



**universidad
de león**

**Grado Universitario en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos**

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2016 / 2017

**INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD Y MEDIDAS ESTABLECIDAS
PARA SU FOMENTO**

**PROMOTION AND MEASURES OF
HANDICAPPED PEOPLE'S LABOR INSERTION**

Realizado por el alumno Dña. NOELIA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

Tutorizado por el Profesor Dra. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Índice.

1.	Resumen.....	3
2.	Abstract.....	3
3.	Objeto del trabajo.....	4
4.	Metodología.....	6
5.	Medidas de apoyo a la integración laboral de las personas discapacitadas.....	8
5.1.	Medidas destinadas a fomentar la integración en el sistema ordinario de trabajo.....	10
5.1.1.	La cuota de reserva.....	10
5.1.2.	Contratación por cuenta ajena.....	12
5.1.3.	Empleo por cuenta propia. Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad.....	17
5.1.4.	Empleo con apoyo.....	18
5.2.	Destinadas a mejorar la integración en el sistema protegido de trabajo.....	21
5.2.1.	Los Centros Especiales de Empleo.....	21
5.2.2.	Enclaves laborales.....	35
6.	ILUNION.....	37
7.	Conclusiones.....	41
8.	Bibliografía.....	44

1. Resumen.

El trabajo es un medio mediante el cual las personas se sienten útiles, colaboradoras con la sociedad y la economía de nuestro país, además de la adquisición de independencia económica que supone.

Las personas discapacitadas, todavía en estos tiempos, siguen encontrando barreras en el ámbito laboral debido a las dificultades que se encuentran en cuanto al entorno físico y la comunicación, el contexto legal, familiar, económico y nacional; y los propios obstáculos fruto de las barreras impuestas por la sociedad.

El acceso y la permanencia en el empleo son el instrumento básico para conseguir la integración de las personas discapacitadas evitando que sus limitaciones personales se conviertan en limitaciones sociales.

2. Abstract.

Work is a means by which people feel useful, collaborating with society and the economy of their country, in addition to the acquisition of economic independence that this comprises.

Handicapped people, still nowadays, continue finding barriers at the workplace because of the difficulties in physical environment and communication, legal, family, economic and national context and the obstacles themselves resulting from the barriers imposed by society.

Access and permanence in employment are the basic instruments to achieve the integration of the handicapped people, avoiding that their personal limitations become social limitation.

3. Objeto del trabajo.

El empleo forma una importante vía de desarrollo personal y una incorporación plena a la sociedad. El trabajo es, por tanto, más que un fin en sí mismo, un medio para adquirir una imagen más positiva de uno mismo, sentirse más útil, obtener reconocimiento social, estructurar el tiempo, tener la posibilidad de pertenecer a un grupo social, aumentar la calidad y cantidad de las interacciones sociales y adquirir una independencia económica.

La participación de las personas con discapacidad en los procesos económicos y productivos de nuestro país debe de ser tratada con carácter prioritario en cuanto a las acciones encaminadas a la búsqueda de igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990).

Con este trabajo he querido conocer la normativa jurídica aplicable a las personas con discapacidad y valorar si la legislación a la que estas personas están sujetas es beneficiosa. Además, como objeto de este trabajo he querido conocer y determinar las obligaciones que las empresas españolas, tanto privadas como públicas, tienen en cuanto a la inserción laboral de este colectivo y cuáles son las medidas alternativas en caso de no poder hacer frente a dichas obligaciones y las ayudas que reciben las empresas por parte del Estado para hacer frente a esta inserción y adecuar los medios de trabajo para ellos.

Por último, he querido indagar en lo relacionado con el sistema protegido de trabajo, en el que se encuadrarían los Enclaves laborales y los Centros Especiales de Empleo, haciendo especial hincapié en estos últimos y en las funciones que realiza la Fundación ONCE en lo relacionado con ellos y la importancia que estos tienen para la inserción laboral de las personas discapacitadas en España.

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, se entiende por persona con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva de la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás; y en aquellas que tengan reconocido una discapacidad con un grado igual o superior al 33%.

La discapacidad tradicionalmente ha sido considerada de forma negativa o problemática relacionándola con conceptos tales como estereotipo, hándicap, incapacidad, discriminación o prejuicio.

Las personas con discapacidad se encuentran con varias barreras a la hora de formar parte del mundo laboral. En primer lugar, perduran los prejuicios que bloquean la aceptación de estas personas, subestimando el potencial de sus capacidades para desenvolver un puesto de trabajo. También el entorno físico que les rodea carece de facilidades para el acceso, el traslado y la comunicación entre otros.

Además, los empresarios muchas veces desconocen los condicionamientos y las posibilidades de los diversos tipos de discapacidades, además del recelo porque estas personas sean bien aceptadas por el público.

Asimismo, las empresas tienen cierta desconfianza en cuanto a la productividad de una persona discapacitada y, en ocasiones, pueden exigirles un máximo rendimiento incluso superior a sus posibilidades.

En cuanto a los compañeros de trabajo, surgen reacciones generalizadas por los miedos que conducen a actitudes de rechazo e incluso de compasión. Pueden ser considerados como una carga, un trabajo extra derivado de sus índices de ausentismo. Igualmente les afectan los factores considerados como externos a las organizaciones entre los que se encuentran la cultura nacional, el contexto ocupacional, industrial, contexto legal, familiar y comunitario, y contexto económico.

Además, las propias personas discapacitadas se ponen obstáculos como resultado de las barreras impuestas por la sociedad que les rodea. Éstos, pueden sentirse incapaces de competir en igualdad con otros trabajadores, tienen temor a sentirse rechazados por las empresas por su situación y/o apariencia física; temen la discriminación o la sobreprotección; y llegan a pensar que no podrán adquirir destrezas necesarias para mejorar su relación personal y no sentirse como una carga.

En cuanto a la calidad del trabajo que realiza este colectivo, cabe destacar que suelen encontrarse subempleados o desempleados en comparación con las personas que no tienen discapacidad. Además, las tasas de ocupación continúan siendo desproporcionadas respecto a la población general.

En cuanto al acceso al mercado de trabajo este colectivo se encuentra apartado de manera desproporcionada surgiendo situaciones de infrarrepresentación en unas ocupaciones y sobrerrepresentación en otras. A su vez, cada vez con más frecuencia las personas discapacitadas se ven obligadas al subempleo lo que conlleva una percepción de salarios más bajos y una menor estabilidad y seguridad laboral.

4. Metodología.

Para la elaboración de este trabajo, en primer lugar, he procedido a la recopilación del material necesario en cuanto a la regulación jurídica sobre las personas discapacitadas en el mundo laboral por lo que acudí a varios textos legales como la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, Reales Decretos como pueden ser el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, y el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos; junto con Leyes específicas sobre esta materia como la Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos y la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Asimismo, y una vez recopilada la información sobre la regulación existente sobre las personas discapacitadas en el mundo laboral, investigué a través de manuales, artículos y monografías de fuentes como Dialnet, el repositorio institucional de la Universidad de León y Google Académico.

En segundo lugar y ya teniendo analizado la parte más teoría del trabajo, he procedido a consultar la jurisprudencia disponible y más relevante sobre el tema abordado en este trabajo. Una vez analizados los materiales de los que disponía, comencé a organizar mi trabajo con los temas que quería abordar, las medidas destinadas al fomento para el acceso al mercado de trabajo de las personas discapacitadas.

En especial, me llamó la atención las actividades que realizaban los Centros Especiales de Empleo por lo que decidí profundizar un poco más en el sentido práctico informándome de alguna organización que fomentase el empleo de las personas discapacitadas en este tipo de Centros. Así, encontré la labor que realiza Ilunion para este colectivo ofreciéndoles una oportunidad de sentirse personas realizadas, de unirse para llegar a hacer realidad la “ilusión” que tienen las personas discapacitadas de sentirse como una persona más y colaborar con la economía y la sociedad de nuestro país.

5. Medidas de apoyo a la integración laboral de las personas discapacitadas.

Integrar a las personas discapacitadas en el ámbito laboral supone integrarlo en la comunidad, respondiendo así a una necesidad y un derecho individual.

Esta integración supone una integración física, a través de la eliminación de barreras o distancias físicas; y una integración funcional, ya que utilizan los recursos comunitarios sin restricción lo que hace posible la apertura de los canales de comunicación y una inserción social de carácter real.

Según el CERMI, Comité Español Representante de Personas con Discapacidad, los problemas de acceso y de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad en España vienen dados por diferentes factores:

- Nivel educativo y cualificación profesional deficiente o no correctamente adaptada a las demandas y necesidades reales del sistema productivo.
- Escasa motivación e información de la persona discapacitada y de su entorno familiar lo que conlleva a dificultades para mejorar su cualificación profesional y el desarrollo de habilidades de búsqueda de empleo.
- Negativa actitud inicial de una parte de los empresarios o responsables de recursos humanos, que manifiesta un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona discapacitada o la atribución de estereotipos e ideas preconcebidas como pueden ser la creencia de que tienen una baja capacidad de aprendizaje, difícil reciclaje, altos costes para la adaptación a los puestos de trabajo, escasa polivalencia, etc.
- Obstáculos para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, limitando así su capacidad emprendedora.
- Dificultades de acceso al transporte, adaptación de centros de formación o centros de trabajo, que pueden entorpecer o encarecer la integración laboral.

Ante esta situación de desigualdad a la que se enfrentan las personas discapacitadas, en España, los poderes públicos, instados por la Constitución Española, llevan a cabo una serie de políticas destinadas a la rehabilitación e integración de las personas discapacitadas. Los amparan en lo relacionado con los derechos proclamados en el Título I de la Constitución Española reconocida a todos los ciudadanos; entre ellos el derecho al trabajo libre, derecho a la libre elección de su profesión u oficio, y promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente (Art. 35.1 de la Constitución Española).

Así, la política de empleo de las personas con discapacidad deberá tener como finalidad primordial la integración de este colectivo en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante el trabajo protegido (Ley 13/1982 de 7 de abril, de integración social de los minusválidos).

Las medidas de apoyo a la integración laboral de las personas discapacitadas en España se pueden dividir en tres grandes categorías. En primer lugar, se encuentra la integración en el mercado ordinario de trabajo. En esta categoría se incluyen la cuota de reserva y una serie de subvenciones, reducciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social con el fin de incentivar la contratación por cuenta ajena; además de medidas para el fomento de la contratación por cuenta propia; y, por último, actividades de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, se encuentran las medidas destinadas a la mejora de la integración en el sistema protegido de trabajo a través de los Centros Especiales de Empleo. En tercer lugar, y por último, se encuentran las medidas para favorecer el paso del sistema protegido al mercado de trabajo ordinario mediante los enclaves laborales (Hernández Díaz & Millán Tapia, 2015).

Quien regula esta relación especial es el Real Decreto 1386/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo; el cual da a entender que la discapacidad del trabajador provoca que el trabajo desarrollado por él ofrezca unas características distintas de las del trabajador no discapacitado y, sin embargo, no se altera la esencia del contrato.

5.1. Medidas destinadas a fomentar la integración en el sistema ordinario de trabajo.

En cuanto a las medidas destinadas para fomentar la integración de las personas discapacitadas en el sistema ordinario de trabajo se encuentran la cuota de reserva y sus medidas alternativas ante la imposibilidad de dar cumplimiento a dicha cuota, las modalidades contractuales por cuenta ajena, el programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad, y el empleo con apoyo.

5.1.1. La cuota de reserva.

La política de cuotas de reserva no es estimada como una medida de acceso al empleo para personas con discapacidad, sino como un apoyo para este colectivo que contribuye a la generación de empleo para los mismos.

El origen de estas políticas está situado en el fin de la I Guerra Mundial la cual tuvo como resultante un elevado número de afectados por discapacidad. Ésta, en su inicio, se utilizaba en empresas con un determinado volumen de plantilla quedando, las empresas, obligadas a cumplir esta norma; por lo contrario, su incumplimiento tendría consecuencias económicas.

En España, las administraciones públicas, regidas por la cuota de reserva establecida en el Estatuto del Empleado Público, y las privadas, que formen su plantilla con más de 50 trabajadores estarán obligadas a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2%, salvo convenio colectivo o voluntad propia del empresario, siempre y cuando se apliquen medidas alternativas para dar ocupación a estos trabajadores; tal y como indica el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Esta obligación por parte de las empresas tendrá carácter excepcional cuando la no adhesión del trabajador con discapacidad venga dada por una inviabilidad por parte de los Servicios Públicos de Empleo o las Agencias de Colocación de atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias concluidas con un resultado negativo; o cuando la empresa acredite cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que fundamenten especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad.

Con el propósito de facilitar la ejecución de la cuota de reserva, surge el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Este Real Decreto ofrece en su artículo 1 una alternativa para hacer cumplir con la obligación de reserva y una excepcionalidad regulada por la ampliación efectuada del mismo.

En cuanto a las medidas alternativas a las que puede acogerse el empresario en orden a cumplir la cuota de reserva, se encuentran las siguientes:

1. Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo con un trabajador autónomo con discapacidad para el abastecimiento de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, u otro bien necesario para el desarrollo normal de la labor empresarial.
2. Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación ajena de servicios accesorios a la normal diligencia de la empresa.
3. Creación de un Enclave laboral de acuerdo con el Real Decreto por el que estos se regulan como medida de promoción de empleo de las personas con discapacidad.
4. Donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación profesional o una asociación de utilidad pública que tenga como fin la formación profesional,

inserción laboral o creación de empleo de los minusválidos, entre otros; que permita la innovación de puestos de trabajo y la integración subsiguiente en el mercado ordinario de trabajo de este colectivo.

El valor de estas medidas alternativas deberá de ser, al menos, tres veces el IPREM anual por cada trabajador discapacitado dejado de emplear por debajo de la cuota del 2%. Como excepción, para la última medida, la cuantía de esta deberá de ser, como mínimo, un importe de 1´5 veces del IPREM por cada trabajador discapacitado dejado de emplear por debajo de la cuota de reserva.

5.1.2. Contratación por cuenta ajena.

Por cada **contrato indefinido** celebrado entre la empresa y un trabajador discapacitado, a jornada completa, el empresario recibirá una subvención 3.097€. Si este contrato indefinido se celebra a tiempo parcial, la cuantía de la subvención se verá reducida proporcionalmente en función de la jornada de trabajo establecida (Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos).

Además, el empresario tendrá derecho a otra subvención por la adaptación de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, de una cuantía de hasta 902€. Asimismo, el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, regula otras subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo.

En cuanto a las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, tal y como establece la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, la empresa se verá beneficiada durante la vigencia del contrato con una cuantía de 6.300€/año por los contratos celebrados con personas de 45 años o más, con parálisis cerebral, enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, física o sensorial reconocida igual o superior al 65%. En cuanto a las personas con estas características menores de 45 años, las empresas se beneficiarán con una cuantía de 5.950 €/año para el caso de contratación de mujeres con estas características y de 5.100 en caso de tratarse de hombres.

Para el resto de personas con discapacidad con 45 años o más, la empresa recibe la cantidad de 5.700 €/año, y para los menores de 45 años recibirán en concepto de bonificación la cuantía de 5.350€/año en caso de contratación de mujeres y 4.500 si se trata de una contratación de trabajadores masculinos. Respecto a la contratación de trabajadores con discapacidad severa, independientemente de su sexo, la empresa recibirá la bonificación de 6.300€/ año en sus cuotas de la Seguridad Social.

Las empresas se verán beneficiadas, además, de deducciones de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en una cuantía de 9.000€ por persona y año en el que se haya incrementado el promedio de trabajadores en plantilla con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; y con 12.000€ por persona y año en caso de ampliación en la contratación de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 65% en su plantilla.

Además, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo establece una serie de deducciones por la transformación a contratos indefinidos de contratos temporales en cuantías de 6.300€/año por la contratación de personas con 45 o más años con parálisis cerebral, enfermedad mental y personas con discapacidad intelectual, física o sensorial reconocida con un grado igual o superior al 65%. Asimismo, recibirán 5.950€/año por la contratación de mujeres con dichas características menores de 45 años, y la cuantía de 5.100€/año por la contratación de hombres con las características anteriormente citadas.

Por la contratación de personas con discapacidad no incluidas en el anterior grupo y que tengan 45 años o más, la empresa se verá beneficiada con 5.700€/año durante la vigencia del contrato. Para mujeres menores de 45 años incluidas en este grupo, la empresa recibirá en concepto de deducción la cuantía de 5.350€/año y 4.500€/año si se trata de contratos celebrados con varones menores de 45 años.

Los **contratos temporales** de fomento de empleo deberán de tener una duración entre 12 meses y 3 años, teniendo el trabajador derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

En los 12 meses anteriores a la contratación, la empresa no puede haber extinguido contratos indefinidos por despido procedente, declarado como improcedente o por despido colectivo.

Tal y como establece la Ley 43/2006, las empresas recibirán en concepto de bonificación la cuantía de 5.300€/año por la contratación de personas con 45 años o más que presenten parálisis cerebral, enfermedad mental o una discapacidad física, intelectual o sensorial reconocida igual o mayor al 65%. Asimismo, por la contratación de mujeres menores de 45 años y varones con 45 años o más incluidos en este grupo, la empresa recibirá la cuantía de 4.700€/año, y 4.100€/año si la contratación se celebrase con hombres menores de los 45 años.

Para las mujeres discapacitadas con 45 años o mas no incluidas en el grupo anterior la empresa recibirá en concepto de bonificación la cuantía de 4.700€/año y 4.100 €/año si la contratación se celebra con mujeres menores de 45 años y varones con 45 años o más. Asimismo, cuando el contrato sea celebrado con varones mayores de los 45 años, la empresa recibirá la cuantía de 3.500€/año.

Además de estas bonificaciones, las empresas podrán recibir otro tipo de ayudas como pueden ser los incentivos por adaptación de los puestos de trabajo. Asimismo, si el contrato temporal de fomento de empleo se transformase en contrato indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial expuestas anteriormente.

En cuanto a los **contratos para la formación y el aprendizaje**, su duración estará estimada en un mínimo de un año y tres años como duración máxima, salvo lo especificado en convenio colectivo sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años. Se podrá solicitar la ampliación de la duración máxima del contrato hasta cuatro años ante el Servicio Público de Empleo. Para las personas con discapacidad no hay límite de edad para celebrar este tipo de contratos.

El tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser superior al 75% de la jornada laboral en el primer año y un 85% en el segundo y tercer año de la jornada laboral máxima prevista por convenio colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal. En caso de que el contrato formativo se celebre con una persona con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social.

Como incentivos para la celebración de este tipo de contratos con personas discapacitadas, las empresas serán beneficiadas con una reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con una plantilla de trabajadores inferior a 250; y una reducción de dichas cuotas del 75% en caso de empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores.

Asimismo, las empresas serán bonificadas por la celebración de estos contratos en un 100% en las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato incluyendo sus prorrogas.

Cuando este tipo de contratos se transformen en su finalización de su duración inicial o prorroga, la empresa se beneficiará con la reducción de 1.500€/año en la cuota empresarial a la Seguridad Social por la contratación bajo este modelo de hombres discapacitados, y 1.800€/año por la contratación de mujeres discapacitadas bajo este modelo de contrato.

Los **contratos en prácticas** tendrán una duración de como mínimo seis meses y un plazo máximo de dos años, excepto convenio colectivo de ámbito sectorial que podrá determinar la duración de dicho contrato.

Las empresas recibirán bonificación en las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia de estos contratos. Así, cotizarán el 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas, tal y como establece el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; además recibirán una reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas formalizados con trabajadores que realicen prácticas no laborales acogidas en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, siempre y cuando el trabajador tenga menos de 30 años.

Asimismo, si la duración del contrato en prácticas es igual o superior a doce meses, las empresas podrán solicitar subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras o la dotación de medios de protección personal.

Cuando este tipo de contratos sean transformados una vez finalizada su duración inicial o prorroga, la empresa es beneficiada con una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500€/año por trabajador varón discapacitado y 700€/año por trabajadoras discapacitadas contratadas bajo esta modalidad contractual.

Cabe destacar, también, los **contratos de interinidad**. El objetivo de esta modalidad contractual es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria, por otro trabajador discapacitado en situación de desempleo.

Para este tipo de contratos celebrados con una persona con discapacidad que va a sustituir a otras personas con discapacidad en situación de Incapacidad Temporal, se establece una bonificación del 100% en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante el periodo de sustitución, tal y como establece la Disposición adicional 9ª de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

5.1.3. Empleo por cuenta propia. Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad.

Cuando el trabajador discapacitado se establezca como trabajador autónomo recibirá una subvención de hasta 10.000€.

Asimismo, de los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, se verá beneficiado con una reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijados por la entidad financiera que conceda el préstamo, tal y como se establece en la orden TAS/1622/2007 de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Además, tal y como establece el artículo 32 LETA en la redacción dada por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social, cuando se cause alta inicial en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, estos se beneficiaran durante los cinco años siguientes a la fecha a efectos del alta de una reducción inicial en las cuotas de la Seguridad Social de una cuantía de 50€/mes o una reducción del 80 % durante los primeros 12 meses y una bonificación del 50% durante los 48 meses restantes, para trabajadores con discapacidad menores de 35 años; y para el resto de trabajadores con discapacidad, se beneficiaran de una reducción del 80% durante los 6 primeros meses y una bonificación del 50% de las cuotas a la Seguridad Social durante los 54 meses restantes (Disposición Adicional 11 de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad en la redacción dada por el artículo 3 de la Ley 14/2003, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización).

5.1.4. Empleo con apoyo.

En este grupo de medidas destinadas a fomentar la integración en el sistema ordinario de trabajo se incluyen una serie de acciones consistentes en la orientación y el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo o empleo con apoyo.

El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, define el empleo con apoyo como *“el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestada por preparadores especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo con condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñen puestos equivalentes”*.

Entre estas acciones de apoyo en el empleo se deben de contemplar las siguientes:

- Orientación, encauzamiento y comitiva a personas con discapacidad, elaborando un programa de adaptación al puesto para cada trabajador.
- Acciones de acercamiento y amparo mutuos entre el trabajador beneficiario de este programa con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparte tareas con el trabajador discapacitado.
- Apoyo al trabajador en el avance de habilidades sociales y comunitarias, de tal modo que, con las mejores condiciones, pueda vincularse en el entorno laboral.
- Instrucción específica del trabajador discapacitado en las tareas inherentes a su puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y peritaje del proceso de inserción en el puesto de trabajo.

- Asesoramiento y notificación a la empresa sobre las necesidades y tratamiento adaptativos al puesto de trabajo.

Estas acciones serán llevadas a cabo por unos preparadores laborales los cuales deberán de poseer una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente, además de acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral para personas discapacitadas que le capacite para la realización de funciones propias del puesto de trabajo que va a desempeñar el trabajador discapacitado.

El tiempo de atención de los preparadores para cada trabajador no podrá ser inferior al porcentaje de jornada de dicho trabajador, además ese tiempo de atención deberá ser:

- Un tercio en caso de trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- Un quinto en el caso de trabajadores con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%.
- Un octavo en el caso de trabajadores con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Los destinatarios finales del empleo con apoyo son los trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como los contratados por los Centros Especiales de Empleo. Estarán pues incluidos las personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%; y las personas con discapacidad física o sensorial con un grado reconocido de discapacidad igual o superior a 65%.

Para estos casos, los trabajadores discapacitados deberán ser contratados por una empresa del mercado ordinario de trabajo mediante un contrato indefinido o de duración determinada, como mínimo de 6 meses.

Por otro lado, si los trabajadores discapacitados contratados bajo la modalidad de empleo con apoyo proceden de un Centro Especial de Empleo, quedarán en situación de excedencia voluntaria en estos Centros.

Por último, para estos casos, se han establecido una serie de subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social generados en la duración del periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de los preparadores laborales.

Así, por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o discapacidad intelectual, cuando su grado de discapacidad reconocido sea superior al 33% e inferior al 65%, recibirán una subvención de 4.000€/año; y cuando esta discapacidad tenga un grado reconocido igual o superior al 65%, la subvención tendrá una cuantía de 6.600€/año.

Además, por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65% y para el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva con un grado reconocido de discapacidad igual o superior al 33%, recibirán una subvención de 2.500€/año.

5.2. Destinadas a mejorar la integración en el sistema protegido de trabajo.

5.2.1. Los Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo se encuentran regulados a través del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 43 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. Así, este Real Decreto, en su artículo 41.1, indica que *“los minusválidos que por razón de su naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijara por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presenten sus servicios en Centros Especiales de Empleo”*.

No obstante, es posible apuntar a la existencia de diversos antecedentes legales, entre los que se destaca la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Ley Básica de Empleo, que acuña la denominación vigente al disponer en su art. 13 que *“(…) con el objetivo de facilitar el empleo a las personas cuyas deficiencias les imposibilite emplearse en empresas normales, el Gobierno dictara normas para fomentar el trabajo en centros especiales de empleo”*.

El propósito principal de estos Centros Especiales es organizar y realizar una actividad productiva de bienes y servicios participando con estabilidad en operaciones del mercado ordinario de trabajo y proporcionando un empleo remunerado (función empresarial); y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requiera el trabajador (función asistencial); tal y como regula el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros

especiales de empleo de minusválidos, en su artículo 1.1; con el fin de patrocinar su posterior integración social en el mercado ordinario de trabajo.

En nuestro país los Centros Especiales de Empleo tienen varios puntos que les caracterizan; su carácter esencial como medio de integración laboral para las personas discapacitadas y su carácter plenamente productivo al desarrollar una participación regular en las operaciones de mercado (Montalvo, 1998).

Se dan cuatro modelos distintos de centros especiales de empleo (Visier & Thornton, 2000). En primer lugar, un “**modelo terapéutico**”, en este modelo centros especiales de empleo son unidades de atención y apoyo a personas con discapacidad en su proceso de unificación social. Los centros que se ajustan a este modelo tienen la figura de centros de apoyo. Quedando, por tanto, el aspecto laboral y la productividad de la empresa, rebajados a consideración terapéutica.

En segundo lugar, aparece un “**modelo de carácter intermedio**”, los asalariados son trabajadores de pleno derecho, si bien no les sería de aplicación de manera íntegra las disposiciones normativas sobre esta materia. En último lugar, cabe la posibilidad de apuntar a un tercer modelo, “**modelo mixto o dual**”, singularizado por la existencia de una duplicidad de modalidades configuradoras del sector del trabajo protegido.

En la práctica, esta duplicidad se da en países como España y Francia. En estos países existen, por un lado, los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de empleo, encajados en el modelo terapéutico; y los Centros de Ayuda para el Trabajo y Talleres protegidos, por otro lado.

La creación de estos Centros exige su calificación e filiación en el registro de centros creados por la Administración Central o, en su caso, las Autonómicas; además de cumplir con una serie de requisitos regulados en el artículo 7 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros especiales de empleo de minusválidos, entre los que se encuentran constituir su plantilla con trabajadores discapacitados, contratación de personal técnico y personal de apoyo a la actividad del centro; entre otros.

Cubrirán sus gastos a través de aportaciones realizadas por los propios titulares de los Centros, aportaciones de terceros, por los beneficios o parte de ellos que se puedan obtener de la actividad del Centro; por ayudas establecidas por los programas de fomento de empleo para la creación de este tipo de Centros; y/o por ayudas establecidas por las Administraciones Públicas como consecuencia del programa de apoyo al empleo, entre las que se encuentran una subvención por cada puesto de trabajo ocupado por un trabajador minusválido, bonificaciones en la cuota de la Seguridad Social, y subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

En este ámbito, las ayudas de integración en el sistema protegido de trabajo a las personas discapacitadas, incluyen también subvenciones destinadas a financiar proyectos generadores de empleo, apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo y para las unidades de apoyo a la actividad profesional.

El artículo 1 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo define las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional como *“los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que, mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo”*.

En cuanto a la plantilla, no resulta de carácter imperioso que todos sus asalariados acrediten el porcentaje de discapacidad del 33%. Ésta estará compuesta por el mayor número de trabajadores discapacitados que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de la plantilla; el resto será “personal no minusválido”, entendiendo como tal aquel que se dedica a la prestación de servicios de ajuste personal y social como la rehabilitación, actividades terapéuticas, de integración social, actividades culturales y deportivas; con el fin de lograr una mayor rehabilitación personal del trabajador discapacitado y una mejor adaptación de su relación social.

Por tanto, las personas discapacitadas que cumplan con las condiciones específicas para poder acceder al empleo en un Centro Especial deberán de matricularse en las oficinas correspondientes de empleo, las cuales serán las encargadas de clasificar a los demandantes en razón a su tipo y grado de minusvalía y el grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales (artículo 4.1 Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo).

El Centro Especial de Empleo, por su parte, debe proporcionar a la correspondiente oficina información sobre los puestos a cubrir por trabajadores discapacitados, junto con una descripción de las características técnicas y circunstancias personales y/o profesionales que deberán reunir. Una vez recibidas las ofertas, los equipos multiprofesionales informaran sobre cuantas personas inscritas como demandantes de empleo se adecuan a las características de la propuesta, efectuando una elección nominativa, y facilitar con posterioridad, los nombres de quienes estén aptos para desempeñar el trabajo ofrecido (artículo 4.2 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo).

Una vez escogida la persona adecuada por el empresario para desempeñar el puesto, se deberá de oficializar un contrato por escrito en el modelo establecido y presentarlo para su posterior registro en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su celebración, para así remitir una copia al equipo multiprofesional correspondiente.

Esta exigencia en cuanto a la forma del contrato de trabajo, tal y como indica la doctrina, puede responder a tres motivos principales: el necesario control de las correspondientes ayudas públicas que requiere la formalización de los contratos, la escasa o nula presencia de representantes unitarios o sindicales en este ámbito, y al elevado porcentaje de personas con minusvalía psíquica (Esteban Legarreta & Martínez Abascal, 1991).

Ante el incumplimiento de formalizar el contrato por escrito, se aplicará el artículo 8.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto del Trabajador; presumiéndose que el contrato ha sido celebrado a jornada completa y por un tiempo indefinido salvo prueba en contrario, la cual deberá acreditar el carácter temporal de los servicios.

5.2.2.1 Modalidades contractuales en los Centros Especiales de Empleo.

En cuanto a las modalidades del contrato, podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores respecto a la duración del contrato y a los tipos del mismo: eventuales o por obra o servicio. El artículo 7 del Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, establece una serie de particularidades.

Contrato para la formación.

La duración máxima de los contratos de formación podrá ser ampliada hasta un máximo de cuatro años cuando, el trabajador discapacitado no hubiese alcanzado un nivel mínimo de conocimientos para desempeñar su puesto de trabajo, debido al grado de minusvalía y otras características profesionales y personales del trabajador.

Para que se produzca esta prórroga se requiere un informe previo del equipo multiprofesional de carácter favorable; además, ésta deberá tener lugar durante el transcurso del contrato cayendo sobre el empresario la carga de la prueba (Tusest del Pino, 2000). Este límite puede considerarse excesivo en atención a que la formación diseñada al inicio de la relación, no podría contener niveles que sobrepasen la capacidad de asimilación del operario.

Los contenidos de dicha formación deberán ser favorablemente informados por el equipo multiprofesional. El tiempo efectivo de trabajo no podrá superar el 75% de la jornada laboral durante el primer año de contrato, y el 85% de la jornada máxima durante el segundo y tercer año, o cuarto si procede; debiendo dedicar a la formación teórica el tiempo restante. Asimismo, para personas con discapacidad intelectual para procedimientos de rehabilitación, habilitación o de ajuste personal y social del trabajador; se podrá dedicar hasta un 25% del tiempo efectivo de trabajo.

Esta oferta formativa puede ser flexible y facilitar la accesibilidad a los centros de formación si fuera necesario; así, el Real Decreto 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual; dicta, entre otras cuestiones, las diferentes modalidades de impartición de la “Formación Dual”. Estas modalidades son: presencial, es decir, en el centro formativo o empresa, de forma exclusiva en la empresa o en colaboración con el centro de formación; y a distancia, teleformación o mixta.

Por otro lado, el artículo 11. 2 del Estatuto de los Trabajadores dispone que *“cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teoría podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales, por la relación de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral”*. Es por esto que resulta necesario, por tanto, recurrir al fraude de ley, ante un vínculo que carece de su característica fundamental, no cabiendo desnaturalizar la regulación debido a la pretensión de flexibilizar para dar acogida al mayor número de discapacidades (Garrido Pérez, E., 2000).

Con respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social, para este tipo de contrato se aplicará el régimen de bonificaciones, o exenciones de cuotas, que le resulte más beneficioso al trabajador

De *lege ferenda*, es decir, en vistas a una nueva reforma; la doctrina reclama un contrato de formación de carácter especial para discapacitados dotado de un régimen diferenciado del ordinario, el cual permita su acogida en toda empresa que contrate con la finalidad formativa para tales trabajadores, bien sea centro de empleo u organización privada (Garrido Pérez, E., 2000).

Contratos a distancia.

Este tipo de contratos están sujetos a un informe favorable del equipo multiprofesional que condicione una efectiva prestación de servicios. Quien, anualmente, se encargará de realizar un seguimiento sobre la adecuación del trabajo a las características propias del trabajador y evaluar la contribución a la mejora de la adaptación personal y social del trabajador minusválido en vistas a su integración en el mercado ordinario de trabajo.

Las personas con minusvalía psíquica no podrán prestar servicios bajo esta modalidad.

Según el artículo 7.3.c del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo; en el contrato deberán de constar expresamente las adaptaciones técnicas necesarias para la realización de la actividad laboral y los servicios de ajuste personal y social que el Centro Especial de Empleo puede a disposición del trabajador minusválido a domicilio. El incumplimiento de estos requisitos conduce a calificar el contrato y la relación de carácter especial como fraudulentos (Sempere Navarro, 1999).

5.2.2.2. Periodo de prueba.

Siempre y cuando no contradiga a lo previsto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, se aplicarán las normas reguladoras de la relación laboral, entre ellas el pacto de prueba; tal y como se traduce de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 26 de julio de 1994 (Art. 3079), Castilla y León/Valladolid 11 de febrero de 1997 (Art. 909), Cataluña 24 de febrero de 2000 (Art.1227), y de la Comunidad Valenciana 26 de enero de 2001 (Art.1686).

Esta fijación voluntaria de un periodo de prueba en este mercado protegido de trabajo, provocará una preferencia por los candidatos con minusvalías más leves en los centros de empleo (Esteban Legarreta & Martínez Abascal, 1991).

El Reglamento contempla la posibilidad de acordar un periodo de adaptación con finalidad distinta a la probatoria; es decir, con una finalidad de adaptación profesional y la formación. La duración de este nunca podrá ser superior a 6 meses, pudiendo ser disminuida por convenio colectivo (Agra Viforcós & Fernández Domínguez, 2001).

La sentencia del Tribunal Supremo de 24 de diciembre de 2001 (Art. 2078/2002), y la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2002 (Art. 5302), establecen que el equipo multiprofesional será quien determine la necesidad de que el trabajador minusválido pase por un periodo de adaptación al trabajo y las condiciones de la misma.

En consecuencia, tal y como se traduce de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 9 de marzo de 2001 (Art. 333); de no existir dicho informe, no hay justificación para su establecimiento y debe acudir al régimen general del periodo de prueba, ya que la inexistencia del informe supone que el trabajador no está limitado por su minusvalía de forma especial para el puesto de trabajo que va a ocupar, careciendo de justificación alguna la imposición de condiciones especiales.

Por último, para poder juzgar la aptitud del trabajador es necesario que el empleador deje transcurrir el tiempo necesario para facilitar la adaptación y la formación necesaria del trabajador para su puesto de trabajo (Esteban Legarreta & Martínez Abascal, 1991 y Camps Ruiz, 1987).

Por otro lado, los amplios periodos de adaptación dentro de contratos temporales de escasa duración, pueden llevar a la coincidencia entre la duración del contrato y el periodo de prueba, lo que provoca que se desnaturalice la esencia experimental que posee (Álvarez Cuesta, 2004).

5.2.2.3. Extinción del contrato en un Centro Especial de Empleo.

En relación con la extinción de la relación laboral de las personas discapacitadas, se contemplan los mismos supuestos de la normativa común permitiendo con ello la extinción voluntaria del trabajador.

El Centro Especial de Empleo deberá de tener en cuenta una serie de especialidades a la hora de extinguir un contrato:

- Se precisará de un informe por parte del equipo multiprofesional cuando el Centro alegue la ineptitud conocida o sobrevenida del trabajador posterior a la colocación efectiva e la empresa. De no existir dicho informe, los Tribunales calificarán el despido como nulo (Tusest del Pino, 2000). Además, una ineptitud con anterioridad al periodo de adaptación o de prueba impide su posterior alegación.

Por otro lado, resulta difícil actuar como causa de ineptitud sobrevenida, pues los equipos multiprofesionales se encargan de actuar para que esta situación no ocurra. (Garrido Pérez, E., 2000). Por tanto, el empresario, en su caso, podrá alegar una agravación de la minusvalía del trabajador que concluye en una inadaptación.

- Los equipos multiprofesionales verificarán la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas realizadas en su puesto de trabajo, cuando estas sean razonables y hayan transcurrido un mínimo de tres meses desde dicha reforma. Como último intento, la empresa podrá ofertar al trabajador un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional. Durante este, el contrato pasará a estar suspendido durante el tiempo necesario con un límite de tres meses como máximo, pero sin suspensión del salario. Cabe señalar que, sobre el contenido normativo de dicho curso, el equipo multiprofesional no tiene control (Tusest del Pino, 2000).
- El artículo 16 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, amplía el número de faltas de asistencias que justifican el despido, favoreciendo con ello al personal discapacitado teniendo en cuenta su mayor índice de morbilidad.
- En cuanto a la alegación de despido por disminución del rendimiento del trabajador discapacitado, deberá estar referido al desarrollado por aquellos unidos a través de este contrato especial, no a aquellos prestados por trabajadores de igual categoría, pero vinculados por una relación común. Además, para poder determinar el rendimiento normal habrá que acudir a lo referido en el convenio colectivo de aplicación, al contrato o, en su defecto, a la práctica laboral seguida en el Centro Especial de Empleo (Esteban Legarreta & Martínez Abascal, 1991).

Las empresas ordinarias subcontratan a los centros de empleo las tareas más repetitivas y monótonas, las que no son aceptadas por su propia plantilla. De tal forma, los trabajadores discapacitados acostumbran a realizar funciones que carecen de cualquier carácter formativo, las cuales repercuten en el posterior acceso al mercado ordinario del trabajador discapacitado (Álvarez Cuesta, 2004). En estos casos se está haciendo un uso de la institución fraudulento quebrando, con dicho uso, la finalidad de los Centros Especiales de Empleo (Garrido Pérez, E., 2000).

Las reformas llevadas a cabo no favorecen el objetivo de eliminar las discriminaciones, pues se han convertido en una barrera añadida para quienes padecen una minusvalía leve en cuanto a la incorporación al mercado de trabajo ordinario. Éstos, se ven forzados a formalizar un contrato de carácter especial como paso final en el mundo laboral (Álvarez Cuesta, 2004).

Por otro lado, a las personas con graves discapacidades, a quienes estaba dirigido este Real Decreto, ni si quiera podrán acceder a los Centros Especiales de Empleo por la preferencia de éstos de contrataciones con discapacitados con minusvalías leves. Para evitar que se produjese esta situación se debería de elevar el control sobre los Centros Especiales para lograr que trabajadores con un grado de discapacidad bajo, el cual ya haya aprovechado el mercado protegido lo suficiente, puedan desarrollar su actividad en el mercado ordinario de trabajo (Esteban Legarreta & Martínez Abascal, 1991). Quizá lo trascendente no sea crear un régimen especial, sino articular toda la regulación con el fin de proteger al trabajador discapacitado, con independencia del sujeto empresarial que lo contrate (Garrido Pérez, E., 2000).

5.2.2.4. Subvenciones y ayudas destinadas a los Centros Especiales de Empleo.

La Orden de 16 de octubre de 1998 establece las subvenciones de ámbito nacional; algunas de estas han sido mejoradas recientemente por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas; esta Ley regula una serie de subvenciones para financiar una parte de los proyectos generadores de empleo, es decir, creación o ampliación del Centro.

La cuantía de dichas subvenciones asciende a 12.020,24€ por cada puesto de trabajo creado de manera estable cuando el número de trabajadores con discapacidad que forman la plantilla supera el 90%; o una cuantía de 9.015,18€ por cada puesto creado estable, cuando el número de trabajadores discapacitados que forman la plantilla se encuentran entre el 70% y el 90%.

Estas subvenciones deben ser destinadas a asistencia técnica, como pueden ser estudios, viabilidad, auditorias, etc.; destinadas al pago de los intereses de los préstamos contraídos con entidades financieras que tengan establecidos convenios en este sentido, hasta un máximo de tres puntos sobre el tipo de interés contratado; y para realizar una inversión fija en proyectos de reconocido interés social.

Asimismo, se establecen ayudas para el apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo consistentes en una bonificación del 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias a la Seguridad Social por contrato indefinido o temporal, incluyendo los contratos formativos. Se bonifica de la misma forma, también, la transformación de los contratos formativos y temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad en contratos indefinidos.

Entre estas ayudas para el apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo encontramos subvenciones del coste salarial en un máximo del 50% del salario mínimo interprofesional, subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de barreras, subvenciones recibidas en una única vez para equilibrar y sanear financieramente los Centros Especiales de Empleo, subvenciones dirigidas a estabilizar el presupuesto de estos Centros que no tengan ánimo de lucro o hayan sido declarados de utilidad pública; y ayudas de asistencia técnica.

Por otro lado, se establecen ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional; entendiéndose como Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo.

Éstos, mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que se le presentan al trabajador discapacitado de un Centro Especial de Empleo como fruto del proceso de incorporación al puesto de trabajo y la permanencia en el mismo.

Estas subvenciones serán destinadas al financiamiento de los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal que tengan una duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo.

La cuantía de éstas se establece en 1.200€/año por cada trabajador con discapacidad que se tenga parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado reconocido de discapacidad igual o superior al 33%; o aquellas personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

Asimismo, las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicios a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluido en el párrafo anterior, siempre y cuando esta dedicación no menoscabe la atención de los trabajadores nombrados con anterioridad.

5.2.2.5. Visión 2020: visión de empleabilidad, competitividad y confianza para los Centros Especiales de Empleo.

Según el estudio “Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo” realizado por la fundación ONCE en el año 2013, estos centros tienen como meta a alcanzar para el año 2020 el impulso de su papel como recurso principal para el desarrollo del empleo de personas con discapacidad.

Esta visión está marcada por tres objetivos principales:

1. Aumento del empleo y la empleabilidad de las personas discapacitadas con el fin de lograr el objetivo de cumplimiento de la estrategia europea para el año 2020 para el colectivo de personas con discapacidad.
2. Desarrollar organizaciones competitivas, eficientes, creadoras de valor añadido y capaces de maximizar el retorno ofrecido en contrapartida de las ayudas recibidas.
3. Profundizar en la confianza y la visibilidad de los Centros Especiales de Empleo como entidades ejemplares de la economía social.

Por tanto, la visión 2020 de los Centros Especiales de Empleo requiere progresar en un marco institucional apropiado, contar con un mercado que reconoce la labor de estos Centros y tener un colectivo humano formado y comprometido, actuando sobre tres ejes:

1. **Empleabilidad.** La mejora de la empleabilidad debería ser un objetivo del programa de los Centros Especiales de Empleo, y no en tanto la transición al mercado ordinario de trabajo.

Por otro lado, las empresas deberían de implicarse más en dar empleabilidad a las personas discapacitadas. Asimismo, se debería de reforzar la requisitoria de la cuota de reserva y redefinir los criterios para el uso de las medidas alternativas a la cuota de reserva para, así, impulsar las actividades de los Centros Especiales de Empleo en sectores estratégicos.

2. **Competitividad.** Establecimiento de un registro nacional para estos Centros y asignar al Servicio Público de Empleo la responsabilidad de controlar aquellos Centros Especiales de Empleo que operen en más de tres comunidades autónomas. Además, se debería de definir un esquema de ayudas que apoye a aquellos Centros que tengan mayor compromiso con las personas, la innovación y el crecimiento de estos.

Por otro lado, es recomendable profesionalizar la gestión, es decir, impulsar la acreditación significativamente de Centros Especiales de Empleo.

3. **Confianza.** Aumento de la exigencia y control sobre el cumplimiento por parte de las empresas y de la Administración. Asimismo, es conveniente un reforzamiento de la información pública disponible acerca de los Centros Especiales de Empleo y establecer un marco de ayudas sostenible y eficiente.

5.2.2. Enclaves laborales.

Según el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento al empleo de las personas con discapacidad; se entiende por Enclave laboral el *“contrato mercantil entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora; y un centro especial de empleo; que tiene como objetivo principal la realización de obras y servicios directamente relacionados con la actividad principal de la empresa colaboradora. Para la realización de estas obras y servicios, los trabajadores minusválidos de un Centro Especial de Empleo se trasladan al centro de trabajo de la empresa colaboradora”*.

Los objetivos principales del enclave laboral son promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad, facilitar el tránsito del empleo protegido ordinario, dar cumplimiento a la cuota de reserva, y facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.

En cuanto a la plantilla del enclave estará formada al completo por trabajadores con discapacidad y, como mínimo, por un 60% de trabajadores que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo ordinario. En concreto:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con una discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- Las mujeres con discapacidad no mencionadas anteriormente con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del total del enclave.

En cuanto al resto de la plantilla, deberá estar constituida por trabajadores minusválidos con al menos un 33% de grado de discapacidad.

Por otro lado, otro de los requisitos es que el 70% de la plantilla deberán de tener, como mínimo, una antigüedad de tres meses en el Centro Especial de Empleo del que proceden.

Aquellos trabajadores que presten servicios en el enclave mantendrán la relación especial con el Centro de empleo de referencia, siendo de éstos la facultad disciplinaria y los poderes de dirección y organización en el enclave sobre estos empleados. Para conseguirlo, los centros especiales tendrán en el enclave encargados responsables del equipo de producción.

Al prestar servicios en la empresa colaboradora, el trabajador discapacitado pasará a situación de excedencia de carácter voluntaria, con respecto del Centro Especial según lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en lo establecido en artículo 46.2 y 46.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez finalizado el contrato en el enclave laboral, los trabajadores seguirán manteniendo su relación con el Centro Especial de Empleo, salvo aquellos contratados por obra o servicio determinado, o aquellos que se incorporan en la plantilla de la empresa colaboradora.

La duración del enclave será como mínimo de tres meses y con un máximo de tres años. Este periodo puede ser prorrogado por un máximo de seis años siempre y cuando se acredite la contratación de carácter indefinida por la empresa colaboradora u otra ordinaria, de un trabajador discapacitado del Enclave laboral (en empresas de hasta veinte trabajadores) o dos trabajadores del Enclave (en empresas con más de veinte trabajadores).

Según lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.; una vez superados el plazo máximo de seis años el Enclave finaliza. Esto no impide que el Centro Especial de Empleo y el Enclave suscriban un nuevo contrato para otra actividad distinta a la realizada anteriormente.

Por otro lado, el artículo 12.1 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad establece una serie de ayudas para los Enclaves laborales consistentes en una subvención de 7.814€ para la empresa que contrate indefinidamente trabajadores con discapacidad severa; además de bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia del contrato indefinido y el contrato temporal dentro del Enclave Laboral siguiendo lo expuesto anteriormente para este tipo de contratos.

6. ILUNION.

La fundación ONCE es un ejemplo de superación y compromiso constante con las necesidades que las personas discapacitadas puedan tener. Donde los demás ven obstáculos ellos ven oportunidades. Es por esto que es reconocida como modelo de referencia en cuanto a la organización, integración y búsqueda de una sociedad para todo tipo de persona.

Ofrece varios servicios entre los que se encuentran el apoyo psicosocial y de autonomía personal, servicios de rehabilitación, orientación y movilidad, enseñanza en sistema braille, adaptación de dispositivos tecnológicos e informáticos; así como apoyo en materia de educación, cultura, empleo y deporte.

Ilunion surge como fruto de una confluencia entre los grupos empresariales procedentes de la ONCE y su fundación CEOSA y Grupo Fundosa.

Grupo Fundosa emerge en el año 1989, como una iniciativa de la Fundación ONCE. Tiene como objetivo generar empleo de calidad para personas con discapacidad con una gestión empresarial que busca el equilibrio socioeconómico en las actividades que realiza.

Por otro lado, CEOSA, la Corporación Empresarial de la ONCE, inicio su actividad en 1993 mediante la participación y la gestión en empresas. Ha generado empleo para

profesionales ciegos, con deficiencias visuales u otras discapacidades. CEOSA desarrollo su actividad en sectores de limpieza industrial, vigilancia, empresas de trabajo temporal, higiene ambiental, mobiliario urbano, hoteles, fisioterapia o correduría de seguros.

Ilunion responde a las necesidades de los clientes de la fundación ONCE; “ilusión y unión”. Surge para enseñar que el compromiso empresarial se armoniza con la eficacia empresarial.

En el año 2016, en un acto con motivo del décimo aniversario de la Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, ha sido premiada por sus actividades de integración laboral de personas discapacitadas.

Tiene como misión el desenvolvimiento de acciones empresariales que promuevan la inserción laboral de las personas discapacitadas manteniendo en equilibrio los valores económicos y sociales.

Buscan ser un grupo social empresarial competitivo arriesgando por la diversificación de las actividades que realiza, en especial en sectores proveedores de empleo para personas discapacitadas.

Se compone de 500 centros en toda España unidos por un objetivo; crear empleo y promover la integración de las personas con discapacidad para dar a conocer la posibilidad de la existencia de una economía social. Sus líneas de negocio se dividen en cinco áreas: servicios integrales, sociosanitarios, consultoría, turismo, viajes y ocio y comercialización.

Ilunion cuenta con una plantilla formada por más 33.000 trabajadores, un 38% de estos se trata de personas con discapacidad.

Además, con el objetivo de dar cumplimiento a su compromiso de creación de empleo para personas con discapacidad, Ilunion participa en otras empresas sociales contribuyendo con el sostenimiento de 7.300 puestos de trabajo los cuales están siendo desempeñados por personas discapacitadas en un 80%.

Entre sus valores se encuentran:

- Compromiso y responsabilidad con una sociedad diversa.
- Cooperación. Promoviendo alianzas y redes publico privadas para un desarrollo imparcial de la sociedad.
- Excelencia. Búsqueda perseverante de la mejora a través de la innovación.
- Experiencia. Grupo asiduo económica y socialmente con más de veinticinco años de experiencia.
- Honestidad. Gestión diáfana y rigurosa.

Su aspiración principal consiste en complacer a sus clientes y trabajadores, determinando oportunidades de negocio que den solución a las necesidades de dichos clientes y atendiendo y abasteciendo a sus trabajadores de los recursos necesarios para desarrollar su trabajo diario con facilidad.

Ofrecen oportunidades de empleo en varios sectores como el sociosanitario, turismo, consultoría, comercialización y bussines and facility services.

En nuestra provincia, los Centros Especiales de Empleo con los que Ilunion opera están situados en:

- La Bañeza: Ilunion Reciclados S.A.U., realizan actividades de limpieza y medio ambiente.
- Onzonilla: Ilunion Lavanderías S.A.U., e Ilunion Textil S.A.U., realizan servicios de lavandería y hostelería.
- León (Ilunion Retail y Comercialización S.A.U.; Ilunion Bpo.S.A.U., y Ilunion CEE Limpieza y Medioambiente, S.A.), actividades de limpieza y medio ambiente y actividades de venta minorista o al detalle (retail).

En cuanto a la responsabilidad corporativa de Ilunion, esta está fundamentada en lo siguiente:

- Producción de un empleo con calidad para personas discapacitadas a través de diseños empresariales sostenibles persiguiendo la rentabilidad social y económica.
- Que su organización sea modelo en la gestión de la discapacidad, convirtiéndose en referentes para aquellas organizaciones interesadas por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- Creer que las personas son el motor de su organización. Son “personas al servicio de personas”.
- Generar confianza en los grupos de interés que están relacionados con Ilunion y en sus clientes, es básico un buen gobierno y la transparencia.
- Inducir la creatividad de sus equipos e inversión en I+D para el diseño y aplicar las mejores soluciones que den respuesta a la compleja realidad y competitividad de las empresas.

Su espíritu de equipo y el hecho de luchar todos para conseguir las mismas metas y poseer unos valores idénticos les hace ser más competitivos y rentables. Además, estimulan la iniciativa y el desarrollo del talento del individuo y los equipos de trabajo lo que les permite ser más flexibles a la hora de adaptarse a los nuevos cambios y necesidades del entorno.

7. Conclusiones.

Conforme a la información recabada para este trabajo, se puede obtener como conclusiones:

- I. La incorporación al mercado laboral de las personas discapacitadas va a depender, entre otros factores, del tipo de enfermedad o limitaciones que padezca, y del grado de estas, de la efectividad de los medicamentos o ayudas técnicas para paliar los efectos de dichas limitaciones, de las adaptaciones al entorno de trabajo, además de los incentivos fiscales o subvenciones que contribuyan a reducir los costes de las adaptaciones necesarias.
- II. Muchos países han empezado a adoptar medidas para una mayor inserción de las personas con discapacidad. En España, sin embargo, a pesar de estos avances para dar a cumplir con los derechos reconocidos por la Constitución en su artículo 35, no existe una completa integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.
- III. Las razones de la exclusión que sufren las personas discapacitadas vienen dadas en primer lugar por la apreciación de la sociedad sobre ellos y por la falta de educación ciudadana sobre la aceptación de toda persona sea cual sea su condición física o mental, entre otros. Por otro lado, para las empresas, como ya hemos visto, en muchas ocasiones supone un elemento de carga tener a una persona discapacitada en su plantilla y cumplen con la cuota de reserva o, en su caso, con las medidas alternativas para dar cumplimiento a la misma, como una obligación y no por tener interés en integrar a este colectivo. Deberíamos de preocuparnos en educar una sociedad que acepte a todo ciudadano como un igual.

- IV. En lo que se refiere a la integración de estas personas en el mundo laboral, las políticas de integración de este colectivo deberían de ser más duras en referencia al cumplimiento de la cuota de reserva y ofrecer a las empresas ordinarias las ayudas pertinentes para tener en su plantilla a personas discapacitadas y premiarlas por darles la oportunidad a este colectivo de sentirse integrados en nuestra sociedad y sentirse como un elemento colaborador más del flote de nuestro país.
- V. En cuanto a la relación laboral de este colectivo cabe destacar la contratación por parte de las empresas ordinarias a los Centros Especiales de Empleo de las tareas repetitivas y monótonas que la propia plantilla de estas empresas no quiere realizar, lo que supone para las personas discapacitadas una dificultad más para acceder al mercado ordinario de trabajo.
- Por otro lado, es necesaria la existencia de un contrato de formación de carácter especial para las personas discapacitadas que se diferencie del régimen ordinario y permita su adopción por toda empresa que contrate a este colectivo con finalidad formativa.
- VI. Las reformas llevadas a cabo para eliminar las discriminaciones en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas no han conseguido este objetivo en cuanto a la incorporación al mercado de trabajo, convirtiéndose en una barrera añadida para las personas con una discapacidad leve ya que se ven forzados a formalizar un contrato de carácter especial como paso final en el mundo laboral y no como paso intermedio para la posterior integración.
- VII. Por otro lado, en cuanto a los Centros Especiales de Empleo, uno de los cometidos pendientes es reforzar su apreciación pública como organizaciones modernas, eficientes y contribuyentes significativamente y de forma directa a la riqueza nacional de nuestro país.

VIII. Realizando una comparación entre las ayudas percibidas por estos Centros y los retornos que ofrecen en términos de impuestos y ahorros de gasto social, se obtiene como resultado que los Centros Especiales de Empleo contribuyen claramente a las arcas del estado. Para constatar esto basta con valorar las ayudas que implican una efectiva salida de caja de las arcas del Estado, por un lado; y lo que devuelven los Centros Especiales de Empleo en términos de impuestos y contribuciones sociales, de otro.

Asimismo, y por último, cabe realizar una comparación entre las ayudas que reciben estos Centros y no implican una salida efectiva de caja por parte de la administración, con los ahorros que estos Centros generan al Estado de bienestar como consecuencia de dar empleabilidad a personas con discapacidad.

8. Bibliografía.

Agra Viforcós, B., & Fernández Domínguez, J. (2001). Capítulo 2. La incorporación del trabajador a la empresa y su formalización. 2.1 Concepto de trabajador, en AA. VV.: Factbook. Relaciones laborales, Aranzadi-Thompson, Elcano.

Aguilar Conde, P. y Yusta Sainz, N. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad. 3 C Empresa: investigación y pensamiento crítico. Vol. 6.

Álvarez Cuesta, H. (2004). La relación especial laboral de los discapacitados en los Centros Especiales de Empleo. Revista universitaria de Ciencias del Trabajo, núm.629.

Calvo Vérguez, J. (2004). Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectiva de futuro. Gezki, núm 122.

Camps Ruiz, L. (1987). La relación laboral especial de los trabajadores minusválidos con los centros especiales de empleo. tomo II, Edersa.

Egido Gálvez, I., Cerillo Martín, R., y Camina Durantes, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. Reop, vol. 20.

Esteban Legarreta, R. (1999). Contrato de trabajo y discapacidad. Madrid. Ibidem/ Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

Esteban Legarreta, R., & Martínez Abascal, A. (1991). La relación laboral especial de los minusválidos. Tribunal Social, núm. 50.

Fundación ONCE. (2017). Perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad.

Garrido Pérez, E. (2000). El trabajo de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo. Valencia. Tirant lo Blanch.

Hernández Díaz, J., & Millán Tapia, J. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica. Revista Española de Discapacidad. Vol.3. Núm. 1.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2017). Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización.

Montalvo, J. (1998). Los Discapacitados y el Derecho del Trabajo, en La Situación del Empleo de las Personas con Discapacidad en España: Propuestas para su Reactivación. ELDE.

Pagán Rodríguez, R., y Marchante Mera, A.J. (2004). Mercado laboral de las personas discapacitadas en España.

Rosenqvist, J. (1990). Mental retardation and work opportunities on teachers, managers and supervisors. European Journal of Special Needs Education. Vol. 5.

Sempere Navarro, A. (1999). El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo. AS. Tomo V.

Sempertegui Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. Núm. 25.

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de diciembre de 2001 (Art. 5302)

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de enero de 2002 (Art. 2078/2002).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid 11 de febrero de 1997 (Art. 909).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 24 de febrero de 2000 (Art. 1227).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 26 de julio de 1994 (Art. 3079).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 26 de enero de 2001.
(Art.1686)

Tusest del Pino, P. (2000). La contratación de trabajadores minusválidos. Aranzadi.

Visier, L., & Thornton, P. (2000). Las relaciones laborales en el sistema protegido.
Madrid: Escuela Libre Editorial.