



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURIDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL:

EL TRÁNSITO HACIA LA EMPRESA ORDINARIA

Presentado por M^a del Consuelo Fresnillo Martín

Tutorizado por María del Mar Maira Vidal

Segovia, 19 de junio de 2015.

INDICE

ABREVIATURAS5
INTRODUCCIÓN7

CAPITULO 1
EMPLEO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

1.- EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
.....12

CAPITULO 2
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

2.- LOS ESPACIOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD16
2.1.- Centros Ocupacionales..... 16
2.2.- Centro Especial de Empleo..... 18
2.3.- Empleo Normalizado o No Protegido 18

CAPITULO 3
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PROTEGIDO
AL EMPLEO NORMALIZADO

3.- LOS MECANISMOS O LAS VÍAS DE PASO DESDE EL EMPLEO
PROTEGIDO AL EMPLEO NORMALIZADO O INTEGRADO.....22
3.1.- Razones por las que sería deseable que el empleo protegido diera paso a un
empleo normalizado 22
3.2.- Mecanismos para lograrlo en este momento..... 22

**CAPITULO 4
NATURALEZA DE LOS CEE**

**4.- LOS CEE: NATURALEZA DE LOS CEE Y DATOS SOBRE EMPLEO
PROTEGIDO EN ESPAÑA.26**

4.1.- Naturaleza de los CEE. 26

4.2.- Datos sobre el Empleo Protegido en España..... 28

**CAPITULO 5
EMPLEO CON APOYO**

5.- LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO.30

**CAPITULO 6
ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO**

6.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS:.....34

6.1.- A los Representantes de los Empresarios. 34

6.2.- A los Representantes de los Trabajadores (Sindicatos). 36

6.3.- Al Representante de un Centro Especial de Empleo..... 37

6.4.- A la Representante de la Gerencia Territorial de Asuntos Sociales. 39

6.5.- A una Persona con Discapacidad. 40

CONCLUSIONES.41

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS47

ANEXOS

**ANEXO N° 1
TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS INFORMANTES
CUALIFICADOS.....**

ANEXO N° 2

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....

1.- Empleo con apoyo.....

2.- Empleo protegido.....

ABREVIATURAS

AESE.....	Asociación Española de Empleo con Apoyo
CEE.....	Centros Especiales de Empleo
CEPES.....	Confederación Empresarial Española de la Economía Social
CERMI.....	Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad
CONACE.....	Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo
EUSE.....	European Union Of Supported Employment
FAMMA.....	Federación y Asociación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid.
FEACEM.....	Federación Empresarial Española de Centros Especiales de Empleo
INE.....	Instituto Nacional de Estadística
LISMI.....	Ley de Integración Social del Minusválido
ONCE.....	Organización Nacional de Ciegos Españoles
ONGS.....	Organizaciones No Gubernamentales
ONU.....	Organización de las Naciones Unidas

INTRODUCCIÓN

1.- INTRODUCCIÓN

En la actualidad aproximadamente, dos de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar se encuentran en situación de inactividad, incrementándose este porcentaje en personas con discapacidad mental hasta llegar a un 85%. A través de distintos modelos de integración laboral, los discapacitados de este país, a lo largo de estos últimos años, están consiguiendo abrirse al mundo del trabajo productivo, y no tan sólo como ocurría en tiempos no tan lejanos centrados en talleres ocupacionales.

"**El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre**", por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, define "**Discapacidad**" como :

Una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Podemos distinguir varias clases de discapacidad:

- Discapacidad Física.- Cuando una persona no se puede desenvolver de forma normal porque le falta algún miembro de su cuerpo, una mano, uno pie etc.
- Discapacidad Psíquica.- Los individuos que presentan problemas graves en su comportamiento.
- Discapacidad Sensorial.- Si un sujeto, tiene una insuficiencia severa en su campo de visión, en su audición y a los que desarrollan problemas tanto para comunicarse como para hablar.
- Discapacidad Intelectual o mental.- Nos referimos a ella, si alguien presenta un comportamiento intelectual por debajo de lo que se considera normal.

Actualmente, el objetivo de las personas con discapacidad es conseguir empleo en el entorno de la empresa ordinaria, integrándose en equipos laborales normalizados, utilizando para ello todas aquellas iniciativas que permiten crear medidas de discriminación positiva dando lugar a una igualdad efectiva de estas personas.

El TFG que se va a desarrollar tratará de analizar los pasos previos de la incorporación de las personas con discapacidad a la empresa ordinaria, logrando el mayor nivel de

inclusión social y normalización posibles, y como paso previo a la normalización estaría su paso por los centros Especiales de Empleo, que serán objeto de un mayor detenimiento en su análisis.

Los Centros Especiales de Empleo nos muestran un fuerte vínculo entre las personas con discapacidad y los centros de trabajo, combinando las estructuras empresariales con estructuras de servicios sociales.

Por lo general y habiendo una dependencia de la Administración, los Centros Especiales de empleo nacen con una mentalidad mayoritariamente empresarial haciendo hincapié en factores de competitividad y calidad de los productos y servicios, mejorando paulatinamente la organización y gestión de los medios que se utilizan para obtenerlos, siempre sin olvidar las necesidades sociales y de atención de la persona con discapacidad, que integra el factor humano de la producción.

Lo interesante es que poco a poco los Centros Especiales de Empleo se independicen más de la Administración a nivel económico, lo que conllevará que éstos fueran capaces por sí mismos de crecer y ser más competitivos. La Administración debería centrarse en dar apoyo técnico y metodológico, más que económico.

Abundando más en esto último, los Centros Especiales de Empleo deber ser fieles a la filosofía de empresa competitiva, gestionándose de forma que sean capaces de consolidarse en el mercado sin necesidad de depender exclusivamente de las subvenciones de las Administraciones Públicas.

En este TFG trataremos también de analizar si los Centros Especiales de Empleo son eficaces como vehículo para que las personas con discapacidad den el salto a la empresa normalizada, es decir, si esta discriminación positiva, generada por una discriminación negativa previa, tiene como objetivo final el empleo normalizado en empresas ordinarias y en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores.

En otro orden de cosas profundizaremos en el aspecto de la competencia, si los Centros Especiales de Empleo suponen una competencia desleal con respecto a la empresa normalizada en el mismo sector laboral, en cuanto a la reducción de costes de producción asociados a un menor gasto en recursos humanos, debido tanto a bonificaciones en seguridad social como en subvenciones por parte de la Administración autonómica y Estatal.

Otro aspecto a tener cuenta es el ahorro en materia socio-sanitaria que puede suponer la integración laboral de las personas con discapacidad tanto en la empresa normalizada como en los Centros Especiales de Empleo y que será igualmente objeto de análisis.

Además de los contenidos enumerados me parece importante hacer referencia a los Programas Empleo con Apoyo y dentro de estos, a las asociaciones de personas con discapacidad, cuya misión principal es ayudarles para formar parte activa de la sociedad y les sea más fácil su integración en el mercado laboral.

CAPITULO 1
EMPLEO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

1.- EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La LISMI, es la Ley de integración social del minusválido y sostiene que para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, pero en la actualidad sólo un tercio de las empresas cumplen con dicha Ley. (**Ley, 13/1982 de 7 de abril**), **derogada por 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. (FAMMA, 2011)

La LISMI pretende, además de otras metas, conseguir que las personas con discapacidad, les sea posible la incorporación al mercado laboral. Los principios generales de esta Ley se basan en garantizar la realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad.

A efectos de esta ley, se entiende por discapacitado, "aquella persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se ven reducidas, como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales".(LISMI)

Actualmente son muy pocas las empresas que cumplen con esta obligación legal de contratar un 2%, (como mínimo) de personas con discapacidad. Se adoptaron una serie de medidas excepcionales, que son las llamadas "**Medidas Alternativas**".

Estas medidas alternativas se constataron por primera vez en el año 1997, cuando se aprobó un plan específico para favorecer el empleo de las personas con discapacidad. Pero no se pusieron en prácticas estas medidas para la ocupación de éste colectivo, hasta el año 2000 **con el RD 27/2000, de 14 de enero, derogado por el actual Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.**

Algunas empresas, excepcionalmente, quedan libres de este deber, mediante el cumplimiento de este **Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, de medidas alternativas, con las siguientes opciones, según el "Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales" (2005):**

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de

materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

- La celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa, que firman el **Representante del Centro Especial de Empleo y el Representante de la Empresa Ordinaria.**
- Donación o acción de patrocinio, de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad.
- Constitución de un enclave laboral, mediante un contrato con un **Centro Especial de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero**, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Se entiende por "**enclavamiento laboral**", Según la LISMI, el contrato entre una empresa del mercado ordinario, nombrada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de ésta y por la cual un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo se desplacen temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Cuyos objetivos son:

- Permitir la transformación desde el empleo protegido en un centro especial de empleo, al empleo ordinario en la empresa colaboradora.
- Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.
- Hacer posible que crezca el trabajo en los centro especiales de empleo y la contratación de nuevos trabajadores con discapacidad.

Entendiendo por Empresa Ordinaria, aquella en la que trabajan personas sin ningún tipo de discapacidad y el empresario no obtiene ningún tipo de subvención por contratar a un trabajador. Información facilitada por la páginas web <http://www.lismi.es/qué-es-la-lismi/>, <http://www.lismi.es/medidas-alternativas-a-la-lismi/>.

CAPITULO 2
INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

2.- LOS ESPACIOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La inserción laboral de la persona con discapacidad tiene cuatro alternativas, para poderse llevar a cabo dicha integración, pueden ser independientes o pueden estar interrelacionadas entre sí, sirviendo de puente unas para acceder a otras.

Aunque el objetivo final de dicha inserción, sería el empleo integrado en empresa normalizadas ,en las mismas condiciones laborales que cualquier otro trabajador sin discapacidad.

En España hay más de cuatro millones de personas con discapacidad y de ellas un millón y medio están en edad de poder trabajar. De estos, un 28% aproximadamente tienen trabajo según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Estas cifras están muy alejadas del ideal que sería que el desempleo dentro del colectivo de personas con discapacidad se situase en tasas parecidas al de la población en general, de manera que no fuese necesaria ninguna medida de discriminación positiva, centrándose exclusivamente en incentivar la contratación de carácter indefinido, para generar puestos de trabajo más estables no necesitando fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

2.1.- Centros Ocupacionales

En primer lugar tendríamos los Centros Ocupacionales, **regulados por el Real Decreto 2274/85 de 4 de Diciembre. Su finalidad, según la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido)** es proporcionar terapia ocupacional y buscar el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad, con el propósito de conseguir el máximo de desarrollo de sus capacidades y habilidades, tanto personales como socio-laborales, siendo por tanto un servicio social.

Los Centros Ocupacionales siguen un programa en el que hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Servir de puente para que puedan entrar en un Centro Especial de Empleo o en una Empresa Normalizada, las personas con Discapacidad, que debido a ello no les es posible acceder.
- b) Servir de centro de capacitación profesional, para conseguir el nivel de inserción necesario, para que las personas con Discapacidad puedan formar parte, laboralmente de un Centro Especial de Empleo o de una empresa de Carácter Ordinario.

El perfil del trabajador de estos centros son personas con discapacidad intelectual.

La Fundación Gil Gayarre (2002), en su área de inserción laboral ofrece los siguientes servicios:

1. Plan personal de formación

- Formación interna: Con líneas ajustadas a las demandas de empleo recibidas(lavandería, atención al público, etc.)
- Formación externa: Llevando a cabo prácticas en empresas, centros especiales de empleo y organismo públicos.

2. Trabajo con el entorno

- Asesoramiento e información a empresas en materia de inserción laboral y discapacidad intelectual.
- Selección de personas cualificadas para puestos de trabajo ofertados por las empresas.

3. Plan personal de empleo

- Apoyo directo en el proceso de adaptación de la persona al puesto de trabajo.
- Seguimiento, asesoramiento y supervisión de la persona en su puesto de trabajo.

Todas estas acciones se llevan a cabo siempre con el apoyo de las familias, que reciben información, el asesoramiento y el apoyo que requieran.

2.2.- Centro Especial de Empleo

En los últimos años, la política de integración de las personas con discapacidad al mundo laboral se ha venido realizando mayoritariamente, desde mecanismos asistenciales que, para mejorar y adaptarse a las propuestas actuales se han ido pluralizando hacia organizaciones dedicadas a la integración laboral, Centros Especiales de Empleo, que se regulan por el Reglamento aprobado **en Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre. El Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre**, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, derogó la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración Social de la personas con Discapacidad. Considerando a estos Centros Especiales de Empleo como piezas fundamentales para la integración de las personas con discapacidad en el mundo ordinario laboral, dado que por sus circunstancias personales, no pueden ejercer una actividad laboral en las mismas condiciones que una persona sin discapacidad.

En ésta situación y ante el gran avance que ésta política de empleo ha supuesto para la integración del discapacitado en la sociedad en general, y en el mundo laboral en particular, es necesario que estos Centros Especiales sirvan de puente para que los discapacitados puedan optar a trabajar en la empresa ordinaria.

2.3.- Empleo Normalizado o No Protegido

Tenemos que entender que el empleo normalizado o no protegido, en primer lugar busca la integración laboral de personas con discapacidad como medio para su incorporación al empleo ordinario.

Está orientado a personas con limitaciones significativas de carácter físico, psíquico o sensorial, utilizando una serie de estrategias y técnicas de apoyo que se adaptan a estas personas con discapacidad que quieren acceder a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria.

Según **Wehman**, (1987) lo ha definido, como un empleo competitivo en entornos integrados para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, utilizando entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistemática, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros.

Los principios fundamentales en los que se apoya el empleo normalizado son, según **Mank, (1998)**:

- El empleo tiene un gran significado en nuestra vida.
- Las personas con discapacidades importantes pueden trabajar, si tienen el apoyo adecuado.
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión.
- La elección y satisfacción son valiosas. Hay que ayudarles a explorar alternativas y en apoyar sus decisiones.
- Desarrollo y promoción de la carrera, no sólo trabajos.
- Hay que crear apoyos individualizados, no programas.
- Se debe de poner énfasis en la calidad de vida, la elección y la satisfacción personales.

De estos principios, podemos sacar en conclusión que, la mayoría de las personas con diferentes discapacidades, pueden, tener lugar en el mercado de trabajo y las diferencias no deben de ser determinadas por el grado de discapacidad, sino por las ayudas y apoyos que se les tiene que proporcionar para conseguir resultados efectivos y que estas personas se consideren integrados en la sociedad como una persona sin discapacidad .

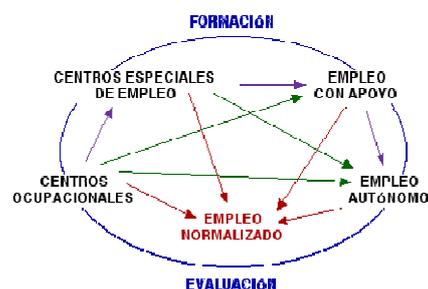


Figura 1: alternativas en el proceso de integración laboral.

CAPITULO 3

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO NORMALIZADO

3.- LOS MECANISMOS O LAS VÍAS DE PASO DESDE EL EMPLEO PROTEGIDO AL EMPLEO NORMALIZADO O INTEGRADO.

3.1.- Razones por las que sería deseable que el empleo protegido diera paso a un empleo normalizado.

Desde mi punto de vista, la integración laboral de las personas con discapacidad es un paso muy importante a tener en cuenta y más aún si éste acceso al empleo, se produjera en empresas normalizadas, cuyas condiciones laborales,, son iguales para todos los trabajadores, esto daría lugar a no hacer ninguna discriminación por el hecho de tener alguna limitación y poder sentirse totalmente integrado en la sociedad.

3.2.- Mecanismos para lograrlo en este momento.

" Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo", están reguladas por el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril. Son aquellas que están enfocadas a permitir que los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales de los Centros Especiales de Empleo, con dificultades para la integración laboral, sean admitidos en un puesto de trabajo.

El personal integrado en las "Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional" desarrollará las siguientes funciones según la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM).

- Detectar y determinar, una vez valoradas las capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, con el propósito de que sirvan de apoyo y estímulo al trabajador para la incorporación a un puesto de trabajo.
- Desarrollar los programas de formación que sean necesarios para que el trabajador se adapta al puesto de trabajo, a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.

- Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo , con los apoyos adecuados. Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales, al mercado ordinario y al autoempleo.
- Detectar e intervenir en los procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad para evitar y atenuar sus efectos.

CAPITULO 4
NATURALEZA DE LOS CEE

4.- LOS CEE: NATURALEZA DE LOS CEE Y DATOS SOBRE EMPLEO PROTEGIDO EN ESPAÑA.

4.1.- Naturaleza de los CEE.

El desarrollo de los Especiales de Empleo (CEE) tiene su origen en la **Ley 13/1982 de 7 abril**, derogada por el Real Decreto 1/2013 de 29 de noviembre. Un análisis de la **LISMI**, realizado por **Laloma (2007)**, nos pone de manifiesto que la LISMI, establece las bases de los CEE en los artículos 37 y 41, que manifiestan como fines, la integración en el mercado ordinario o al empleo protegido (art.37) y serán objeto de este empleo protegido quienes no puedan provisionalmente o definitivamente ejercer en condiciones habituales una actividad laboral.

En virtud de la **Ley 66/1997 de 20 de diciembre de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social o Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado**, la plantilla de los CEE debe de ser en el 70% al menos cubierto por personas con discapacidad .Y la LISMI, dispone la necesidad de compensaciones económicas para los CEE. (Urríes y Verdugo, 2010, p.4).

Las Administraciones Públicas establecen una serie de ayudas de mantenimiento, como consecuencia de los programas de apoyo al empleo y consisten en :

- Subvención por puesto de trabajo ocupado por discapacitado.
- Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Ayuda para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

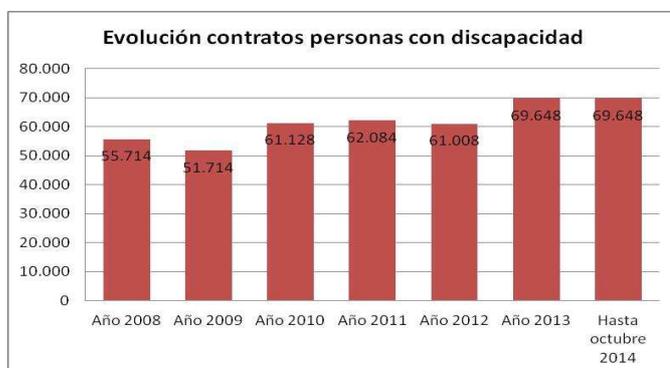
También otorgan una serie de Compensaciones económicas, destinadas a equilibrar su presupuesto cuando los CEE, carezcan de ánimo de lucro. (Políticas Sociales relativas al Empleo de las personas con discapacidad, p.1-2).

Es importante mencionar de estos Centros Especiales de Empleo, que pueden llevar a cabo "competencia desleal" a otros negocios que se dedican a la misma actividad, fijando precios más bajo, debido a los que los sueldos son inferiores, además de las ayudas que estos reciben.

Entre el tipo de ayudas y los destinatarios de la contratación figuran, según "**El Ministerio de Empleo y Seguridad Social**".

- Trabajadores con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario, personas con enfermedades o discapacidades mentales, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%:
 - Subvención de 7.814 euros por cada contrato indefinido celebrado a jornada completa. Si el contrato es a tiempo parcial se reducirá la subvención parcialmente según la jornada pactada.
 - Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
 - Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 902 euros por puesto de trabajo, sin que en ningún caso supere el coste real que al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.
- Trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% , no incluidos en el apartado anterior.

4.2.- Datos sobre el Empleo Protegido en España.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal: Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Los datos de ésta gráfica demuestran que los contratos a personas con discapacidad , llegarán a alcanzar su máximo en el año 2014, a pesar de la crisis, aunque el acceso al trabajo de las personas con discapacidad todavía dista bastante de conseguir la igualdad a la hora de contratar, que una persona sin discapacidad. Más de la mitad de este colectivo en edad de trabajar no tiene empleo ni hace nada por encontrarlo.

Y Según los datos del " **Comité Español de Representantes de personas con Discapacidad**" (CERMI), indican que en 2013, se produjo un aumento del 14,16% de puestos para personas con discapacidad.

El proceso de contratación del empleo protegido, en centros especiales de empleo también ha aumentado, con respecto a años anteriores.

Actualmente en España, según "**La Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo**" (CONACE), creada en el año 2000, hay más de 2000 centros, en los que trabajan unas 65.000 personas, en sectores como limpieza, textil, imprenta, servicios de logística, etc.

CAPITULO 5
EMPLEO CON APOYO

5.- LOS PROGRAMAS DE EMPLEO CON APOYO.

"El Real Decreto 870/2007, de 2 de julio", regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Estos programas son cofinanciados por el **"Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y promovido por la Asociación Española de Empleo con Apoyo" (AESE).**

Esta **"Asociación Española de Empleo con Apoyo" (AESE)**, es fundada por profesionales interesados en la incorporación de las personas con discapacidad en la sociedad, con los mismos derechos que los demás. **(Fundación Down, 21).**

El programa se enmarca dentro 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"**.

Su finalidad es conseguir y conservar el empleo de las personas con discapacidad o aquellos colectivos difíciles de integrarse en las empresas ordinarias.

Entendiendo por personas con dificultades especiales, aquellas que necesitan continuamente apoyo para desarrollar su actividad laboral y que le asegure su permanencia en la empresa y le ayude también a superarse en la misma.

AESE quiere cumplir su objetivo, según dice "La Fundación EMPLEA":

- Asesorando a organizaciones y entidades para poner en marcha nuevos proyectos de Empleo con Apoyo .
- Formando y contribuyendo a la actualización de nuevos equipos entusiastas en esta línea de integración laboral.
- Fomentando la autodeterminación y la autoprotección de los propios usuarios, apoyando sus iniciativas en este sentido.

- Ofertando instrumentos a sus socios para evaluar la calidad de los servicios o para reunir y difundir información
- Trabajando en la elaboración de propuestas de cambio normativo que faciliten la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sistema regular de trabajo
- Participando en el movimiento europeo de desarrollo del Empleo con Apoyo (EUSE, ERISE, Iniciativas de la Comisión Europea, etc.)
- Conectando con gente y organizaciones (usuarios, padres, profesionales, empresarios, entidades privadas y públicas) y creando en la sociedad española una "Cultura" del Empleo con Apoyo y del Empleo Integrado.

Con ésta iniciativa , esta asociación quiere conseguir que el empresario se involucre , beneficiándole para que contribuya a que se reduzca el desempleo de las personas con discapacidad.

El Empleo con Apoyo se define como: “Sistema de apoyos a las personas con discapacidad u otros grupos en riesgo de exclusión social, para que consigan y mantengan un empleo en el mercado laboral abierto. El apoyo debe darse antes, durante y después de obtener un contrato laboral, incluyendo, además los apoyos al empresario y teniendo como punto clave en todo el sistema, la figura del Preparador Laboral”. **(European Union of Supported Employment, 2011).**

Hay muchas razones por las que una empresa puede obtener ventajas por facilitar un puesto de trabajo a personas con especiales dificultades para conseguirlo.

Según el programa "**INCORPORA**", son:

- la integración laboral de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social, aporta unos valores muy importantes y difíciles de fomentar, como respeto a la diversidad, cohesión o la solidaridad.
- Le puede aportar una oportunidad de mejorar la propia empresa, partiendo de una nueva estrategia de gestión y visión empresarial, porque las empresas que aceptan compromisos sociales son más reconocidas y valoradas.

- Puede obtener un beneficio común, porque la acción social armoniza el crecimiento empresarial.
- Adquiere un compromiso voluntario, que sitúa a la empresa más allá de sus obligaciones legales.
- Ser empresa abierta e innovadora, inspira confianza a clientes, proveedores, etc.
- Una inversión de coste cero, con lo que la empresa adquiere ventajas competitivas.
- Hay tantas posibilidades de acción social como empresas y personas en dificultad.
- Un avance de la sociedad del bienestar. Las empresas de Segovia, dinámicas e innovadoras, tienen un papel decisivo en el avance de la sociedad del bienestar.

CAPITULO 6
ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO

6.- ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS:

6.1.- A los representantes de los Empresarios.

Tal y como comenta el representante de los empresarios, cada vez más se están involucrando para permitir el acceso laboral de las personas con discapacidad, en la empresa normalizada, reduciendo al máximo los obstáculos que impidan a estas personas acceder a su puesto de trabajo y poder tener las mismas oportunidades laborales que una persona sin discapacidad.

Aunque según comenta el representante de la patronal no es necesario hacer una prospección laboral, para una adecuada integración del trabajador con discapacidad, puesto que las empresas ordinarias tienen todos los recursos necesarios para acoger a una persona con discapacidad, pero en mi opinión no todas las empresas están dispuestas a contratar personas con discapacidad, por lo general son bastante reacios, aparte de no cumplir muchas empresas la obligación de que un 2% de la plantilla tiene que ser discapacitada y sabiendo que el contratar una persona con discapacidad es muy rentable, ya que obtienen ventajas económicas y fiscales.

Asimismo debe de prevalecer el derecho de las personas a trabajar en igualdad de condiciones que un trabajador sin discapacidad y a elegir libremente el trabajo, porque tal y como dice "**David Mank**" (1998)

- El trabajo tiene significado en nuestra vida
- Las personas con discapacidades importantes pueden trabajar
- Integración e inclusión son preferibles a segregación y exclusión
- La elección y la satisfacción son valiosas
- Desarrollo de carrera, no sólo de trabajos

Desde la patronal, se asesora a todas las empresas que contraten personas con discapacidad, en todos los aspectos, laborales, fiscales. etc., incluyendo sus ventajas fiscales y laborales. Otra parte importante en una empresa es la figura del entrenador laboral, para aportar el apoyo y asesoramiento necesario a las personas con discapacidad.

Según **"INCORPORA"**, que es un programa de intermediación laboral, basado en las necesidades Sociales y Empresariales, por medio de sus técnicos de inserción laboral proporcionan apoyo y asesoramiento a las empresas sobre normativa vigente, en todos los aspectos mencionados anteriormente, incluyendo apoyo y seguimiento a la contratación.

En cuanto a los Centros Especiales de Empleo, desempeñan un papel fundamental para que las personas con discapacidad obtengan un trabajo sólido y retribuido, que les proporcione estabilidad e independencia económica y esto posibilita la integración social y recaer sobre la autoestima de la persona.

Desde el punto de vista de la patronal, no deben de independizarse los Centros Especiales de Empleo de las Administraciones Públicas, pero de acuerdo con un estudio realizado por el **"Equipo Técnico de los Centros Especiales de Empleo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Local del Cabildo de Gran Canaria"**, (2014) ven interesante que los Centros Especiales de Empleo se independicen de la Administración a nivel económico, y esto les haría más competitivos.

Al igual que lo mencionado por la patronal, debe de primar más el beneficio social que el económico y se deberían implicar las empresas en mayor medida, para que esto sea así, algo que en la gran mayoría no ocurre, debido a los grandes costes laborales.

En contraposición a lo que dice el representante de la patronal, los Centros Especiales de Empleo pueden hacer competencia desleal a empresas de su mismo sector, compitiendo a precios más baratos. Estos Centros Especiales de Empleo (CEE), deberían actuar como trampolines hacia la empresa ordinaria, pero son muy pocos los trabajadores con discapacidad que pasan de los Centros Especiales de Empleo a la Empresa Ordinaria.(**Abad Chismol, Javier, 2015**).

Otra cosa importante a destacar por parte de la patronal, es que no se debería de concentrar en sectores concretos de la actividad laboral y empresarial, sino que se debería abrir a otros colectivos en los que podrían desempeñar perfectamente su trabajo.

6.2.- A los representantes de los Trabajadores (Sindicatos).

Desde el análisis de los sindicatos podemos decir que la integración de los discapacitados al mundo laboral se ha producido de forma muy lenta tanto en la empresa privada, como pública. Por parte de ellos, en la propia negociación del convenio colectivo, figura como prioridad la integración de las personas con discapacidad en el trabajo, porque según la normativa vigente, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás y en empresas ordinarias. (Convenio ONU, sobre los derechos de las personas con discapacidad).

Estos derechos en ocasiones es difícil de cumplir, porque muchos empresarios todavía son reacios, a contratar en su empresa a trabajadores con discapacidad y menos en las mismas condiciones que las personas sin discapacidad, incumpliendo las directrices de la "LISMI", de la obligación de contratar, por parte del empresario de un mínimo del 2% de personas con discapacidad, cuando la plantilla de dicha empresa, sea superior a 50 trabajadores y están obligados a adoptar las medidas necesarias para adecuar el puesto de trabajo a una persona con discapacidad.

Algunos lo hacen por desconocimiento de las ventajas fiscales, subvenciones y ayudas que supone el contratar para su empresa a este tipo de colectivos y otros aún sabiendo los beneficios que esto reporta, no les interesa, porque tienen que aceptar una serie de condiciones, a la hora de contratar que no están dispuestos a aceptar.

Los sindicatos valoran muy positivamente el papel de los entrenadores laborales sobre todo para éste colectivo, intentando derivarles a organizaciones, creadas para tal fin, como el programa "**INCORPORA**", que facilita la integración en las empresas de personas en riesgo o situación de exclusión social, como los discapacitados, asimismo a través de los técnicos, proporciona asesoramiento a las empresas.

En relación a la implicación del empleador, para evitar que el discapacitado se sienta discriminado frente a sus compañeros no discapacitados, podemos añadir, que los empleadores no se implican demasiado al respecto, para eliminar esos impedimentos que pueden encontrar al incorporarse a un puesto de trabajo y que puedan desarrollar su profesión de forma eficaz, están "**Las Unidades de Apoyo**", que según "**La**

Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES), las constituyen un equipo de profesionales, cuyas funciones, son la de desarrollar programas de formación, ayuda directa en el desarrollo de la actividad productiva, entre otras.

Para estos representantes de los trabajadores, es relevante el papel que desempeñan los Centros Especiales de Empleo, para favorecer, no sólo la integración laboral, sino también la social, de personas con discapacidad y les parece interesante el dato de que "estos" se independicen cada vez más de la Administración, a nivel económico, en contra de lo que opina el representante de los Empresarios.

Lo que no está bien visto por parte de ellos es, la competencia desleal de estos CEE con respecto a la empresa ordinaria del mismo sector laboral, debido, a la reducción de costes de producción, unido a un menor gasto en recursos humanos, por las bonificaciones en Seguridad Social y subvenciones, por parte de las distintas administraciones. Tienen el mismo criterio, que el representante de la patronal, en cuanto que se debe primar más el beneficio social que el beneficio económico de los trabajadores con discapacidad, para ello contamos con las "**Unidades de Apoyo**" que al desarrollar las funciones propias, ayudan a superar las barreras o dificultades que las personas con discapacidad tienen al incorporarse al trabajo. No obstante, según declara "**Alberto Durán**", Secretario General del Comité Español de Representantes de personas con Discapacidad, está muy preocupado por los efectos que la crisis está provocando, sobre los recursos públicos, para atender estas "**Unidades de Apoyo**".

Esos representantes piensan que se debería abrir el mercado a otros sectores y no quedarse solo en estos ámbitos, donde los sueldos son bajos en comparación con las empresas ordinarias, aunque estos CEE, al pugnar en el mercado como cualquier empresa, son una valiosa fuente de empleo, para éste colectivo, que les reporta empleo estable y remunerado, posibilitándoles una independencia económica.

6.3.- Al representante de un Centro Especial de Empleo.

El portavoz de un Centro especial de empleo, opina que se implican mucho en la integración de las personas con discapacidad, puesto que se les aporta un trabajo retribuido y esto contribuye a que se incorporen a la sociedad como parte integrante de ella, en igualdad de condiciones que una persona sin discapacidad.

Colaboran igualmente, para que aquellas personas con discapacidad, que no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, les proporcionen el apoyo necesario para que consigan la incorporación a un puesto de trabajo y superar las dificultades que estas personas tengan a la hora de afrontar un puesto de trabajo, contribuyendo a permanecer y progresar en el mismo, en igualdad de condiciones que una persona sin discapacidad, por medio de contratos laborales, salarios justos, acompañamiento del preparador laboral, siempre que lo necesiten, formación dentro del puesto de trabajo, seguimiento durante la vida laboral de la persona. **(Verdugo y Urríes, 2001).**

Esto demuestra la gran implicación que tienen los responsables de estos centros, para potenciar las aptitudes de los trabajadores, a la hora de desempeñar sus obligaciones.

Pensamiento afín tiene con el representante de los trabajadores, en cuanto que opina que se deben de independizar más de la Administración, a nivel económico, y esto les reportaría un rendimiento más óptimo de los trabajadores, aunque piensa que éste proceso es muy complicado, porque las ayudas económicas facilitan el hecho de la contratación.

Se debería poner más énfasis en el beneficio social, que en el económico, pero él es consciente de que si no hubiera beneficio económico, sería imposible mantener un Centro Especial de Empleo.

De la misma manera opina de la competencia desleal, que no está de acuerdo, pero, si no fuera así, sería imposible que muchos discapacitados se incorporasen al mercado laboral, debido a que estas empresas únicamente podrían implantarse en un determinado sector laboral, con unas ayudas económicas que compensen la menor productividad de las personas con discapacidad.

Se debería ampliar los sectores en los que deban trabajar los CEE y no quedarse estancados en los ámbitos en los que se opera, pero hoy en día es complicado que esto ocurra y es preocupante desde su punto de vista.

El objetivo principal sería la de propiciar el traspaso de la persona con discapacidad, desde los Centros Especiales de Empleo hacia, una empresa ordinaria, por medio de los "Enclaves Laborales", que son los que permiten este desplazamiento y a la vez es un precepto para crear empleo, pero en la actualidad no se aprecia ningún tránsito a estas empresas.

6.4.- A la Representante de la Gerencia Territorial de Asuntos Sociales.

Después de entrevistar a la Gerente Territorial de Servicios Sociales, he sacado en conclusión, que la Administración es la que más se involucra, con las personas con discapacidad, activa los "Enclaves laborales", para llevar a cabo una rápida creación de empleo y estable en la empresa abierta.

Cumple muy fielmente lo que el (Art.9.2), de la Constitución Española proclama, que es promover la libertad e igualdad del individuo y fomenta el empleo concediendo subvenciones y bonificaciones.

Utiliza la figura del "Entrenador Laboral", muy importante para este colectivo, prestándole, ayuda ,asesoramiento , no sólo al trabajador, sino también al empleador y además contribuye para generar estabilidad y permanencia del puesto de trabajo y promueve el que no haya discriminación por ser una persona con discapacidad.

Presta orientación, información y asesoramiento a las empresas sobre las ventajas fiscales y laborales que supone el contratar una persona con discapacidad, a través de programas de itinerarios como, **"El Programa de Itinerarios Personalizados de Apoyo al Empleo de ASPAYM Castilla y León"**.

En lo referente a la independencia de los Centros Especiales de Empleo a nivel económico de las Administraciones pública, aportando su coherencia, opina que el hecho de desvincularse económicamente de una manera generalizada puede perjudicar a la persona con discapacidad, por lo que no lo ve muy positivo.

En cuanto a la competencia desleal de los de los centros especiales de Empleo, ella opina rotundamente que no , puesto que gracias a ellos, se ha podido llevar a cabo la integración laboral de las personas con discapacidad.

6.5.- A una persona con Discapacidad.

Desde la perspectiva de la persona con discapacidad o diversidad funcional, la inserción laboral es posible , pero con limitaciones, él opina que es más fácil encontrar empleo, cuando tienes una formación, ya sea académica o profesional, que aquellas personas que no poseen ninguna.

Para la persona con discapacidad, en tiempos de crisis, le resulta más sencillo el insertarse laboralmente, en una empresa ordinaria, por las bonificaciones y subvenciones que el empresario recibe al contratar una persona con discapacidad, pero el nivel de exigencia es el mismo, el nunca se ha sentido discriminado por sus compañeros, ni por los empleadores, a la hora de desempeñar su trabajo, por tener una discapacidad, incluso le han atribuido responsabilidades importantes, inherentes a su cargo, con lo cual en él, si que se ha aplicado el principio de igualdad de oportunidades.

Opina que en los Centros Especiales de Empleo, el sueldo no es equiparable al de una empresa ordinaria, sin embargo se imparten más cursos de formación, que en la empresa normalizada, necesarios para adaptar al trabajador a su puesto de trabajo, y más ayudas sociales, pero la oferta de empleo para las personas con discapacidad, sigue siendo muy inferior a la de las personas, sin ningún tipo de discapacidad, aunque actualmente esté creciendo, según las estadísticas.

Considera que desempeñan un papel importante, las "Unidades de Apoyo", dentro de los Centros Especiales de Empleo, reguladas por "**Real Decreto 469/2006, de 21 de abril**", estas Unidades son imprescindibles para salvar barreras u obstáculos que puede encontrar una persona con discapacidad, al incorporarse al mundo laboral, ayudándoles a progresar en el mismo, a contribuir a que desempeñen con éxito su trabajo, y conseguir su permanencia en el mismo, pero no sólo a las personas con discapacidad en sí, sino también a sus familias, concienciándoles de lo importante que es la integración del discapacitado, tanto a nivel laboral, como social, fomentando su emancipación y libertad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

La integración laboral de las personas con discapacidad, pasa por distintas formas de organización laboral, siendo las que considero más importantes las siguientes:

- Centros ocupacionales.
- Centros especiales de empleo.
- Empresas ordinarias

En cada una de estas formas de organización laboral, la persona con diversidad funcional, se integran de manera muy diversa, con distintos grado de inserción en las tareas productivas, de competencia, e incluso de relaciones interpersonales.

No es lo mismo desempeñar una actividad en un centro ocupacional, en un centro especial de empleo, en una empresa ordinaria y mucho menos el autoempleo, esto es debido a la diversidad de grados y tipos de discapacidad que afectan a las personas, es decir, no es lo mismo una persona con un 33% de discapacidad física, en una pierna, que una persona con una discapacidad psíquica de un 85%.

Como es evidente las habilidades y competencias para desarrollar distintos trabajos son muy diferentes e incluso la adaptación del puesto de trabajo en sí mismo también es muy diferente.

Por ello ante los cuatro grandes grupos de discapacidad, en las que se pueden englobar las personas con diversidad funcional, como son: la física, psíquica, sensorial e intelectual, y dependiendo evidentemente de su grado, pueden desarrollar su actividad de distinta manera, en cada una de las formas de organización laboral que he indicado anteriormente.

Por lo anterior, me gustaría desarrollar estas conclusiones de un modo menos estadístico o formal, más racional y humano, desde la observación directa de distintas situaciones, que viven, en el terreno laboral las personas con diversidad funcional o discapacidad.

En primer lugar y teniendo como referencia los centros ocupacionales, el nivel de exigencia, en cuanto a productividad y competitividad es nulo, en estos centros, por lo general desarrollan una actividad que en sí misma no se puede llamar laboral, desarrollan unas actividades y habilidades que les permiten mejorar ciertos aspectos de su discapacidad y tienen más bien la finalidad de establecer relaciones con otras personas, evitando el aislamiento social, y a la vez permite que la familia pueda disponer de una ayuda ante el elevado grado de dependencia.

Por lo general, la producción que se obtiene en estos centros ocupacionales, es muy escasa y sirve para financiar nuevos proyectos ocupacionales.

Muy diferentes son los centros especiales de empleo, donde sí que hay una exigencia, en cuanto a productividad, por lo que la selección de personal es mucho más rigurosa, exigiéndose unas ciertas competencias, independientemente del tipo y grado de discapacidad, por lo que para cada puesto de trabajo dispone de una serie de adaptaciones.

Los centros especiales de empleo entran en una competencia directa con la empresa ordinaria, compitiendo cada una con sus propias armas, por un lado en la empresa ordinaria se entiende que su personal laboral al no tener ningún tipo de discapacidad su productividad es mayor, ya que no existen limitaciones.

Por otro lado, los centros especiales de empleo tiene un arma muy potente en los tiempos que vivimos, y es la económica, ya que existen grandes subvenciones y bonificaciones que se aplican a estos centros. En cuanto a los costes de personal, las ventajas económicas son enormes ya que los costes de empresa de Seguridad Social, están bonificados al 100%, así como una subvención mensual por cada trabajador con discapacidad del 50% del salario mínimo interprofesional, además de otras subvenciones, para adaptación de puestos de trabajo y de adquisición de maquinaria.

Existen sectores industriales en los que los centros especiales de empleo, están eliminando la competencia de la empresa ordinaria, sobre todo en pequeñas ciudades, y en sectores como son, el de lavandería industrial, limpieza y jardinería. Se podría poner como ejemplo la ciudad de Segovia, donde tras la instalación de un centro especial de

empleo, dedicado a lavandería industrial, el resto de empresas ordinarias dedicadas a lo mismo, han cerrado y las pocas que han quedado, trabajan en forma de subcontrata para el centro especial de empleo.

Por todo ello, desde una opinión personal, creo que se está incumpliendo un aspecto básico del centro especial de empleo, que debería ser el puente para llegar a la empresa normalizada u ordinaria de las personas con diversidad funcional, de forma, que éstas personas se integren de una manera más sólida a lo que es la vida, en contacto con la actividad laboral, en un entorno sin tanta sobreprotección.

Pero bajo mi punto de vista, esto no se está consiguiendo, ya que los centros especiales de empleo se están convirtiendo en meras empresas, cuyo objetivo es la mayor productividad, en lugar de ser un espacio donde transvasar trabajadores a la empresa ordinaria, por lo que los centros especiales de empleo, en lugar de hacer ese intercambio, siguen ampliando plantilla para poder cumplir con unos objetivos de producción y económicos, cada vez mayores. Tal es así, que se observa que ante la mayor exigencia de la Seguridad Social, para la concesión de un grado de discapacidad superior al 33%, ciertos centros especiales de empleo, tienen que importar trabajadores con discapacidad, desde otras provincias limítrofes, e incluso así les resulta difícil cubrir ciertos puestos de trabajo.

En cuanto a la empresa ordinaria, la integración de la persona con discapacidad es mucho mayor, ya que la relación laboral de éste colectivo, es bastante considerable, debido, a que tanto las relaciones laborales como personales, con el resto de los trabajadores son más gratificantes y motivadoras, ya que ayudan a las personas con discapacidad a medirse de igual a igual con sus compañeros de trabajo, compartiendo otra serie de inquietudes que le supone una menor sobreprotección, que en los centros especiales de empleo, pudiendo desarrollar mayores capacidades.

Lo ideal sería que la empresa ordinaria siempre fuera el último eslabón en la carrera profesional de una persona con diversidad funcional, pero en muchos casos es difícil, por los tipos de discapacidad de los trabajadores y a pesar de las bonificaciones que la empresa ordinaria tiene, aún hay ciertas reticencias, en ciertos ámbitos industriales a la contratación de discapacitados.

CONCLUSIONES

En lo referente al autoempleo de personas con discapacidad, es algo aún muy escaso, ya que las capacidades que se requieren, son mayores que en los centros especiales de empleo y en la empresa ordinaria con una exigencia elevada, se requiere gran capacidad de organización y muchas ganas de sacar un negocio propio.

Por último, y después de realizar esta amplia investigación, tanto documental, como directamente, con las opiniones de los agentes sociales a los que he podido entrevistar y las personas con discapacidad, con las que he tratado, manifiesto mi admiración por ellas, ya que su nivel de compromiso y dedicación laboral es magnífico y siempre intentan superar sus limitaciones, con otras herramientas personales que desarrollan plenamente.

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Becerra, M.T., Montanero, M., Lucero, M. Empleo Normalizado con apoyo , Investigación de diferentes recursos de apoyo natural o trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación.(2012).

Centro de Estudios Financieros. Acción de Fomento de Empleo. (Mayo, 2015).

Centros Ocupacionales Feaps. Orientaciones para el servicio. Recuperado el día 20 de diciembre de 2014. <http://www.feaps.org./manuales/temas/3/3-ofs-ctroocup.htm>.

Conceptos sobre Inclusión Laboral. Recuperado el día 24 de noviembre de 2014, <http://www.empleo.gob.bo>.

Deberes y obligaciones de los Estados. Recuperado el día 22 de diciembre de 2014. <http://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm>.

Egido Gálvez. La Inclusión Social y Laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación.

Federación y Asociación de personas con discapacidad física y orgánica de la Comunidad de Madrid. (Diciembre de 2011)

Fundación Gil Gayarre. Centros Ocupacionales. Recuperado el día 11 de marzo de 2015. <http://www.gilgayarre.org/es-Es/paginas/centrosocupacionales.aspx>.

Fundació Estela. Recuperado el día 28 de diciembre de 2014. <http://www.fundacioestela.org/>

Guía de Buenas Prácticas sobre personas con discapacidad. Junta de Andalucía. Consejería de Salud y Bienestar Social.(2013).

Guía de Buenas Prácticas por el Empleo para colectivos vulnerables. Recuperado el día 8 de mayo de 2015. <http://www.cruzrojamadrid.org/.../Empleo>.

BIBLIOGRAFIA

Inclusión o integración de las personas con discapacidad. Recuperado el día 8 de enero de 2015. <http://www.monografias.com>.

Ley de integración social del Minusválido. LISMI. Recuperado el día 6 de noviembre de 2014. <http://lismi.es/qué-es-la-lismi>. <http://lismi.es/medidas-alternativas-a-la-lismi>.

Modelo referencial de Centros Ocupacionales. Recuperado el día 20 de mayo de 2015. <http://www.feaps.org/serv.documentos/modelo-ocupación>.

Oriol Guim Marzo. Centro Ocupacional para personas con discapacidad intelectual.

Pereda,C., Prada, M.A.y Actis.,W. (2003). Colectivo Loé. Colección Estudios Sociales."La Inserción Laboral de las personas con discapacidades".

Programa "Incorpora". Obra Social "La Caixa". (2006)

ANEXOS

ANEXO N° 1

TRANSCRIPCIÓN DE LAS ENTREVISTAS A LOS INFORMANTES CUALIFICADOS

ENTREVISTA REALIZADA AL REPRESENTANTE DE LOS EMPRESARIOS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1.- Desde la patronal, de una forma genérica , en qué medida se está implicando en la integración de las personas con discapacidad en la empresa normalizada?

Se está implicando positivamente, y además se adecúa el puesto de trabajo a la persona con discapacidad, si fuera necesario. Aunque como dato anecdótico decir, que en un año, sólo fue una persona autónoma, con discapacidad a pedir asesoramiento.

2.- Más concretamente, en relación al empleo con apoyo en la empresa ordinaria, desde la patronal, cree que se está haciendo hincapié en una prospección del mercado laboral para una adecuada integración del trabajador con discapacidad a la hora de compatibilizar lugar de trabajo y candidato al puesto de trabajo.

No, no hace falta hacerlo, no hay que adecuar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad, para que puedan hacer su trabajo, de una forma correcta, puesto que las empresas ordinarias, están perfectamente preparadas, para adecuar un determinado puesto de trabajo a una persona con discapacidad.

3.- Desde la patronal, se está llevando a cabo un asesoramiento y estimulación a las empresas para que se contraten a trabajadores con discapacidad, informando de las ventajas fiscales y laborales, así como de la acción social que esto conlleva.

Por supuesto, la patronal asesora a todas las empresas que contraten personas con discapacidad, en todos los aspectos , laborales, fiscales. etc., incluyendo sus ventajas fiscales y laborales.

4.- Como se valora desde la patronal el papel de los entrenadores laborales en las empresas ordinarias en cuanto a la mejora en las habilidades de los trabajadores con discapacidad.

La patronal, ve muy positivo el papel de los entrenadores laborales, para todos los trabajadores, pero más en especial a los trabajadores con discapacidad, ayudándoles a alcanzar los objetivos fijados, teniendo en cuenta su grado y tipo de discapacidad, usando sus propios recursos y habilidades.

5.- Cree que hay un implicación real del empleador en la empresa ordinaria para el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador discapacitado mantenga un empleo, para que el resto de los trabajadores acepten la diversidad que supone tener un compañero con discapacidad.

Por supuesto que sí tanto desde el punto de vista personal como técnico, adecuando perfectamente el puesto de trabajo de acuerdo a las necesidades de la persona con diversidad funcional o con discapacidad y en cuanto a lo personal, también, poniendo todo los medios personales a su alcance, para que la persona con discapacidad, se encuentre totalmente integrado en la empresa, por parte del empresario y de sus compañeros.

6.- En relación a los CEE desde los representantes de la empresa se aprecia que pueden ser la vía más directa y eficaz para que el trabajador con discapacidad pueda dar el paso a integrarse en la empresa ordinaria?.

Cualquier organismo, no sólo los representantes de la empresa, piensan, que puede ser interesante para ellos, que tenga una estructura adecuada para estas personas con discapacidad.

Los CEE, hacen una función dentro de la empresa, que es, fomentar la integración de éste colectivo en la misma. Esto se lleva a cabo por las propias empresas y que están obligadas a que se lleve a cabo esa integración.

7.- Siguiendo con los CEE, estima que deben independizarse cada vez más a nivel económico de las Administraciones Públicas en relación a bonificaciones y subvenciones directas al trabajador, utilizando únicamente recursos económicos para eliminar barreras arquitectónicas, implantación de nuevas tecnologías, prestando apoyo técnico y metodológico?.

No, los CEE no deben independizarse de las Administraciones Públicas y deben cumplir su función de responsabilidad corporativa, se deben comprometer a que la

persona con discapacidad tenga las mismas aportaciones que otros, en todos los aspectos.

8. Como se ve desde la patronal el hecho de que los CEE ponga en algunos casos mayor énfasis en la obtención de un beneficio económico que en la obtención de un beneficio social.?

Por supuesto que no se ve bien desde la patronal, puesto que los beneficios sociales deben de estar siempre por encima del beneficio económico.

9. Los trabajadores de los CEE obtienen unas bonificaciones del 100% en Seguridad Social, así como subvenciones mensuales de 50% del SMI, con independencia del contrato firmado, esto significa que la bajada de los costes laborales de personal signifique una competencia desleal con respecto a otras empresas ordinarias en el mismo sector?

No, hay otros colectivos no discapacitados, como por ejemplo: los mayores de 45 años, violencia de género, etc., que también reciben subvenciones y no ese choque y aquí menos.

10. Como se ve desde la patronal la concentración existente en los CEE en sectores muy concretos de la actividad laboral y empresarial como son el sector de lavandería, limpieza y jardinería etc.

Desde el punto de vista de la patronal, piensan que se tendría que abrir a otros sectores de la actividad laboral y empresarial, que también serían capaces de desempeñar su trabajo perfectamente .

ENTREVISTA REALIZADA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES (SINDICATOS) SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1. Desde los sindicatos, de una forma genérica, en qué medida se está implicando en la integración de las personas con discapacidad en la empresa normalizada?

Si, en el tema de los sindicatos, es una reunificación, prácticamente hace 30 años, desde que salió el primer Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el año 1981, que era la integración de las personas con discapacidad como tal, lo que ha sucedido en éste periodo de más de 30 años, es que la integración de estos colectivos ha empezado de una forma muy progresiva y sobre todo, la incorporación se empezó a hacer en las administraciones públicas. Ha habido varias modificaciones legales, en cuanto a la ofertas públicas de empleo en la administración pública, y ésta oferta pública de empleo pasó del 3% de integración al 5%, el problema que está surgiendo ahora mismo, en las ofertas públicas de empleo, en la administración, es que prioritariamente ese cupo del 3% lo están designando principalmente para personal no cualificado y esto está cortando la asignación para personas con discapacidad, para categorías superiores.

2. Más concretamente, en relación al empleo con apoyo en la empresa ordinaria, desde los sindicatos, cree que la empresa está haciendo hincapié en una adecuada integración del trabajador con discapacidad a la hora de compatibilizar lugar de trabajo y candidato al puesto de trabajo. En qué grado están implicados los sindicatos para vigilar esta compatibilidad.

Si, nosotros como sindicatos, desde la propia negociación del convenio colectivo, se está haciendo hincapié, en la integración de las personas con discapacidad, pero nos encontramos muchas veces, con un gran rechazo, por parte del empresario, porque el tejido industrial que tenemos en Segovia es muy pequeño y el empresario como tal, lo que no quiere es contratar a una persona con discapacidad, aunque reciba bastantes

subvenciones, bonificaciones y reducciones, en la cuota de la Seguridad Social, pero es muy reacio a contratar a este tipo de personas, como ejemplo significativo, en una empresa de aquí de Segovia, se hizo un programa de inserción de personas con Síndrome de Down y no llegó a cuajar.

3. En muchos casos hay un desconocimiento por parte de la pequeña y mediana empresa de las ventajas fiscales y laborales, que conlleva la contratación de una persona con discapacidad, se está informado por parte de los sindicatos a estas personas de estas ventajas a la hora de ponerlo en conocimiento del empleador cuando se opta a un puesto de trabajo.

Hay un gran desconocimiento por parte del empresario de las ventajas fiscales que supone contratar a una persona con discapacidad y está muy limitado a ciertas áreas empresariales, como lavanderías, empresas de limpieza, etc., pero desde varios programas e incluso desde UGT, se están llevando a cabo cursos de información, para los empresarios, con la finalidad de ponerles en conocimiento de la clase de beneficios y ventajas que supone

contratar a una persona con discapacidad, pero aún así, algunos empresarios son reacios a contratarles, porque no pueden hacerles el tipo de contrato que ellos quieren, tienen que hacerles un contrato de 6 meses a un año, como mínimo y también estos empresarios desconocen que tienen una serie de ayudas y subvenciones, para poder adecuar el puesto de trabajo a las necesidades de una persona con discapacidad, aparte de todo tipo de ventajas fiscales.

4. como se valora desde los sindicatos el papel de los entrenadores laborales en las empresas ordinarias en cuanto a la mejora en las habilidades de los trabajadores con discapacidad.

Desde el punto de vista de la orientadora laboral ella no diferencia una persona con discapacidad de una persona que no la tiene ,la orientación socio-laboral que se da a cualquier persona que lo precise es igual, en lo que si se diferencia es, en la derivación a otros recursos, las personas con discapacidad se les intenta derivar a organizaciones específicas para ellos, como el programa **INCORPORA** de "**LA CAIXA**", La Fundación **ONCE** etc. y las personas que no tienen discapacidad no se les deriva a esas organizaciones, sino a otras. Ella opina que éste tipo de programas, desde la perspectiva del orientador laboral, lo que se hace es ampliar las ayudas a personas que están en

riesgo de exclusión social, sobre todo a personas jóvenes o mayores de 45 años, que llevan aproximadamente una media de uno a dos años en paro, que es lo que se considera a nivel estatal un persona con riesgo de exclusión, desde éstos programas, se les informa, se les asesora personalmente, desde la elaboración de Curriculum, redacción de cartas de presentación, la existencia de bolsas de empleo, puesto que hay un gran desconocimiento de las mismas, como acudir a ellas, para que sirven , que nos pueden ofrecer, a qué tipo de administración pública puedes acudir, tipo concejalía, ayuntamiento, concejalía de la juventud u otro tipo de concejalías y otro tipo de orientación socio-laboral, desde gente que no sabe interpretar una nómina, o no saben, porqué en un contrato se les paga una determinada cantidad o el tipo de retención que se le hace etc., es decir un asesoramiento de conocimientos generales, para que cualquier persona se pueda defender en su día a día. También se les informa sobre, talleres, programas de formación profesional, etc.

5. Cree que hay una implicación real del empleador en la empresa ordinaria para el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador discapacitado mantenga su empleo, para que el resto de los trabajadores acepten la diversidad que suponer tener un compañero con discapacidad.

No, porque la situación socio-laboral que hay en éste país y más concretamente en Segovia, no es demasiado buena, porque la mayoría de las empresas que hay, son microempresas y prioritariamente autónomos con dos, tres o cuatro trabajadores, con lo cual es muy difícil integrar a una persona discapacidad dentro de esas plantillas tan pequeñas y lo que está sucediendo últimamente, es que con el nuevo contrato de emprendedores, hay un montón de empresarios que en vez de contratar discapacitados, le resulta más rentable contratar a una persona sin discapacidad .Con la bonificación del 50% en las cuotas patronales y otro tipo de bonificaciones, le sale más barato coger a una persona sin discapacidad.

6. En relación a los CEE (Centros Especiales de empleo) desde los representantes de los trabajadores se aprecia que pueden ser la vía más directa y eficaz para que el trabajador con discapacidad pueda dar el paso a integrarse en la empresa ordinaria?.

Desde los sindicatos creen que los CEE, son un gran apoyo para éste tipo de colectivos y es verdad, que gracias a ellos pueden integrarse la mayor parte de las personas con discapacidad al mundo laboral, pero desde la perspectiva de la orientadora laboral, no cree que debamos derivarles toda la atención a éste colectivo, debemos de ser todos los que facilitemos esa integración, no sólo los centros especiales de empleo.

7. Siguiendo con los CEE estima que deben independizarse cada vez más a nivel económico de las Administraciones Públicas en relación a bonificaciones y subvenciones directas al trabajador, utilizando únicamente recursos económicos para eliminar barreras arquitectónicas, implantación de nuevas tecnologías, prestando apoyo técnico y metodológico.

Si, totalmente de acuerdo, y no se debe vivir con la subvención que les dan a los empresarios por contratar a una persona con discapacidad deben de intentar quitar por todos los medios todas las barreras arquitectónicas y adecuar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad y hacer unas buenas relaciones de trabajo, para que ese trabajador, con la discapacidad que tenga sea un trabajador más y no un discapacitado dentro de la empresa, sino que pueda prestar los mismos servicios, que pueda prestar su compañero sin discapacidad, con la simple adaptación de el puesto de trabajo a él. Por ejemplo en Segovia, llevan varios años, con una brigada de discapacitados, que son los que están realizando las tareas de limpieza y acondicionamiento del "Valle del Clamores", es una opción que salió, aproximadamente hace unos 14 o 15 años y está funcionando muy bien.

8. Como se ve desde los sindicatos el hecho de que los CEE ponga en algunos casos mayor énfasis en la obtención de un beneficio económico que en la obtención de un beneficio social?

Están proliferando mucho estos centros, por las subvenciones que están recibiendo y a veces éstos centros no están buscando la integración, sólo busca el lucro hacia esa organización, que han creado, con lo cual, no es ya un sólo organismo, el que debe de estar implicado, sino debe ser un implicación total, por parte de toda la sociedad y con toda la sociedad, incluyendo todos los recursos de las diferentes organizaciones, sindicales, empresariales, diferentes ONGS, para que entre todos integrarlos, pero lo que no podemos hacer es discriminarles, ni rechazarles, debido a su discapacidad.

Prioritariamente tienen que ser equipos y organizaciones multidisciplinarios y entre todos, empresarios, sindicatos, ONGS, Administraciones, integrar de la forma más natural a esos trabajadores, no pueden esos trabajadores ser discriminados, tienen que entrar en una empresa, igual que cualquier otro trabajador sin discapacidad y con adaptación al puesto de trabajo a desempeñar.

Pero muchas veces los propios organismos públicos por ejemplos las CEAS, cuando acude una persona con discapacidad se les deriva directamente a ciertos programas que ya están subvencionados por el estado; el propio estado deriva a los usuarios a que se acerquen directamente a esos centros especiales de empleo o a esos programas especiales de integración, a los que ya se les ha dado una subvención, para que se ocupe de ese colectivo, no se pueden hacer guetos dentro de los mismos sectores de producción, se tienen que hacerse cargo todos, no sólo los Centros Especiales de Empleo y los demás empresarios desvincularse de éste colectivo.

9. Los trabajadores de los CEE obtienen unas bonificaciones del 100% en Seguridad Social, así como subvenciones mensuales de 50% del SMI con independencia del contrato firmado, esto significa que la bajada de los costes laborales de personal signifique una competencia desleal, con respecto a otras empresas ordinarias en el mismo sector?

Ahora mismo nos encontramos con las diferentes modificaciones que ha habido legales, desde la reforma laboral hasta aquí, como es el contrato de emprendedores que ya hemos dicho anteriormente, sale más barato contratar a un emprendedor que a una persona con discapacidad, añadiendo la gran ventaja, que el emprendedor está en periodo de prácticas, durante un año y el empresario le puede despedir cuándo quiera y como quiera, con lo cual la competencia es totalmente desleal, puesto que están dando un montón de subvenciones a éste tipo de contratos, y con la nueva reforma laboral, lo que se está haciendo es que se está destruyendo empleo fijo y creando empleo precario, porque al empresario le es mucho más rentable, por ejemplo echar al padre, contratar a los tres hijos, por el mismo salario que le pagan al padre, puesto que entre subvenciones, reducción de cuota a la Seguridad Social, le sale por supuesto, mucho más barato y eso es un trampolín.

10. Como se ve desde los sindicatos la concentración existente en los CEE en sectores muy concretos de la actividad laboral y empresarial como son el sector de lavandería, limpieza y jardinería etc.

Los CEE, lo que están haciendo es crear guetos, como antes hemos mencionado, dentro de los mismos sectores de producción, como es el tema de las "Lavanderías", de la Fundación ONCE, donde la gran mayoría de los empleados son personas con discapacidad y los sindicatos no quieren eso, lo que demandan, es que dentro de las empresas ordinarias haya personas con discapacidad, totalmente adaptados e integrados totalmente en la propia empresa. Sin embargo, lo que está sucediendo, que los salarios para estos sectores, tanto de jardinería, como de lavandería y limpieza son muy bajos y enlazando con lo anterior, aquellos sectores que tienen las empresas en esas áreas de producción, cuando se va a negociar un convenio, ven que los costes salariales están por debajo de otros sectores de la producción.

ENTREVISTA REALIZADA AL INGENIERO JEFE DE PRODUCCIÓN DE UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1.- Desde los CEE, de una forma genérica, en qué medida se están implicando en la integración de las personas con discapacidad.

Es una parte fundamental de la integración de las personas con discapacidad, ya que se les da la oportunidad de incorporarse al mundo laboral y de esa forma tener una cierta independencia económica y social.

2.- Más concretamente, en relación al empleo con apoyo en los CEE, cree que se está haciendo hincapié en desarrollar las capacidades del trabajador con discapacidad a la hora de realizar el trabajo diario en la empresa compatibilizándolas con la integración social del mismo.

Si, desde este tipo de empresas se realiza una labor, además de enseñanza y adaptación de los puesto de trabajo, de incorporación en la sociedad, además de integración en el grupo de trabajo y de relación interpersonal entre los propios trabajadores.

3.- Como se valora desde los CEE el papel de los responsables de los mismos en cuanto a la potenciación de las habilidades de los trabajadores con discapacidad a la hora de desarrollar sus funciones.

Se valora positivamente el gran grado de implicación que se tiene a la hora de intentar mejorar las habilidades en el trabajo.

4.- Cree que hay una implicación real del empleador en los CEE para el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador discapacitado mantenga su empleo y para que el resto de los trabajadores acepten tener un compañero con una discapacidad diferente a la suya que pueda suponer un menor rendimiento con una remuneración similar.

Sí, siempre se procura que la gente no se fije en las diferentes discapacidades, sino en el potencial que tiene cada individuo, procurando que cada trabajador saque el máximo partido a su capacidad.

5.- Estima que los CEE deben independizarse cada vez más a nivel económico de las Administraciones Públicas en relación a bonificaciones y subvenciones directas a la contratación del trabajador y utilizar únicamente recursos económicos para eliminar barreras arquitectónicas, implantación de nuevas tecnologías, prestando apoyo técnico y metodológico, o es necesaria la discriminación positiva para compensar una posible disminución en el rendimiento debido a la discapacidad que presente el trabajador.?

Deberían independizarse más, ya que se debería poder sacar un rendimiento óptimo con los trabajadores con discapacidad, aunque sería un proceso largo y complicado.

6.- Desde los CEE, se pone más énfasis en la obtención de un beneficio económico o en la obtención de un beneficio social?

En ambos se pone énfasis, aunque es cierto que si no hay beneficio económico no es viable el CEE.

7.- Los trabajadores de los CEE obtienen unas bonificaciones del 100 % en Seguridad Social, así como subvenciones mensuales de 50 % del SMI, con independencia del contrato firmado, esto significa que la bajada de los costes laborales de personal signifique una competencia desleal con respecto a otras empresas ordinarias en el mismo sector?

Dependiendo de la persona se podría considerar competencia desleal, pero hay que tener en cuenta que por ahora es la única manera de que ciertas personas con discapacidad se incorporen al mundo laboral.

8.- Como se ve desde los CEE la concentración existente en los mismos en sectores muy concretos de la actividad laboral y empresarial como son el sector de lavandería, limpieza, jardinería etc.

Es preocupante que en los sectores en los que deban trabajar los CEE, sean los sectores con un nivel más bajo de interés en el mundo laboral, siendo lo ideal, que estuvieran implantados en un abanico más amplio de sectores.

9.- Como ve los CEE, como punto de tránsito a la empresa ordinaria normalizada o como punto final en el desarrollo laboral del trabajador discapacitado equiparándola con la empresa ordinaria.

En la actualidad, como puntos finales, ya que no se aprecia un tránsito entre CEE y empresas ordinarias, y si ocurre es en contadas ocasiones.

ENTREVISTA REALIZADA A LA GERENTE TERRITORIAL DE ASUNTOS SOCIALES SOBRE. INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

1.- Desde la administración, de una forma genérica, ¿en que medida se está implicando en la integración de las personas con discapacidad en la empresa normalizada u ordinaria?

La administración está implicada, en la integración de las personas con discapacidad en la empresa normalizada u ordinaria, a través de la legislación específica que se viene promulgando desde el año 1983 y donde se vienen contemplando entre otros: el contrato indefinido para las personas con discapacidad (**Ley 27/09 y R.D.L 20/12**); contrato para la formación de trabajadores con discapacidad (ley 3/12); contrato en prácticas para personas con discapacidad (**R.D.L.G 1/1995 y R.D. 488/98**); contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad (Ley 43/06, disposición adicional 1ª), etc.

El último , **El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tiene entre sus objetivos el fomento de la inclusión en el mercado de trabajo de los colectivos más desfavorecidos, entre los que se encuentra el de las personas con discapacidad.

La normativa conlleva además, el establecimiento de incentivos y fórmulas de contratación, tales como subvenciones por contrato de trabajo, bonificaciones de cuotas empresariales a la seguridad social, etc.

La Junta de Castilla y León ha venido estableciendo Planes Regionales que contemplan estrategias y medidas para la integración de la persona con discapacidad, promoviendo de forma continuada y progresiva las modalidades de empleo protegido (centros especiales de empleo y empleo con apoyo, transición a la empresa ordinaria), autoempleo y empleo ordinario.

Actualmente se cuenta, en la Junta de Castilla y León, con 185 centros especiales de empleo, que dan ocupación a 5000 personas, la inmensa mayoría, más de 3500, con discapacidad y en lo que va de año, no sólo no se ha destruido empleo sino que se han creado 202 empleos más, para personas con discapacidad.

La "**LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**" de la Junta de Castilla y León aprobada en fecha 8/05/2013, que sitúa a Castilla y León como la Primera comunidad

autónoma que cuenta con una norma "integral" y que incluye los preceptos y principios de la Convención Internacional de personas con discapacidad de la ONU, recoge la elaboración de un programa integral de empleo, que contemple el acceso al empleo principalmente ordinario y , también al protegido, con especial atención a la orientación, intermediación y apoyo para el autoempleo y desarrollo de proyectos empresariales.

Junto a esto, se prevén planes de igualdad para las personas con discapacidad en las empresas, estableciendo medidas de fomento especialmente dirigidas a pequeñas y medianas empresas, así como la orientación, formación y apoyo para el empleo.

2.- Más concretamente, en relación al empleo con apoyo en la empresa ordinaria, ¿cree que se está haciendo hincapié, por parte de la administración, en una prospección del mercado laboral para una adecuada integración del trabajador con discapacidad a la hora de compatibilizar lugar de trabajo y candidato al puesto de trabajo?

Empleo con Apoyo, es el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa". (Verdugo y Jordán de Urríes, 2001)

Una de las funciones inherentes al empleo con apoyo, es la prospección del mercado laboral, que se viene realizando habitualmente, a través de los centros especiales de empleo, entre otros, que se ocupan de la transición de la persona discapacitada a la empresa ordinaria, por medio de "**LOS ENCLAVES LABORALES**", que es una medida integradora, que permite conocer a las empresas, las capacidades y posibilidades de los trabajadores con discapacidad, facilitando la incorporación a su plantilla, determinando en su caso la aplicación de una serie de ayudas. Vienen contemplados en el **Real Decreto 290/2004, de 20 de Febrero (Refundido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013).**

CARACTERÍSTICAS DE LOS ENCLAVES LABORALES

Se dirigen a promover el empleo, preferentemente de las personas con discapacidad que por el grado o la índole de su discapacidad presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo.

Se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerzan el régimen jurídico general de la subcontratación.

Suponen una medida de utilidad para facilitar la transición desde el empleo protegido en el centro especial de empleo al empleo ordinario.

Permiten al trabajador con discapacidad completar y mejorar su experiencia profesional con tareas y en un entorno propio del mercado ordinario de trabajo.

Con Los programas de itinerario hacia el empleo que vienen realizando las entidades que trabajan con personas con discapacidad (suelen ser programas anuales subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo, en los cuales se contempla la figura del entrenador laboral)

PROGRAMAS DE ITINERARIOS DE EMPLEO

Tienen como objetivo, mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, mediante un conjunto de apoyos que potencien las habilidades laborales de las personas con discapacidad, a través de :

- Acciones de orientación y asesoramiento laboral.
- Acompañamiento hacia el empleo.
- Prácticas en centros especiales de empleo y empresas ordinarias.
- Generar la estabilidad en el puesto de trabajo de la persona con discapacidad empleada.
- Realizar acciones de asesoramiento, información y orientación a los posibles empleadores.
- Contactar con empresas y/o empleadores, con un afán prospectivo, que permita calibrar su disposición hacia el empleo de las personas con discapacidad.

3.-Desde la administración, se está llevando a cabo un asesoramiento y estimulación a las empresas para que contraten a trabajadores con discapacidad, informando de las ventajas fiscales y laborales, así como de la acción social que esto conlleva.

Desde los ámbitos competentes de la Administración y desde la entrada en vigor en el año 1982, de la **Ley 13 de Integración Social de las Personas con Discapacidad**, , (derogada , por el **Real Decreto 1/2013 de 29 de noviembre**), se ha venido prestando información y asesoramiento a la empresa privada.

Actualmente, el Ministerio de Economía y Seguridad Social dispone de una guía laboral con las modalidades de contrato de trabajo en incentivos.

Desde los Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad, se ha prestado y SE PRESTA información y asesoramiento tanto a la empresa privada como a la persona con discapacidad.

Desde La Administración de la Junta de Castilla y León , se lleva a cabo la estimulación y asesoramiento a la empresa, tal y como se contempla en los Planes Regionales referidos a la Discapacidad:

- Con programas de fomento a los itinerarios de Empleo.
- Con Contratación de empleo ordinario.
- Con formulas de autoempleo (incrementando las ayudas a la inversión).
- Con itinerarios de empleo (centros especiales de empleo, empleo con apoyo, transito al empleo ordinario a través de los enclaves laborales).
- Ayudas a las corporaciones locales para la contratación en el medio rural de personas con discapacidad.
- Complementos en las líneas de ayudas para afrontar la doble discriminación que sufren las mujeres discapacitadas y los discapacitados mayores de 45 años, etc.

Dentro de las actuaciones que contemplan los planes estratégicos, subrayamos entre otros, los de:

- Sensibilizar a los empresarios y a los servicios de intermediación, sobre medidas de accesibilidad.
- Mantener y en su caso aumentar y flexibilizar las ayudas para accesibilidad en los puestos de trabajo.
- Generalizar la realización de programas individualizados de adaptación a los puestos de trabajo a las personas con discapacidad que lo requieran.

Igualmente desde la Junta de Castilla y León, se va dando cada día más protagonismo a las entidades de personas con discapacidad, que se están involucrando progresivamente en el empleo con apoyo, en los centros especiales de empleo y en programas de formación e itinerarios de empleo que tienen incidencia en la empresa ordinaria, siendo pues estas entidades, igualmente, un punto de información sobre el empleo.

4.- Cómo se valora el papel de los entrenadores laborales en las empresas ordinarias en cuanto a la mejora en las habilidades de los trabajadores con discapacidad?

Teniendo en cuenta que las funciones del empleador laboral en su origen, se definieron, precisamente, para que tuvieran un papel relevante y de ascendencia en la empresa, hemos de decir que la valoración es altamente positiva PORQUE los preparadores laborales tienen que actuar de enlace entre una serie de agentes, incluidos los demandantes de empleo, los empresarios y/o empleadores.

Los entrenadores laborales o preparadores laborales tienen una función del profesional que apoya al demandante de empleo desde el principio hasta que trabaja independientemente en el mercado laboral abierto.

El entrenador laboral tiene una función cualitativa e intermediadora entre la persona discapacitada, a la que entrena en habilidades laborales en base a los perfiles laborales y la empresa, donde puede intervenir en aspectos como la prospección laboral.

5.- ¿Cree que hay una implicación real de la administración en la empresa ordinaria para desarrollar los apoyos necesarios, buscando que el trabajador con discapacidad mantenga su empleo, y para que el resto de los trabajadores acepten la diversidad que supone tener un compañero con discapacidad?

La implicación de la Administración se hace patente principalmente, a través de subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos, a través de medidas de fomento al empleo, con intervenciones de asesoramiento por parte de profesionales del ámbito de los servicios sociales específicos y con medidas de acompañamiento al empleo.

No hay que olvidar que el empleo en empresa ordinaria es un proceso y siempre un proceso continuado, que se realiza a través de los enclaves laborales o requiere periodos previos de formación o de prácticas en empresas y que todas las medidas son impulsadas, subsidiadas técnicamente y subvencionadas por la Administración, en primer término.

En los planes estratégicos de la Junta de Castilla y León, dentro del programa de fomento a la contratación, se contempla el tránsito a la empresa ordinaria a través de los enclaves laborales y se concretan objetivos tales como:

- Facilitar las relaciones entre los trabajadores del enclave laboral y los de las empresas ordinarias.
- Difundir el empleo con apoyo entre los posibles contratadores, dando a conocer sus posibilidades.
- Fomentar la utilización del empleo con apoyo en distintos tipos de discapacidad para distintos tipos de trabajo.
- Establecer formulas de financiación que posibiliten el empleo con apoyo, tanto en las nuevas inserciones como en el mantenimiento y mejora de los puestos de trabajo, y el apoyo continuo a los trabajadores, etc.

6.- En relación a los Centros Especiales de Empleo desde la administración ¿se aprecia que son la vía más directa y eficaz para que el trabajador con discapacidad pueda dar el paso a integrarse en la empresa ordinaria, previo paso por estos Centros?

Los centros de empleo, son hoy y han sido, desde que nacieron en 1985, una de las vías más directas y eficaz para que el trabajador con discapacidad pueda dar el paso a integrarse en la empresa ordinaria, principalmente porque nacieron como empresas promovidas por las asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares y con un objetivo clave, la integración laboral.

Hoy hablar de CEE, es hablar de multiplicidad de características de gestión, porque es un sector que está en continua adaptación con el entorno y es el más eficaz porque en él tienen cabida la mayoría de personas con discapacidad, dado que en el CEE no se establecen limitaciones ni de sector ni de actividad, ni de tamaño. Así, existen de muy diferentes tamaños (desde un trabajador, a más de mil), desarrollan muy diversas actividades y, si bien nacieron ligados a la subcontratación industrial, han ido

abriéndose a nuevos mercados que les han llevado tanto a la producción de bienes como a la cada vez más presente prestación de servicios, tanto en sectores tradicionales como punteros(son líderes en el sector de la lavandería industrial).

La Administración de la Junta de Castilla y León, potencia constantemente, tal y como define en sus Planes Regionales Estratégicos, no sólo los centros especiales de empleo, sino iniciativas mucho más prometedoras, como son la creación de redes de centros especiales de empleo que faciliten la comercialización y distribución de sus productos y servicios.

Igualmente prevee medidas de compensación por posible pérdida de productividad a la hora de favorecer el tránsito de los trabajadores con discapacidad de los centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

7.- Siguiendo con los Centros Especiales de Empleo, ¿estima que deben independizarse cada vez más a nivel económico de las Administraciones Públicas en relación a bonificaciones y subvenciones directas al trabajador, utilizando únicamente recursos económicos para eliminar barreras arquitectónicas, implantación de nuevas tecnologías, prestando apoyo técnico y metodológico?

No se puede dar una respuesta simplificada, porque la independencia económica puede conllevar, generalmente la independencia o autonomía de actuación de otros aspectos claves del marco del centro especial de empleo y esto podría suponer no estar, en cierta medida, al tanto de las nuevas necesidades de la persona con discapacidad.

Lo razonable es, que la Administración vaya independizando los cometidos laborales ya suficientemente establecidas y abriendo nuevos campos de intervención en pro de una mayor integración de la persona con discapacidad, procurando, que la intervención se haga cada vez más transversal, para contribuir a una mejor y mayor autonomía de actuación.

8.- ¿Cómo se ve desde la administración el hecho de que los Centros Especiales de Empleo pongan, en algunos casos, mayor énfasis en la obtención de un beneficio económico que en la obtención de un beneficio social?

Es un hecho real que los centros especiales de empleo se han hecho con el tiempo más competitivos y en esa medida, pueden mostrar mayor interés en el beneficio económico,

motivo sobrado, para que la Administración siga manteniendo las **medidas de apoyo** en los centros especiales de empleo y no pierdan, en aras de otros intereses, su filosofía original.

9.- Los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo obtienen unas bonificaciones del 100% en las cuotas de la Seguridad Social, así como unas subvenciones mensuales del 50% del SMI, con independencia del contrato firmado, ¿esto significa que la bajada de los costes laborales de personal signifique una competencia desleal con respecto a otras empresas ordinarias en el mismo sector?

Bajo ningún concepto se puede hablar de competencia desleal, primero porque cualquier persona física o jurídica puede constituir un centro especial de empleo y segundo porque las ventajas o incentivos de que se benefician los centros especiales de empleo no son graciabiles, sino que dan respuesta y solución el difícil reto de la integración laboral de la persona con discapacidad, ámbito donde la discriminación aún está presente. Tanto es así que la antes mencionada ley castellana de Igualdad de Oportunidades, una de las medidas que contempla tiene que ver con actividades de sensibilización e información dirigidas a la transformación cultural del conjunto de la sociedad castellano leonesa en clave de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

ENTREVISTA REALIZADA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL.

Entrevista realizada a una persona con una Discapacidad reconocida del 33%.

Tras el reconocimiento de la discapacidad, ha trabajado tanto en empresas normalizadas como en un centro especial de empleo.

1.- ¿Con una discapacidad reconocida, le ha costado encontrar un puesto de trabajo y cree que la inserción laboral de las personas con discapacidad es factible?

En mi caso personal, al tener estudios superiores, no he tenido mucha dificultad en encontrar trabajo, pero lo cierto es, que desde el momento en que me reconocieron la discapacidad, he pasado por unos doce trabajos distintos, casi todos ellos en empresas normales y una vez, en un centro especial de empleo donde estuve cuatro años.

Por motivo de mi discapacidad, una vez que conozco el trabajo me implico ampliamente en él, esto hace que, con el tiempo, unas veces más rápidamente que otras, el estrés se me agudice, produciéndome ansiedad y depresión, que me obligan a dejar el trabajo, para buscar otro, y así sucesivamente, por lo tanto puedo decir que la inserción laboral de la persona con discapacidad, sí que es factible, aunque implica limitaciones.

2.- Respecto a su experiencia laboral en empresas normalizadas, ¿Qué impresiones ha sacado?

Las empresas normalizadas en estos tiempos de crisis, al presentar tu curriculum, sí que te tienen en consideración, si te ajustas a sus necesidades y más aún teniendo el aliciente de las bonificaciones a la Seguridad Social y las subvenciones que tienen.

Respecto a la hora de desempeñar el trabajo, únicamente tienen en cuenta la productividad y la exigencia es igual, que para cualquier otro trabajador sin discapacidad, por lo que dependiendo de la clase de discapacidad que tengas, puedes asumir unas u otras competencias.

3.- En cuanto a los centros especiales de empleo ¿Cuál ha sido su experiencia laboral?

El trabajo en un centro especial de empleo es un tanto peculiar, porque se entremezclan distintas discapacidades, tanto psíquicas como físicas o sensoriales, en muchos casos desarrollando un mismo trabajo, por lo que la productividad depende mucho de la discapacidad que se tenga, lo único es que todo trabajador recibe la misma remuneración a final de mes, independientemente de lo que ha producido para la empresa, cosa que puede considerarse un tanto injusta y produce una cierta falta de interés por el trabajo, al no reconocerse el mayor grado de implicación y desarrollo.

4.- En cuanto a los procesos de selección, a efectos de contratación, ¿se puede hacer alguna distinción entre la empresa normalizada y el centro especial de empleo?

Sí, porque hay una mayor exigencia de resultados en la empresa normalizada, por tanto el proceso de selección es más minucioso y aunque sí es cierto, como he dicho antes que como hay grandes bonificaciones y subvenciones, la empresa lo que quiere es que estés capacitado para el puesto que han ofertado, por lo que el plano económico, en lo que en mi experiencia, puedo apreciar, no es lo más importante, pero, a igualdad de conocimiento, sí que se tiene una cierta ventaja, a la hora de acceder al trabajo.

Los centros especiales de empleo al tener que contratar a un mínimo de un 70 % de su personal con discapacidad, tienen algo menos de exigencia a la hora de realizar el contrato, luego sí que hay un periodo más largo de formación, al puesto de trabajo que se va a desempeñar.

5.- ¿Existe poca o mucha oferta laboral en cuanto a diversidad de trabajos en los Centros Especiales de Empleo?

En cuanto a lo que yo conozco, hay muy poca oferta laboral en Centros Especiales de Empleo, tanto en número de oferta laboral, como en los trabajos que se realizan, ya que están principalmente concentrados en el sector de las lavanderías industriales, jardinería, limpieza, teleoperadores y poco más.

6.- En cuanto a atención a la formación y ayudas sociales, ¿Dónde es mayor, en los Centros Especiales de Empleo o en las empresas normalizadas?

Bajo mi experiencia, al haber estado en los dos sitios, puedo decir que en el Centro Especial de Empleo, en el que trabajé, se prestaba gran atención a la formación y existían numerosas ayudas sociales.

De hecho, cada poco tiempo teníamos cursos de formación, realizados, tanto dentro de la empresa como en centros concertados.

Respecto a las ayudas sociales, las teníamos para adquisición de gafas, ayuda a la vivienda, etc.

En las empresas normalizadas en las que he desarrollado mi trabajo, apenas he realizado cursos de formación, por no decir que no he realizado ninguno, en cuanto a ayudas sociales tampoco he obtenido ninguna.

ANEXO N° 2

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

MODALIDADES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad parten de realidades, de situaciones personales, familiares y sociales diferentes, por ello existen distintas modalidades de empleo que permiten adecuar la actividad laboral u ocupacional a las características personales de cada uno, incorporándole al sistema productivo.

Estas modalidades de empleo son las siguientes:

1) EMPLEO CON APOYO

Este modelo de empleo tiene como finalidad la integración laboral de personas con discapacidad en un entorno laboral ordinario. Se basa en la intervención de un profesional especializados en el desarrollo de estrategias específicas en el puesto de trabajo.

Está formado por tres elementos fundamentales entre los que se establecen distintas relaciones:

- El preparador laboral: Es la persona encargada de la preparación, apoyo y seguimiento del trabajador en el desempeño del trabajo.
- El trabajador apoyado: Es la persona a la que el preparador laboral apoya a iniciarse y mantenerse en un puesto de trabajo ordinario.
- Entidad empleadora: Es la que proporciona el trabajo, estableciendo una relación laboral con el trabajador y permitiendo la actividad del preparador laboral.

¿Qué objetivos persigue?

- Conseguir un empleo ordinario real y remunerado.
- Formar en las tareas propias del puesto en el lugar donde se desarrolla el trabajo.
- Integrar en el trabajo, y por tanto, en la sociedad a personas con deficiencias severas, normalizando su actividad.
- Mantener al trabajador en el puesto de trabajo mediante un seguimiento sistemático de su actividad laboral.

¿Qué modalidades existen de empleo apoyado?

- Enclaves laborales: Resultan de la colaboración entre el preparador laboral y un grupo de personas con discapacidad que trabajan conjuntamente para una empresa.
- Brigadas móviles: Realizan su labor fuera de los ámbitos ordinarios de trabajo, o en horarios especiales, y se componen de un preparador laboral y 4 ó 5 personas con discapacidad.
- Trabajador con apoyo individual: Se desarrolla en un marco normalizado, sitúa la figura del preparador laboral junto a una persona con discapacidad hasta conseguir su integración laboral.

2) EMPLEO PROTEGIDO

Tiene por objetivo proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales y a ser posible que el mismo sea de carácter estable. Procura poner en marcha proyectos generadores de empleo y de carácter innovador.

El empleo protegido se realiza a través de dos modalidades:

- Centros Ocupacionales .
- Centros especiales de empleo

Empleo Protegido , es aquél que está amparada por subvenciones o regulaciones especiales para compensar la menor productividad de los trabajadores afectados, los costes accesorios de su empleo o los costes de establecimiento o mantenimiento del empleo. El empleo protegido supone, por tanto, un apoyo permanente que permite a trabajadores con especiales dificultades de empleabilidad acceder y mantenerse en el mercado laboral, y que va más allá de la concesión de una ayuda a la contratación inicial.

Se entiende por Enclave Laboral, el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo (CEE) para la realización de obras o servicios que guarden una relación directa con la actividad principal de aquella 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.

Es una fórmula de relación comercial entre empresa ordinaria y el Centro Especial de Empleo.

Es un instrumento para la creación de empleo para personas con discapacidad y su posible incorporación al mercado abierto. (Real Decreto 290/2004 de 20 de Febrero, refundido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013).

El objetivo principal del enclave laboral es que las personas con discapacidad puedan disfrutar de todos los derechos constitucionales como el resto de los ciudadanos.

Se pretende por tanto:

- Favorecer el paso de las personas con discapacidad desde los Centros Especiales de Empleo al mercado ordinario de trabajo de manera estable.
- Que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.
- Facilitar a las empresas con más de 50 empleados el cumplimiento de su obligación de reservar el 2% de trabajadores con discapacidad. (Real Decreto 290/2004 de 20 de Febrero, refundido en la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013).

Centro Especial de Empleo (CEE): Un CEE es una empresa que cuenta en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad. Su objetivo principal es realizar un trabajo productivo.

El CEE no podrá tener como actividad exclusiva la derivada de uno o más Enclaves determinados.

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido, derogada por R.D Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centro especiales de empleo.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de Julio, por la que se regula la relación laboral de carácter especial de personas con discapacidad que trabajen en los centros especiales de empleo.
- 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.