



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE
ELCHE

DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

“Discapacidad y su inclusión en el mundo empresarial”

AUTORA: ALBA HERRANZ MARTINEZ
TUTOR: RAMÓN MIRALLES SOLER

INDICE

1. Contextualización.....	5
1.1. Perspectiva legal y definición de discapacidad.....	5
1.2. Tipos de discapacidad.....	10
1.3. El Certificado de discapacidad.....	12
2. Discapacidad en el sistema educativo español: educación inclusiva.....	13
2.1. Ejemplo de educación inclusiva: todo es posible con las herramientas adecuadas.....	16
3. Medidas de fomento e incentivos a la contratación de personas con discapacidad.....	18
3.1. Empleo ordinario.....	18
3.1.1. Cuota de reserva o cupo.....	18
3.1.2. Especialidades laborales en base al tipo de contrato.....	19
3.1.2.1. Contratación indefinida.....	19
3.1.2.2. Contratación temporal.....	22
3.1.2.3. Contratación de interinidad para sustituir a personas con discapacidad.....	25
3.1.2.4. Contratación para la formación y el aprendizaje.....	25
3.1.2.5. Contratación en prácticas.....	27
3.1.3. Otros incentivos.....	29
3.1.3.1. Empleo con apoyo.....	29
3.1.3.2. Integración de trabajadores con discapacidad en cooperativas y sociedades laborales.....	31
3.2. Empleo protegido.....	31
3.3. Empleo autónomo.....	33
4. La adaptabilidad empresarial en cuanto a la discapacidad en el mundo laboral.....	36
5. Realidad socioeconómica de las personas con discapacidad.....	38
5.1. TASA ACTIVIDAD.....	41
5.2. TASA EMPLEO.....	42
5.3. SITUACION PROFESIONAL.....	44
6. Conclusión.....	45
7. Bibliografía.....	47

La discapacidad no debería ser un impedimento para que una persona pueda acceder al mercado laboral y desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, la realidad es que, a pesar de las ayudas estatales ofertadas, las personas con discapacidad enfrentan mayores barreras para encontrar y mantener un trabajo remunerado en comparación con las personas sin discapacidad.

Esto se debe a múltiples factores, incluyendo la falta de acceso a la educación y la formación, la discriminación y los prejuicios, y la falta de adaptación de los lugares de trabajo y los procesos de selección a las necesidades de las personas con discapacidad.

A pesar de que existen leyes y políticas que buscan promover la inclusión laboral de este grupo, todavía existen barreras y prejuicios que dificultan su acceso al mercado laboral.

En este contexto, es fundamental promover la empleabilidad de las personas con discapacidad, garantizando su derecho a trabajar en igualdad de condiciones que las demás personas. Esto implica el diseño y la implementación de políticas y programas que fomenten el acceso a la educación y la formación, la eliminación de barreras arquitectónicas y comunicativas, y la sensibilización y formación de los empleadores y la sociedad en general sobre las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad.

En este trabajo, exploraremos la situación de la empleabilidad de las personas con discapacidad, identificando las principales barreras y desafíos que enfrentan, así como las estrategias y herramientas disponibles para fomentar su inclusión laboral. Además, discutiremos la importancia de una sociedad más inclusiva y diversa, donde las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades y derechos que cualquier otra persona.

Es por ello por lo que se tratará de exponer en primer lugar el concepto y clases que encontramos de discapacidades con todas sus peculiaridades, a fin de lograr una mayor comprensión de los temas a tratar.

Inciendo en segundo lugar la manera en la que se trata la discapacidad en el sistema educativo español con objeto de deliberar sobre posibles mejoras en la denominada educación especial.

En tercer lugar, se examinará todas aquellas medidas de fomento e incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

En cuarto lugar, se procederá así mismo al estudio de la forma en la que las empresas se adaptan en el ámbito laboral ante la presencia de una persona que pueda poseer cualquier tipo de discapacidad.

En quinto lugar, se observará la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad desde un primer plano.

Procediendo en sexto lugar a aislar un caso que conozco de primera mano y por último, el desarrollo de una conclusión que recapitule todos los aspectos tratados, así como una crítica de los aspectos más polémicos y ofreciendo mi punto de vista, desde el más sincero respeto.

Llegados a este punto, puesto que a lo largo del trabajo procederé a tratar un tema que afecta a colectivos especialmente vulnerables, así como el uso de terminología específica y sensible, me gustaría dedicar unas palabras a pedir disculpas de antemano en caso de usar palabras que puedan resultar ofensivas a los mencionados colectivos.

Dicho lo cual, por todas las razones expuestas, vengo a exponer el tema elegido para la realización del presente Trabajo de Fin de Grado, esperando que resulte totalmente útil y acertado para quién se disponga a proceder a su lectura.

1. Contextualización.

1.1. Perspectiva legal y definición de discapacidad.

El ordenamiento jurídico español cuenta con una amplia legislación en temas de discapacidad, por lo que se va a nombrar y explicar únicamente aquellos que mejor se ajustan y traen a colación con el trabajo.

El 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, supone el eje a través del cual rotará el presente trabajo, cobrando especial relevancia en cuanto a la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, al manifestar ya en su primer artículo:

“Esta ley tiene por objeto:

a) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.

b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.”¹

En su segundo artículo se establece una serie de definiciones, entre las cuales destacan la propia definición de discapacidad, entendiéndola como aquella situación resultante de la interacción de deficiencias que se prevén como

¹ 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.

permanentes y las barreras que puedan existir e impiden o limitan la vida de las personas que la padecen, en tanto no pueden participar plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad.

Pasando por muchas otras definiciones de importancia significativa como la igualdad de oportunidades, los tipos de discriminación, acoso, vida independiente, accesibilidad universal o la transversalidad de las políticas en materia de discapacidad. Elevando algunos de estos conceptos en su tercer artículo al nivel de principios.

Inciendo en el cuarto artículo en el concepto de personas con discapacidad, al referirse a ellas como:

*“personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.*²

De igual manera, la propia Constitución española en su artículo 49 reafirma esa protección a las personas con discapacidad, estableciendo el deber de los poderes públicos de la realización de una política favoreciendo su integración:

*“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”.*³

Por el propio hecho de ser recogido y la concurrencia del principio de jerarquía, debemos considerar este artículo con su carácter programático, a través del cual los poderes públicos deben orientar sus políticas en la medida de lo posible en beneficio de aquellas personas con discapacidad.

² 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

³ Constitución Española, de fecha 1978.

Al hilo del presente artículo, la Constitución Española establece en su artículo 9 para el conjunto de ciudadanos la obligación a su vez de los ciudadanos el impulso de las condiciones para la libertad e igualdad en condiciones reales y efectivas, removiendo obstáculos que impidan o dificulten la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Todo ello, sumado al artículo 14, que establece que todos los españoles son iguales ante la ley, impidiendo discriminaciones por cualquier motivo y el artículo 15 que prohíbe que los ciudadanos españoles sean sometidos a tratos degradantes.

Cabe añadir en este apartado, aunque la se traten de disposiciones ya derogadas, la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), establece que las empresas (tanto públicas como privadas) que posean una plantilla superior a 50 trabajadores tienen la obligación de contratar a personas con discapacidad en una proporción de como mínimo a un 2% de su plantilla, es decir, uno de cada 50.⁴

También la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), la cual hace efectivo el derecho de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad siguiendo los artículos de la Constitución mencionados anteriormente y la Ley 49/2007, 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.⁵

Esto se debe a que todas ellas fueron derogadas el día 29 de noviembre de 2013, al refundirse a través del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.⁶

⁴ Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

⁵ Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)

⁶ Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Por otro lado, la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (LAAD), que regula la creación del SAAD, el sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia, el cual, mediante la colaboración con las Administraciones Públicas españolas, desarrolla las condiciones de promoción de la autonomía personal y atención en el caso de las personas en situación de dependencia.⁷

Si atendemos al ámbito de protección a nivel internacional, debemos reseñar la Convención Internacional de Derechos de las personas con discapacidad, que ya en su artículo 1 expone el propósito de la Convención y concepto de personas con discapacidad como:

“El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”⁸.

Por último, recapitulando la definición que se otorga a las personas con discapacidad en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, encontramos en la misma línea la definición ofrecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entendiéndola como:

“término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son

⁷ Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (LAAD)

⁸ Convención Internacional de Derechos de las personas con discapacidad, de fecha 13 de diciembre de 2006

dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.”⁹



⁹ <https://fundaciondecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/#:~:text=Definici3n%20de%20discapacidad%2C%20seg3n%20la,una%20estructura%20o%20fusi3n%20corporal> (febrero, 2023)

1.2. Tipos de discapacidad.

En base a los conocimientos ofrecidos anteriormente y en especial la definición que establece la OMS, debemos de concretar que por deficiencias entendemos aquellos problemas que afectan a una estructura o función corporal, por limitación de la actividad, aquel problema para ejecutar determinadas acciones y por restricciones de la participación, aquellos problemas para relacionarse y lograr la participación en situaciones determinadas.

Llegados en este momento, diferenciamos según la Clasificación Internacional de Funcionamiento¹⁰, entre discapacidad física, mental, intelectual y sensorial, pudiéndose dar a su vez, casos de pluridiscapacidad al combinar varios tipos de discapacidad.

Existen diferentes tipos de discapacidad, que se pueden clasificar en las siguientes categorías:

- Discapacidad física es aquella que abarca las alteraciones corporales que ocasionan restricciones de actividad y participación en cualquier tipo de actividad por causas que dificultan su movimiento y motricidad. Pudiéndose diferenciar entre discapacidad funcional (problemas en el sistema neuromuscular o esquelético que dificultan los movimientos) y discapacidad orgánica (problemas en procesos fisiológicos y órganos internos).
- Discapacidad mental: se trata de alteraciones de conducta adaptativa, afectando las estructuras neurológicas y las facultades mentales.
- Discapacidad sensorial: como bien indica su nombre, afecta a las estructuras sensoriales (diferenciando discapacidad auditiva, visual, tacto, gusto, olfato o del sistema nervioso).

¹⁰ OMS, "Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud", aprobada oficialmente por los 191 Estados Miembros de la OMS mediante la resolución 54.21 en la quincuagésima cuarta Asamblea Mundial de la Salud el 22 de mayo de 2001.

Es importante tener en cuenta que cada persona con discapacidad es única y puede tener necesidades y habilidades diferentes, por lo que es necesario abordar cada caso de manera individualizada.



1.3. El Certificado de discapacidad.

Por certificado de discapacidad entendemos un documento oficial concedido en el ámbito administrativo un con el fin del reconocimiento de una determinada condición legal de una persona con discapacidad a nivel nacional.

Para su determinación, existe un baremo desarrollado en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, en adelante RD 1971/1999, donde se valoran determinados aspectos que dificultan o impiden la inclusión social de las personas con discapacidad.¹¹

Teniendo en cuenta que pocas veces el grado de discapacidad permanece estable a lo largo del tiempo, debemos de proceder a su actualización, ya que se puede revisar el mencionado grado de discapacidad tras el paso de dos años por un posible agravamiento o mejora de esta.

En el mencionado RD 1971/1999, se procede a la clasificación en su anexo I del grado de minusvalía (determinada en función de in porcentaje) en función de determinados criterios técnicos a través de baremos, donde se valora la discapacidad o discapacidades que presenta la persona en cuestión, que puede ser modificado a su vez con la adición de la valoración a factores sociales como la situación laboral, educativa y cultural, así como su entorno familiar, únicamente en el caso de haber obtenido un porcentaje del 25% en la determinación del grado de discapacidad personal.

Por último, en cuanto a la competencia “Es competencia de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieren sido transferidas las funciones en materia de calificación de grado de discapacidad y minusvalía o del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales: a) El reconocimiento de grado de minusvalía. b) El reconocimiento de la necesidad de concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida diaria, así como de la dificultad para utilizar transportes públicos colectivos, a efectos de

¹¹ Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía

las prestaciones, servicios o beneficios públicos establecidos. c) Aquellas otras funciones referentes al diagnóstico, valoración y orientación de situaciones de minusvalía atribuidas o que puedan atribuirse por la legislación, tanto estatal como autonómica.”¹²

2. Discapacidad en el sistema educativo español: educación inclusiva.

La educación inclusiva es entendida como “un enfoque educativo basado en la valoración de la diversidad como elemento enriquecedor del proceso de enseñanza aprendizaje y en consecuencia favorecedor del desarrollo humano”.¹³

La educación entendida en base a un concepto mucho más restringido, con un temario estándar, sin entrar a valorar esa diversidad que se encuentra en todos los alumnos, puede derivar en una clara exclusión de diversos colectivos en cuanto al acceso a la enseñanza.

En base a una idea más general, teniendo en cuenta que en la actualidad millones de personas siguen siendo excluidas por razones de orientación sexual, género, lengua, religión, situación económica, nacionalidad o discapacidad, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en adelante UNESCO), defiende que cada estudiante es importante, poniendo el objetivo en la inclusión educativa, tratando de eliminar las barreras de acceso a la educación, incidiendo en el plan de estudios, pedagogía y la enseñanza. Procurando que todos ellos tengan acceso y con las mismas oportunidades educativas.

Cabe hacer mención llegados a este punto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos fueron adoptados en 2015 por los líderes mundiales. Se trata de objetivos globales para erradicar a la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de la población, con unas metas que deben de alcanzar hasta septiembre 2030. En el marco en que nos concierne, cabe centrarse en el

¹² Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

¹³ <https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?id=431> (febrero, 2023)

cuatro ODS, el cual hace hincapié en asegurar la inclusión y equidad en una educación de calidad. ¹⁴

Por otra parte, se prohíbe la exclusión o limitación de las oportunidades educativas derivadas de diferencias percibidas o por los motivos referenciados anteriormente (sexo, género, discapacidad...) para llegar a ofrecer oportunidades educativas de calidad a grupos más excluidos y marginalizados, a través de programas y políticas inclusivos.

Este tipo de educación según Kemmis y McTaggart es muy dinámica y colaborativa, puesto que surge de la participación del grupo de personas participantes, fomentando en todo momento la planificación, acción, observación y reflexión a través de la participación crítica durante un proceso de aprendizaje sistemático e impulsando a la reflexión. Con todo ello, se examina las creencias, reacciones e impresiones en torno a lo que sucede, adjuntando notas sobre las reflexiones sobre los análisis críticos que se realicen.

Todo esto lleva a adoptar una serie de metodologías específicas en el aula, como puede ser:

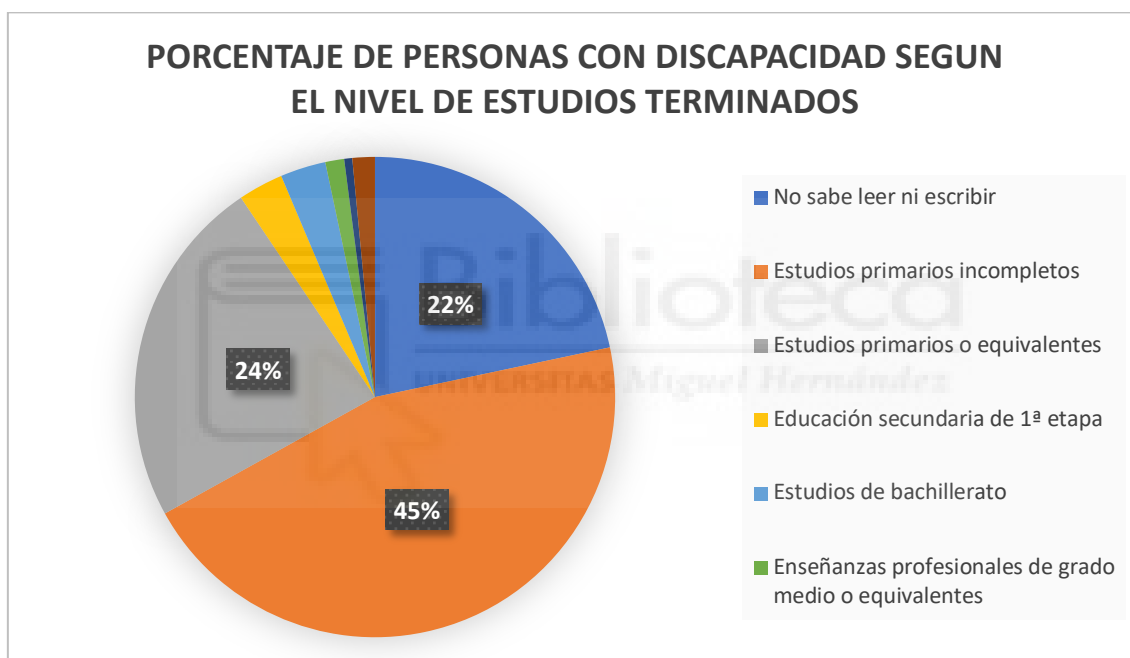
- Trabajo grupal o por parejas: la finalidad es que entre los propios alumnos resuelvan los problemas que surgen, facilitando la inclusión y superación de las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad de una manera más autónoma.
- Promover en todo momento la enseñanza desde un punto más visual, empleando en todo momento ilustraciones, dibujos, imágenes e incluso explicaciones totalmente visuales, siempre adaptando el tamaño de éstos en función de las capacidades de los alumnos. De esta forma, facilitarían la enseñanza a los alumnos con dificultades en el aprendizaje y con problemas visuales.
- Aumento del tiempo empleado a las actividades, ya que cada alumno necesita un determinado tiempo para completar el aprendizaje, por lo que, si ellos mismos marcan el tiempo necesario junto al profesor/a, eliminamos la presión que puedan sentir o el sentimiento de incapacidad

¹⁴ <https://es.unesco.org/fieldoffice/quito/inclusion>

de realizar la tarea en cuestión. Para favorecer una vez más la inclusión, se plantearía la posibilidad de que los mismos compañeros que hayan finalizado la tarea pudieran ayudar a los alumnos a los cuales le haya costado más la tarea.

- Materiales adecuados para los alumnos con dificultades motrices.

No obstante, la importancia que en la actualidad la sociedad parece darle a la educación de las personas con discapacidad, llegando a verse reflejada en los conocidos ODS, en nada se refleja en los datos ofrecidos.



FUENTE: INS, gráfico de elaboración propia

2.1. Ejemplo de educación inclusiva: todo es posible con las herramientas adecuadas.

En base a los ejemplos de metodología empleada anteriormente me gustaría traer a colación un ejemplo de actividad que suele ser realizada en los institutos, adaptada en este caso a una clase con personas que puedan presentar algún tipo de discapacidad.

Este es el caso de la típica maqueta de un puente con circuito eléctrico para que se pueda encender un semáforo (imagen 1), realizada en gran cantidad de los institutos de la provincia de



IMAGEN 1.

Alicante. Las posibles críticas y consecuentes adaptaciones que realizaría para lograr la inclusión educativa son diversas.

Comenzaría cambiando el material, ya que se utilizan tablas de madera dura, por lo que se deben de usar sierras, así como clavos y martillos.



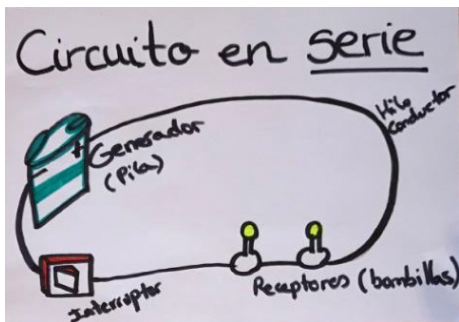
IMAGEN 2.

Por ello, lo sustituiría por palos de madera y pegamento (imagen 2). Practicando de esta forma la precisión de los alumnos que posean dificultades motrices.

De esta forma, además, se permitiría el uso de palillos de diferente tamaño y grosor, dejando a manos de cada uno de los alumnos que adapten la estética y dificultad de la estructura del puente a sus capacidades, dejando libertad para desarrollar la creatividad. Pudiendo variar de un resultado como el de la fotografía 1 hasta un resultado como el de la figura dos.

IMAGEN 1: https://ar.pinterest.com/mauri_l3/puentes-de-palitos-de-helado/ (marzo, 2023)

IMAGEN 2: <https://www.askix.com/prototipo-de-puente-con-palitos-de-helado.html> (marzo, 2023)



más dificultades, así como el trabajo en equipo o la ayuda de los alumnos con altas capacidades que ya hayan terminado su propio proyecto.

De esta forma, un proyecto que resultaría de gran complejidad quedaría totalmente adaptado a aquellas personas que tengan dificultades para su realización, así como para aquellos alumnos que posean altas capacidades. Obteniendo por resultado una educación totalmente inclusiva, sin discriminación, donde todos los alumnos sean capaces de sentirse realizados y ensalzar la idea de que todos y cada uno de los alumnos, con las herramientas adecuadas, son igualmente capaces.



3. Medidas de fomento e incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

3.1. Empleo ordinario

Hoy en día, los empresarios que ejercen su actividad en España disfrutan con total libertad de su derecho a la libre contratación. No obstante, no en todos los casos esto se cumple con plenitud.

Por imperativo legal los empresarios encuentran limitada su libertad de contratación en relación con las personas con discapacidad, ya que, partiendo de la baja inserción del colectivo en el mundo laboral, se imponen una serie de obligaciones y medidas de fomento dirigidas a los empresarios para fomentar la contratación de estas personas.

3.1.1. Cuota de reserva o cupo

Fernández Orrico define la cuota de reserva como una obligación de las empresas a la reserva de una porción de la contratación de los trabajadores con discapacidad. Es decir, podemos hablar de una medida de discriminación dispositiva en favor de un colectivo desfavorecido, las personas con discapacidad.

No obstante, Fernández Orrico realiza una crítica a este sistema en base a la comparación con las cuotas de otros países, debido a que en otros países las cuotas son más altas y el límite para comenzar a aplicarlas es menor. Con ello llega a afirmar que, en su opinión, la cuota de reserva o cupo en gran medida es ineficiente.¹⁶

¹⁶ FERNANDEZ ORRICO, JAVIER, "Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario", Revista española de derecho del trabajo, ISSN 2444-3476, Nº. 195, 2017, págs. 63-94

La mencionada cuota viene establecida en el artículo 42.1 LGDPD¹⁷ cuando establece que:

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.” (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, 2013).

De este artículo podemos extraer que el cómputo del número de trabajadores se establece en base a centros de trabajo, no en relación con centros de trabajo. De esta forma, se obliga a que grandes empresas como Pikolinos, que tienen pequeñas tiendas abiertas cara al público, apliquen correctamente la medida.

3.1.2. Especialidades laborales en base al tipo de contrato

3.1.2.1. Contratación indefinida

Por lo que respecta a la contratación indefinida, las medidas de fomento e incentivos a la contratación de personas con discapacidad que podemos

¹⁷ 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.

encontrar a nivel estatal vienen reflejadas en el Real Decreto 1451/1983¹⁸ y la Ley 43/2006¹⁹.

En estas normas, además de impulsar la contratación indefinida a tiempo completo y a tiempo parcial, es decir, una contratación estable, busca incrementar las cuantías de las bonificaciones empresariales de las personas con discapacidad, las cuales poseen dificultades de acceso al mercado laboral.

Mientras que, por otra parte, el Real Decreto 170/2004²⁰, aumento los supuestos en los cuales se pueda percibir la subvención para la adaptación de los puestos de trabajo en relación con las personas con discapacidad, eliminando todas las barreras y obstáculos que suelen ser la causa de impedimento o dificultad de realización del trabajo.

Estas subvenciones podrán concederse tanto en contratos indefinidos como en aquellos cuya duración sea superior a los 12 meses, excluyendo los contratos temporales más breves.

Llegados a este punto, debemos realizar un análisis más pormenorizado de las características de la contratación indefinida de las personas con discapacidad. La discapacidad debe estar reconocida, siendo igual o superior al 33%, o bien que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente total, ya sea absoluta o de gran invalidez, y estén inscritos en el Servicio Público de Empleo.

Los incentivos que se pueden percibir pueden llegar a ser desde una subvención por contratación indefinida, bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social o subvenciones con el fin de adaptar el puesto de trabajo de la persona en cuestión.

¹⁸ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

¹⁹ Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

²⁰ Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

En cuanto a la contratación indefinida, pueden percibir una subvención de 3.907€ fija cuando comienza el contrato indefinido. En caso de tratarse de un contrato a tiempo parcial, de duración superior a 12 meses, se reducirá de forma proporcional a la jornada pactada.

Los importes a percibir en función de las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social, dependerá de la situación personal de la persona (a saber, edad y sexo), así como el grado de discapacidad (si es discapacidad general igual o superior al 33% y en caso de discapacidad severa, si la discapacidad se debe a parálisis cerebral enfermedad mental, discapacidad intelectual superior al 33% o discapacidad física o sensorial con un grado superior al 65%).

Todo ello en función de la siguiente tabla:

Situaciones		General (discapacidad ≥ al 33%)	Discapacidad severa	
			Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado ≥ al 33%	Discapacidad física o sensorial con un grado ≥ al 65%
45 años o más		5.700 euros/año	6.300 euros/año	
Menor de 45 años	Mujer	5.350 euros/año	5.950 euros/año	
	Hombre	4.500 euros/año	5.100 euros/año	

TABLA ELABORADA POR FUNDACION ONCE, INSERTA²¹

En referencia a los contratos a tiempo parcial, al igual que en el caso de las subvenciones por contratación indefinida, la cuantía se verá reducida en función de la jornada laboral que se establezca. En este caso, se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin llegar a superar la cuantía total establecida para cada supuesto.

²¹ INSERTA, “INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, diciembre 2020

En el caso en el que el contrato sea indefinido en un Centro Especial de Empleo, o bien, la transformación de los contratos temporales de personas con discapacidad de fomento de empleo o formativos, en indefinidos, la bonificación se fijará en el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

La duración de las mencionadas bonificaciones en todo caso se mantendrá hasta la finalización del contrato, alcanzando la completa vigencia del contrato en cuestión.

Los dos únicos requisitos que deben de cumplir las empresas se refieren a hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, así como no encontrarse excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.

Por último, en lo que se refiere a la subvención con la finalidad de adaptación del puesto de trabajo y la consecuente eliminación de barreras o bien, la dotación de medios de protección personal. Esta subvención tiene un límite máximo de 901,52€.

3.1.2.2. Contratación temporal

En este apartado, trataremos en primer lugar la contratación temporal con la finalidad de fomento del empleo en el caso de personas con discapacidad en base a la Ley 43/2006²², donde se favorece la contratación temporal de personas con un grado de discapacidad reconocido que sea igual o superior al 33% o bien que perciban una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del sistema de Seguridad Social, debiendo de encontrarse en situación de desempleo y además, inscritos en la oficina de empleo.

La Ley 45/2002, de 12 diciembre²³ regula aquellas situaciones en las que se celebren contratos de interinidad con personas con discapacidad desempleadas, a fin de sustituir a las personas trabajadoras, también con

²² Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

²³ Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

discapacidad, que tengan su contrato de trabajo suspendido por incapacidad temporal, se le permite aplicar una bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Al realizar un exhaustivo análisis como el realizado en la contratación indefinida, encontramos como características de la contratación temporal de las personas con discapacidad con un grado de discapacidad reconocido que sea igual o superior al 33% o bien que perciban una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del sistema de Seguridad Social, debiendo de encontrarse inscritos en el Servicio Público de Empleo.

Más en concreto, se hace referencia a contratos suscritos para la realización de actividades de la empresa y que la duración del contrato se encuentre entre 12 meses y 3 años, sin ser un requisito exigible que se encuentre a tiempo completo o parcial, ni ser previamente beneficiarios de prestaciones por desempleo.

En cuanto a los tipos de incentivos, se basan en bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social y las subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo.

Por lo que respecta a las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social, se basan en los mismos criterios que la contratación indefinida. Variando a la baja, eso sí, los importes.

Resultado de ello es la siguiente tabla:

Situaciones		General (discapacidad ≥ al 33%)	Discapacidad severa	
			Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado ≥ al 33%	Discapacidad física o sensorial con un grado ≥ al 65%
45 años o más	Mujer	4.700 euros/año	5.300 euros/año	
	Hombre	4.100 euros/año	4.700 euros/año	
Menor de 45 años	Mujer	4.100 euros/año	4.700 euros/año	
	Hombre	3.500 euros/año	4.100 euros/año	

TABLA ELABORADA POR FUNDACION ONCE, INSERTA²⁴

En el caso de ser contratados por un Centro Especial de empleo, la bonificación alcanzara el 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social.

En referencia a los contratos a tiempo parcial, al igual que en el caso de las subvenciones por contratación indefinida, la cuantía se verá reducida en función de la jornada laboral que se establezca. En este caso, se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin llegar a superar la cuantía total establecida para cada supuesto. Por lo que respecta a la duración, abarca la totalidad de la vigencia del contrato.

Los requisitos que se le exigen a las empresas son los mismos que en la contratación indefinida.

Si se diese el supuesto de conversión del contrato temporal en un indefinido (a tiempo completo o parcial), podrán igualmente acogerse a las bonificaciones de la contratación indefinida de personas con discapacidad mencionadas en el apartado anterior.

²⁴ INSERTA, "INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD", diciembre 2020

Mientras que, en el caso de subvenciones por adaptación del puesto de trabajo a fin de eliminar barreras y dotar el puesto de medios de protección personal. En este caso, al igual que en la contratación indefinida, esta subvención tiene un límite máximo de 901,52€.

3.1.2.3. Contratación de interinidad para sustituir a personas con discapacidad

En este caso, el contrato se celebra con la finalidad de sustituir a personas con discapacidad que se encuentren en situación de incapacidad temporal, con personas con discapacidad reconocida, en el periodo de tiempo que dure la situación de incapacidad temporal. Como característica esencial encontramos que en todos los contratos de este tipo es esencial identificar que trabajador es el que se pretende sustituir y la causa sobre el por qué se sustituye.

Cabe destacar, que en el contrato de interinidad únicamente se contempla la bonificación del 100% de las cuotas que el empresario debe repercutir de la Seguridad Social.

3.1.2.4. Contratación para la formación y el aprendizaje

Este tipo de contratación busca la cualificación profesional de los trabajadores en base a la complementación de la actividad formativa y la laboral, una formación profesional enfocada a la búsqueda de empleo. Se establece genéricamente el límite máximo de edad en los 25 años, aunque no se aplica en el caso de contratación de personas con discapacidad.

En cuanto a la duración del contrato, varía entre tres meses y un máximo de dos años, salvo disposición contraria en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación. Aunque se establece la excepción de ampliación a cuatro años con empresa autorización del Servicio Público de Empleo.

Encontramos su regulación en el artículo 11.2 del Estatuto de Trabajadores, cuando se expone en primer lugar el concepto, seguido de determinadas reglas:

“El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas: ...”²⁵

De igual forma, esto se desarrolla por el Real Decreto 1529/2012²⁶, de 8 de noviembre y la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre²⁷.

En cuanto a la duración de la jornada, el tiempo de trabajo efectivo deberá en todo caso compatible con el tiempo a dedicar a las actividades formativas. En este caso, se establece unos límites máximos: el primer año del 75% y del 85% en adelante.

Cobra especial importancia en este tipo de contrato las personas con discapacidad intelectual, ya que podrá dedicar el 25% del trabajo efectivo a rehabilitación, habilitación o el ajuste personal y social.

Se plantean como incentivos, reducciones en las cuotas de Seguridad Social y subvenciones con el fin de adaptación del puesto de trabajo a las necesidades personales.

En el caso de las reducciones de las cuotas de la Seguridad Social, se reducirá el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en el caso de empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas y el 75% en el caso de que la plantilla sea superior o igual a 250 personas.

²⁵ 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.

²⁶ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

²⁷ Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Además de la reducción de la totalidad de la cuota de los trabajadores a la Seguridad Social mientras que esté vigente el contrato.

De igual manera, al contratar a personas con discapacidad para la formación y aprendizaje, se les concede a las empresas la reducción del 50% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social en todos los contratos destinados con este fin.

Por otra parte, en cuando a las subvenciones de adaptación del puesto, en los casos en que el contrato tenga una duración superior a 12 meses, al igual que en los anteriores tipos de contratación, ascenderá la subvención hasta 901,52€.

Por último, en caso de convertir el contrato de formación y aprendizaje en un contrato indefinido, podrán de igual forma acogerse a las bonificaciones para este último tipo de contratación.

3.1.2.5. Contratación en prácticas

Este tipo de contratación se dirige especialmente aquellas personas que ostentan un título universitario, de formación profesional o títulos equivalentes reconocidos oficialmente.

La finalidad precisamente es fomentar la práctica profesional en función de la formación obtenida por este colectivo, ya que, a pesar de tener una adecuada formación, la sociedad tiende a infravalorar sus capacidades.

En este caso, el contrato puede celebrarse en un periodo de siete años después de terminar los estudios en cuestión.

Por todo ello, el contrato debe de reunir unas características determinadas, en este caso, debe de suscribirse con una persona con un grado de discapacidad reconocido que sea igual o superior al 33% o bien que perciban una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del sistema de

Seguridad Social, además de ser graduado en posesión de alguno de los títulos mencionados anteriormente.

En cuanto a la duración, en ningún caso podrá ser inferior a seis meses, mientras que el límite máximo en un primer momento se sitúa en dos años, pudiendo ser ampliable a dos años en función del Convenio Colectivo. En cuanto a la jornada laboral, es indiferente que se trate de jornada completa o parcial.

Un aspecto muy beneficioso es el hecho de que al terminar las prácticas, el empleador deberá en todos los casos expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el/los puesto/s de trabajo ocupados y las tareas concretas que haya realizado. El referido informe ayudará, sin lugar a duda, una posterior contratación de las personas con discapacidad, además de reconocer a nivel personal todo el esfuerzo y dedicación empleados.

Mientras que, la subvención derivada de la adaptación de los puestos de trabajo, en contratos con una duración superior o igual a 12 meses, asciende igualmente a 901,53€.

Se ofrece además al empresario, mientras que el contrato esté vigente, una reducción del 50% de la cuota de la seguridad social correspondiente a contingencias comunes.

Por último, en caso de convertir el contrato de prácticas en un contrato indefinido, podrán igualmente acogerse a las bonificaciones destinadas para este último tipo de contratación.

3.1.3. Otros incentivos

3.1.3.1. Empleo con apoyo

El motivo de este incentivo se basa en la integración de las personas con discapacidad como trabajadores de pleno de derecho en sociedades laborales y cooperativas.

Se dirige a la orientación y acompañamiento individualizado de las personas con discapacidad que se encuentren ante problemas o dificultades en la inserción laboral.

Existen una serie de requisitos que deben de reunir las personas con discapacidad para ser beneficiarias de los incentivos que derivan del empleo con apoyo. Estos son:

i. Estar inscritas en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados o estar contratados por Centros Especiales de Empleo.

ii. Encontrarse en alguno de los siguientes supuestos:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

c) Personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.”²⁸

²⁸ INSERTA, “INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, diciembre 2020

Por otra parte, la contratación en si debe de estar orientado a desarrollar un empleo relacionada directamente con la organización productiva de la empresa.

Pudiendo tratarse de contratos temporales (mínimo seis meses) o indefinidos a tiempo parcial (debiendo ser menor que el 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo) o a tiempo completo.

Estas acciones pueden extenderse hasta una duración de 1 año y 6 meses, pudiendo prorrogarse un año más.

Los incentivos que se prevén van desde subvenciones a la contratación, bonificaciones o ayudas con la finalidad de la financiación de los costes derivados de la contratación de preparadores laborales.

En cuanto a las subvenciones y bonificaciones que pueden ofrecerse, atienden a lo establecido en la normativa mencionada anteriormente sobre contratación indefinida referida a trabajadores con discapacidad.

Mientras que, en cuanto a las subvenciones con la finalidad de paliar los costes de contratación de los preparadores laborales y de Seguridad Social, podemos encontrar:

- “a) Ayuda de 6.600 euros/año: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- b) Ayuda de 4.000 euros/año: por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- c) Ayuda de 2.500 euros/año: por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%, así como personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.”²⁹

²⁹ INSERTA, “INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, diciembre 2020f

Reduciéndose estos importes de manera proporcional a la duración del contrato y la jornada que desempeñe el trabajador con discapacidad.

3.1.3.2. Integración de trabajadores con discapacidad en cooperativas y sociedades laborales

Nos referimos en este apartado a una suma de incentivos a las sociedades laborales o cooperativas que deseen incorporar como socios de trabajo a aquellos desempleados con discapacidad reconocida igual o superior al 33%.

Debe mantenerse al trabajador en la empresa como mínimo tres años o en caso de baja, sustituirlo por otra persona con discapacidad hasta completar el periodo anteriormente referido.

Se prevén como incentivos las subvenciones a la incorporación, además de una serie de reducciones y bonificaciones.

En cuanto a la subvención, será de hasta 10 000€ por persona con discapacidad incorporada a jornada completa, reduciéndose en caso de jornada a tiempo parcial.

Mientras que se prevé una serie de reducciones y bonificaciones para trabajadores de cooperativas por cuenta ajena, por un importe de entre 800 y 1650€ al año.

3.2. Empleo protegido

En este apartado, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dedica toda su sección 3.^a, artículos 43 a 46, a definir los centros especiales de empleo como “aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas

personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”³⁰.

Estos centros de trabajo para la inclusión laboral de persona con discapacidad pueden ser creados por organismos privados o públicos una vez cumplan con los requisitos legales preestablecidos en la ley.

Añade esta ley que la plantilla de estos centros deberá ir constituida como mínimo en un 70% con personas trabajadores con discapacidad, sin contar el personal dedicado a servicios de ajuste personal y social. Es decir, sin contar aquellos profesionales que se dedican a ayudar a superar las barreras, obstáculos y dificultades que padecen las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo en relación con su puesto de trabajo.

En lo que hace referencia a la compensación económica, serán establecerlas reglamentariamente, teniendo en cuenta que estos centros especiales de empleo cumplen una función social. Para ello se establecerán criterios en base a las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad, siempre que cumplan la mencionada función social y carezcan de ánimo de lucro.

Puesto que la finalidad de estos centros es el fomento de la inserción laboral, a fin de facilitar la transición a un puesto de trabajo ordinaria, se pueden constituir enclaves laborales para aquellas personas con discapacidad que presenten especiales dificultades de acceso.

³⁰ 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.

3.3. Empleo autónomo

Por último, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece el deber de los poderes públicos, en ejercicio de sus competencias, de adopción de políticas de fomento del trabajo autónomo de las personas trabajadoras o no, con discapacidad.

El autoempleo hace referencia a aquellos incentivos que obtienen directamente las personas con discapacidad para fomentar las posibilidades que tienen de convertirse en trabajadores autónomos, desarrollando iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia.

Se instauran una serie de reducciones de las cuotas a la Seguridad Social relacionada con las contingencias comunes y la incapacidad temporal, además de bonificaciones y subvenciones.

En cuanto a las reducciones y bonificaciones de las cuotas, la cuantía varía directamente por el tiempo en el que se encuentra dado de alta el trabajador y que cotice por base mínima o superior.

Todo ello se encuentra recogido en la siguiente tabla:

Base de cotización	Incentivo en los 12 primeros meses tras el alta		Incentivo con posterioridad al periodo inicial de 12 meses	
	Reducción		Bonificación	
	Cuantía	Duración	Cuantía	Duración
Mínima	60 euros mensuales por contingencias comunes y profesionales, quedando excepcionados de cotizar por cese de actividad y por formación profesional (51,5 euros correspondientes a contingencias comunes y 8,5 euros a contingencias profesionales)	12 meses inmediatamente siguientes al alta	La cuota a bonificar es la resultante de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el 50% del resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo de cotización por contingencias comunes vigente en cada momento	48 meses, hasta completar un periodo máximo de 5 años tras la fecha de alta.
Superior a la mínima	80% de la cuota por contingencias comunes			

TABLA ELABORADA POR FUNDACION ONCE, INSERTA³¹

Las subvenciones, no obstante, se diferencian en:

- Subvenciones para el establecimiento: dependerá de los problemas a los que se enfrenta el trabajador con discapacidad para entrar en el entorno laboral.
- Subvenciones financieras: se disminuye el interés ofrecido por las entidades de crédito hasta cuatro puntos, con un límite máximo de 10 000€, cuando se den las condiciones mencionadas anteriormente.

³¹ INSERTA, "INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD", diciembre 2020

- Subvenciones para asistencia técnica: se financian servicios de empresas externas con la finalidad de mejorar la adaptabilidad del trabajador en el entorno de trabajo, así como para el desarrollo empresarial. Esta financiación supone hasta el 75% de los costes, con un límite máximo de 2 000€.
- Subvenciones para formación: en este caso, se aportan subvenciones para paliar el gasto en el que se debe incurrir para ofrecer cursos (nuevas tecnologías, prevención de riesgos laborales, dirección y gestión de empresas, contabilidad...), sea cuales sean las necesidades de las personas con discapacidad. Se reduce, al igual que el caso anterior, hasta un 75% de los costes, pero con un límite máximo de 3 000€.



4. La adaptabilidad empresarial en cuanto a la discapacidad en el mundo laboral.

La adaptación de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, además de suponer una obligación legal para la empresa, también supone la instauración de una ventaja competitiva para esta, debido al avance que supone en materia de inclusión y competitividad.

La Ley General de Discapacidad ha supuesto un cambio de mentalidad en materia de integración laboral, en contraposición con la realidad desigualitaria que han vivido a lo largo de la historia las personas con discapacidad.

Para ello, las empresas tienen la obligación de adaptar el puesto de trabajo, introduciendo las ayudas o modificaciones necesarias para el correcto desarrollo de las tareas profesionales de todos sus trabajadores.

En palabras de la Fundación Adecco:

“La adaptación del puesto de trabajo consiste en la adecuación del entorno laboral a las características de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus habilidades y limitaciones. Antes que nada, es necesario analizar a la persona trabajadora, sus tareas y su puesto de trabajo para así determinar qué modificaciones son necesarias para garantizar la autonomía y los derechos del trabajador. En la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos y no suponen apenas costes para la empresa.”³²

Es decir, se debe realizar la adaptación del puesto de trabajo desde todos los ámbitos y en base a las características de cada trabajador, ya que esta adaptación puede variar desde adaptaciones del espacio de trabajo con la construcción de rampas, ajustes de la iluminación o mobiliario, o bien facilitar horarios más flexibles.

³²OLIVA, ALICIA, “¿Cómo adaptar los puestos de trabajo para las personas con discapacidad?”, 2023 <https://fundacionadecco.org/azimut/como-adaptar-los-puestos-de-trabajo-para-las-personas-con-discapacidad/> (marzo, 2023)

Este procedimiento de adaptación del puesto de trabajo puede llevarse a cabo a instancia de la propia persona interesada, la dirección de la empresa o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La propia adaptación varía mucho en función del tipo de discapacidad sobre la que se trabaje, pudiéndose tratar desde el empleo del sistema Braille, el uso de guías de explicación del trabajo a realizar en formato de lectura fácil, uso de rampas y mesas adaptadas para sillas de ruedas, flexibilidad de horarios y posibilidad de cambiar de puesto de trabajo en función de sus necesidades.



5. Realidad socioeconómica de las personas con discapacidad.

Con todo lo expuesto en los apartados anteriores, existen en la actualidad numerosas medidas para incentivar e impulsar la contratación de personas con discapacidad, por lo que, a priori, no debería suponer ningún impedimento la contratación de estas personas.

En muchos países, las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder al empleo y alcanzar su pleno potencial profesional. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³³, las personas con discapacidad tienen una tasa de empleo significativamente más baja que la población en general y a menudo enfrentan discriminación en el lugar de trabajo.

Para abordar esta situación, es importante implementar políticas y prácticas que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Algunas medidas que se pueden tomar incluyen:

- Establecer cuotas para la contratación de personas con discapacidad en empresas y organizaciones gubernamentales.
- Ofrecer incentivos fiscales para las empresas que contratan personas con discapacidad.
- Promover la accesibilidad en el lugar de trabajo, eliminando barreras físicas y ofreciendo adaptaciones razonables.
- Fomentar la educación y capacitación de las personas con discapacidad para mejorar sus habilidades y aumentar su empleabilidad.
- Campañas de concientización para combatir la discriminación y aumentar la aceptación social.

En general, es importante reconocer que las personas con discapacidad tienen habilidades y talentos valiosos que pueden contribuir positivamente a la fuerza laboral y a la sociedad en general. Al trabajar juntos para superar las barreras a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, podemos

³³ <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm> (abril, 2022)

mejorar la vida de las personas con discapacidad y construir una sociedad más justa e inclusiva para todos.

Es por ello por lo que, en el presente apartado analizaremos la realidad socioeconómica de las personas con discapacidad en edad laboral, profundizando concretamente en su evolución desde el año 2014 a 2021³⁴.

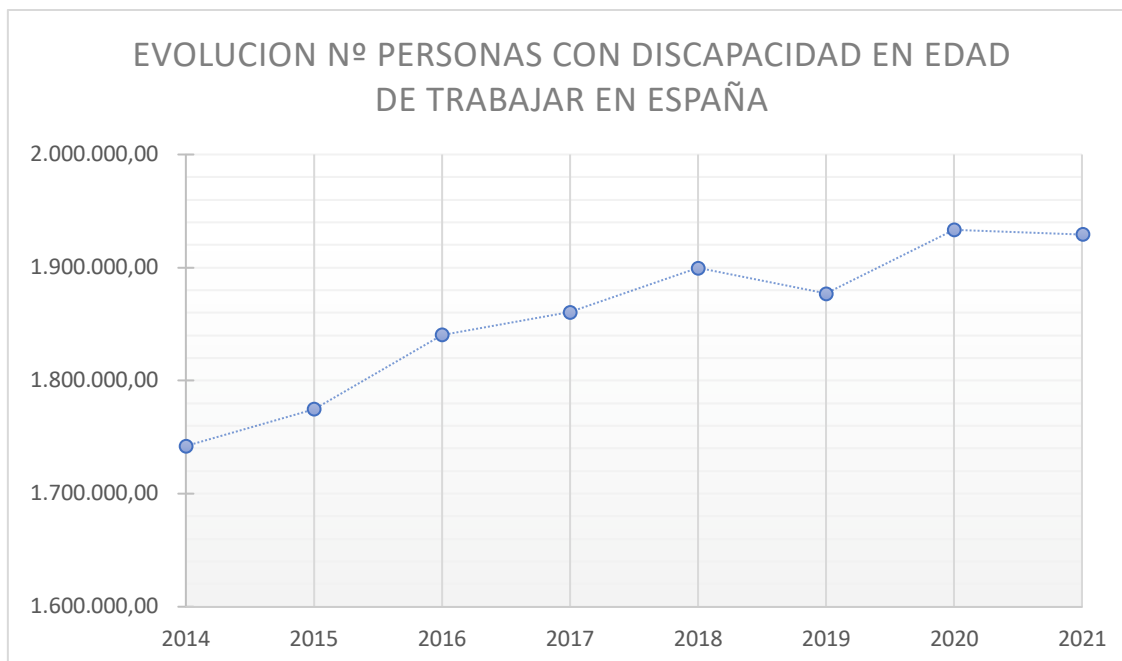
Para ello, me basaré en los datos ofrecidos por el INE, a través de un convenio de colaboración con el IMSERSO, la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre Discapacidad, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE.

Utilizando para ello toda la información que recoge la Encuesta de población activa (EPA) con datos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD), la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), el Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)³⁵.

A fin de realizar un análisis más exhaustivo, se comenzará arrojando datos sobre las personas con discapacidad en edad laboral que poseen la nacionalidad española.

³⁴ Ya que los datos más recientes ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística datan de este año.

³⁵ https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (mayo, 2023)



FUENTE: INE, elaboración propia, mayo 2023.

Podemos extraer del presente gráfico diversas conclusiones.

En primer lugar, una valoración positiva, ya que como se muestra en el gráfico, cada vez hay más personas con discapacidad en edad laboral, es decir, entre 16 y 65 años y con ello, un aumento significativo de la esperanza de vida de estas personas.

En segundo lugar, esta valoración positiva es un arma de doble filo, ya que supone que el mercado laboral debe de contener cada vez más oferta para las personas con discapacidad. Un mercado que debe de abrir sus puertas a una gran diversidad de personas con necesidades especiales.

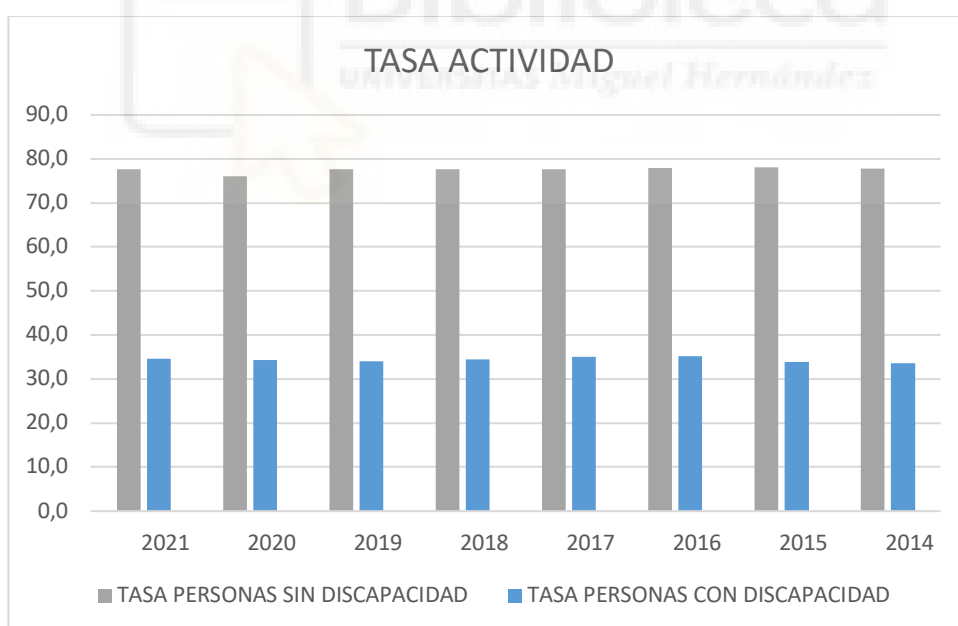
En base a los datos ofrecidos por el propio INE, a lo largo del 2021, en la Comunidad Valenciana se encontraban en edad de trabajar 198.000 personas con discapacidad, de las cuales tan solo se encontraban activas 68.200 personas.

5.1. TASA ACTIVIDAD

El razonamiento sobre la tasa de actividad de personas con discapacidad implica examinar la proporción de personas con discapacidad que están empleadas o buscando empleo en relación con la población total de personas con discapacidad en una determinada área geográfica o grupo demográfico.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad puede ser menor que la tasa de actividad de la población general debido a varios factores, como la falta de acceso a la educación y capacitación, la discriminación en el lugar de trabajo, la falta de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y las barreras físicas en el lugar de trabajo y la comunidad.

Es importante recordar que las personas con discapacidad tienen habilidades y talentos únicos y valiosos para ofrecer en el lugar de trabajo, y que la inclusión laboral no solo es importante para las personas con discapacidad, sino que también es beneficiosa para las empresas y la sociedad en su conjunto.



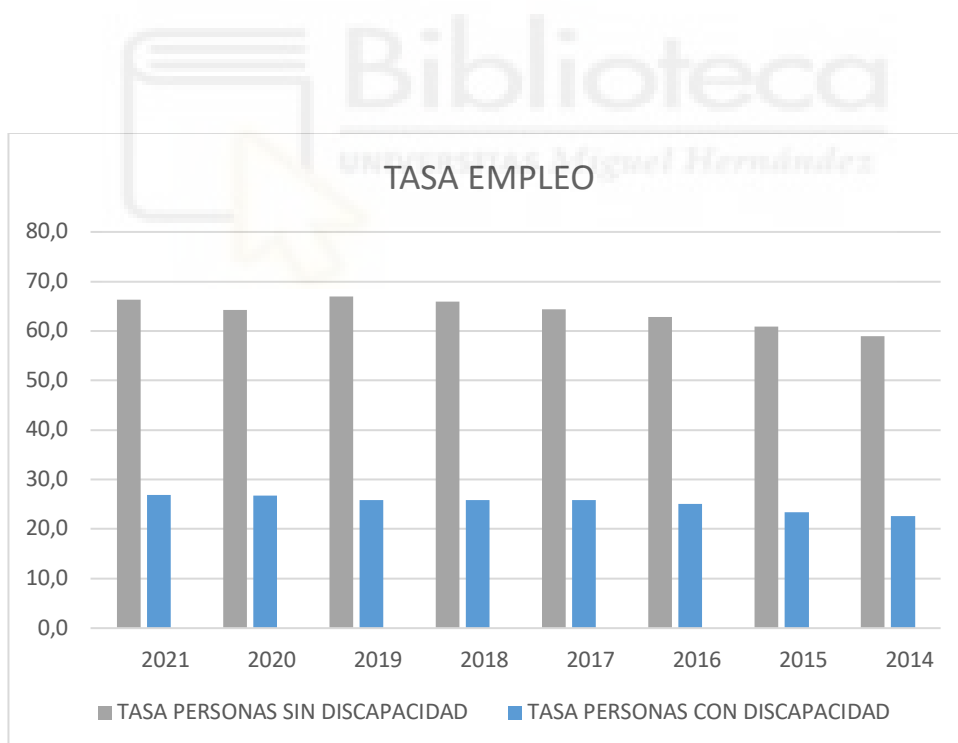
FUENTE: INE, elaboración propia, mayo 2023.

5.2. TASA EMPLEO

La tasa de empleo implica analizar la proporción de personas que están empleadas en relación con la población total de personas en una determinada área geográfica o grupo demográfico.

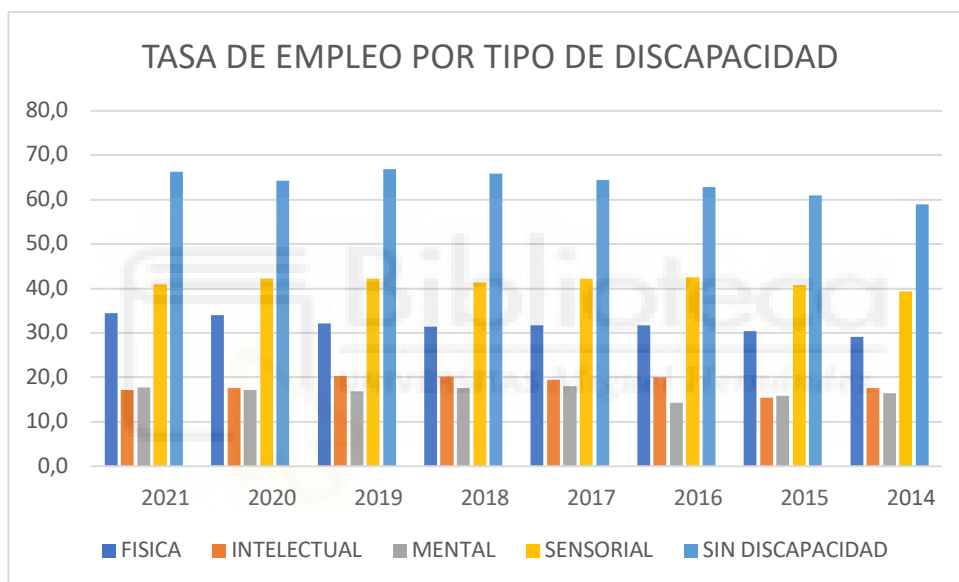
Como podemos comprobar, la tasa en personas sin discapacidad, duplica a la de las personas con discapacidad.

Para abordar esta situación, es importante promover políticas y prácticas que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Esto podría incluir incentivos para los empleadores que contratan a personas con discapacidad, campañas de concienciación pública para combatir la discriminación y aumentar la aceptación social, y la promoción de la educación y capacitación de las personas con discapacidad para mejorar sus habilidades y aumentar su empleabilidad.



FUENTE: INE, elaboración propia, mayo 2023.

Mientras que, si a partir de la tabla anterior, diferenciamos la tasa de empleo de las personas con discapacidad en función de tipo de padecimiento (física, intelectual, mental, sensorial), manteniendo estable la tasa de las personas sin discapacidad, apreciamos como la sociedad tiene a contratar, dentro del grupo de discapacidades, a aquellas personas con discapacidad física o sensorial. Siendo muy reducidas las cifras de empleabilidad de las discapacidades intelectuales o mentales.

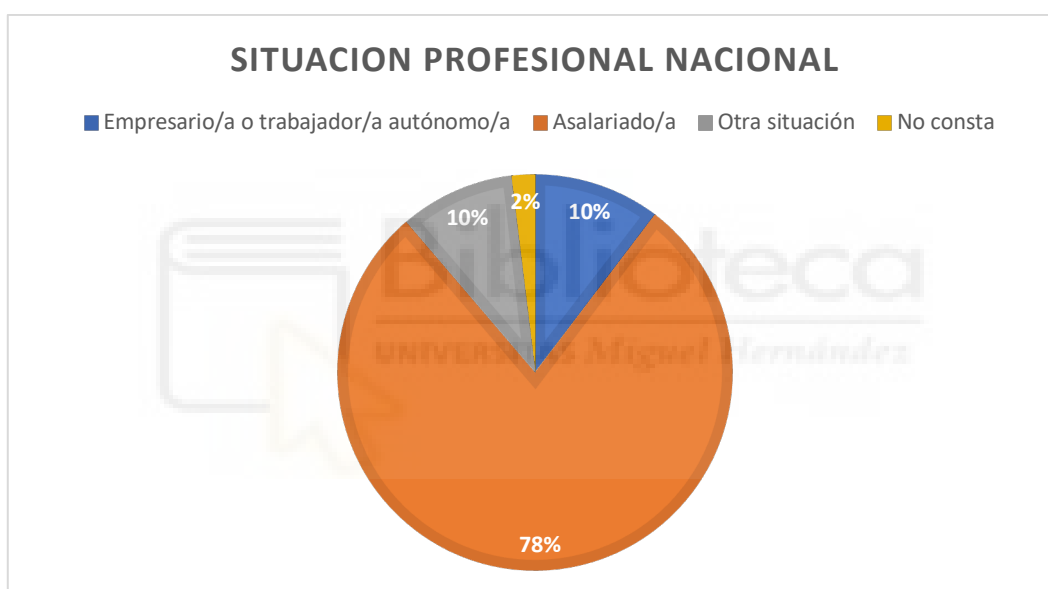


FUENTE: INE, elaboración propia, mayo 2023.

5.3. SITUACION PROFESIONAL

La situación profesional de las personas con discapacidad en un país depende de varios factores, como las leyes y políticas de inclusión laboral, la actitud de los empleadores y la sociedad en general, el acceso a la educación y capacitación, y la presencia de barreras físicas y sociales.

En esta ocasión, a nivel nacional encontramos con un amplio porcentaje de empleados asalariados, mientras que el porcentaje de empresarios o trabajadores autónomos es muy reducido.



FUENTE: INE, elaboración propia, mayo 2023.

No obstante, en la Comunidad Valenciana, el porcentaje de trabajadores autónomos o empresarios aumenta, llegando a establecerse en el 13%, con un total de 7100 autónomos, lo que nos sitúa en cifras totales en el segundo puesto por detrás de Andalucía con 7800 empresarios o trabajadores autónomos con discapacidad.

6. Conclusión

En conclusión, la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad es un tema importante que requiere atención y acción por parte de los gobiernos, empleadores y la sociedad en general.

Las personas con discapacidad enfrentan barreras significativas para acceder al empleo y alcanzar su pleno potencial profesional, lo que resulta en una tasa de empleo significativamente más baja que la población en general.

Sin embargo, es importante reconocer que las personas con discapacidad tienen habilidades y talentos valiosos que pueden contribuir positivamente a la fuerza laboral y a la sociedad en general.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es una cuestión de justicia y equidad, sino que también puede mejorar la productividad y la rentabilidad de las empresas y la economía en general.

Para mejorar la empleabilidad de los trabajadores con discapacidad, se pueden implementar políticas y prácticas que fomenten la inclusión laboral, como la eliminación de barreras físicas y sociales, la promoción de la educación y capacitación, y la implementación de incentivos para los empleadores que contratan a personas con discapacidad. Al trabajar juntos para superar estas barreras, podemos mejorar la vida de las personas con discapacidad y construir una sociedad más justa e inclusiva para todos.

Las empresas inclusivas pueden beneficiarse de diversas maneras, como una mayor innovación, productividad y rentabilidad. Además, pueden mejorar la percepción de la marca y la imagen pública de la empresa, lo que a su vez puede atraer a un mayor número de clientes y empleados.

Para ser una empresa inclusiva, se pueden implementar diversas prácticas, como la eliminación de barreras físicas y sociales, el ofrecimiento de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo, la promoción de la educación y

capacitación, y la implementación de políticas que fomenten la contratación y retención de personas con discapacidad.

En general, ser una empresa inclusiva no solo es una cuestión de responsabilidad social y ética, sino que también es una oportunidad para mejorar la calidad de la fuerza laboral y el desempeño general de la empresa. Al trabajar juntos para crear empresas más inclusivas, podemos construir una sociedad más justa e igualitaria para todos.



7. Bibliografía

- LEGISLACIÓN

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.

Constitución Española, de fecha 1978.

Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).

Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia (LAAD).

Convención Internacional de Derechos de las personas con discapacidad, de fecha 13 de diciembre de 2006.

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

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

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

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.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

- DOCUMENTOS

Organización Mundial de la Salud, “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud”, aprobada oficialmente por los 191 Estados Miembros de la OMS mediante la resolución 54.21 en la quincuagésima cuarta Asamblea Mundial de la Salud el 22 de mayo de 2001.

FERNANDEZ ORRICO, JAVIER, “Cuotas de reserva y ajustes razonables para trabajadores con discapacidad en el ámbito laboral ordinario”, Revista española de derecho del trabajo, ISSN 2444-3476, N°. 195, 2017, págs. 63-94

INSERTA, “incentivos a la contratación de personas con discapacidad”, diciembre 2020

OLIVA, ALICIA, “¿Cómo adaptar los puestos de trabajo para las personas con discapacidad?”, 2023

- PÁGINAS WEB

<https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/#:~:text=Definición%20de%20discapacidad%2C%20según%20la,una%20estructura%20o%20función%20corporal> (febrero, 2023)

<https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?Id=431> (febrero, 2023)

<https://es.unesco.org/fieldoffice/quito/inclusion> (marzo 2023)

<https://ar.pinterest.com/mauril3/puentes-de-palitos-de-helado/> (marzo, 2023)

<https://www.askix.com/prototipo-de-puente-con-palitos-de-helado.html> (marzo, 2023)

<https://fundacionadecco.org/azimut/como-adaptar-los-puestos-de-trabajo-para-las-personas-con-discapacidad/> (marzo, 2023)

<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm> (abril, 2022)

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (mayo, 2023)

