pdf>

¹³² <https://transparencia.madrid.es/portales/transparencia/es/Organizacion/Planes-y-memorias/Planes/Plan-de-Actuacion-de-la-Agencia-para-el-Empleo-de-Madrid->

[2021/?vgnnextfmt=default&vgnnextoid=d58643b7426d5710VgnVCM1000001d4a900aRCRD&vgnnextchannel=d869508929a56510VgnVCM1000008a4a900aRCRD](https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresa-discapacidad-e-insercion)

¹³³ <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/empresa-discapacidad-e-insercion>



mercado de trabajo. Son también las mismas ayudas a la inserción laboral de PCD en el sistema ordinario de trabajo, empleo con apoyo, inserción en CEE.

4.17 Murcia

En la Comunidad de Murcia, la Asistencia Social, legislación y ayudas a ciertos colectivos entre ellos el ámbito de la discapacidad lo encontramos en la página web de la Comunidad de Murcia¹³⁴.

En materia de empleo para PCD, en fecha 25 de marzo de 2021, se publica una convocatoria de subvención del Programa Formas Innovadoras de Integración Laboral de PCD 2021¹³⁵. Se pretende igual en todas las CCAA la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual, parálisis cerebral, enfermedad mental o sensorial, empleo con apoyo, discapacidad física y orgánica mediante lo que llaman los Gabinetes de Orientación e Inserción Laboral.

4.18 Navarra

En la CCAA de Navarra, tiene publicado su Plan Estratégico de Discapacidad 2019 - 2025¹³⁶, son los únicos que además de identificar a las personas con grado de discapacidad del 33%, observan que también hay personas que presentan limitaciones funcionales para las actividades básicas, en situación de dependencia e inclusive el ámbito educativo, atendiendo dentro de la discapacidad a las desigualdades de género y que forman un colectivo de especial relevancia para las políticas públicas apoyando la inclusión social.

La primera normativa Foral Navarra en materia de Servicios Sociales fue la Ley Foral 14/1983, de 30 de marzo, una de las normas pioneras autonómicas que empezó a sentar bases sobre los grupos de exclusión social incluyendo a PCD. Años después en aprobaron la Ley Foral 4/1988 sobre barreras físicas y sensoriales, precursora de la Ley Foral 12/2018, de 14 de junio de Accesibilidad Universal. Navarra con su nueva normativa

¹³⁴ [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=883&IDTIPO=140&RASTRO=c2689\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=883&IDTIPO=140&RASTRO=c2689$m)

¹³⁵ <https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/554004#>

¹³⁶ <https://gobiernoabierto.navarra.es/es/gobernanza/planes-y-programas-accion-gobierno/plan-discapacidad-navarra-2019-2025-acciones>



vigente la Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, ha refundido e integrado las normativas anteriores asegurando el acceso unificado de los Servicios Sociales de esta Comunidad.

En ámbito laboral de PCD la CCAA de Navarra, tiene las mismas subvenciones. Subvención a entidad de iniciativa social del área de PCD para el año 2021¹³⁷, queriendo fomentar el asociacionismo, Subvenciones para insertar laboralmente a PCD en el mercado ordinario de trabajo¹³⁸, Subvención a las unidades de apoyo a los CEE¹³⁹, Subvención del coste salarial de los puestos ocupados por PCD en CEE¹⁴⁰, Subvención para la inserción laboral de PCD con especiales dificultades mediante el acompañamiento al empleo¹⁴¹, Subvención para el empleo con apoyo¹⁴².

4.19 País Vasco

En cuanto a la Comunidad Autónoma del País Vasco, la competencia de Asistencia Social la tienen distribuida entre Ayuntamientos y Diputaciones. Así las Subvenciones al empleo para la inserción de PCD, las publica el Gobierno de Euskadi¹⁴³. Las mismas subvenciones de empleo con apoyo, a CEE, inserción laboral en el mercado ordinario, subvención de costes salariales en CEE.

En Asistencia Social, en la empleabilidad tienen publicadas las ayudas también en la web del Gobierno de Euskadi¹⁴⁴. Mediante Resolución de 24 de marzo de 2021, a través

¹³⁷ <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/59/3>

¹³⁸ <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Subvenciones-para-favorecer-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-ordinario-de-trabajo?back=true&pageBackId=5722676>

¹³⁹ <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Subvenciones-a-unidades-de-apoyo-de-los-centros-especiales-de-empleo?back=true&pageBackId=5722676>

¹⁴⁰ <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Subvencion-del-coste-salarial-de-personal-discapacitado-en-centros-especiales-de-empleo?back=true&pageBackId=5722676>

¹⁴¹ <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Subvenciones-dirigidas-a-favorecer-insercion-laboral-personas-discapacidad-con-especiales-dificultades?back=true&pageBackId=5722676>

¹⁴² <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Subvencion-para-empleo-con-apoyo-de-personas-con-discapacidad-en-el-mercado-ordinario-de-trabajo?back=true&pageBackId=5722676>

¹⁴³ https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/normativa/?r01kQry=tT:constitucion,ley_organica,ley_decreto_ley,decreto_legislativo,real_decreto,decreto,orden,norma,resolucion,circular,orientacion,decision,directiva,acuerdo,convenio_normativa,instruccion,otra_normativa,recurso_amparo,conflicto_positivo,conflicto_negativo,reglamento,real_decreto_legislativo,real_decreto_ley,recurso_inconst,cuestion_inconst;cA:r01etpd158aa64ada919b9ec5ee595d5effbb0688d;mA:documentLanguage.EQ.es,fullText.LIKE.discapacidad;dp:r01PageSize.20;p:Inter,Inter_portal&r01SearchEngine=meta

¹⁴⁴ https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/normativa/?r01kQry=tT:constitucion,ley_organica,ley_decreto_ley,decreto_legislativo,real_decreto,decreto,orden,norma,resolucion,circular,orientacion,decision,directiva,acuerdo,convenio_normativa,instruccion,otra_normativa,recurso_amparo,conflicto_positivo,conflicto_negativo,reglamento,real_decreto_legislativo



del Servicio Vasco de Empleo, se publica la convocatoria de ayudas destinadas a financiar las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional de los CEE¹⁴⁵, también se publica las ayudas al fomento de la inserción laboral de PCD en el mercado ordinario laboral en la misma Resolución.

Como he comentado más arriba, a pesar de la cantidad ingente de normativas de cada una de las CCAA de España, se comprueba que en materia laboral, los Fondos Europeos subvencionan la contratación para favorecer la inserción laboral de PDC, regulando dichas subvenciones y que todas las CCAA que tengan asumida competencias, obtengan las mismas subvenciones pero varían los importes en cada una de ellas. Las cantidades aprobadas para cada año presupuestario y para cada CCAA varían, así como varían las cantidades de cada subvención de una Comunidad a otra. Cada Comunidad emplea recursos como ejes agrarios, ejes de servicios para la inserción laboral de las PCD.

Con el fin de comparar las ayudas de cada una de las CCAA, es necesario mencionar al Fondo Social Europeo (en adelante FSE), que son ayudas económicas recibidas por Europa. Si hablamos de un colectivo desfavorecido como el de las PCD hablamos del plan de Fondo de Ayuda Europea a los más Desfavorecidos (FEAD), que en nuestro país en el programa del año 2014 al 2020¹⁴⁶, contó con una dotación económica de 9.090 millones de euros de los cuales la asignación al FEAD tenía una previsión de 5.654,4 millones de euros, que luego atienden a unos porcentajes del PIB de cada región para repartir las ayudas entre las CCAA, clasificándolas como más o menos desarrolladas.

real_decreto_ley_recurso_inconst,cuestion_inconst;cA:r01e00000fe4e66771ba470b8fc153391b0592a44;mA:documentLanguage.EQ_es,fullText.LIKE.discapacida
d;pp:r01PageSize.20;p:Inter.Inter_portal&r01SearchEngine=meta

¹⁴⁵ [https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/eli/es-pv/res/2021/03/24/\(5\)/dof/spa/html/](https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/eli/es-pv/res/2021/03/24/(5)/dof/spa/html/)

¹⁴⁶ https://www.mites.gob.es/uafse/ficheros/doc-masinformacion/arquitectura/arquitectura_fse_2014-2020.pdf



con grado igual o superior al 65% o con discapacidad auditiva igual o superior al 33%. Todas ellas se reducen en función de la duración del contrato y de su jornada laboral.

En cuanto a la contratación indefinida de PCD¹⁵⁰, en la Comunidad de Aragón las subvenciones son de 5.000€ con un 15% adicional con límite de 6.000€ si los contratos se realizan a PCD física o sensorial con grado igual o mayor al 65% y a PCD intelectual, parálisis cerebral o enfermedad mental si el grado es igual o superior al 33% que se reducen en función de la jornada laboral. La misma subvención en la Comunidad Valenciana¹⁵¹ la subvención será de 23.940€ si además de diversidad funcional tiene la condición de mujer el importe percibido será de 25.270€ que se verán reducidos proporcionalmente a la jornada laboral. En la Comunidad de Castilla y León¹⁵² esta ayuda se subvenciona con 3.907€ para personas que tengan un grado de discapacidad igual o mayor al 33% que se reduce conforme la jornada laboral. En la Comunidad de Murcia¹⁵³ sin embargo esta subvención tiene el mismo importe que en Castilla y León, 3.907€ por cada contrato de trabajo indefinido y a jornada completa.

Podemos observar que para la contratación indefinida a nivel estatal para PCD, el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), tiene también incentivos para las empresas¹⁵⁴. El contrato realizado indefinido a tiempo completo la subvención será de 3.907€, que se reducirá conforme a la jornada laboral. En bonificaciones que obtienen las empresas por cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores contratados con discapacidad. Las bonificaciones distinguen la discapacidad severa y el sexo de la persona contratada, si dicho contrato es a tiempo completo sin discapacidad severa por los hombres menores de 45 años obtienen 4.500€ al año y por mujeres en la misma franja de edad 5.350€ al año, mientras que si son mayores de 45 años por los hombres. Si el contrato es celebrado con una PCD severa los importes varían si son menores de 45 años y varones,

¹⁵⁰ https://inaem.aragon.es/sites/default/files/cuadro_fomento_contratacion_discapitados_2021.pdf

¹⁵¹ https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=19630

¹⁵² <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1284872233274/Propuesta>

¹⁵³ [https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&RASTRO=c672\\$m](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1644&IDTIPO=240&RASTRO=c672$m)

¹⁵⁴ <https://www.sepe.es/HomeSepe/ca/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/historico-de-noticias/2017/detalle-noticia.html?folder=/2017/Octubre/&detail=contrato-indefinido-personas-discapacidad-181017>



la empresa obtiene 5.100€ al año mientras que si son mujeres se percibe 5.950€ al año. En el caso de ser mayores de 45 años por los hombres se percibiría una bonificación de cuota de la Seguridad Social de 6.300€ al año por los hombres y por las mujeres 6.300€ anuales. Cuando los contratos celebrados no fueran a jornada completa, sino parcial como todas las demás ayudas a la contratación se verían reducidas económicamente conforme lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Las normativas autonómicas, en sus textos estatutarios cuando se refieren a PCD, no se contemplan los derechos, autonomía, no se comenta de la situación de discapacidad, dependencia, se suele recoger en términos generales como en el Estatuto de Castilla y León cuando refiere “prestaciones públicas necesarias”, algo más preciso el Estatuto de Andalucía cuando expresa “ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública” y ya en términos mucho más amplios en la Comunidad Valenciana y en la Comunidad Balear ya se implementa como “política de igualdad de oportunidades”¹⁵⁵. En la mayoría de los Estatutos remiten a la Ley para establecer esos derechos y en casi todos los estatutos se menciona “en los términos que establecen las Leyes”, “de acuerdo con las condiciones que legalmente se establecen”. Estos Estatutos recogen y reconocen como derechos subjetivos de las PCD, y han regulado también infracciones, sanciones en el ámbito de igualdad de oportunidades y no discriminación, hasta la protección del patrimonio de las PCD.

Otra materia importante que han regulado las CCAA es la supresión de barreras y de accesibilidad, en Andalucía tras un primer Decreto andaluz 72/1992, de 5 de mayo, de accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas, ha ido modificándose con el Decreto 293/2009, de 7 de julio, incluyendo además la edificación y el transporte¹⁵⁶. En Aragón ocurre lo mismo tras una primera normativa Ley 3/1997, del 7 de abril fue derogado por la Ley 5/2019, de 21 de marzo¹⁵⁷, de derechos y garantías de las PCD en Aragón. En Asturias la Ley 5/1995, de 6 de abril, en Cataluña la Ley

¹⁵⁵ Azpitarte Sánchez, M., "Derechos, principios y objetivos relacionados con las personas con discapacidad o dependencia", en AAVV, *Reformas Estatutarias...*, cit., págs. 426 y ss.

¹⁵⁶ <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/140/1>

¹⁵⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-7785>



13/2014, de 30 de octubre, en Baleares también tras un primer intento de regular la accesibilidad y la supresión de las barreras arquitectónicas 3/1993 de 4 de mayo fue derogada por la Ley 8/2017, de 3 de agosto donde ya incluye la accesibilidad universal.





CONCLUSIONES

La sociedad actual en búsqueda de mejoras en pro de las personas con algún grado de discapacidad, ha logrado un cambio sustancial en lo referente a este tema. La discriminación no es nueva en la historia de la humanidad, ya sea por su raza, edad, sexo, clase social, religión, etc., o porque la persona tenga algún grado de discapacidad.

Consiente de este hecho el Estado, ha intentado algunas con éxito y otras no tanto lograr que las empresas motivadas ya sea por incentivos económicos fiscales o porque así lo demanda la Ley contratar a persona con discapacidad y o conforme con ello, dedicar para su óptimo desenvolvimiento espacios y áreas donde puedan laborar con fácil acceso, con comodidades que antes no existían, dándoles un sentido de pertenencia a su área laboral que seguramente influye de manera positiva en cómo estas personas se integran y mejoran su capacidad laboral.

Lo cierto es que la Ley debe estar en continuo movimiento, las leyes no pueden ser estáticas y sobre todo en personas que tengan algún problema como lo es la discapacidad, es por ello que la Ley debe estar ajustándose continuamente para no quedarse relegada. La cantidad de normativas publicadas, hacen de las políticas sociales, ayudas, derechos y subvenciones a este colectivo una gran maraña que deberían plantearse unificar cada cierto tiempo, ya que hace interminable el estudio, la averiguación e incluso la justificación en Tribunales judiciales por el desconocimiento de tanta normativa. No puede haber una normativa, doctrina que menoscabe el derecho de cualquier persona con discapacidad.

La Constitución española a pesar de tener más de cuatro decenios, en su momento fue una de las más avanzadas en la materia, del trato que debían recibir las PCD, al igual que la LET que protege a toda costa los derechos de este colectivo. En la actualidad existe una estructura bien delimitada para que las PCD puedan estar seguras de que sus derechos están garantizados, ya no están solos ni desamparadas existe una gran cantidad de legislación que protege dichas obligaciones.

No obstante, las PCD deben estar alerta al menor acto de discriminación ya sea laboral, social, jurídica o de otra índole que afecte o menoscabe sus derechos, porque al igual que



el resto de la ciudadanía son sujetos de derechos y obligaciones como cualquier persona que no tenga alguna discapacidad. España está considerada dentro de la UE como un Estado protector y velador porque estos derechos se respeten a cabalidad y no sean vulnerados los más desprotegidos, ya que nunca faltara algún empleador que quiera favorecerse a consta de una persona con discapacidad, no solo cometiendo un acto discriminatorio, sino que no cumpla con la ley existen y vigente en el País.

En este trabajo al comparar las diferentes normativas, a pesar de la conciencia social por las PCD severa, intelectual, enfermedad mental, teniendo una capacidad limitada, que en ocasiones se tienen que ver abocadas en concurrencia competitiva con otras PCD con distinto tipo de capacidad, no creo que las medidas de acción positiva sean las mismas para todos, deben de tener preferencia a las demás por su capacidad favoreciendo sus derechos.

Otro problema que se puede observar es la desconfianza, la ignorancia muchas veces de los programas de empleo para dicho colectivo con discapacidad severa, que es la que propicia desde el mismo núcleo familiar que una PCD no se inserte en estos programas de empleo, añadido que cuanto más edad, menos capacidad de aprendizaje y eso desfavorece en gran medida la realización y autonomía de las PCD.

Los baremos, los grados sobre el tema de la discapacidad es otra cuestión que debe de tratarse en profundidad, puesto que las normativas a las que España se ha anexionado y ha ratificado incluyendo en su ordenamiento jurídico no hacen mención a esos baremos, haciendo que personas con algún tipo de limitación, no puedan acceder al empleo protegido o enclaves laborales no garantizando una integración social plena como medidas protectoras a este colectivo.

Los contratos temporales hacen que la tasa de paro a PCD, sea demasiado elevada, debería fomentarse el empleo ordinario en empresas privadas para que los trabajos menos cualificados fueran para contratar a PCD severa, protegiendo la estabilidad que por derecho les corresponde en comparación con las personas sin discapacidad e incluso, con el tema de la Covid-19 las estadísticas parece que están disminuyendo.



Otro punto de vista crítico es el que se puede observar en los contratos realizados puesto que suelen desempeñar trabajos de ciertos ámbitos encontrándose infrarrepresentados en otras ocupaciones, percibiendo remuneraciones de competencias remuneradas con el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI) sin valorar otras competencias mejor remuneradas, percibiendo bajos salario lo que conlleva una menor seguridad y poca estabilidad laboral.

En estudios realizados en la selección y contratación de PCD, las políticas y prácticas de las empresas en mayor medida, existen unas jerarquías preferentes ante los diferentes tipos de discapacidad en procesos de selección, puesto que la discapacidad física se valora más favorablemente que las discapacidades más severas, puesto que la autonomía en el puesto de trabajo se valora mucho más¹⁵⁸. Quizá los puestos con más responsabilidad, intensa actividad física, o de atención como cara al público para PCD no severa, se podrían reservar para discapacidad física, sensorial o incluso orgánica.

Otro aspecto que llama la atención, que ante las barreras de las PCD a la inserción laboral, es que si se tiene en cuenta el envejecimiento de los trabajadores activos, la dilación en la edad de jubilación, posiblemente se pueda incrementar este colectivo al mercado laboral más fácilmente debido a las políticas activas y a las ayudas económicas que incentivan a un llamamiento a las empresas como las bonificaciones en Seguridad Social, en los contratos de trabajo, en las adaptaciones a los puestos de trabajo, etc..

Si bien el apoyo técnico como el empleo con apoyo a PCD severa, ya no solo forma sino también cualifica a la PCD pudiendo dejar a un lado los estereotipos y juicios negativos de las PCD puesto que pueden ser capaces de realizar la tarea en su puesto de trabajo. Deben ser comprendidos en sus capacidades y limitaciones y examinar los programas de empleo dirigidos a mejorar la situación. Las prácticas laborales tienen una clara repercusión para que PCD intelectual puedan desarrollar un empleo en un futuro generando así su integración.

¹⁵⁸ https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013



Otra premisa importante de las políticas sociales es el aseguramiento del estado del bien estar, concebidas no para combatir la pobreza en ciertos colectivos, sino para garantizar un mantenimiento de ingresos mínimos de protección frente a ciertas situaciones adversas. En muchas ocasiones culturalmente se concibe el pensamiento de que este tipo de ayuda económica, lo que generaliza es una posición negativa frente al empleo con fuertes implicaciones estigmatizadoras. La propuesta por parte de los poderes públicos para incentivar la participación activa laboral a las PCD, debería ser que no hubiera ningún veto a la hora de incorporarse laboralmente por parte de PCD, reforzando e incentivando con programas de empleo desde los organismos competentes, con programas para fomentar la empleabilidad de los perceptores de estas ayudas puesto que las rentas mínimas se han ido deteriorando conforme a los salarios que se perciben siendo el Salario Mínimo Interprofesional (en adelante S.M.I.), quedando en una situación más precaria respecto al conjunto de trabajadores sin discapacidad. En el caso que hubiera una subida del SMI, posiblemente los puestos de trabajo para PCD se verían reducidos.

Las exenciones y medidas alternativas al cupo de reserva de PCD, el importe anual de esas medidas deberían de ser ingresadas en las arcas del Estado para fomentar este tipo de políticas activas, que hubiera un registro de empresas y que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sancionara realmente este tipo de infracciones conforme a la Ley 1/2013, así como igual que en la Declaración de la Renta, tenemos casillas a fines sociales al haber un porcentaje tan alto de PCD fuera destinado a ello.

Tras concluir mi Trabajo de Fin de Grado, la conclusión en materia de empleo para PCD, es que están sometidas a muchas dificultades, teniendo todavía una fuerte estigmatización para acceder a un puesto de trabajo. Ya no solo las normativas, como la conciencia social de empresas, como del conjunto de la sociedad debe de evolucionar para conseguir junto con el refuerzo de las políticas activas de empleo una integración social y laboral total sin sufrir ninguna situación de exclusión o discriminación. Se debe de promover campañas de información para los empresarios tanto del cumplimiento de la Ley como los beneficios socioeconómicos así como el cambio de imagen corporativa de cara a al conjunto de la sociedad.





REFERENCIA DE FUENTES CONSULTADAS

5.1. Bibliografía

Verdugo, M.A. y Schlock, R.I. (2013) Discapacidad e inclusión. Manual para la docencia.

Artículo La inclusión laboral de Personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco Comunidades autónomas de España.

VI Simposio Internacional de Empleo con Apoyo. Hacia la Integración Plena mediante el Empleo. Miguel Ángel Verdugo y Borja Jordán de Urríes

Artículo El Rol de los Factores Personales y Familiares en la Autodeterminación de Jóvenes con Discapacidad Intelectual. Eva Vicente- Sánchez, Verónica Marina Guillén-Martín, Miguel Ángel Verdugo-Alonso y María Isabel Calvo-Álvarez.

Los sistemas de bienestar europeos tras la crisis económica. Luís Moreno, Eloísa del Pino, Pau Marí-Klose y Francisco Javier Moreno-Fuentes

Azpitarre Sánchez, M., "Derechos, principios y objetivos relacionados con las personas con discapacidad o dependencia", en AAVV, *Reformas Estatutarias...*, cit., págs. 426 y ss.

5.2. Legislación

Constitución Española. BOE, núm. 311, de 29/12/1978.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE, núm. 103, de 30 de abril de 1982. [Disposición derogada]. Recuperada de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

Recomendación nº R (92) 6. De 9 de abril de 1992, (Comité de Ministros de los Estados Miembros), relativa a una política coherente para las personas con minusvalía. Adoptada el 9 de abril de 1992 durante la 474 reunión de delegados de Ministros. Recuperado de <https://sid.usal.es/leyes/discapacidad/3463/3-3-5/recomendacion->



n-r-92-6-de-9-de-abril-de-1992-comite-de-ministros-de-los-estados-miembros-relativa-a-una-politica-coherente-para-las-personas-con-minus.aspx

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. DOCE, núm. 303 Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE, núm. 125, de 25 de mayo de 2002. [Disposición anulada] Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-10097>

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE, núm. 298. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-24244>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE, núm. 289, de 03/12/2003. [Disposición derogada] Recuperada de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

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. BOE, núm. 45, de 21 de febrero de 2004. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>

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. BOE, núm. 94, de 20/04/2005. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>

Instrumento de ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de



2006. BOE, núm. 97, de 22 de abril de 2008. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6996>

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE, núm. 310, de 27/12/2007. [Disposición derogada]. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-22293#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,de%20las%20personas%20con%20discapacidad>

Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli". BOE, núm. 279, de 19 de noviembre de 2011. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18132>

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. BOE, núm. 184, de 02/08/2011. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>

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. BOE, núm. 255, de 24/10/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>



Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31/10/2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

5.3. Jurisprudencia

Pleno. Sentencia 68/2007, de 28 de marzo de 2007. Recursos de inconstitucionalidad 4781-2002 y 4915-2002 (acumulados). Promovidos por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y más de cincuenta Diputados de los Grupos Parlamentarios Socialista, Federal de Izquierda Unida y Mixto del Congreso de los Diputados frente al Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Límites a los decretos-leyes: inexistencia de situación de extraordinaria y urgente necesidad; potestad legislativa y diálogo social. Nulidad de disposición estatal. BOE, núm. 100, de 26 de abril de 2007.

Sentencia 992, 993 y 994 del año 2018 de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. intento de unificación de doctrina en las que declaró ultra vires el artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad, confirmando su inaplicación

5.4. Doctrina

Amengual, C. (1995). “Barreras Físicas. Discapacidad Visual Hoy”. [PDF File] Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/averroes/caidv/interedvisual/dvh_01/dvh_01_42.pdf

Barton, L. (Comp.) (2008). “Superar las barreras de la discapacidad”. Ediciones Morata. Madrid. [On line] Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=CZpyAgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>



García Ferrando, M. (2014) “Sobre el Método”. Edit. Madrid: CIS. [PDF File] ISBN: 978-84-7476-633-2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=584740> [Consultado el 05-03-2021]

5.5. Webgrafía

Colectivo Ioé. (2012). “Papeles de relaciones eco sociales y cambio global”. Revista Panorama. Nº 120 [PDF File] Recuperado de <https://www.colectivoioe.org/uploads/76cff0496cb188ac6905da2b384eecd9eae76665.pdf>

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) (s.f.) “Una Convención para la Discapacidad”. Institución Nacional de Derechos Humanos. [Web oficial]. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/> [Consultado el 07-03-2021]

Council of Europe Portal. (2017) “La Carta Social Europea (revisada) de 1996”. Recuperado de <https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter> [Consultado el 10-03-2021]

Diario Oficial de las Comunidades Europeas. “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea” (2000/C 364/01). ACNUR.ORG [PDF File] Recuperado de <http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/BDL/2002/1309> [Consultado el 10-03-2021]

Fundación Caser. (2020) “Enclaves Laborales”. Recuperado de <https://www.fundacioncaser.org/discapacidad/informacion-de-interes/incentivos-contratacion-laboral/enclaves-laborales>

Gobierno de Navarra. (s.f.) “Cumplimiento de la cuota de reserva en favor de trabajadores con discapacidad”. [Sitio oficial] Recuperado de <https://www.navarra.es/es/tramites/on/-/line/Cumplimiento-de-la-cuota-de-reserva-en-favor-de-trabajadores-con-discapacidad>



IMSS. (2001). “Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud”. Madrid. [PDF File] Recuperado de <https://www.imss.es/InterPresent2/groups/imss/documents/binario/435cif.pdf> [Consultado el 05-03-2021]

INSS. (2021). “Compatibilidades / Incompatibilidades”. [Sitio oficial] Recuperado de <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/FAQ/48456/48908/48929>

Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (2020). “Informe a 31/12/2018”. [PDF File] Recuperado de https://www.imss.es/imss_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2020) “Informe Olivenza 2019, sobre la situación general de la discapacidad en España”. Observatorio Estatal de la Discapacidad. [PDF File] Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1mLyQEYd2Mlez8YXYdMX3e3huJcqMxGbc/view?pli=1>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021) “Centros Especiales de Empleo”. SEPE. [Sitio oficial] Recuperado de <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html#:~:text=Los%20Centros%20Especiales%20de%20Empleo,el%20mercado%20ordinario%20de%20trabajo>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). “Convención Internacional de Personas con Discapacidad”. [Web oficial]. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html> [Consultado el 07-03-2021]

Organización Mundial de la Salud. (2021). “Discapacidades”. [Web Oficial]. Recuperado de <https://www.who.int/topics/disabilities/es/> [Consultado el 05-03-2021]



Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. (s.f.) “Guía sobre regulación del empleo para personas con discapacidad en la empresa ordinaria”. Edición Obra Social la Caixa. Recuperado de <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Guia-regulacion-empleo-discapacidad.pdf>

5.6. Tablas y Figuras

INE. *Población extranjera por Nacionalidad, comunidades Año 2019*. [Imagen 5-1]. Elaboración Propia a partir de datos de INE. 2020. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02005.px#!tabs-tabla>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2019). “Informe Olivenza 2019” elaboración propia a partir de cifras del INE. [Web oficial]. [Tabla 1] Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1XRzRVnfoH9BH10PpftprKv2TnVDDyGMq/view?pli=1>

Unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. (2016) “Bonificaciones a La Contratación Temporal (Ley 43/2006)”. Edición Obra Social “la Caixa”. [PDF File] [Tabla 2 y 3] Recuperado de <https://www.incorpora.org/documents/20181/134822/Gu%C3%ADa+empleo+discapacidad/05904751-ef9-479a-98f3-ded3d90a5472>

Argos, Observatorio del Mercado de Trabajo en Andalucía del Servicio Andaluz de Empleo [Tabla 5]

Bonificaciones e incentivos recuperados de la página de empleo de Castilla y la Mancha [Tabla 6]

Mapa de reparto de Fondos Europeos, obtenido de la Unidad Administradora del Fondo social Europeo (UADFSE) [Tabla 7]