

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS



LA SITUACION LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN ESPAÑA.

MEDIDAS DE INCLUSIÓN.

TRABAJO DE FIN DE GRADO

CURSO ACADÉMICO 2015-2016

ALUMNA: LOPEZ GUMBAO, SARAH

TUTOR: BALLESTER BERNABÉ, VICENTE

ABREVIATURAS	1
INTRUDUCCIÓN/ABSTRACT.....	3
CAPÍTULO I.....	7
APROXIMACIÓN HISTÓRICA.....	7
1. EL MODELO DE PRESCINDENCIA	7
1.1 El Submodelo Eugenésico.....	8
1.1.1. Noción de Persona con Discapacidad.....	9
1.1.2. Medios de Subsistencia.....	10
1.1.3. Respuestas Sociales.	12
1.2 El Submodelo de Marginación.....	13
1.2.1. Noción de Persona con Discapacidad.....	15
1.2.2. Medios de Subsistencia.....	16
1.2.3. Respuestas Sociales.	17
2. EL MODELO REHABILITADOR.....	20
2.1 Noción de Persona con Discapacidad.....	23
2.2 Medios de Subsistencia.....	24
2.3 Respuestas Sociales.....	25
CAPÍTULO II.....	31
EL MODELO SOCIAL. CARACTERIZACIÓN.....	31
1. EL MODELO SOCIAL.....	31
1.1 Concepto de Persona con Discapacidad.....	35
1.2 Medios de subsistencia.....	37
1.3 Respuestas sociales.	40
CAPÍTULO III	43
MARCO JURÍDICO	43
NORMATIVA BÁSICA EN RELACIÓN CON LA DISCAPACIDAD.....	43
1.1 Normas internacionales.....	43
1.2 Normas Nacionales.	46
CAPÍTULO IV	51
PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN ESPAÑA	51
1. EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. .	52
1.1 Datos Cuantitativos.....	57
1.2 Principio de No Discriminación.....	61
2. EL EMPLEO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. .	62
2.1 Centros Especiales de Empleo (CEE).....	63
2.2 Enclaves laborales.....	64
CAPITULO V	67

ALGUNOS EJEMPLOS DE EMPRESAS PIONERAS EN LA ELABORACION DE MEDIDAS PARA LA INTEGRACION LABORAL.....	67
1. REPSOL.....	67
2. INDITEX – FOR & FROM.....	69
3. LA CAIXA – OBRA SOCIAL LA CAIXA.....	71
CAPITULO VI.....	75
BENEFICIOS ASOCIADOS A LA INCLUSION LABORAL COMO ELEMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	75
CONCLUSIONES.....	79
BIBLIOGRAFIA.....	83



ABREVIATURAS

CDIMM. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.

CE. Constitución Española.

CEE. Centro Especial de Empleo.

CIF. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad.

D.C. Después de Cristo.

ESO. Escuela Secundaria Obligatoria.

ETT. Empresa de Trabajo Temporal.

IMSERSO. Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

INE. Instituto Nacional de Estadística.

LGPD. Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad, y su inclusión social.

LISMI. Ley de Integración Social de los Minusválidos.

OMS. Organización Mundial de la Salud.

ONCE. Organización Nacional de Ciegos Españoles.

ONU. Organización de las Naciones Unidas.

PYME. Pequeñas y Medianas Empresas.

RD. Real Decreto.

RDL. Real Decreto Legislativo.

RSC. Responsabilidad Social Corporativa.

TFG. Trabajo de Fin de Grado.



INTRUDUCCIÓN/ABSTRACT

Es un hecho que el mundo de la discapacidad está continuamente progresando y mejorando en todos los sentidos desde hace varias décadas. Históricamente el colectivo de las Personas con Discapacidad ha sido uno de los más castigados, relegados en muchas ocasiones al olvido o a los escaños más bajos de la sociedad. El desconocimiento existente acerca de sus habilidades y capacidades es tal que aun hoy en día, a pesar de todo lo que se ha avanzado, siguen siendo un colectivo que arrastra multitud de prejuicios sociales acerca de su capacidad para desarrollar trabajos al mismo nivel que las personas sin discapacidad.

En este TFG nos remontaremos hasta la Edad Antigua para entender con la mayor claridad posible cuales han sido las condiciones que este colectivo ha tenido que soportar y combatir para alcanzar la situación actual. Para ellos analizaremos los aspectos concernientes a sus medios de vida, las respuestas sociales que obtenían y como ha variado el concepto de *Personas con Discapacidad* a medida que los modelos sociales evolucionaban.

La intención de este TFG es centrar la atención en el mercado laboral actual y su relación con las personas con discapacidad, debido a su condición de grupo en riesgo de exclusión, sin que por ello se entienda que no existen o que tienen menor importancia otros colectivos que al igual que las personas con discapacidad, también están en riesgo de exclusión, como las mujeres víctimas de violencia de género, los inmigrantes o los trabajadores mayores de 45 años, entre otros. Por razones de concreción y especialización acerca del tema que trata el TFG, no analizaremos la situación ni las medidas de inclusión que se aplican al resto de colectivos.

De un modo más concreto, este TFG se centra en el análisis de la situación laboral actual de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. Cómo se fomenta, sobre qué principios y normas legales se fundamenta, cuáles son las prácticas concretas que se están llevando a cabo, así como los beneficios que se derivan de una cultura empresarial inclusiva, ya que, como veremos más adelante, no solo las empresas obtienen beneficios, sino que los trabajadores y la sociedad también son partícipes de los beneficios.

Podríamos concretar los objetivos de este trabajo en 4:

- Ofrecer un análisis de la relación actual en España de las personas con discapacidad y el mercado laboral.
- Analizar la evolución histórica de la situación de las personas con discapacidad para comprender mejor todas las dificultades que se han tenido que superar para llegar hasta la actualidad.
- Comentar las distintas iniciativas que llevan a cabo empresas socialmente responsables para contribuir a la creación de un modelo social inclusivo.
- Ofrecer información acerca de los beneficios que se derivan de las actuaciones de las empresas socialmente responsables.

En este sentido, uno de los capítulos está dedicado en exclusiva a la exposición y análisis de medidas de inclusión *reales* que se llevan a cabo en empresas con presencia en nuestro país que han decidido ir un paso más allá del mero cumplimiento legal. Estas empresas decidieron salir de su zona de confort y llevar a cabo acciones que no solo buscan obtener beneficios económicos (no olvidemos que la obtención de ganancias es una de los objetivos más básicos de una organización empresarial), sino que además, están mejorando la calidad de vida de personas con discapacidad, la de sus familias, y además contribuyen a un desarrollo social sostenible, derribando prejuicios y transformando nuestra sociedad en una sociedad más inclusiva.

Según los últimos datos de la OMS, un 15% de la población mundial tiene alguna discapacidad, es decir más de mil millones de personas, y las cifras irán aumentando a causa del envejecimiento de la población y el aumento de enfermedades crónicas, entre otras. La sociedad ya no puede volver la vista hacia otro lado, es más, tenemos el deber moral de eliminar las barreras, tanto físicas como psicológicas, para garantizar una igualdad de oportunidades a las personas con capacidades diferentes.

El papel del mercado laboral es imprescindible en esta lucha por el progreso. La adaptación de los puestos de trabajo y de las herramientas para llevarlos a cabo es una labor fundamental que tanto las empresas como la sociedad deben llevar a cabo para desarrollar el talento de estos millones de personas.





APROXIMACIÓN HISTÓRICA

1. EL MODELO DE PRESCINDENCIA

Las características principales sobre las que se construye este modelo, llamado de Prescindencia son dos: En primer lugar, se asume que el origen de la discapacidad es religioso, pues la discapacidad es un castigo de los dioses por los pecados cometidos por los padres, incluso una advertencia de los dioses de que va a ocurrir una catástrofe. La segunda característica es la creencia de que una persona con discapacidad no va a tener la misma autonomía y dotes físicas e intelectuales para aportar algo positivo a la comunidad¹ con su trabajo, con lo cual se cree que la persona con discapacidad será un ser improductivo y una carga que deberá ser arrastrada por los padres o incluso, por la propia comunidad.

Dentro del modelo de prescindencia se considera posible distinguir dos submodelos: el eugenésico y el de marginación. Si bien ambos submodelos comparten el concepto de innecesariadad y prescindibilidad en la comunidad de las personas con discapacidad, en el primero la solución se alcanza a través de prácticas eugenésicas², mientras que la segunda, esta solución es alcanzada a través de la marginación. Por ello se considera conveniente el tratamiento por separado de estos submodelos.

¹ Entendiéndose por algo positivo, que esta persona desarrolle un trabajo, tanto físico como intelectual.

² La eugenesia ha sido considerada como una rama de la genética que estudia el mejoramiento de las cualidades de la especie humana mediante la manipulación de su genoma. Wendy López Mainieri. *Eugenesia y discapacidad: ¿Calidad de vida o genocidio?* Trabajo publicado en el nº7(10/2012) de la revista editada por el IMSERSO: Autonomía Personal.

1.1 El Submodelo Eugenésico.

“En cuanto a la exposición o crianza de los hijos, debe ordenarse que no se crie a ninguno defectuoso.”

Aristóteles.

Desde la perspectiva del Submodelo eugenésico, las vidas de las personas con discapacidad son vidas que no merece la pena ser vividas. Como consecuencia de este pensamiento y en caso de detectarse diversidades funcionales congénitas, los niños que son afectados por alguna de estas diversidades son sometidos a infanticidio. Debido a las creencias del origen religioso de la discapacidad, el tratamiento cuando esta discapacidad es adquirida, es muy diferente, llegando incluso el estado a otorgarles ayudas económicas para subsistir, y en otros casos, hasta otorgándoles tierras, cuando la discapacidad era resultado de la participación en la guerra. Respecto a los medios de subsistencia, las personas con discapacidad, en la mayoría de las situaciones se veían abocadas a vivir de las limosnas y a ser objeto de burla o diversión como modo de vida.

En cuanto a las respuestas sociales que reciben las personas con discapacidades congénitas podemos afirmar que son de carácter negativo, basadas en el temor que provocan debido a las creencias de su origen religioso y a la innecesaridad para el desarrollo de la vida en comunidad.

A continuación nos aproximaremos a las cuestiones principales, con más trascendencia del submodelo Eugenésico a través de los 3 ámbitos propuestos como metodología analítica de este trabajo.

1.1.1. Noción de Persona con Discapacidad.

Como ya hemos adelantado, una característica esencial del modelo de prescindencia es la consideración de que la vida de una persona con discapacidad, es una vida vacía, insustancial e innecesaria, ya que no aporta nada a la comunidad y es una carga para ésta. Como consecuencia de estos razonamientos surgen las soluciones mediante métodos eugenésicos. Si tomamos como ejemplo la antigüedad clásica podremos arrojar más claridad sobre este tema.

Como relata Fustel de Coulanges, la ciudad antigua fue *fundada sobre una religión y construida como una iglesia*. “Como los dioses estaban por siempre asociados a la ciudad, el pueblo tampoco podía abandonar el lugar donde sus dioses radicaban. A este propósito existía un compromiso recíproco, una especie de contrato entre los dioses y los hombres”³ El estado y la religión sostenían todo el sistema, además de sostenerse mutuamente; no existía la libertad individual pues los hombres de una ciudad estaban enteramente sometidos a ella y a los designios de aquellos que gobernaban. La guerra era una de las actividades más prolíferas de la época, el servicio de los ciudadanos a la defensa de la ciudad en ciudades como Esparta era obligatorio durante toda la vida, no es de extrañar que siendo la guerra una de las actividades económicas principales existiese rechazo a las personas con discapacidad, pues no eran aptos para las batallas, donde se requerían hombres fuertes y ágiles para la lucha.

En este contexto podemos entender que el estado se atribuyese la legitimidad para evitar que entre sus ciudadanos se encontrasen personas *deformes* o *contrahechas*, que no contribuyesen al desarrollo de la

³ FUSTEL DE COULANGES, N.D., *La ciudad antigua*, Traducción de Carlos Martín, Diamante, Colección Obras Maestras, Barcelona, 1971, p. 268.

comunidad conforme a las creencias de la época, las cuales ni siquiera consideraban a estas personas como seres humanos.

Tras lo relatado, sacamos como conclusión que este trato que recibían las personas con discapacidad, se sostenía por motivos económicos y de practicidad, que respaldados por las creencias religiosas contribuyeron al genocidio de este colectivo de personas a lo largo del tiempo.

1.1.2. Medios de Subsistencia.

Las pocas probabilidades que tenía una persona con discapacidad para sobrevivir en la antigüedad pasaban por ser objeto de burlas y de practicar la mendicidad. Es cierto que existían, aunque muy pocas, excepciones a esta afirmación: las personas cuya discapacidad era la ceguera tenían la posibilidad de ser poetas, músico e incluso profetas.⁴ Cabe destacar para la mayor comprensión del comportamiento de las personas que vivieron en esta época histórica que el ideal humano de entonces era el de un ciudadano absorbido por la polis, por su vida social, la actividad política y la cultura. El trabajo era algo reservado para las clases más bajas, a diferencia de la actualidad, no tenía connotaciones dignificantes, por lo que podríamos considerar que era una sociedad entregada a los placeres, a la búsqueda de conocimiento y al culto de sus dioses, no había espacio en la vida de estas personas para el trabajo físico, el cual, estaba reservado para las clases sociales más bajas de la comunidad.

La práctica del infanticidio fue disminuyendo hacia el s.II d.C hasta, progresivamente, ser abolida. El emperador Adriano (76-138 d.C) condenó al exilio a un padre que había matado a su hijo y procuró que los padres

⁴ MONTORO MARTÍNEZ, J., *Los ciegos en la historia*, Tomo I, ONCE, Madrid, 1991

cuidasen a sus hijos con indiferencia de cuales fuesen sus circunstancias. Pero la sociedad romana que había consagrado su estilo de vida al hedonismo se encontraba en un momento de tal aburrimiento que sus gustos habían ido degenerando hasta el punto de que cualquier tipo de deformidad era objeto de burla por parte de la sociedad y de sus propias familias. La sociedad romana evolucionó de tal manera que podríamos decir que experimentaron un *enamoramiento* de la deformidad. Los miembros de las clases altas compraban a personas deformes para que formaran parte de sus servicios. Existía una obsesión perversa por lo bizarro y lo exótico, que llevó incluso a emperadores a pagar cantidades desorbitadas por conseguir a algunas de esas *monstruosidades*, ya que era una señal de distinción tener un elenco de enanos, bufones, jorobados, etc. entre el personal de servicio.

Pero, como sostiene Scheerenberger⁵ esta moda también contaba con detractores intelectuales de la época, como el filósofo Séneca, quién, a pesar de que su opinión sobre las personas con discapacidad no fuese muy positiva, tampoco veía diversión en mofarse de dicha condición:

“Ya sabes que en mi casa ha permanecido como una carga hereditaria Herpastes, aquella mujer fatua que mi mujer tenía. Yo siento en verdad gran aversión hacia este tipo de persona calamitosa; pero cuando me quiero divertir con un fatuo, no he de andar muy lejos; me rio de mi mismo. Esta mujer fatua perdió súbitamente la vista y te contaré una cosa increíble, pero bien cierta: ignora que esté ciega, y, a menudo, ruega a su guía que cambien de estancia porque la encuentra oscura. Esto es lo que nos hace reír en ella, es menester que te conste claramente, es lo que sucede a todos nosotros: nadie se conoce que es avaro, nadie que es concupiscente. Y, con todo, los ciegos piden una guía y nosotros vamos errantes sin ninguna mientras andamos diciendo: yo no soy ambicioso,

⁵ Cfr. SCHEERENBERGER, R. C., *Historia del retraso mental*, op. cit., p. 26.

pero en Roma no se puede vivir de otra manera; yo no soy malbaratador, pero la vida de ciudad exige grandes dispendios”⁶.

De lo anterior vemos que Séneca expresa abiertamente su aversión hacia las personas que sufren algún tipo de disfuncionalidad, pero también comprobamos que el filósofo no se sentía cómodo con que la sociedad utilizase a estas personas con fines recreativos. Sin embargo así era el modo de subsistencia para las personas con discapacidad en la antigüedad.

1.1.3. Respuestas Sociales.

Sostiene Garland, que en la antigüedad, en términos generales, las personas que conseguían sobrevivir eran objeto de burlas, de actos de crueldad y persecuciones que podían haber llegado incluso hasta causar la muerte de muchas de estas personas⁷. Por otro lado existía la necesidad psicológica de personalizar los males que asediaban a la comunidad y que provocaban el miedo de los ciudadanos. Esta necesidad fue satisfecha a través de una práctica institucionalizada, por lo cual, se seleccionaba a una persona con discapacidad depositaria de estos males⁸.

Tras todo lo comentado anteriormente podemos confirmar, que en la edad antigua a todo lo relacionado con la discapacidad le acompaña un tinte amargo de menosprecio y miedo. No obstante también existían excepciones a estas respuestas sociales generales, y estas excepciones se daban, como era de esperar, en los altos estratos sociales de la comunidad. La pertenencia a una u otra clase social era determinante en el destino de una persona con discapacidad, ejemplo de ello fue el emperador Claudio

⁶ SÉNECA, L. A., *Cartas morales a Lucilio*, Introducción de Eduardo Sierra Valentí, Planeta, Barcelona, 1985, *De la Amistad*, Carta XLVIII, p. 112.

⁷ Destaca el autor citado que el Emperador Claudio dictó un edicto declarando que los esclavos con discapacidad debían ser abandonados en vez de quitárseles la vida; por lo que se inclina a pensar que el hecho de matarlos era una práctica habitual. Vid. GARLAND, R., *The eye of the beholder*, op. cit., p. 39.

⁸ Ídem, p. 40.

(10-54 d.C), Cayo Suetonio lo describe así en su obra *Los Doce Césares*: “cuando marchaba, sus inseguras piernas se doblaban frecuentemente; en sus juegos, así como en los actos más graves de su vida, mostraba varios defectos naturales...” este es un caso totalmente excepcional pues, aunque no tuviese el apoyo de su familia, su madre se refiriese a él como “caricatura de hombre”, y aunque la sociedad lo consideraba un deforme y lo trataban como tal, llegó a ocupar el más alto puesto de su civilización, y todo debido a pertenecer al estrato social más alto.

1.2 El Submodelo de Marginación.

La característica principal de este submodelo es la marginación, como su propio nombre indica, ya sea por la compasión o subestimación que sufren el resto de la comunidad hacia las personas con discapacidad- o – debido al temor que despiertan por ser considerados *maléficos*. De una forma u otra – ya sea por temor o por menosprecio- la respuesta social más aceptada es la marginación de estas personas.

A diferencia del submodelo analizado anteriormente, el eugenésico, con el submodelo de marginación ya no se producen infanticidios, pero no por ello las personas con discapacidad ven mejorar su situación. Seguirán muriendo por omisión, falta de interés por parte de la comunidad, escasez de medios económicos y de recursos, todo esto unido al hecho de que estas personas ocupan un papel prescindible provoca que sus muertes no tengan relevancia para la comunidad, y por consiguiente, que no exista la preocupación por mejorar su situación. Las personas que conseguían sobrevivir estaban abocadas a ejercer la mendicidad, a vivir de la caridad de otros y ser objeto de diversión. Vemos que esto último es una constante

histórica, pues ya era un modo de vida de las personas con discapacidad en la edad antigua.

Muchas de las características de este submodelo son constantes históricas que también se daban en el modelo eugenésico, un ejemplo ilustrativo sobre las diferencias con el submodelo mencionado podemos encontrarlo en el tratamiento que se les daba a las personas con discapacidad en la Edad Media. Si bien seguía existiendo un componente religioso, los argumentos eran bien distintos y respondían a un doble prisma: el poder de Dios, o como obra del demonio. Fuera cual fuese el cariz que se le atribuyera a la discapacidad, esta se consideraba una situación inmodificable, lo cual llevaba a que la diversidad funcional había que aceptarla con resignación.

El cristianismo ejerce una influencia notoria en la manera en que cambia la actitud de la sociedad frente a las personas con discapacidad, ancianos y enfermos, pues Jesucristo se acerca a ellos, atraído por sus males, y leprosos, ciegos, sordos, paralíticos y lisiados pasan a formar parte de su compañía. El cristianismo otorga a la diversidad funcional un carácter divino, ya que atribuye los males de estas personas a la voluntad de Dios.⁹ Señala Scheerenberger que el Cristianismo ejercía una doble influencia, contrarias entre sí: por un lado el amor, que fomentaba los cuidados humanitarios y la caridad, y por otro lado, prácticas crueles, como la posesión demoníaca.

⁹ La Biblia. Juan (9:1-3). En el texto de José donde relata la curación de un ciego, la respuesta de Jesús a la pregunta sobre “¿Quién ha pecado para que este hombre esté ciego, él o sus padres?”: éste responde: “ni él ni sus padres; es para que se manifiesten en el las obras de Dios”

1.2.1. Noción de Persona con Discapacidad.

En la Edad Media a diferencia de la Antigüedad, no se prescindía de las personas con discapacidad, sino que tenían un sitio en la sociedad: el de los Marginados. En este grupo, en el cual, se incluía a los pobres, ancianos y mendigos, también se incluyen a los discapacitados, ya que en la Edad Media no se clasificaba a las personas discapacitadas como tal, pues no existía ningún parámetro o criterio para hacerlo. Esto sumado a la influencia del cristianismo, que como hemos visto, otorgaba a estas personas la característica de inmodificable, propició que las personas con discapacidad ocuparan un sitio con los marginados.¹⁰ A diferencia de las posibles creencias equivocadas de que las personas con discapacidad quedaron relegadas al olvido y al anonimato debido a encuadrarse en este grupo social, los marginados como esbozan una variedad de autores en sus reflexiones tenían un papel fundamental en la sociedad. Autores como Geremek afirman que la marginación a la que se veían sometidas estas personas resultaba necesaria para la sociedad del momento. Según el autor la marginación se basa en la pérdida de sitio en la división del trabajo o en la distribución de los papeles sociales, es por ello que resulta difícil considerarles como personas totalmente marginadas. Estas personas resultaban necesarias porque evidenciaban la caridad. La existencia de pobres, mendigos y discapacitados se consideraba un elemento básico del orden natural por el que se había constituido la sociedad, la ausencia de bienes o de salud se consideraba parte de esa Ley Natural, y no se cuestionaba pues tenía origen divino. Sin embargo a aquellas personas que sufrían se las debía compensar. Por ello, el rico tenía la obligación de

¹⁰ Lo afirmado no exime la consideración que también en este periodo histórico la pertenencia a una clase social u otra es determinante en el destino de éstas personas con discapacidades. Las personas que nacían en una familia acomodada y sufrían de alguna disfuncionalidad congénita no tenían que recurrir a la caridad de la sociedad, si no solamente a la de su familia, así que no llegaban a formar parte del grupo social de marginados.

contribuir ayudando a los pobres y demás marginados; obligación que se les repetía constantemente y la cual era debida al puesto que los ricos ocupaban en la escala social en cuyo vértice se encontraba Dios. Así que, las personas con discapacidad fueron consideradas como un pretexto para que las personas `normales' pudiesen expiar sus culpas a través de la realización de obras y actos benéficos y de caridad.

1.2.2. Medios de Subsistencia.

Como hemos señalado anteriormente, las personas con discapacidad que sobrevivían se veían obligadas a recurrir a la mendicidad, caridad, o a buscar refugio en la iglesia. La profesionalización de la mendicidad y la oficialización de las limosnas propiciaron un cambio en el estatus de los mendigos, ya que esta actividad evolucionó hasta ser considerada una manera de ganarse la vida.

La mendicidad como actividad profesional requería que el mendigo prestara atención especial a su aspecto, ya que era fundamental exponer y dar protagonismo a las deformidades y enfermedades. Exhibir de esta forma las disfuncionalidades contribuía a una legitimación de la mendicidad y a un aumento de la compasión del resto de las personas. Tanto era así que, que en la literatura medieval se manifiesta de manera recurrente la consideración del uso de la deformidad propia como medio de vida a través de una figura literaria: el enfermo que milagrosamente es sanado contra su voluntad. Destaca el autor que en la literatura de la época hallamos una auténtica apología a la mendicidad: *“pueden dormir cuando quieren; siempre tienen de beber y de comer y si por casualidad tuvieran que someterse a una curación empezaría para ellos los problema”*¹¹. Por otro lado no es de extrañar que en éste, llamémoslo oficio, abundasen el

¹¹ Vid. GEREMEK, B., *La Piedad y la Horca*, op. cit., p. 58

engaño y las prácticas artificiosas, ya que la línea que separaba una discapacidad natural de otra fingida era muy fina. De esta manera es lógico pensar que las noticias sobre las prácticas engañosas de falsos enfermos contribuyesen a la disminución de los sentimientos caritativos del resto de la sociedad hacia ellos.

Además de la mendicidad, las personas con discapacidad tenían otro modo de subsistir: ser objeto de burla y diversión. Muchos ejercían la profesión de bufones, sirviendo en la corte de castillos, es decir, realizando las mismas tareas que sus predecesores en la Edad Antigua. Otros se dedicaban a ser bardos y juglares que iban de aldea en aldea interpretando sus cantares de amor y de guerra. De todo esto deducimos que al igual que en el submodelo anterior, el eugenésico, las personas con discapacidad tenían una función: divertir al resto a costa de sus deformidades y enfermedades. No obstante, lo más relevante de este submodelo es como se llega a configurar a través de la caridad una actividad que perdurará en el tiempo hasta nuestros días: la mendicidad.

1.2.3. Respuestas Sociales.

Desde comienzos de la Edad Media se produjeron cambios en la percepción del trabajo. Dejó de considerarse como algo apto solamente para las clases más bajas de la sociedad. En una sociedad estructurada en feudos, donde abundaban los pequeños y medianos productores, el trabajo adquirió importancia, ya que había que trabajar para poder pagar a los señores feudales y además tener algo de ganancias para uno mismo. Obviamente las personas con discapacidad eran consideradas como no aptas para realizar trabajos físicos, y esto tuvo consecuencias negativas para ellos, las cuales se plasmaban en una actitud de menosprecio y rechazo por parte del resto de la sociedad. Además, había otro factor en la época

que repercutiría de forma negativa en el tratamiento que recibían éstas personas: la peste.

La Edad Media es un periodo histórico marcado por la sucesión de diversas epidemias, y el temor al contagio por parte de las personas que ejercían la mendicidad, aumentaba aun más el rechazo social que sufrían estas personas. Las personas con discapacidad seguían siendo objeto de un doble tratamiento: por un lado el trato derivado de la caridad cristiana, misericordioso - y por otro eran tratados con menosprecio y crueldad a causa del temor y el rechazo.

La Edad Media se divide a su vez en dos subperiodos: la Alta Edad Media (s. V-X) y la Baja Edad Media (s. XI-XV), y en cada uno de estos periodos predominaría un tipo de trato a los mencionados anteriormente, y que a continuación vamos a comentar.

Durante la Alta Edad Media predominaría el trato caritativo. En esta época, la gran parte de la población era campesina, se dedicaban a trabajar las tierras para los señores, y como ya hemos mencionado anteriormente las personas con discapacidad no eran aptas para realizar estos trabajos, por lo que, estas personas no tenían otro destino que no fuese el de recurrir a la mendicidad y apelar a la caridad, que de tantos remordimientos liberaba las conciencias de los ricos. En la Baja Edad Media el tratamiento que recibieron estas personas fue muy distinto, en este periodo la marginación fue consecuencia de la exclusión y persecución a las que se vieron sometidos las personas con discapacidad.

La Baja Edad Media fue una época marcada por las grandes epidemias y las guerras cruzadas cuyas consecuencias provocaron un aumento del número de personas con discapacidad, lisiados y enfermos, además de producir un descenso importante de la población. Entre los siglos XII y XIII el crecimiento de la población junto con la ampliación de

los canales comerciales terrestres y marítimos y el desarrollo urbano propiciaron unas condiciones óptimas para que las Pestes asolaran a la población.¹²Fue a partir de ese momento cuando todo el continente europeo prácticamente quedó arrasado por la peste, la cual atacaba sin piedad a la población, ricos y pobres, nadie estaba a salvo.

El descenso de la población y la desaparición de estirpes aristocráticas dejó un panorama que requería de una nueva organización, ya que habían quedado vacíos de poder, que aprovecharon las grandes monarquías. Así, la peste negra dejó un continente sumido en una profunda crisis económica, con un descenso radical de la población, que necesitaba de cambios estructurales profundos para comenzar a reconstruirse. Uno de estos cambios que se llevaron a cabo fue que los mendigos tuvieron que incorporarse al mundo laboral por orden del rey Eduardo III, que en 1349 promulgó en Gran Bretaña el *Statute of Labourers*, el cual pretendía erradicar la pobreza y la mendicidad contratando a quienes la ejercían .¹³ Sin embargo, esta afluencia de mendigos despertó el miedo en el resto de la sociedad, que asociaban la falta de higiene implícita en la mendicidad con el contagio de la peste.

También en la Baja Edad Media, durante la Inquisición, se produce el auge de la llamada “*tradicón demonológica*” en la cual las personas con discapacidad eran consideradas fruto del pecado y obra del demonio. En esta época dominada por el miedo y la superstición la creencia en el diablo sirvió de justificación para cometer actos atroces contra quienes eran diferentes y las enfermedades pasaron a ser consideradas castigos de Dios. Hay que destacar que las enfermedades psíquicas resultaban particularmente más difíciles de entender para la sociedad del momento

¹² SENDRAIL, M., *Historia cultural de la enfermedad*, op. cit., p. 226.

¹³ LÓPEZ PIÑERO, J.M., *La medicina en el historia*, Salvat, Barcelona, 1981, p. 27. Destaca el autor que Eduardo III promulgo el Statute of Labourers en 1349. Con él se pretendía acabar con la pobreza obligando a contratar a mendigos, vagabundos, niños y ancianos, quienes estaban obligados a aceptar a cualquiera que quisiera emplearlos. Además, se prohibió totalmente dar limosna

que, atemorizados, las achacaban a una influencia demoniaca. Así las personas con discapacidades psíquicas pasaron a ser la prueba del poder de Satán, ya no eran merecedoras de la caridad cristiana de la que gozaran tiempo atrás. El *Malleus Malificarum* es un buen ejemplo de la ideología que dominaba en la sociedad. Escrito por dos monjes dominicos, en él se establecía que, cuando una persona que estaba sufriendo una enfermedad no mejoraba, sino que empeoraba, esto se debía a que era obra del demonio. De igual manera, los niños que nacían con una discapacidad manifiesta, aseguraba el *Malleus Malificarum* que eran productos de las prácticas de sus madres brujas.¹⁴

Cabe señalar que durante esta época ningún ser humano ligeramente diferente a lo considerado `normal´ estaba libre de acusación de brujería, sin embargo, a las llamados `locos no alborotadores (personas con discapacidad intelectual)´ se los dejaba ir de un lado a otro en libertad y por ello se habla de la *buena y mala* conducta medieval.

2. EL MODELO REHABILITADOR.

Las características principales de este modelo denominado rehabilitador -o médico- son dos: en primer lugar y a diferencia de los modelos analizados anteriormente la discapacidad ya no es atribuida a causas religiosas, sino científicas. Se aborda la cuestión de la discapacidad como un asunto de salud y se deja de lado las intervenciones divinas o diabólicas que se usaron en un tiempo pasado para explicar el origen de las distintas diversidades funcionales. En segundo lugar, con este modelo, las

¹⁴ AGUADO DÍAZ, A., *Historia de las deficiencias*, op. Relata el autor que El Martillo de las Brujas – escrito por los monjes dominicos alemanes Sprenger y Kraemer en 1487- es una enciclopedia que explica la forma de aprehender a las brujas, como examinarlas a través de torturas. Además, identificaba la brujería con la herejía e incluso con la enfermedad mental. este libro sirvió de guía a la inquisición en su búsqueda de herejes e influencias demoníacas.

personas con discapacidad dejan de ser consideradas por el resto de la comunidad como personas inútiles, ahora son conscientes de que éstas personas en la medida de que sean rehabilitadas pueden aportar y ser útiles para la sociedad.

Podríamos decir que el Modelo Rehabilitador tiene un objetivo: al considerar que el origen de la discapacidad es científico y asimilarla a una enfermedad, muchas de sus características pasaran a considerarse como modificables. Esto provocará que se desarrollen protocolos de prevención y rehabilitación cuyo fin, y coincidiendo con el objetivo del modelo, será el de mejorar la calidad de vida de las personas y poner en marcha los mecanismos de la integración social.¹⁵

Aun así, el modelo rehabilitador sigue arrastrando consigo el carácter caritativo que tanto marcó las épocas pasadas al ser la asistencia social y el empleo protegido las principales fuentes de subsistencia de la mayoría de las personas con discapacidad, en algunos casos, por la imposibilidad física o mental que pueden presentar algunas personas para realizar un trabajo inherentes a la propia discapacidad, y en muchas otras debido a la subestimación que sufre este colectivo por el mero hecho de tener una discapacidad.

Los inicios del modelo rehabilitador se remontan hasta los comienzos del mundo moderno, sin embargo, para ser más precisos podríamos situar el origen a principios del s. XX, cuando empezó a consolidarse en el ámbito legislativo. Así, a principios del s. XX es cuando empieza a fraguarse un nuevo paradigma, con los cambios a la hora de abordar la discapacidad, tanto social como culturalmente.

¹⁵ Agustina Palacios, *EL Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, CERMI, primera edición, julio de 2008, p. 67.

Los principales elementos que dieron lugar a esta transformación fueron: “la guerra” y “los accidentes laborales”.¹⁶ Las consecuencias de la Gran Guerra fueron devastadoras, muchos soldados sobrevivieron, pero no sin pagar un alto precio; muchos fueron mutilados, les faltaban órganos, o funciones cognitivas, y nadie pasó por alto el parecido de su situación con el de las personas con discapacidad. Por toda la población se extendió un sentimiento que les empujaba a enmendar de alguna manera los destrozos que provocó la guerra, y no solo hablando de infraestructuras, sino también de mejorar, en la medida de lo posible la situación de los soldados que habían ido a la guerra por su país y habían vuelto *rotos*. Este sentimiento provocó el nacimiento de un objetivo común, el de restaurar y recuperar lo que la guerra había destrozado.

Una suerte muy distinta tuvieron los discapacitados mentales. Durante la Segunda Guerra Mundial, ambos bandos utilizaron a los discapacitados mentales para su propio interés realizando actos que como poco, calificaríamos de *crueles*. Los nazis utilizaron a los discapacitados mentales como cobayas, para realizar experimentos que perseguían “*mejorar la raza*”, y cuando estas personas ya no les servían, acababan en las cámaras de gas. En el bando de los aliados, Estados Unidos llamó a filas a discapacitados mentales con el pretexto de que recibirían galones y prestigio por el honor de defender a su país, y, a pesar de que lo hicieron, cuando la contienda acabó, volvieron a ser encerrados.¹⁷

Respecto al resto de discapacitados (*los que sobrevivieron*), tanto físicos como sensoriales, la comunidad médica comenzó a trabajar en

¹⁶ En el año 1884 se sancionó en Alemania la primera *Ley de accidentes de trabajo*, la que fue reproducida en la mayor parte de los países occidentales. Así, en España se publicó en 1900 la Ley de accidentes de Trabajo: la primera ley española de protección a *inválidos* del trabajo. Entre sus medidas incluye el seguro voluntario, la definición de accidente de trabajo, la graduación de las incapacidades y el pago de pensiones o indemnizaciones. (Publicada en la Gaceta de Madrid el 31 de enero de 1900).

¹⁷ PLATEN-HALLERMUND, A., *Exterminio de enfermos mentales en la Alemania nazi*, Claves, Buenos Aires, 2007 (Trad. de Griselda Mársico). La autora analiza cuáles fueron los presupuestos intelectuales que llevaron al exterminio de más de setenta mil enfermos mentales en la Alemania nacionalsocialista

mejorar la situación física, la psicomotricidad de éstas personas, y fue a partir de entonces cuando cobraron relevancia otros aspectos ignorados hasta la fecha, y que contribuirían a la ampliación del campo médico de la rehabilitación. Como consecuencia, los objetivos de la rehabilitación se fueron haciendo cada vez más ambiciosos, cobrando especial importancia factores psicosociales, e incorporando a nuevos profesionales de la rama de las ciencias sociales y del estudio de la conducta. Según Aguado Díaz, estos cambios influyeron positivamente en la mejora de la Rehabilitación Profesional, colocando en el punto de mira la **recuperación del empleo**, como medida que complementaba la rehabilitación de la persona con discapacidad. Como veremos más adelante y con más profundidad, es en esta época cuando comenzó a desarrollarse la progresiva asunción de responsabilidades por parte de los gobiernos en esta materia.

2.1 Noción de Persona con Discapacidad.

La conceptualización del término de Persona con Discapacidad es mucho más sencilla en el modelo rehabilitador que en los modelos analizados anteriormente, los cuales carecían de un término concreto para éstas personas que nos permitiese conceptualizar, a diferencia de lo que ocurre con el presente modelo. La derogada Ley 13/1982, la LISMI (Ley para la Integración Social de los Minusválidos), en su artículo 7 nos presenta una definición muy ilustrativa de las Personas con Discapacidad (minusválidos según la terminología de la propia Ley)¹⁸:

“A los efectos de la presente Ley se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente

¹⁸ la Ley 1/2013 vigente actualmente tiene una definición distinta de persona con discapacidad, el hecho de analizar la definición que presenta la anterior Ley es porque, cronológicamente y dentro del capítulo del contexto histórico, la Ley 13/1982 era la que estaba vigente y por lo tanto nos permite una mayor comprensión cronológica de la situación.

permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.”¹⁹

Las conclusiones que podemos extraer tras el análisis del artículo son varias. Por un lado, la definición de minusválido se centra en la persona y sus “deficiencias”, las cuales son consideradas como una enfermedad, causante de que las personas con discapacidad (minusválidos según la terminología de la Ley), no puedan realizar actividades “normales”. A causa de esta identificación entre enfermedad y diversidad funcional, nos conduce a considerar esta situación, inherente a la persona, como una situación modificable a través de la rehabilitación²⁰. Así, la vida de las personas con discapacidad queda supeditada a la rehabilitación para poder tener un sentido.

2.2 Medios de Subsistencia.

En el modelo rehabilitador el principal modo de subsistencia para las personas con discapacidad es la asistencia social²¹, en algunos casos debido a una imposibilidad real, ya sea física o intelectual, que les impide realizar un trabajo, y en otros casos debido a la subestimación de personas que, aun teniendo algún tipo de discapacidad, son perfectamente capaces de trabajar, lo que provoca la exclusión de éstas personas en el mercado laboral.

En el tiempo en el que se desarrolla y consolida el modelo rehabilitador se ve una evolución acerca del papel del estado a la hora de intervenir y actuar en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

¹⁹ Cfr. Artículo 7.1, Ley 13/1982 de la Integración Social de los Minusválidos. B.O.E. núm. 103, 30 de Abril de 1982.

²⁰ Esta rehabilitación no se limitará solo a aspectos médicos, si no que constará con herramientas como la educación especial, el empleo protegido y los avances de la intervención estatal en lo relativo a la asistencia pública. Vid. Agustina Palacios *EL Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, CERMI, primera edición, julio de 2008, p. 81.

²¹ No obstante la procedencia familiar de la persona sigue siendo un factor determinante en cuanto a los medios de subsistencia, ya que no dispondrán de los mismos medios económicos una familia de clase alta que una de una clase social más baja.

La creación de diversos organismos e instituciones tales como los centros especiales de empleo, centros asistenciales y empresas protegidas contribuyeron a dar un paso hacia adelante en cuanto a la normalización de la situación de las personas con discapacidad, las cuales ahora, podrían optar a un empleo que les proporcionase sustento económico para poder llevar una vida digna, sin depender de la caridad de personas e instituciones. Éstas medidas también contribuyeron a la lucha contra los prejuicios que venían existiendo en la sociedad desde hacía siglos. Las personas con discapacidad ya no son personas improductivas, incapaces de contribuir activamente en la sociedad, sino todo lo contrario, y lo más importante no es que solo este desapareciendo esta idea de improductividad asociado a las personas con discapacidad de las mentes de las personas que no presentan ninguna disfuncionalidad, sino que también está cambiando la percepción de sí mismos de las personas con discapacidad, que durante siglos han sido tan infravalorados que muchos de ellos han acabado por compartir esta percepción sobre sí mismos.

No obstante este es un proceso lento con resultados a largo plazo, y las medidas que en un principio fueron diseñadas para que ejercieran de puente hacia el mercado laboral “general”, han acabado fracasando y creando una especie de realidad laboral paralela para las personas con discapacidad.

2.3 Respuestas Sociales.

El tratamiento que recibirán las personas con discapacidad en este modelo será bien distinto al recibido en los submodelos ya analizados. Anteriormente la discapacidad se identificaba con el pecado, lo que producía una exclusión o marginación de las personas con discapacidad. En el modelo rehabilitador la discapacidad se identificara con la enfermedad,

lo que proporcionará unas respuestas sociales con un marcado carácter paternalista. La sociedad verá a estas personas y las identificará como personas enfermas, lo que conllevará a una subestimación de sus capacidades y a que permanezcan en una situación discriminatoria. Si bien el objetivo del modelo rehabilitador es recuperar/rehabilitar a la persona que sufre una discapacidad para así, ayudarles a llevar una vida plena y lo mas normalizada posible, el situar en el centro del problema sus diversidades no solo las hace más visibles y culpables, sino que en cierto modo está generando un menosprecio sobre estas personas al comparar sus aptitudes con las de alguien sano²². La ideología imperante en este modelo tiende a ocultar aquellas anormalidades o diversidades funcionales que padecen las personas con discapacidad.

En este momento histórico ya no es posible eliminar de la ecuación a las personas con discapacidad, pero es posible evitar su nacimiento, al fin y al cabo, la finalidad es reparar a estas personas, hacer que sus diferencias con respecto al resto se minimicen o sean nulas, y al interiorizar este pensamiento y dar por sentado que su calidad de vida es inferior que la del resto, se genera una justificación para que muchos padres eviten el nacimiento de un niño con diversidad funcional, que a su juicio, no gozará de una vida plena.

Podemos ver un claro ejemplo de esta ideología centrada en ocultar la diversidad funcional en la práctica de la Institucionalización:

Durante la primera mitad del siglo XX las personas con discapacidades intelectuales eran internadas en centros alegando que era por su propio beneficio, para recibir una mejor atención especializada que en sus hogares no podrían recibir. La institucionalización se realizaba en muchas ocasiones en contra de la voluntad de los pacientes y se

²² Refiriéndonos con la palabra sano a alguien que no sufre ninguna diversidad funcional

acompañaba de una violación total de los Derechos Fundamentales y Libertades de estas personas, que perdían todo el control sobre sus vidas solamente por el hecho de que un médico así lo dispusiera. Un ejemplo sobre esta vulneración de los derechos fundamentales es la esterilización forzada a las que sometieron a muchas mujeres que sufrían una discapacidad²³. En una sentencia dictada por mayoría de la Corte Suprema (EEUU) en el año 1927 expresa lo siguiente:

“es mejor para todos que en vez de esperar a justificar el crimen por nacimiento degenerativo, o dejarlos morir de hambre a causa de su imbecilidad, la sociedad pueda evitar a aquellos que se encuentren manifiestamente incapaces de continuar su especie”²⁴.

Tras la Segunda Guerra Mundial se desarrolló un tratamiento más humanitario. La institucionalización se consideró una vía para ayudar a quienes tenían la consideración de recuperables, mientras que para aquellas personas que carecían de un pronóstico de mejora o recuperación la institucionalización solo servía para darles un lugar donde vivir y comer. No se les prescribía ningún tratamiento pues se daba por hecho la irrecuperabilidad de estas personas. De este modo, personas con discapacidad intelectual se mezclaban en estos sitios con personas que sufrían trastornos mentales severos. Los primeros copiaban el comportamiento de los segundos y debido a ello quedaba justificada la permanencia y el trato recibido en las instituciones. Este tratamiento que recibían en las instituciones calificadas como vergonzosas y crueles se mantuvo hasta finales de la década de 1960 cuando familiares, periodistas, profesionales de la medicina e incluso pacientes, comenzaron a dar voz y a

²³ En dicho caso los médicos pidieron esterilizar a una mujer de 18 años residente en una institución tras haber dado a luz a un niño ilegítimo.

²⁴ Caso de Carrie Buck, citado por Palacios, A. *El Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, CERMI, primera edición, julio de 2008, p. 93

denunciar las malas prácticas y el trato vejatorio y denigrante que allí recibían los pacientes, lo que condujo a la creación de nuevas políticas que consistían en reubicar a las víctimas de estas instituciones en hogares y familias de acogida durante las décadas siguientes.

En la teoría, la Institucionalización iba a ser una herramienta para lograr los objetivos que planteaba el modelo Rehabilitador, los cuales se centraban en la recuperación de la persona. En la práctica, como hemos visto en el caso mencionado anteriormente de ejemplo, esta herramienta pierde toda la esencia del modelo rehabilitador y más bien parece una herramienta propia del Submodelo de marginación.

En resumen y recapitulando lo analizado hasta ahora del modelo rehabilitador podemos afirmar la existencia de dos premisas fundamentales a partir de las cuales se desarrolla el modelo rehabilitador: en primer lugar, la discapacidad es un problema exclusivamente del individuo que la padece, y en segundo lugar, las limitaciones físicas y psicológicas a las que se enfrentan las personas con discapacidad son consecuencia directa de su discapacidad. Partiendo de estas dos premisas, las políticas sociales de la época lo que buscan es conseguir normalizar a estas personas para que puedan integrarse en la sociedad y en consecuencia se deduce la idea de que las personas con discapacidad solo podrán ser integradas en la medida que estén rehabilitadas. De este modo, parece que el modelo rehabilitador no se diferencia tanto en esencia de los submodelos eugenésico y de marginación, que buscaban la ocultación o la eliminación de éstas personas consideradas como una carga, ya que en el modelo rehabilitador las personas con discapacidad siguen considerándose cargas para la sociedad en la medida en que no se recuperen y se acerquen al prototipo de persona estándar.

Según estas medidas llevadas a cabo en el modelo rehabilitador parece que el objetivo es presionar a las personas con discapacidad para que se asemejen lo máximo posible a quienes no padecen ninguna, con la promesa de que podrán llevar una vida lo mas plena posible en la medida en que se esfuercen por ocultar su discapacidad o consigan rehabilitarse.





CAPÍTULO II

EL MODELO SOCIAL. CARACTERIZACIÓN.

1. EL MODELO SOCIAL.

Los inicios del modelo social de discapacidad se remontan a los años 60 y se sitúan en Estados Unidos y en Reino Unido principalmente. Este modelo surge a iniciativa de personas con discapacidad, principalmente aquellas que vivían en instituciones residenciales²⁵ y que se agruparon en el “Social Disability Movement”. Los activistas y las organizaciones de personas con discapacidad se unieron para condenar su estatus de *ciudadanos de segunda clase*, comenzando así una lucha por sus derechos y libertades que continúa hasta nuestros días.

El modelo social –o inclusivo- surge como oposición al modelo rehabilitador –o médico-. Sostiene que la discapacidad tiene su origen en causas preponderadamente sociales (barreras arquitectónicas, prejuicios sociales, etc.), sin negar el sustrato médico-biológico. Para el modelo social lo importante es el rol que juegan las características del entorno creado por el hombre, es decir, que las desventajas que experimentan las personas con discapacidad tienen su origen en la interacción entre las características personales, sus deficiencias y el entorno.

Los planteamientos básicos que presenta el modelo social y que persiguen el objetivo de lograr una vida independiente son dos: en primer lugar, la inadecuación del entorno físico y social, y en segundo lugar, la

²⁵ El hecho de que se mencione que principalmente fue desarrollado por personas institucionalizadas es debido a que al contrario de las personas con discapacidad que vivían en domicilios particulares, en las instituciones compartían tiempo, espacio y pensamientos con otras personas que se encontraban en la misma situación, incluso con las mismas características. Al vivir en el mismo sitio pudieron hablar y tomar conciencia e iniciativa para impulsar sus propios cambios políticos.

necesidad de una correcta respuesta política. Al achacar los problemas a causas sociales, es lógico que la solución a ellos no esté dirigida hacia el individuo, sino que está debe mirar a la sociedad. Éste es el principal cambio con respecto al modelo rehabilitador, en el cual, su planteamiento era el de la rehabilitación del individuo, en el modelo social el objetivo es rehabilitar a la sociedad.

En cuanto a la necesidad de nuevas políticas, el cambio de ideología requiere que éstas se elaboren bajo la premisa de que la vida de una persona con discapacidad tiene el mismo valor que la de una persona sin ella. Las personas con discapacidad tienen voz y señalan que pueden aportar mucho a la sociedad, pero para poder realizar sus aportaciones deben ser aceptadas por la comunidad tal cual son, ya que su manera de contribuir se encuentra supeditada a la inclusión que reciban. Este no significa que se esté negando la discapacidad, sino que hay que buscar la manera de que tenga un lugar en la sociedad.

En definitiva, el objetivo que deben perseguir las nuevas políticas es el de resaltar las capacidades en vez de las discapacidades.

- **El Movimiento de Vida Independiente.**

El *Movimiento de Vida Independiente* es un movimiento de lucha social que lucha por los derechos de las personas con discapacidad. Sus orígenes se sitúan en Estados Unidos, en la década de 1960. En este momento histórico la lucha por los derechos civiles de la población afroamericana estaba en auge, y sirvió de motor para que otros colectivos minoritarios alzarán la voz y reclamaran sus derechos. Un grupo relevante de personas con discapacidad inició la reclamación de los derechos de autonomía y autodeterminación, comenzando así un enfrentamiento en

contra de los estigmas sociales y las prácticas institucionalizadoras que proponían su aislamiento.

El nuevo paradigma de vida independiente identificaba, localizaba y proponía soluciones al problema de la discapacidad distintas al modelo rehabilitador. Así pues el problema para el *Movimiento de Vida Independiente* era la dependencia de las personas con discapacidad respecto a los profesionales y familiares, es decir, la falta de libertad frente a las tutelas ejercidas sobre los discapacitados. En cuanto a la localización del problema, el nuevo paradigma lo situaba en el entorno y los procesos de rehabilitación y no en el individuo, como sucedía en el modelo rehabilitador. Sobre la solución del problema, si el modelo rehabilitador señalaba a la intervención de los médicos/técnicos, el *Movimiento de Vida Independiente* presenta otros instrumentos, tales como: el asesoramiento entre iguales, la autoayuda, acompañamiento y defensa, la eliminación de las barreras y el ejercer el control como consumidores de servicios. Esta última herramienta pretende, por ejemplo, que las personas con discapacidad sea la responsable de elegir, sin imposiciones externas o de terceras personas, a quién vaya a prestarle asistencia en casa, lo cual es un paso de gigante en cuanto a la lucha por los derechos de las personas con discapacidad para llevar una vida autónoma.

En cuanto al ideario del *Movimiento de Vida Independiente* utilizaremos la elaboración que ha realizado la *European Network of Independent Living* (ENL)²⁶ al identificar los principales rasgos de la filosofía de vida independiente:

- *Defensa de la libertad a elegir, el control sobre la propia vida y el estilo de vida elegido.*

²⁶ La ENIL aglutina las iniciativas de Vida Independiente que hay en 12 países europeos en los que existen 55 Oficinas de Vida Independiente. Estos países son Austria, Bulgaria, Alemania, Italia, España, Gran Bretaña, Suiza, Suecia, Noruega, Serbia, Grecia, Irlanda.

Se trata de la reclamación de la libertad de elegir, del desarrollo de modelos que lo permitan y de que esta elección no aboque a un contexto en el que la persona pierde el control sobre su vida, sino que lo pueda mantener.²⁷

- *La libertad de elegir, en abstracto, se concreta en aspectos como: ¿Dónde vivir? ¿con quién vivir?, la accesibilidad del transporte y la posibilidad de utilizar ayudas técnicas.*

Partiendo de que el *Movimiento de Vida Independiente* considera las instituciones como espacios de aislamiento, se reclama la creación de espacios y condiciones contextuales que hagan posible la independencia de las personas con discapacidad.

- *La figura del asistente personal.*

El *Movimiento de Vida Independiente* reivindica la figura del asistente personal como un instrumento central en la materialización de la libertad a elegir y la toma de control sobre la propia vida.

- *La visión comunitaria: a favor del bien común.*

Movimiento de Vida Independiente defiende el diseño o adecuación de infraestructuras públicas que sean utilizables no solo por personas con diversidad funcional, sino también por el resto de personas, ya que, por ejemplo, una rampa en el acceso de un edificio permite acceder a la persona que camina sin ayuda, a la que va en silla de ruedas, a quién empuja un cochecito de bebé, etc.

En cuanto a los resultados obtenidos en España por el *Movimiento de Vida Independiente* encontramos el *Foro de Vida Independiente y Divertad*²⁸ la expresión de las propuestas del *Movimiento de Vida*

²⁷ MADRID PEREZ, A. El *Movimiento de Vida Independiente: comprensión, acción y transformación democrática*. OXÍMORA REVISTA INTERNACIONAL DE ÉTICA Y POLÍTICA, N° 2, pg 22-38.

²⁸ Divertad es un neologismo que une en una misma palabra las ideas de dignidad y libertad.

Independiente. Los activistas que participan en este foro fomentaron cambios sociales profundos en la relación de la sociedad con el colectivo de personas con discapacidad. Por ejemplo, en el terreno del uso del lenguaje, proponen usos distintos de los dominantes. Su labor es muy importante, porque para cambiar aspectos concretos de la realidad, hay que modificar las estructuras de pensamiento dominante. De este modo, el foro y el *Movimiento de Vida Independiente* conducen la lucha por los derechos de las personas con discapacidad a una lucha por los derechos humanos.

1.1 Concepto de Persona con Discapacidad.

Durante la década de los años 70 la OMS ante la necesidad de superar el modelo Médico se plantea la necesidad de ir más allá con la clasificación de las consecuencias de la enfermedad en el individuo, tanto las que sufre físicamente en su propio cuerpo como las que interfieren en su relación con el entorno. La OMS es consciente de que muchos de los términos científicos acababan siendo usados como insultos en las calles y en 1980 publica la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías²⁹ con carácter experimental. El objetivo de la CIDDM es establecer un catálogo de las consecuencias de la enfermedad mas allá de la recopilación de causas que la provocan.

La CIDDM establece 3 niveles de consecuencias: deficiencia, discapacidad y minusvalía. A continuación, esta tabla nos muestra un esquema del modelo teórico de la CIDDM:

²⁹ En adelante CIDDM

Enfermedad o trastorno

(situación intrínseca)



DEFICIENCIA



DISCAPACIDAD



MINUSVALIA

(Pérdida de funcionamiento)

(Limitación de Actividad)

(Desventaja Social)

(Nivel Órganos)

(Nivel Personal)

(Nivel Social)



*Las flechas en este esquema no se deben interpretar como un “necesariamente implica”, sino como un “puede conducir a”.

La CIDDM recibió críticas relativas al enfoque con el que trataba la discapacidad, señalándola como algo individual y no universal, y apenas centrando el foco en los aspectos sociales y contextuales. Debido a estas críticas, la OMS inició un proceso de revisión de la CIDDM que culminó con la aprobación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud ³⁰ en el año 2001 por la Asamblea Mundial de la Salud.

El objetivo principal de esta nueva clasificación es el de brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”³¹. En cuanto a sus aplicaciones, la CIF nos sirve como herramienta clínica y estadística, además de cómo herramienta a la hora de establecer y crear nuevas políticas sociales³². En cuanto a su modelo teórico, se entiende que

³⁰ En adelante CIF.

³¹ OMS, Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud. IMSERSO, edición de 2007, pg. 3.

³² Ídem, pg. 6.

las deficiencias de un individuo surgen de la interacción entre las condiciones de salud de éste con los factores contextuales. Es importante destacar que estas interacciones funcionan en dos direcciones, por lo que la presencia de la discapacidad en un individuo puede llegar a modificar la condición de salud de éste.

Vemos que tras lo mencionado, es complejo establecer una definición concreta del concepto de persona con discapacidad, sin embargo en el II Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2003-2007 publicado por el IMSERSO incluye una definición de “discapacidad” que puede ayudarnos a esclarecer y a que formemos una idea del concepto de Persona con Discapacidad:

“La desventaja que tiene una persona a la hora de participar en igualdad de condiciones, resultante de sus déficits y limitaciones, pero también efecto de los obstáculos restrictivos del entorno”.

1.2 Medios de subsistencia.

Los principales medios de subsistencia para las personas con discapacidad que se desprenden de las premisas del modelo social son la Asistencia Sanitaria y el Empleo Ordinario (aceptando el empleo protegido como un medio de subsistencia transitorio y excepcional). Sin embargo, debemos recordar que a diferencia del modelo rehabilitador que planteaba el empleo como único modo de inclusión social, el modelo social insiste en abordar la discapacidad desde un enfoque holístico, ya que la situación de exclusión a las que se ven sometidas las personas con discapacidad es el resultado de una discriminación en diferentes ámbitos, no solo en el empleo. Otras de las diferencias con respecto al modelo rehabilitador es que el modelo social pretende que las subvenciones del sistema de Seguridad Social y el empleo no sean excluyentes, ya que muchas personas

con discapacidad se han visto en la situación de rechazar un empleo por no perder la prestación que les da la Seguridad Social.

Especial atención merece que comentemos brevemente la protección en las situaciones de dependencia. La propia ley de la dependencia, Ley 39/2006 de 14 de Diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, incluye una definición de “dependencia” en su artículo 2.2: *“el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, mental intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.”*

No obstante debe aclararse que a pesar de su relación, no debemos identificar la dependencia con la diversidad funcional, ya que existen personas que pueden sufrir una diversidad funcional y no estar en situación de dependencia, o al contrario, no tener ninguna diversidad funcional y encontrarse en un momento de sus vidas en el que son dependientes.

En cuanto al tema del empleo, como hemos mencionado anteriormente, el modelo social reclama nuevas formulas para la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo ordinario. Muchas de éstas medidas están reflejadas en la legislación y comprenden medidas de acción positiva como incentivos para la contratación, medidas de discriminación inversa, como las cuotas laborales, de las que hablaremos con más profundidad más adelante.

Es un hecho que a pesar de las medidas legales y del esfuerzo por parte de los colectivos que luchan por esta causa queda mucho por hacer.

Los déficits que muchas veces presentan miembros de este colectivo, la falta de accesibilidad a medios de transporte, edificios, herramientas, etc. Y los prejuicios que presentan muchas empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad, dificultan la inclusión al empleo ordinario de estas personas. Esto ha propiciado que se produzcan cambios impulsados principalmente por dos factores: el primero es la gran presión que ejercen las propias personas con discapacidad desde sus organizaciones, y la segunda es el cambio de esta experimentando la sociedad que poco a poco está siendo más consciente de que los problemas y dificultades con las que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de conseguir y mantener un empleo están más relacionados con la estructuración del empleo que con la diversidad funcional³³, ya que estos problemas se solventarían con la adopción de medidas adecuadas. Entre las nuevas políticas fruto del cambio mencionado, pueden encontrarse, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, el empleo autónomo, las bonificaciones a la Seguridad social, etc. las cuales analizaremos con más profundidad en el Capítulo III. En el ámbito del derecho, hay que destacar que gracias a la labor de las organizaciones y colectivos de personas con discapacidad se consiguió dar un paso más en cuanto al Derecho de No-Discriminación en el empleo.

De este modo, vemos que en el contexto de estas nuevas políticas sociales se crean nuevas herramientas tendentes a alcanzar una verdadera inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo, así como garantizar la igualdad de oportunidades y adecuar el entorno a las

³³ Obviamente hace referencia a aquellas discapacidades que permiten a quien las padece realizar un trabajo, es evidente que una persona con una discapacidad mental severa se encuentra en una situación en la que la realización de una tarea sencilla pueda resultarle imposible y por lo tanto no tenga la posibilidad de acceder al mercado ordinario de trabajo.

necesidades de todas las personas con el objetivo de crear un entorno laboral inclusivo.

1.3 Respuestas sociales.

A diferencia de la actitud paternalista hacia las personas con discapacidad que existía en la sociedad durante el desarrollo del modelo rehabilitador (y de la que aún quedan resquicios), en el modelo social se pretende que la diferencia sea valorada como parte de la diversidad, y no limitar nuestras relaciones con ella a un simple acto de tolerancia.

Así, el nuevo paradigma social se fundamenta sobre tres supuestos básicos³⁴:

- En primer lugar, toda vida humana goza de igual valor en dignidad. Aquí surge un pequeño problema terminológico ya que la idea actual de dignidad pasa por atribuírsele a un ser humano considerado capaz, es por ello que habría que considerar replantear el concepto de manera que la definición de dignidad no deje a nadie fuera, ni pueda dar lugar a interpretaciones que sugieran que hay individuos más dignos que otros.
- En segundo lugar, toda persona deberá poder tomar las decisiones que le afecten como sujeto. Esta premisa sienta las bases para el desarrollo de las cuestiones de autonomía e

³⁴ Agustina Palacios, *EL Modelo Social de Discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid, CERMI, primera edición, julio de 2008, p. 141.

independencia de un modo en el que nos obliga a replantearnos los conceptos. La idea de independencia sugiere que alguien es independiente cuando no necesita a nadie más, pero es absurdo mantener este concepto ya que hoy en día, todos vivimos en un estado de interdependencia, por lo que, la situación de dependencia no es una característica propia y exclusiva de las personas con discapacidad hasta el momento en el que se gradúa para catalogar a las personas. La necesidad de replantear el concepto parte de que el significado que tiene el concepto de dependencia varía notablemente dependiendo de quién se lo asigne. De este modo, los profesionales sanitarios reducen la independencia en términos de autocuidado, como vestirse, asearse, comer y asearse sin asistencia, mientras que para las propias personas con discapacidad su significado trasciende a la capacidad de tomar decisiones que afecten a su propia vida. Es tal la diferencia entre los diferentes conceptos que hace más palpable la necesidad de actualizar su significado.

- El tercero de estos supuestos fundamentales sobre los que el nuevo paradigma se asienta es que las personas con discapacidad gozaran del derecho a participar plenamente en todas las actividades: económicas, políticas, sociales y culturales, del mismo modo que sus semejantes sin discapacidad³⁵.

Otras de las diferencias del modelo social con respecto al rehabilitador en el aspecto social está en la desestimación de la institucionalización. Como ya se ha comentado anteriormente, la

³⁵ Sin que suponga el encubrimiento de éstas diferencias, como sugería el modelo rehabilitador, sino todo lo contrario, aceptando las diferencias de cada ser humano para garantizar una igualdad inclusiva.

institucionalización era una práctica con la que se mantenía a las personas con discapacidad aisladas de la sociedad con el fin de rehabilitarse. El modelo social aboga por un nuevo modelo que pretende que las personas con discapacidad puedan elegir cómo y dónde vivir. Este nuevo modelo ha sido llamado *DESINSTITUCIONALIZACIÓN*.

La desinstitucionalización se basa en el modelo de Normalización, que como su propio nombre indica aspira a normalizar el entorno de las personas con discapacidad, lo que conduce a una mayor adaptación mutua entre el individuo y el entorno que les reporte mayor nivel de autonomía.

Una herramienta fundamental para lograr esta autonomía es la figura del asistente personal, una persona designada por la propia persona con discapacidad que le ofrezca la posibilidad de llevar una vida autónoma al garantizarle la asistencia que necesite. La figura del asistente no solo es una persona que ayuda a otra, es la representación de uno de los pilares de la vida independiente como es la autonomía. Autonomía para contratar, despedir, seleccionar al personal etc. En definitiva podríamos afirmar que el modelo social aspira a que todas las personas, independientemente de sus diferencias tengan el Derecho a un cierto tipo estándar de vida, de participación en la comunidad y de ser respetado.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

NORMATIVA BÁSICA EN RELACIÓN CON LA DISCAPACIDAD.

A pesar de los sabidos beneficios que ofrece una buena gestión de la diversidad³⁶ en las organizaciones, son pocas las que se aventuran a abordar el tema mediante políticas organizativas que mejoren su capital humano. Es por ello que existe la necesidad de que organismos nacionales e internacionales, gubernamentales y no gubernamentales elaboren normas reguladoras de obligado cumplimiento que favorezcan la inclusión y el avance en la consecución de los objetivos que plantea el modelo social³⁷.

A continuación vamos a hacer un pequeño análisis de la normativa relativa a las personas con discapacidad en el ámbito del empleo. Para ello nos centraremos en las normas más relevantes, tanto nacionales como internacionales y señalaremos las principales novedades que introducen dichas normas en nuestro ordenamiento jurídico.

1.1 Normas internacionales.

La protección de las personas con discapacidad es objeto de atención para el derecho internacional, y tras varias declaraciones de derechos humanos, la ONU empieza a prestar verdadera atención al colectivo de personas con discapacidad al aprobar la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*³⁸ el 13 de diciembre de 2006. España fue uno de los primeros países en ratificar la convención e integrarla dentro de

³⁶ Es sabido que una empresa u organización que preste atención suficiente a la gestión cultural de su entorno humano, tendrá mejores resultados. Nos referimos con gestión de la diversidad a la gestión que deben de hacer las organizaciones para incluir e integrar a todos sus trabajadores, con el fin de que se sientan cómodos e importantes y así aumenten su rendimiento, cada cual con sus particularidades personales, ya sean raza, sexo, características físicas, entre las que se encuentra la discapacidad, edad, etc.

³⁷ Véase página 21.

³⁸ Ratificada por España el 30/03/2007 y publicada en el BOE nº 96 de fecha 21/04/2008.

su ordenamiento jurídico mediante la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención supuso la asunción irreversible del fenómeno de la discapacidad como un asunto de Derechos Humanos, así como un instrumento de protección de éstos derechos para las personas con discapacidad. En esta convención los Estados Parte³⁹ reconocen que la discapacidad es el resultado de la relación de la persona y sus deficiencias con el entorno, y que son las barreras que presenta éste lo que impide que participen plenamente en la sociedad; reconoce que las personas con discapacidad son iguales en derechos y libertades que el resto de ciudadanos y que es necesario velar por que las personas con discapacidad disfruten de los mismos derechos sin sufrir ningún tipo de discriminación, ya que ésta constituye una acción en contra de la dignidad del ser humano⁴⁰. Por todo esto, los países que ratificaron esta convención se comprometieron a elaborar normas y políticas cuyo fin fuese el de proteger a este colectivo de la discriminación y promover su inclusión y participación activa en la sociedad.

En cuanto a las normas comunitarias, las medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato entran a formar parte del ordenamiento jurídico europeo con la firma por parte de todos los estados miembros del Tratado de Ámsterdam en 1997 y su posterior entrada en vigor en 1999⁴¹. Las directivas comunitarias en las que nos

³⁹ En el contexto del derecho internacional, son aquellos Estados que firman una ley y se comprometen a realizar los ajustes y mecanismos necesarios para que esa ley que firman tenga vigencia en sus territorios. El término se utilizan por lo general en las directrices, motivos, preámbulos, contextos y otros documentos a los que se refiere una ley o acuerdo internacional.

⁴⁰ Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Real Patronato sobre Discapacidad. Grupo UAM- Fácil Lectura.

⁴¹ “*sin perjuicio de las demás disposiciones del presente tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptarse acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*”. Tratado de Ámsterdam, art. 13.

vamos a detener por su relación con las personas con discapacidad y el empleo son la 2000/43/CE y la 2000/78/CE.

La directiva 2000/43/CE del consejo del 29 de Junio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, introduce en nuestro ordenamiento un revisado concepto de discriminación, ya que por primera vez, se distingue entre Discriminación Directa (art. 2.2.a)⁴² e Indirecta (art.2.2.b)⁴³ y extendiendo su ámbito de aplicación no solo al ámbito del empleo sino también en lo relativo a educación, protección social, etc. Otra de las novedades importantes que trae esta directiva es que modifica aspectos técnicos como la carga de la prueba, invirtiéndola. Esta directiva comunitaria, a priori, no parece adecuada para el tema que estamos tratando ya que no menciona a las personas con discapacidad, sin embargo podríamos considerarla la predecesora de la Directiva 2000/78/CE. Ésta directiva coincide con la anterior en el establecimiento de la distinción entre discriminación directa e indirecta y en la importancia del dialogo entre los interlocutores sociales, pero además, las particularidades que presenta esta directiva con respecto a la anteriormente mencionada 2000/43/CE son:

- Extiende los supuestos discriminatorios a una pluralidad de causas relativas a la religión, o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Excluye la posibilidad de existencia de discriminación indirecta respecto a personas con una discapacidad determinada⁴⁴.

⁴² Existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable.

⁴³ Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.

⁴⁴ Por ejemplo, cuando un empresario, como consecuencia de la legislación, está obligado a adoptar medidas para eliminar las desventajas de una disposición o un criterio.

Estas directivas comunitarias pasarán a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico, a través de la Ley 62/2003 del 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, donde el legislador en el Capítulo III de Medidas para la Aplicación de la Igualdad de Trato las introduce.

1.2 Normas Nacionales.

En este apartado vamos a analizar el contenido de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico interno, para ello nos detendremos en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores y por último, señalaremos las novedades que introduce en nuestro sistema el vigente y relativamente joven RDL 1/2013, del 29 de Noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

En la constitución española de 1978 existe un artículo dedicado expresamente a regular los derechos de las personas con discapacidad, el **artículo 49 CE**, el cual establece que *“los poderes públicos realizaran una política de revisión, 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.”*

Este artículo recoge dos perspectivas relativas a las personas con discapacidad, por un lado les hace titulares de los derechos fundamentales reconocido a todas las personas y por otro lado inserta a las personas con discapacidad en la sociedad formando parte de un colectivo sujeto a una protección especial.

Los artículos 9.2⁴⁵ y 14⁴⁶ de la Constitución constituyen una base efectiva para la protección adecuada de los derechos de las personas con discapacidad y la exigibilidad jurídica de esa protección. Estos artículos se refieren al principio de igualdad de oportunidades y velan para establecer un marco de respeto y reconocimiento para que las personas con discapacidad puedan planear y desarrollar sus vidas en igualdad de oportunidades que el resto de la sociedad.

El Estatuto de los Trabajadores que regula los derechos y deberes de los trabajadores en España, así como la relación entre los empleadores y los empleados en materia de despido, huelga, enfermedad, etc. en su artículo 4.2.c reconoce como derecho básico de los trabajadores el derecho 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.”

Para terminar este Capítulo III sobre la normativa que relaciona a las personas con discapacidad con el empleo vamos a comentar brevemente la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social.

⁴⁵ **Artículo 9.2 CE:** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

⁴⁶ **Artículo 14 CE:** 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.

El **Real Decreto Legislativo 1/2013**, de 29 de noviembre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, constituye la norma de cabecera de la discapacidad en España y refunde tres leyes que deroga para integrarlas en dicho texto refundido. Estas tres leyes que deroga son:

- *La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI).*

La LISMI desarrollo el art. 49 de la Constitución Española, representó un salto cuantitativo en lo relativo a la protección del colectivo de personas con discapacidad. Estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad, subsidios económicos, contiene el reconocimiento del concepto de dignidad como un factor fundamental para la igualdad, así como una serie de principios que posteriormente se incorporaron a las leyes de sanidad, educación y empleo.

- *La ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.*

Esta norma reflejó la llegada del nuevo paradigma al entender que las dificultades a las que se enfrenta una persona con discapacidad no solo eran atribuibles a las condiciones personales del individuo, sino que, en su gran mayoría, esas dificultades son obstáculos que impone la propia sociedad.

- *La ley 49/2007, de 26 de Diciembre, por la que se establecía el Régimen de Infracciones y Sanciones en Materia de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.*

Esta Ley respondía al mandato del art. 25 de la Constitución, por el cual, se exigía que las normas que tipificasen conductas ilícitas y regulasen las correspondientes sanciones administrativas debían de tener rango de

ley. Cabe señalar que si bien, esta nueva ley no trae cambios especialmente sustanciales, su labor refundidora contribuye a dotar de efectividad el principio de seguridad jurídica, ya que elimina la dispersión normativa que existía sobre la materia concerniente a las personas con discapacidad, concentrándola toda en un único texto legal.

En lo relativo al Derecho del Trabajo recogido en el Capítulo V, el RDL reproduce en su art. 35 relativo a las Garantías del Derecho al Trabajo, el art. 37 de la LISMI, y añade dos previsiones contenidas en la Directiva 2000/78 CE, como son, en primer lugar, el art. 35.6 de la LGDPD otorga reconocimiento a la consideración de la conducta de acoso por razón de discapacidad, en los términos que define la propia ley, como acto discriminatorio. Y en segundo lugar, amplía al ámbito laboral los conceptos de discriminación directa e indirecta.

En el ámbito del empleo, la Ley 1/2013 en su art. 37.2 clasifica por primera vez los tipos de empleo a través de los cuales las personas con discapacidad podrán ejercer su derecho al trabajo de acuerdo con la normativa vigente, tales como: el empleo ordinario, el empleo protegido en centros especiales de empleo y enclaves laborales y el empleo autónomo.

Para acabar este capítulo sobre la normativa relativa al trabajo y a las personas con discapacidad me gustaría mencionar el art. 42 de la LGDPD (situado en la sección 2ª de medidas de acción positiva en el empleo ordinario), que aunque no suponga ninguna novedad en sí mismo (reproduce el art. 38 de la LISMI), garantiza un cupo de puestos de trabajo para personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión laboral y dando visibilidad a las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo. Así pues, el art. 42 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.*⁴⁷



⁴⁷ El legislador tiene en cuenta que habrá trabajos que por sus características físicas u de otro tipo no podrán ser realizados por personas con discapacidad, por ejemplo, el manejo de maquinaria pesada o similar, y para ello el Real Decreto 364/2005 recoge y regula las medidas alternativas que, con carácter excepcional tendrán que asumir y llevar a cabo las empresas que no puedan cumplir con la cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

CAPÍTULO IV

PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL EN ESPAÑA

La integración en nuestra sociedad de las personas con discapacidad pasa por su integración en el mercado de trabajo, o por lo menos, éste tiene un papel muy importante en ella. Por ello es necesario desarrollar políticas activas que promuevan su participación en el mercado laboral.

Para lograr avanzar en la integración, nuestro sistema debe dejar de lado, que no abandonar, las políticas pasivas, como la transferencia de rentas, y centrarse en el desarrollo de políticas que promuevan una generación de renta y tengan un efecto positivo sobre la actividad económica y social. Las políticas pasivas, corren el riesgo en muchas ocasiones de llevar a las personas con discapacidad que las disfrutan a la llamada “trampa de la prestación”, que consiste en que los beneficiarios dejan de buscar trabajo por miedo a perder la prestación⁴⁸. Cabe destacar que con promover la integración de las personas con discapacidad no significa hacerlo sin más, colocándoles en un puesto de trabajo, sino que significa elaborar protocolos y procedimientos que adecúen el trabajo a la persona que lo va desarrollar, teniendo en cuenta sus características personales, sus dificultades de interactuar con el entorno y sus potencialidades. Estas son las premisas que las medidas de integración laboral deben promover para lograr un entorno laboral inclusivo.

⁴⁸ Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI. CERMI. 13 de Noviembre de 2000.

1. EL EMPLEO ORDINARIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Como ya comentamos anteriormente, el empleo de las personas con discapacidad es un herramienta fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, además de que brinda a éste colectivo, históricamente excluido, la posibilidad de participar activamente en el desarrollo socioeconómico del país, así como la de contribuir a su propio desarrollo personal.

El objetivo principal de las políticas de empleo dirigidas a personas con discapacidad es la integración de éstos en el mercado ordinario de trabajo, y, si no fuera posible, incorporarles al sistema productivo a través de otra modalidad de empleo creada especialmente para estas situaciones: el empleo protegido, que veremos más adelante.

Volviendo al empleo ordinario, es un hecho que hay personas, fundamentalmente la mayoría de las que conforman el mercado laboral ordinario, que por sus características personales y su formación pueden acceder de manera autónoma al mercado laboral, sin embargo, existen otro grupo de personas que necesitan de apoyo externo para poder formar parte del mercado laboral ordinario. Es en estos casos, donde la intermediación laboral interviene para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad. El empleo con Apoyo es quizás, la herramienta fundamental con la que cuenta la intermediación laboral para conseguir su objetivo. El empleo con apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de

trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos⁴⁹. Su objetivo es el de integrar a la persona con discapacidad en el mercado laboral ordinario para facilitar su inserción social plena a la vez que fomenta la independencia y autonomía de éste colectivo.

La siguiente tabla nos muestra brevemente las acciones y procedimientos que se llevan a cabo desde la modalidad del empleo con apoyo^{50 51 52}.



⁴⁹ Sitio web: <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

⁵⁰ El título y las fuentes de la TABLA 1 se muestran en el Pie de Página para no alterar el formato de la tabla.

⁵¹ TABLA 1: Acciones y Procedimientos de la modalidad de Empleo con Apoyo.

⁵² Fuente: elaboración propia a partir de la información disponible en el sitio web <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>

ACCIONES	PROCEDIMIENTOS
<p>1 Difusión del programa en un sentido amplio (Red Pública de Orientación, población general, entidades educativas, empresas, servicios sociales, agentes sociales, etc.) Por tal de dar a conocer el empleo con apoyo y facilitar el acceso a las personas con discapacidad.</p>	<p>1 Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a la búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básicas, normativa laboral y red de servicios comunitarios.</p>
<p>2 Prospección de lugares de trabajo a través de la difusión del programa al mundo empresarial</p>	<p>2 Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo, asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.</p>
<p>3 Atención individualizada durante todo el proceso, partiendo de un plan personal de trabajo que se fundamenta en la toma de decisiones por parte de la persona con discapacidad.</p>	<p>3 Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.</p>
<p>4 Orientación y asesoramiento laboral y/o o/personal a la persona con discapacidad, y si es el caso, su familia.</p>	<p>4 seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo, mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipadora de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas</p>
<p>5 Asesoría técnica y legal a los diferentes agentes de la entidad empleadora, en temas relacionados con tipos de contratos, ayudas a la contratación y en otros aspectos administrativos.</p>	<p>5 Autonomía de la persona inserta laboralmente: el proceso de empleo con apoyo finaliza cuando se logra la Autonomía laboral de la persona con discapacidad, a través de una salida positiva o alta del programa. Esta salida se dará siempre que no se produzcan incidencias durante un periodo de tiempo previamente determinado y existiendo un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador con discapacidad, y si es el caso, su familia.</p>
<p>6 Acompañamiento y entrenamiento en el mismo puesto de trabajo, así como en otras situaciones naturales consideradas en el plan personal de trabajo.</p>	
<p>7 Asesoramiento en adaptaciones del lugar de trabajo y ayudas ergonómicas</p>	
<p>8 Búsqueda de apoyos naturales en el entorno laboral y social, para la consecución y mantenimiento de los objetivos de inserción.</p>	

En cuanto a las medidas para incentivar la contratación laboral de las personas con discapacidad destacan las bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social, las deducciones sobre el Impuesto de Sociedades y las subvenciones que otorga el Servicio Público de Empleo. A continuación vamos a enumerar las diferentes ventajas que existen en relación con el tipo de contrato⁵³:

A. Contratación Indefinida: Si el contrato es a tiempo completo la bonificación de las cuotas de la seguridad social podrá oscilar entre 4500€/año y 6300€/año dependiendo del grado de discapacidad, edad y sexo. Además se beneficiará de una subvención de 3907€ por contratar a un trabajador con discapacidad. Si por el contrario, el contrato es a tiempo parcial, la cantidad bonificable será proporcional a la jornada pactada. Esta proporción también se aplicara a la subvención de 3907€ por contratar a un trabajador con discapacidad.

A estas bonificaciones se le suma la deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada trabajador con discapacidad contratado, siempre que su contrato de trabajo suponga un incremento del promedio de trabajadores con discapacidad de la plantilla. Además, también existe una subvención por adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección de 901.52€⁵⁴.

B. Contratación Temporal: Si el contrato es a tiempo completo, la bonificación de la cuota de Seguridad social oscilara entre 3.500

⁵³ *Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización.* Tesorería General de la Seguridad Social, actualizado a 14 de abril de 2016.

⁵⁴ Pagina Web INSERTA <http://www.fsc-inserta.es/ServiciosADemandantes/Empresas/Paginas/incentivos-economicos-contratacion-personas-con-discapacidad.aspx>

€/año y 5.300€/año en función del grado de discapacidad, edad y sexo. Si el contrato es a tiempo parcial la bonificación será proporcional a la duración de la jornada pactada.

Además de las bonificaciones sobre la cuota de la Seguridad Social, la contratación temporal también cuenta con la subvención por adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección de 901.52€.

C. Otros Contratos:

1. Contrato de Prácticas: la Ley permite a las empresas que contraten a titulados, siempre que no hayan transcurrido más de seis años desde que finalizaran sus estudios, beneficiarse de una reducción de la cuota empresarial a la seguridad social del 50%.
2. Contrato de Formación: la Ley establece que este tipo de contratos no podrá tener una duración de menos de 6 meses ni superior a 2 años, salvo que el convenio colectivo sectorial establezca otra duración. En ningún caso su duración será mayor de 6 años. La reducción de la cuota empresarial a la seguridad social será del 50%.
3. Contrato de Interinidad: la ley establece que siempre que el contrato de interinidad sea para sustituir a un trabajador con discapacidad en situación de incapacidad temporal, al empresa podrá beneficiarse de una reducción del 100% de la cuota empresarial a la seguridad social.

1.1 Datos Cuantitativos.

Según la base de datos Estatal de personas con discapacidad del INE, y el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del año 2015, existen 1.428 300 personas de entre 16 y 64 años con certificado de Discapacidad en el año 2013. Esta cifra representa el 4,7% de la población activa en España.

En cuanto a su relación con el mercado laboral ordinario, uno de los datos a destacar es la baja participación de las personas con discapacidad en él, ya que la tasa de actividad se sitúa en un 37,40%, prácticamente 40 puntos por debajo de tasa de actividad de la población sin discapacidad.

Sobre las personas con discapacidad en situación de inactividad hay que destacar que aumentan significativamente con la edad y el grado de discapacidad reconocido. En lo relativo al género, la tasa de actividad de las mujeres (34,30%) se sitúa más cerca a la de la masculina (39,90%) que en la población sin discapacidad, en la cual, la diferencia es de 12.6 puntos, mientras que la diferencia por género de la población con discapacidad es tan solo de 5,6 puntos.

Con respecto a las personas con discapacidad en paro, comparándolas con las personas sin discapacidad, podemos comprobar que las cifras resultantes son muy distintas.

A fecha 31 de diciembre de 2014, el número de personas con discapacidad paradas es de 143.102, que representan el 3,22% del total de los parados estatales. Se registró un ascenso de 4.661 personas lo que supone una variación positiva interanual del 3,37%, mientras que las personas sin discapacidad vieron reducir su número de parados en un 5,66%. Además es el único colectivo con dificultades de inserción que ha

aumentado el número de parados en el 2014⁵⁵. Al contrario de lo que ocurre en el caso de las personas sin discapacidad, el 51.15% de las personas con discapacidad paradas son mujeres, mientras que el 48.85% son hombres.

En cuanto a la contratación, los últimos datos del 2014 mostraban que un 1.21% del total de los contratos registrados durante ese año correspondían a personas con discapacidad, lo que supuso un aumento del 18% con respecto al año anterior. También podemos extraer del informe los tipos de contratos más recurrentes fueron el Eventual por Circunstancias de la Producción con un 33.24% y el de Obras y servicios, con un 32.85%. Cerca el 91% de la contratación realizada en el 2014 fue temporal y además, un 36.66% de los contratos de las personas con discapacidad tenían una duración indeterminada, del resto, solo una tercera parte tenían una duración menor al mes de duración.

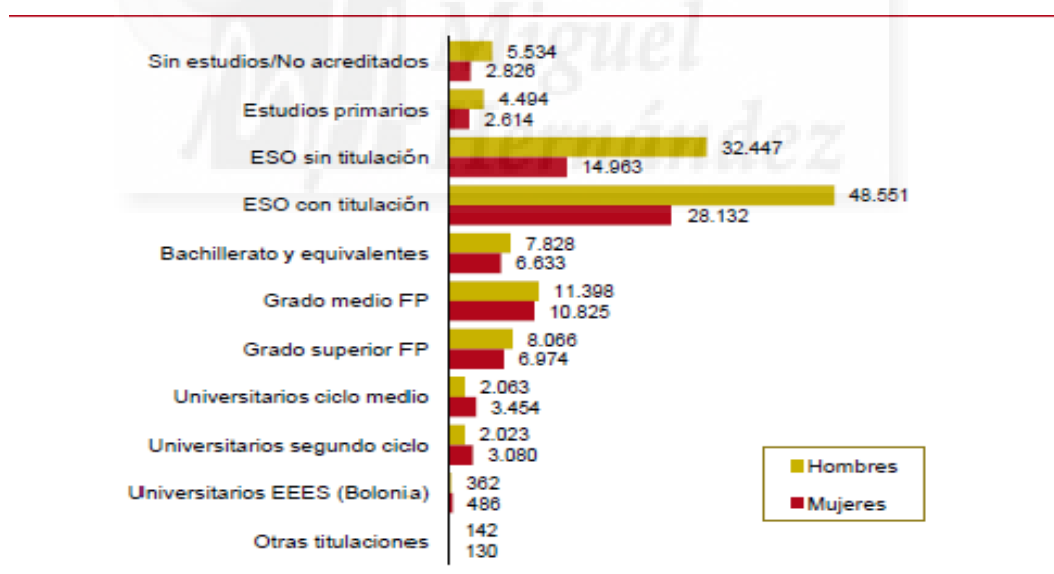
Sea cual fuese la duración del contrato, observamos que los hombres son mayoría en todos los tramos, siendo el tramo con menor diferencia en aquellos que tienen una duración superior a los 12 meses, donde las mujeres alcanzan el 41.45%.

Si comparamos con la contratación indefinida realizada a las personas que no tienen reconocida ningún tipo de discapacidad, la situación de las personas con discapacidad es más favorable. La explicación la encontramos si vemos lo ocurrido en los dos casos en el último decenio: mientras que los contratos indefinidos ha descendido un 12,52% entre los no discapacitados y un 9,48% entre los que si tienen una discapacidad, la temporalidad ha caído entre los primeros algo más del 2%, pero ha aumentado considerablemente entre los segundos con un 67,25%. El aumento del volumen de contratos del colectivo se ha debido básicamente a la temporalidad.

⁵⁵ 2015. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2014. Pg. 12.

El informe también señala las diferencias en la contratación según el nivel educativo que tenga la persona con discapacidad, así, habría que destacar que solo el 4.12% de los contratos celebrados se corresponden con personas con discapacidad que no han acreditado ningún nivel de estudios. De los que sí que han recibido algún tipo de formación vemos que el más común es el de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) tanto con título acreditativo como sin él, representando el 61.12%. Con respecto a aquellos que han acreditado un título de educación superior, el porcentaje de contratación de aquellos que tienen un Grado Superior de formación profesional es del 7.41%, mientras que el de aquellos que tienen una titulación universitaria es del 5.65% (en contraste con los 7.13% y 10.23% respectivamente en los datos de la contratación estatal).

Tabla 2: CONTRATACIÓN POR NIVEL FORMATIVO Y SEXO



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2014.

Como sucede en la población sin discapacidad observamos que en los niveles formativos más bajos predominan los hombres, mientras que en los niveles superiores las mujeres tienen más presencia.

Por otra parte resulta importante destacar el hecho de que se ha producido una mayor progresión en los niveles de contratación según

titulación claramente favorable hacia las titulaciones superiores. Es decir, si revisamos la contratación en los últimos 10 años vemos que ha crecido un 113% entre personas con discapacidad en posesión de un grado de formación profesional y de un 70% entre los que tienen acreditado un grado de educación universitaria. Este hecho arroja luz sobre políticas efectivas que mejoran la contratación de los discapacitados, todas ellas deben hacer una clara apuesta por la educación

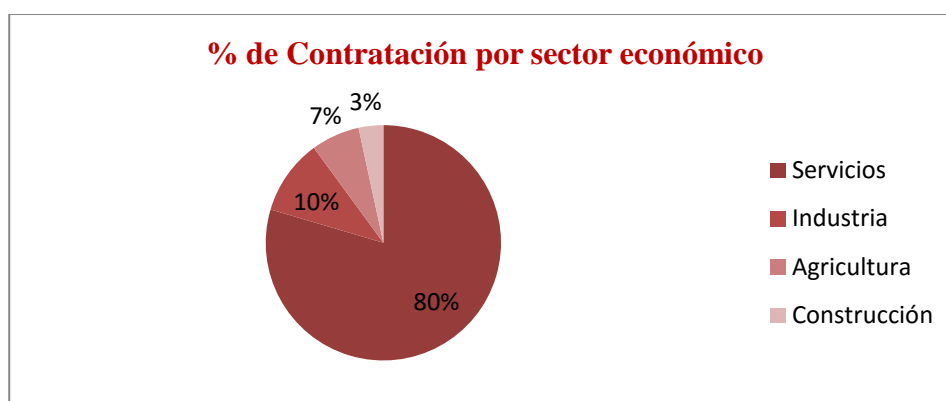
Tabla 3: variación de la contratación por nivel formativo.

Agrupación	% variación 2014-13	% variación 2014-05
Sin titulación	17,22	38,61
Educación secundaria obligatoria	16,83	51,29
Grados de formación profesional	22,48	113,46
Universitarios	19,57	70,10

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2014.

En cuanto a los sectores predominantes de la contratación de personas con discapacidad, en el año 2014 fue el sector servicios, con un 79.58% de los contratos. Por detrás del sector servicios se situó la industria, con un 10.37%, le sigue la agricultura, con un 6.67%, y en último lugar, la construcción, con un 3.39%⁵⁶.

Gráfico 1: % de contratación por sector económico.



Fuente: Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal 2015. Datos 2014. Observatorio de las Ocupaciones.

⁵⁶ 2015. Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal. Datos 2014. Pg. 36.

1.2 Principio de No Discriminación.

Como ya hemos mencionado anteriormente, con la ratificación por parte de España del Tratado de Ámsterdam, éste introdujo en nuestro ordenamiento jurídico a través de su art. 13 una disposición explícita sobre la lucha contra la discriminación. Reza así:

“Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptarse acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Así mismo, en el art. 14 de nuestra Constitución también está reflejada la prohibición de cualquier tipo de discriminación⁵⁷.

El principio de No Discriminación toma como punto de partida el principio de Igualdad de Trato, que a su vez, tiene dos vertientes: por un lado la Igualdad Formal, la cual recoge el derecho de todas las personas a recibir un trato igual, ausente de discriminaciones por cualquiera de los motivos establecidos en las normas jurídicas de aplicación⁵⁸, y por otro lado, la Igualdad Sustancial, la cual, partiendo de las desigualdades existentes entre los diversos grupos tratados desigualmente, legitima la introducción de medidas desiguales para restablecer la igualdad⁵⁹. Vemos que en la práctica existen muchas medidas que se basan en esta relación de establecer medidas desiguales para conseguir la igualdad, como por ejemplo, las subvenciones a la contratación laboral de colectivos

⁵⁷ Véase en este mismo texto, Capítulo III, punto 1.2) Normas Nacionales.

⁵⁸ Cabra de Luna, Miguel Ángel, *Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias. Algunas consideraciones en materia de protección social*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales n.50. Pg. 22.

⁵⁹ Ídem Pg. 22.

desfavorecidos, las viviendas protegidas, los incentivos a la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, etc. Se trata de lo que se llama medidas de discriminación *positiva*⁶⁰, o *inversa*. Las medidas de discriminación positiva han dado lugar al establecimiento y ejecución de medidas de *acción positiva* en materia de empleo, cuyo fin es conseguir que los integrantes de grupos minoritarios como el colectivo de personas con discapacidad, víctimas de las conductas discriminatorias gocen de igualdad de oportunidades en la misma medida de quienes no tienen ninguna discapacidad. Es el hecho de ser un grupo que sufre discriminación lo que justifica que las medidas antidiscriminatorias, paradójicamente, discriminen en aras de conseguir la igualdad de oportunidades.

2. EL EMPLEO PROTEGIDO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El empleo protegido⁶¹, el cual ya hemos mencionado anteriormente, es junto con el empleo con apoyo, una medida impulsada por las políticas de empleo que pretenden fomentar la contratación de las personas con discapacidad. El empleo protegido surge como alternativa para que aquellas personas con discapacidad que no han podido integrarse en el mercado de trabajo ordinario puedan también participar en el sistema productivo.

El empleo protegido cuenta con 2 medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad:

⁶⁰ Se conocen con el termino de discriminación positiva, aquellas medias o políticas sociales dirigidas a mejorar la calidad de vida de colectivos históricamente desfavorecidos. A diferencia de la discriminación negativa, supone que determinados grupos minoritarios reciban un trato preferencial en la obtención de determinados bienes o servicios.

⁶¹ LGDPD art. 43

2.1 Centros Especiales de Empleo (CEE)

Los centros especiales de empleo, tal y como lo define el art. 43 de la LGDPD, son *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes y servicios, participando regularmente en las operaciones de mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado a la persona 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 social⁶² que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”*.

Por tanto, el objetivo principal de los CEE es el de proporcionar el acceso laboral de las personas con discapacidad en un entorno protegido, con el fin de, posteriormente, integrarles en el mercado ordinario.

Conforme el art. 43 de la LGDPD y para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo la plantilla estará formada por el máximo número de personas con discapacidad que sea posible, no pudiendo ser menor del 70% de la plantilla total y además, deberán estar inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo.

Tendrán capacidad para crear CEE tanto los Organismos Públicos como privados y empresas, sea cual fuere su forma legal.

Además de las bonificaciones y ayudas que hemos visto en el apartado del empleo ordinario, los CEE cuentan con una bonificación total en la cuota de la Seguridad Social.

⁶² Se entienden por servicios de ajuste personal y social aquellos que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación al puesto, así como en la permanencia y progresión del mismo.

2.2 Enclaves laborales.

Si acudimos a la LGDPD, en el art. 46 de los enclaves laborales, vemos que no hay una definición concreta del concepto de Enclave Laboral, si no que lo que se recoge en la Ley es la utilidad de éste: *“para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente”*.

El RD 290/2004 del 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, define el concepto de enclave laboral como *“el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo -empresa colaboradora- y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo, se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”*.

El enclave laboral está tipificado como una de las medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de la plantilla establecida en el art. 42 de la LGDPD. El RD 364/2005 en su artículo 2.1.d sobre las medidas alternativas, establece la *“constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con lo establecido en el RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad”*.

Así, la finalidad del enclave laboral no es solo la transición del trabajador desde un CEE al mercado ordinario, sino también que las

empresas del mercado ordinario conozcan las habilidades y capacidades de los trabajadores con discapacidad y facilitar a las empresas con más de 50 trabajadores el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%.

Al igual que los centros especiales de empleo, las empresas que contraten a trabajadores de los enclaves laborales disfrutarán de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la seguridad social. También disponen de la subvención para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras, así como una bonificación de 7.814€ por cada contrato de trabajo a jornada completa.





CAPITULO V

ALGUNOS EJEMPLOS DE EMPRESAS PIONERAS EN LA ELABORACION DE MEDIDAS PARA LA INTEGRACION LABORAL.

1. REPSOL.

La empresa REPSOL inició en 2005 un plan de Integración laboral de las Personas con Discapacidad para todos los niveles organizativos como muestra de su compromiso con la comunidad y con los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

La empresa cuenta con un 2.7% de trabajadores con discapacidad en su plantilla mundial, es decir unas 633 trabajadores con discapacidad. En España han superado el mínimo legal exigido, que sitúa en un 2% el porcentaje mínimo de empleados con discapacidad que debe tener una empresa de más de 50 trabajadores, y actualmente un 4% de su plantilla en España tiene alguna discapacidad (617 de las contrataciones fueron por contratación directa y 163 fueron contratados a través del uso de las medidas alternativas).

Desde que en 2005 iniciaran el plan de integración, Repsol ha publicado 2 libros blancos sobre capacidades diferentes, 1 guía sobre estaciones de servicio accesibles y una guía para sensibilizar a sus empleados acerca de los empleados con discapacidad.

A continuación, vamos a analizar las distintas medidas que llevan a cabo desde Repsol para fomentar la inclusión laboral de éste colectivo:

- **PROYECTO “YO TAMBIÉN CUENTO”.**

La fundación Repsol y Plena Inclusión Madrid desarrollan este proyecto a través del cual forman a personas con discapacidad intelectual para que actúen como agentes sensibilizadores y portavoces. El objetivo es sensibilizar y formar a las instituciones, tanto públicas como privadas sobre las necesidades de las personas con discapacidad, reducir el desconocimiento que existe sobre este colectivo y preparar a estas instituciones para la incorporación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

- **FORMACION PARA EL EMPLEO.**

La fundación Repsol y fundación PAIDEIA llevan a cabo este proyecto cuyos objetivos son mejorar la formación de las personas con discapacidad, ayudarles a desarrollar sus habilidades y competencias sociales y laborales, potenciar su capacidad de decisión y ayudarles en el desarrollo de un proyecto de vida propio que aumenten sus índices de empleabilidad.

Para ayudar a los beneficiarios de este proyecto, la organización otorga a sus alumnos que estén haciendo prácticas en empresas una beca de movilidad y transporte.

- **BECAS PARA EDUCACION EN EXPLORACION Y PRODUCCION.**

La fundación Repsol ofrece por segundo año 10 becas de 5.000 € cada una, 5 destinadas a Grados universitarios, y las 5 restantes para estudios de Máster con el requisito de que el grado o el máster guarden relación con la exploración y producción de hidrocarburos. El objetivo no es otro que fomentar la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral y además, propiciar que ocupen puestos técnicos.

- **BIENVENIDOS A LA RADIO.**

En colaboración con Ondas Abiertas, este programa apoya la presencia de las personas con discapacidad en los medios de comunicación. El objetivo es la integración socio-laboral de jóvenes con discapacidad intelectual a través de un programa en el cual puedan demostrar su talento.

- **FORMACION PROFESIONAL PARA JÓVENES CON PARÁLISIS CEREBRAL.**

La fundación Repsol colabora con la Fundación Bobath en el programa de *Formación Profesional de Grado Medio para Jóvenes afectados por parálisis y/o daño cerebral*.

El programa estructura el curso en distintos módulos teóricos adaptados. Los contenidos se imparten de un modo cíclico y siempre respetando el tiempo que cada alumno necesite para finalizarlo

Con esta iniciativa se les proporciona una formación profesional completamente adaptada a sus características para que obtengan el título oficial de Grado Medio en Gestión Administrativa, lo que aumentará la empleabilidad de los jóvenes afectados por un daño cerebral.

Además de estos proyectos que tienen una finalidad de inclusión laboral, Repsol lleva a cabo otros muchos proyectos con otros fines, como el taller de lectura, un programa de ciclismo adaptado, una escuela de vela adaptada y hasta una Cátedra de Familia y Discapacidad en colaboración con la Universidad Pontificia de Comillas.

2. INDITEX – FOR & FROM

En el año 2002 la empresa INDITEX comenzó el programa FOR & FROM junto con la colaboración de diversas entidades sociales para la integración laboral de las personas con discapacidad a partir de la creación

de una red de tiendas con el modelo de franquicia de INDITEX y gestionadas por éstas entidades sociales.

El funcionamiento del programa FOR & FROM consiste en que las franquicias reciben la ropa procedente de colecciones anteriores que ponen a la venta a precios reducidos. Así, y tras el desembolso inicial de INDITEX para la creación de la tienda el negocio rápidamente se hace autosostenible a través de las ventas de productos. Las tiendas son gestionadas por personas con distintos tipos de discapacidad y convierten a estos espacios en un modelo de referencia para la inclusión, la accesibilidad y la eliminación de barreras. Además, los beneficios obtenidos por estas franquicias son donados a diversas causas y proyectos sociales.

Actualmente el programa FOR & FROM cuenta con 6 tiendas repartidas por distintas ciudades españolas y da empleo a 60 personas con discapacidad. Económicamente, los resultados económicos de las tiendas del programa se equiparan al resto de puntos de venta del Grupo INDITEX. Una de esas tiendas está ubicada en el parque empresarial de Elche, Alicante, que además de la zona destinada a la exposición y venta de productos, tiene un espacio destinado a la sensibilización de los clientes en temas medioambientales y sociales, tales como las dificultades y limitaciones de colectivos con necesidades especiales y sobre la importancia de un medio ambiente sano.

Esta iniciativa no solamente reporta beneficios económicos. El trabajar en un lugar donde existe un índice de rotación de los clientes tal elevado, brinda a los trabajadores con discapacidad ad tener que mantener relaciones interpersonales con los clientes, con lo que desarrollan sus habilidades de comunicación. También se ha comprobado que la salud física y mental de los trabajadores mejora, pudiendo muchos de ellos reducir su medicación y el uso de recursos médicos.

Tabla 4. Tiendas FOR & FROM y su distribución por el territorio.

FORMATO COMERCIAL	LOCALIZACIÓN	ENTIDAD SOCIAL GESTORA
Massimo Dutti FOR & FROM	Pallafols (Cataluña)	Fundació el Molí d'en Puigvert
Bershka FOR & FROM	Pallafols (Cataluña)	Fundació el Molí d'en Puigvert
Massimo Dutti FOR & FROM	Allariz (Galicia)	Confederación Gallega de Minusválidos
Tempe FOR & FROM	Allariz (Galicia)	Confederación Gallega de Minusválidos
Tempe FOR & FROM	Elche (Comunidad Valenciana)	Asociación Pro-Discapacitados Psíquicos de Alicante
Stradivarius FOR & FROM	Manresa (Cataluña)	Moltacte Emprendedores Sociales

Fuente: Web INDITEX, área de prensa, PROGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO SOCIAL. Programa FOR & FROM.

3. LA CAIXA – OBRA SOCIAL LA CAIXA

PROGRAMA INCORPORA.

A través del programa INCORPORA, la Obra Social La Caixa fomenta la responsabilidad corporativa en las empresas para transmitir el valor que tiene emplear a colectivos desfavorecidos.

Su labor consiste en formar y ofrecer a las entidades colaboradoras un servicio de técnicos en inserción laboral que faciliten el proceso de contratación de colectivos en riesgo de exclusión social, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

Se trata pues de un recurso de Responsabilidad Social Corporativa que la Obra Social La Caixa ofrece a las empresas.

El programa funciona a través de un servicio de apoyo integral en todas las etapas del proceso de inserción:

- **Asesoramiento en la detección y análisis de las necesidades de contratación.**

Los técnicos del programa ayudan a las empresas estudiando su dinámica de actividad y su flujo de contratación.

- **Apoyo en el análisis y la definición de perfiles profesionales.**

Detallar el perfil de persona requerido para cada puesto de trabajo es fundamental, ya que en ocasiones las ofertas solo referencian una categoría (ayudante de cocina), con pocos detalles sobre las tareas del trabajo.

- **Realización de procesos de preselección.**

El programa INCORPORA realiza la preselección de los candidatos para los puestos de trabajo requeridos, pero siempre será la empresa quien determinara su contratación o no. Mediante este proceso se le simplifica mucho a la empresa la labor de seleccionar al candidato, y directamente solo tiene contacto con quien el programa considera que es la persona correcta para cubrir el puesto.

- **Reclutamiento activo del personal.**

El compromiso de calidad del programa INCORPORA se concreta en la presentación de los candidatos/as preseleccionados, así como en el compromiso de seguir realizando un seguimiento exhaustivo del proceso de incorporación, adaptación y mantenimiento del puesto.

- **Seguimiento.**

De los trabajadores: el técnico de INCORPORA será la persona referente de la persona integrada y favorecerá su progresiva adaptación y crecimiento, facilitando el mantenimiento y su promoción.

De las incidencias: la empresa dispone durante todo el proceso de un interlocutor para responder ante las dudas e incidencias que puedan surgir

La labor por parte de los técnicos de prestar este apoyo tanto a la empresa como a los trabajadores, es fundamental para que ambos recorran el camino de la integración en condiciones óptimas.

El programa INCORPORA consiguió 23 626 inserciones laborales en 2015 y colaboraron con 8 723 empresas.

PROGRAMA INCORPORA SALUD MENTAL.

El objetivo del programa es mejorar la integración laboral de las personas con trastornos mentales, ya que dentro del colectivo de personas con discapacidad, son las que menos oportunidades tienen a la hora de encontrar un trabajo.

El programa va dirigido a demandantes de empleo que sufran de algún tipo de trastorno mental y a las personas o empresas que por la naturaleza de su negocio trabajan con este colectivo.

El programa se basa en la metodología del Empleo con Apoyo en una doble vertiente, se trata de prestar apoyo a los empleados y a las empresas durante todo el proceso de inserción, para ayudarles no solo a conseguir el trabajo, sino también a mantenerlo.

El programa INCORPORA SALUD MENTAL ha conseguido hacer 1600 inserciones en el año 2015 y han colaborado 370 empresas, de las cuales, 27 son referentes en Salud Mental.



**BENEFICIOS ASOCIADOS A LA INCLUSION LABORAL COMO
ELEMENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
CORPORATIVA.**

Las prácticas que llevan a cabo las empresas para incluir a las personas con discapacidad en sus plantillas son prácticas que se engloban en el ámbito de la Gestión de la Diversidad, la cual es un elemento de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La gestión de la diversidad es una práctica asociada a la alta dirección y al área estratégica y como tal, debe de formar parte de la Misión de la empresa ya que una buena gestión de la diversidad contribuirá de manera positiva si se gestiona bien, o si no, supondrá un coste adicional.

Es un tanto complejo definir la gestión de la diversidad, muchos autores han elaborado definiciones del concepto, todas válidas dada la magnitud del término. Nos quedaremos con la definición propuesta por Myrtha Casanova, fundadora y presidenta del Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad:

“Gestión de la diversidad es una estrategia corporativa orientada a la creación de un soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas que optimiza la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los empleados genera resultados.”

Ser una empresa socialmente responsable, además de mejorar la imagen de la organización en la comunidad y generar beneficios a la comunidad, mejora la productividad de la organización, puesto que si se invierte y fomenta el bienestar de los trabajadores, estos aumentarán también su eficacia.

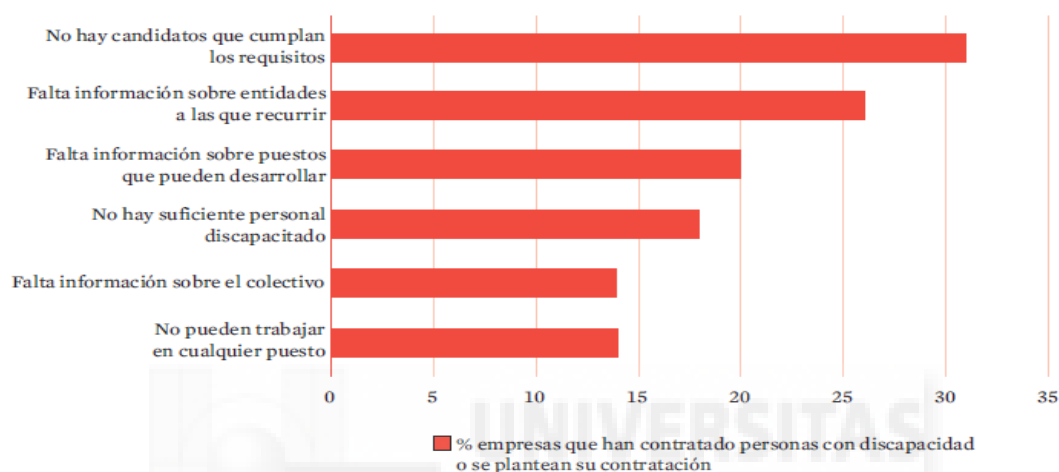
En España, la gestión de la diversidad es un concepto que no tiene muchos adeptos. Solamente las grandes empresas tienen definidas y desarrolladas políticas de gestión de diversidad. Esto obviamente, no quiere decir que empresas más pequeñas no se preocupen por la imagen ni por el bienestar de sus trabajadores. El grueso de las empresas de nuestra economía lo ocupan las llamadas PYMES, pequeñas y medianas empresas, la mayoría de las cuales no dispone de los recursos económicos suficientes para desarrollar políticas corporativas de inclusión, pero esto no significa que no realicen una gestión de la diversidad particular. Debido a que la PYME es la organización económica más común en España, es lógico pensar que sus plantillas estarán conformadas por personas muy distintas entre sí, cada cual con sus características y sus necesidades particulares, a las que la organización intentará en la medida de lo posible facilitar su plena adaptación para obtener los mejores resultados posibles. Así que, sí que gestionan la diversidad, pero de una forma mucho menos sistematizada y siempre en consonancia de sus recursos económicos.

Una de las principales características del colectivo con discapacidad en relación con la gestión de la diversidad es la baja participación laboral, como ya señalamos en capítulos anteriores, la tasa de actividad de las personas con discapacidad se sitúa en el 37.40%, 40 puntos por debajo de la tasa de la población sin discapacidad. Esta baja participación es una tarea que la Gestión de la Diversidad tiene por delante.

Un estudio realizado por la fundación ONCE en 2007 llamado *Estudio sobre Perspectivas del Mundo Empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*, señala cuales son las principales barreras a la contratación de personas con discapacidad que se dan en las empresas españolas, entre las que se encuentran la dificultad para encontrar candidatos que cumplan con el perfil del puesto de trabajo, así como la falta de información que existe por parte de las empresas del

rendimiento esperable de un trabajador con discapacidad. El mismo informe también destaca que son el colectivo con mayor resistencia a ser contratados por parte de los empresarios, ya que muchos de ellos, llevan a cabo las contrataciones de trabajadores con discapacidad solamente por la presión legislativa.

GRÁFICO 2. BARRERAS A LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



FUENTE: Estudio sobre perspectivas del Mundo Empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad. Fundación ONCE, 2007.

En contraposición, el mismo informe también señala que tras la contratación de trabajadores con discapacidad, las empresas se muestran muy satisfechas de haber incorporado a personas con discapacidad en sus plantillas, ya que una vez desterrados los prejuicios destacan su rendimiento del trabajo, muy superior al esperado, y la mejora que experimenta el clima laboral.

Los beneficios que se generan de una buena Gestión de la Diversidad no son exclusivos para la organización que los lleva a cabo, una empresa que invierte en el bienestar y en la mejora de la calidad de vida de sus empleados y del medio que le rodea recibe a cambio más de lo que le costó la inversión inicial. No solo mejora la vida de sus trabajadores y por extensión, la de sus familias, si no que lanza un mensaje al mundo que dice que son una empresa comprometida, a la que no solo le importan sus

beneficios, sino también las personas y los problemas a los que se enfrentan fuera del ámbito laboral, lo que mejora su imagen corporativa y la hace más atractiva para futuros inversores y trabajadores.

TABLA 5. BENEFICIOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD		
EMPRESAS	TRABAJADORES	COMUNIDAD
Mejora la capacidad para atraer el talento y la imagen corporativa.	Mejora la implicación de los trabajadores.	Contribución a reforzar los valores democráticos.
Aumenta la lealtad de los clientes.	Mejora la comunicación interna.	Mejora la cohesión social.
Cumplimiento de las leyes y el reglamento	Mejoran la confianza en sí mismos.	Contribuye al desarrollo social.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo.	Aumenta la sensación de pertenencia a la organización.	Refuerza el respeto por los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales de las personas.
Incremento de la credibilidad empresarial.	Mejora el bienestar de los trabajadores.	Contribuye a preservar el medio ambiente.
Atrae a nuevos inversores.	Aumenta la tolerancia y derriba prejuicios.	Ayuda a eliminar prejuicios.
Reducción de costes.	Mejora la cohesión de los grupos de trabajo.	Ayuda a la creación de entornos más igualitarios.
Refuerza la cultura empresarial	Aumenta la eficacia y el desempeño.	Reducción de las desigualdades sociales.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Web Responsabilidad-Social-Corporativa.com.

En resumen, en España, la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aunque ha mejorado notablemente a lo largo de los últimos

años, aun le queda un camino muy largo que recorrer para alcanzar los niveles de contratación del marco general. Vemos que solamente las grandes empresas con recursos son las que destinan parte de su presupuesto a llevar a cabo planes de inclusión, y que en cambio, el gran motor de nuestra economía, que son las Pymes, y en las cuales, las plantillas presentan gran variedad, ven sus intentos de llevar a cabo la inclusión limitados por razones de presupuesto y por falta de información sobre lo que pueden obtener de un trabajador con discapacidad. Al mismo tiempo, comprobamos que invertir en una buena Gestión de la Diversidad puede generar beneficios que superen a la cantidad invertida, en cuanto que no solo la empresa se lucra, mejorando su imagen y su marca corporativa, sino que también los trabajadores y el entorno que les rodea experimentan mejoras sustanciales.



CONCLUSIONES

Es un hecho innegable para la sociedad actual, y por extensión, para las empresas que participan de esta sociedad que las personas con discapacidad tienen un papel activo en la evolución del modelo social. Es por ello que sería un error de visión que las organizaciones no respetaran la diferencia y no ofrecieran oportunidades de desarrollo laboral a todas las personas. La dignidad de las personas con discapacidad, como la del resto de la población, exige que se le abran cauces que les permita desarrollar toda su capacidad profesional y humana, y la empresa, como institución social no puede ser ajena a esta labor.

Como se ha demostrado empíricamente, la diversidad aporta valor a las organizaciones que la tienen, a través de una mejora significativa de la creatividad, una mejora de la imagen, la reputación y el capital humano.

Además de los beneficios legales que obtiene una empresa que incluye en su plantilla a trabajadores con discapacidad, existen otros relacionados con la creación de valor y el desempeño de los trabajadores. Y es que, los trabajadores con discapacidad pueden aportar puntos de vista distintos a los convencionales a la hora de afrontar los distintos problemas que pueden surgir en una empresa, lo que provoca a su vez, que las respuestas a estos problemas también sean distintas a las convencionales. Puede que ellos vean oportunidades que para otros puedan pasar inadvertidas, y esto puede provocar una situación de ventaja competitiva para la empresa, lo que hace que aumente su valor.

A la hora de llevar a cabo la inclusión de las personas con discapacidad en las empresas, veremos que se pueden establecer dos niveles. Hay organizaciones que optan por realizar una gestión pasiva de la inclusión, es decir, que se limitan únicamente a cumplir con las disposiciones legales que recoge nuestro ordenamiento jurídico, y hay otras empresas que optan por una gestión activa. Estas empresas van más allá del cumplimiento legal y convierten el asunto de la inclusión laboral en parte de su estrategia corporativa. Es en estos casos cuando realmente se alcanzan beneficios significativos.

Es un riesgo existente que la regulación legal transforme el tratamiento de la diversidad en un mero cumplimiento formal y que no trascienda. La falta de autorregulación por parte de las empresas en este aspecto provocó que organismos gubernamentales y otros que velan por los derechos de estas personas tomaran la iniciativa y comenzasen a regular y fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad para paliar la grave situación de exclusión a la que se enfrentaba este colectivo.

Esto no quiere decir que las conclusiones que extraigo de este trabajo de fin de grado vayan en contra de la regulación, si no que ésta debería

actuar como el camino que lleve a la inclusión a ocupar un puesto relevante en la gestión estratégica de las empresas.

Otra de las problemáticas que extraigo de este trabajo es la relacionada con las medidas de fomento del empleo ordinario. Los Enclaves Laborales y los Centros Especiales de Empleo son una herramienta que en sus orígenes iban a servir de puente para la inclusión en el empleo ordinario. Existe el riesgo, y de hecho en muchas ocasiones está ocurriendo, de que estos organismos no cumplan la finalidad de ser la antesala a la integración en el mercado ordinario y actúen como una ETT de personas con discapacidad.

Así mismo, tras profundizar en las medidas legales en pro de la igualdad de oportunidades no puedo evitar pensar que, no deja de ser una paradoja que para mejorar la igualdad de oportunidades haya que limitar la de otros. Es decir, contratar a personas con discapacidad tiene muchas más ventajas que contratar a personas sin discapacidad, tanto fiscales como de imagen. Entiendo que esto sea así, porque la inclusión es un tema que podemos considerar “reciente” y hay que crear una situación ventajosa que fomente su inclusión. Confío en que con el paso de los años y la asimilación y normalización de la diversidad en todas las áreas de nuestra sociedad estas prácticas *“discriminatorias para la no discriminación”* dejen de tener una base que las justifique.

Debido al ordenamiento jurídico del que hemos hablado anteriormente, todas las empresas se han visto obligadas a gestionar el tema de la inclusión laboral, independientemente de su tamaño deben de cumplir con sus obligaciones legales. Existen diferencias entre la gestión que realizan las empresas más grandes y con más recursos y la que realizan las llamadas PYMES, que salvo excepciones, son organizaciones más pequeñas, con menos personal y menos recursos económicos. Esto no

quiere decir, que las PYMES desarrollen peores planes de inclusión, si no que tienen menos recursos para poder desarrollar sus planes de inclusión; mientras que las grandes empresas tienen más recursos que les permite elaborar protocolos de inclusión más ambiciosos.

Organismos como la ONCE alertan de que a pesar de las labores de sensibilización y formación, el colectivo de personas con discapacidad sigue siendo el colectivo más castigado a la hora de encontrar un empleo. En su *“Estudio de situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Conceptos, percepciones y actitudes”* recogen testimonios de empresarios y empresarias que aclaran el por qué de no contratar a personas con discapacidad.

En cuanto a las causas, las más comunes son la desinformación acerca de la discapacidad en general y los tipos de discapacidad que se pueden adaptar a su sector de actividad, la desinformación sobre dónde acudir para contratar a personas con discapacidad, acerca de los requerimientos de adaptación por parte de la empresa a nivel de software, accesibilidad, etc.

Llegados a este punto, en mi opinión, la normativa ya ha sentado las bases legales para empezar a introducir cambios significativos. Es obvio que queda mucho por hacer, pero la responsabilidad debe de pasar a las empresas, éstas deben de involucrarse más. Se debe de mejorar la formación de los trabajadores con discapacidad y la información de la que disponen las empresas en cuanto a las capacidades de las personas con discapacidad para trabajar en diferentes sectores económicos, para que entre otras cosas, los CEE y los Enclaves Laborales cumplan su cometido, y las personas con discapacidad alcancen su merecido estado de Igualdad con el resto de la población en lo relativo a las oportunidades laborales.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

PALACIOS, A. *El Modelo Social de Discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad*. CINCA, Julio 2008.

FUSTEL DE COULANGES, N.D. *La Ciudad Antigua*. Traducción de Carlos Martín, COLECCIÓN OBRAS MAESTRAS, DIAMANTE, Barcelona, 1971.

GARLAND, R. *The Eye of Beholder: deformity and disability in the graeco-roman world*. Second edition. BRISTOL CLASSICAL PAPERBACKS, 1997.

GEMEREK, B. *La Piedad y la Horca: historia de la miseria y de la caridad en Europa*. ALIANZA EDITORIAL, S.A. 1998.

SUETONIO, C. *Vida de los Doce Césares*. S.L.U. ESPASA LIBROS, Barcelona, 2003.

SENDRAIL, M. *Historia Cultural de la enfermedad*. S. L. U. ESPASA LIBROS, 1983.

HERRERA GOMEZ, M. *Los orígenes de la intervención estatal en los problemas sociales*. ESCUELA LIBRE EDITORIAL. 1999.

CIF. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES, 2001.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD Y GRUPO UAM-FACIL LECTURA. 2007.

Constitución Española. XIX EDICIÓN. TECNOS, 2014.

La discapacidad en la Constitución Española de 1978: materiales para una posible reforma. Sesión de trabajo. CERMI, Madrid, 4 de marzo de 2013.

ARENAS ESCRIBANO, F. CABRA DE LUNA, M.A. *Comentarios al texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social.* LA LEY. Julio 2015.

Un plan de empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI. CERMI. Noviembre 2000.

II Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2003 – 2007. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria General de Asuntos Sociales, IMSERSO. 2003.

2015. Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2014. Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid, 2015.

Estudio sobre perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad. FUNDACION ONCE. 2007

MONTORO MARTÍNEZ, J., *Los ciegos en la historia, Tomo I,* LA ONCE. Madrid, 1991.

Guía “Superando barreras”. Repsol. 2010.

CHEERENBERGER, R. C., *Historia del retraso mental.* Ed. Servicio Internacional de Información sobre Subnormales, 1985.

SÉNECA, L. A. *De la Amistad, Carta XLVIII. Cartas morales a Lucilio,* Introducción de Eduardo Sierra Valentí. PLANETA, Barcelona, 1985.

LÓPEZ PIÑERO, J.M., *La medicina en el historia.* SALVAT, Barcelona, 1981.

PLATEN-HALLERMUND, A. *Exterminio de enfermos mentales en la Alemania nazi.* CLAVES, Buenos Aires, 2007 (Trad. de Griselda Mársico).

Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización. Tesorería General de la Seguridad Social, Madrid. Actualizado a 14 de abril de 2016.

ARTICULOS DE REVISTAS:

López Mainieri, W. *Eugenesia y discapacidad: ¿calidad de vida o genocidio?* Revista Autonomía Personal Nº 7, octubre 2012.

MADRID PEREZ, A. *El movimiento de vida independiente: comprensión, acción y transformación democrática.* Oxímora revista internacional de ética y política, Nº 2, pg. 22-38.

LEGISLACION:

RDL 1/2013, de 29 de noviembre. Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE.

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

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.

Ley 62/2003 del 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Directiva 2000/43/ CE del Consejo, de 29 de Junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

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.

PAGINAS WEB:

GRUPO CAVALA (2014). Beneficios de la Responsabilidad Social Corporativa. Madrid. GRUPO CAVALA. <http://responsabilidad-social-corporativa.com/contacto/>.

MERCO Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (2015). Ranking MERCO Responsabilidad y gobierno corporativo. MERCO. <http://merco.info/es/ranking-merco-responsabilidad-gobierno-corporativo>.

INDITEX. For&from: una iniciativa empresarial para atender necesidades sociales. INDITEX. <https://www.inditex.com/es/sustainability/employees/for-from>.

INDITEX. PRGOGRAMAS DE EMPRENDIMIENTO SOCIAL. Programa for & from. INDITEX. http://www.inditex.com/es/media/multimedia_gallery/work-processes?p_p_auth=mAVIIVN1&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=26420&_101_type=content&_101_urlTitle=sostenibilidad_comunidad_programa-for-from&redirect=http%3A%2F%2Fwww.inditex.com%2Fes%2Fsustainability%2Femployees%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_x%3D0%26_3_y%3D0%26_3_keywords%3Ddiscapacidad%26_3_groupId%3D0%26_3_redirect%3D%252Fes%252Fsustainability%252Femployees#panel_1

FUNDACIÓN REPSOL. Programa “YO TAMBIEN CUENTO”. FUNDACIÓN REPSOL. <http://www.fundacionrepsol.com/es/proyectos/yo-tambien-cuento>.

FUNDACIÓN REPSOL. Programa “FORMACIÓN PARA EL EMPLEO”. FUNDACIÓN REPSOL. <http://www.fundacionrepsol.com/es/proyectos/formacion-para-el-empleo>.

FUNDACIÓN REPSOL. Programa “FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES CON PARÁLISIS CEREBRAL”. FUNDACIÓN REPSOL. <http://www.fundacionrepsol.com/es/proyectos/formacion-profesional-para-jovenes-con-paralisis-cerebral>.

Obra Social “La Caixa”. Programa Incorpora de “La Caixa”. Obra Social “La Caixa”. <http://www.incorpora.org/apoyo-y-seguimiento>.

Obra Social “La Caixa”. Programa Incorpora Salud Mental de “La Caixa”. Obra Social “La Caixa”. <http://www.incorporasaludmental.org/index.php/es/>.

FUNDACION ONCE. Programa Inserta, 2009. Incentivos económicos por la contratación de personas con discapacidad. FUNDACIÓN ONCE. <http://www.fsc-inserta.es/ServiciosADemandantes/Empresas/Paginas/incentivos-economicos-contratacion-personas-con-discapacidad.aspx>.

