

EL EMPLEO Y LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.



Universidad de Valladolid
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

AUTORA: Inmaculada García Villasur

TUTORA: Inmaculada Mínguez Lara

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. LA DISCAPACIDAD.....	5
3. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	8
3.1. TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO.....	11
3.2. DIFERENCIAS SEGÚN SEXO.....	13
3.3. DIFERENCIAS SEGÚN EDAD.....	14
3.4. NIVEL DE OCUPACIÓN.....	14
4. INICIATIVAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	16
4.1. EMPLEO ORDINARIO.....	16
4.1.1. La cuota de reserva de puestos de trabajo.....	16
4.1.2. Servicios de empleo con apoyo.....	17
4.2. EMPLEO PROTEGIDO.....	18
4.2.1. Centros especiales de empleo.....	18
4.2.2. Enclaves laborales.....	19
5. AYUDAS DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	21
5.1. AYUDAS PARA LOS DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA ORDINARIO.....	21
5.1.1. Contratación por cuenta ajena.....	21
Contrato indefinido.....	21
Contrato temporal de fomento de empleo.....	22
Contrato para la formación y el aprendizaje.....	23
Contrato en prácticas.....	24
Contrato de interinidad.....	25
5.1.2. Empleo por cuenta propia.....	25
Programas de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad.....	25
Bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social.....	25
5.1.3. Empleo con apoyo.....	26

5.2.	AYUDAS PARA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO.....	27
5.2.1.	Centros especiales de empleo.....	27
5.2.2.	Enclaves laborales.....	29
6.	PENSIONES Y PRESTACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	31
6.1.	JUBILACIÓN ANTICIPADA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.....	31
6.2.	PENSION NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ.....	32
6.3.	PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	35
7.	CONCLUSIONES.....	39
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	41

1. INTRODUCCIÓN.

El empleo es un elemento básico para conseguir la igualdad de oportunidades entre las personas, contribuyendo a la participación de las mismas en la vida económica, social y cultural. Uno de los colectivos con mayores niveles de desempleo es el de las personas con discapacidad, quienes encuentran continuamente barreras de acceso al mercado de trabajo.

Esta situación se ha agravado en los últimos años debido a la crisis económica, de ahí la importancia de estudiar y analizar el empleo y la situación de las personas con discapacidad en nuestro país.

Conseguir la plena integración de este colectivo (en todos los ámbitos) es uno de los objetivos a cumplir por parte de toda la sociedad, y en especial de los poderes públicos, quienes tendrán que llevar a cabo las políticas necesarias para conseguirlo.

En este caso, las políticas de empleo de los trabajadores con discapacidad tienen como objetivo principal la inserción de los mismos en el sistema ordinario de trabajo o su incorporación, si esto no es posible, a través del llamado empleo protegido. La fijación de un sistema de intermediación laboral o la regulación en las políticas activas de empleo de medidas de acción positiva como, la reserva de puestos o la existencia de subvenciones o bonificaciones, son algunas de las medidas llevadas a cabo para conseguir dicho propósito.

El objetivo de este trabajo es conocer la situación laboral de los discapacitados y su evolución en los últimos años, analizando la normativa vigente.

A lo largo del trabajo se examinará de manera detallada cual es la situación de las personas con discapacidad en España. Así mismo, se estudiarán las distintas formas que el colectivo discapacitado tiene para acceder al mercado laboral, analizando cada una de ellas.

Por otro lado, el Gobierno ofrece ayudas, subvenciones y bonificaciones para aquellas empresas que contraten discapacitados. Por tanto, lo que veremos serán cada una de esas ayudas tanto para el sistema ordinario como para el protegido, en el año 2016.

Por último, se hablará de alguna de las pensiones y prestaciones económicas con las que cuentan los discapacitados en España según la normativa vigente.

La justificación del mismo se encuentra en la idea de examinar el empleo de este colectivo a través del estudio de las diferentes iniciativas que los poderes públicos llevan a cabo para fomentar el empleo de los discapacitados.

El Trabajo Fin de Grado se ajusta perfectamente a las competencias específicas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos relativas a la economía y el mercado laboral.

2. LA DISCAPACIDAD.

Antes de analizar la situación y el empleo de las personas discapacitadas tenemos que conocer lo que realmente se entiende por “discapacidad” diferenciando los distintos tipos que existen y a que sujetos nos referimos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1980 propuso ir más allá del propio proceso de la enfermedad y diferenció las distintas consecuencias que esta podía tener en la persona afectada.

De esta manera diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía¹:

- Deficiencia es *“la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”*.
- La discapacidad es *“toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”*.
- Una minusvalía es *“una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso”*.

En 2001, la OMS aprueba una nueva clasificación² en la que se habla de:

- Funcionamiento. *“Término que se utiliza para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano”*.
- Discapacidad. *“Término que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano”*.
- Salud. Es el elemento clave que relaciona los dos términos anteriores.

La discapacidad es por tanto en la CIF un concepto global que abarca las deficiencias de función y estructura (antes deficiencias), limitaciones en la

¹ Estas definiciones se contemplan en la Clasificación Internacional de Definiciones, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) publicada por la OMS, para ensayo, en 1980.

² Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud” (CIF)

actividad (antes discapacidades) o restricciones en la participación (antes minusvalía).

Además, según la enfermedad podemos distinguir entre cuatro tipos de discapacidad:

- Discapacidad física.
Afecta a las extremidades y/o al aparato locomotor. Puede producirse debido a malformaciones físicas o por fallos en el sistema nervioso, ocasionando parálisis de extremidades.
- Discapacidad intelectual.
Se trata de limitaciones en el funcionamiento intelectual de las personas. Los expertos dicen que existe discapacidad mental cuando el coeficiente intelectual está por debajo de 70.
- Discapacidad psíquica.
La discapacidad psíquica afecta al comportamiento adaptativo, a áreas como la comunicación o las habilidades sociales. Alguno de los trastornos son la esquizofrenia o la depresión.
- Discapacidad sensorial.
En este caso se encuentran los trastornos relacionados con la vista, el oído y el lenguaje.

Hay que señalar que ninguno de los tipos de discapacidad es excluyentes entre sí.

Por tanto se consideraran personas con discapacidad *“aquellas que presenten deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”*³.

Además, serán personas con discapacidad, *“aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de*

³ Artículo 4.1 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.

incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.”⁴

El reconocimiento del grado de discapacidad deberá realizarse según lo establecido reglamentariamente.

⁴ Artículo 4.2 del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

3. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Como ya he señalado anteriormente las personas con discapacidad son uno de los grupos más vulnerables, que continuamente se encuentran en condiciones de exclusión social.

A finales de 2014, tenían la consideración de personas con discapacidad 2.813.592 ciudadanos españoles (6,02% del total de la población), de los cuales 1.403.282 eran hombres y 1.410.310 eran mujeres.⁵

Centrándome en el aspecto laboral, estudiaré la situación de este colectivo en el mercado de trabajo en el año 2014, analizando datos como la tasa de actividad, la de paro o las diferencias que existen según la edad.

Para conocer mejor esta situación hay que señalar algunas de las características de la población activa con discapacidad.

En 2014 eran 1.335.100 los discapacitados que se encontraban entre los 16 y los 64 años, es decir, un 4,4% del total de la población en edad de trabajar⁶.

Tal y como se puede ver en la tabla nº1, el total de activos con discapacidad contaba en 2014 con un porcentaje más alto de hombres, mayor peso del grupo de edad de 45 a 64 años y más bajo de personas con estudios superiores que los activos no discapacitados, lo que podemos considerar como una de las causas de la diferencia que existe entre la situación laboral de ambos.

⁵ IMSERSO. Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad. Año 2014.

⁶ Nota de prensa "El empleo de las personas con Discapacidad" publicada por el INE el 21 de diciembre de 2015.

Tabla n°1. Activos de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2014. Valores absolutos en miles

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	22.813,6	100,0	22.306,9	100,0	506,7	100,0
SEXO						
Hombres	12.276,6	53,8	11.987,8	53,7	288,7	57,0
Mujeres	10.537,1	46,2	10.319,1	46,3	218,0	43,0
GRUPOS DE EDAD						
16-24	1.587,0	7,0	1.565,0	7,0	22,0	4,3
25-44	12.373,8	54,2	12.170,9	54,6	202,9	40,0
45-64	8.852,8	38,8	8.571,0	38,4	281,8	55,6
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	86,5	0,4	80,1	0,4	6,4	1,3
Primaria	2.033,5	8,9	1.952,6	8,8	80,9	16,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	12.201,7	53,5	11.905,6	53,4	296,2	58,5
Superiores	8.491,9	37,2	8.368,6	37,5	123,2	24,3

Fuente: Nota de prensa del INE "El empleo de las personas con discapacidad". Año 2014.

En cuanto a la población ocupada, presenta unas características similares a las de los activos en cuanto a sexo, edad y nivel educativo.

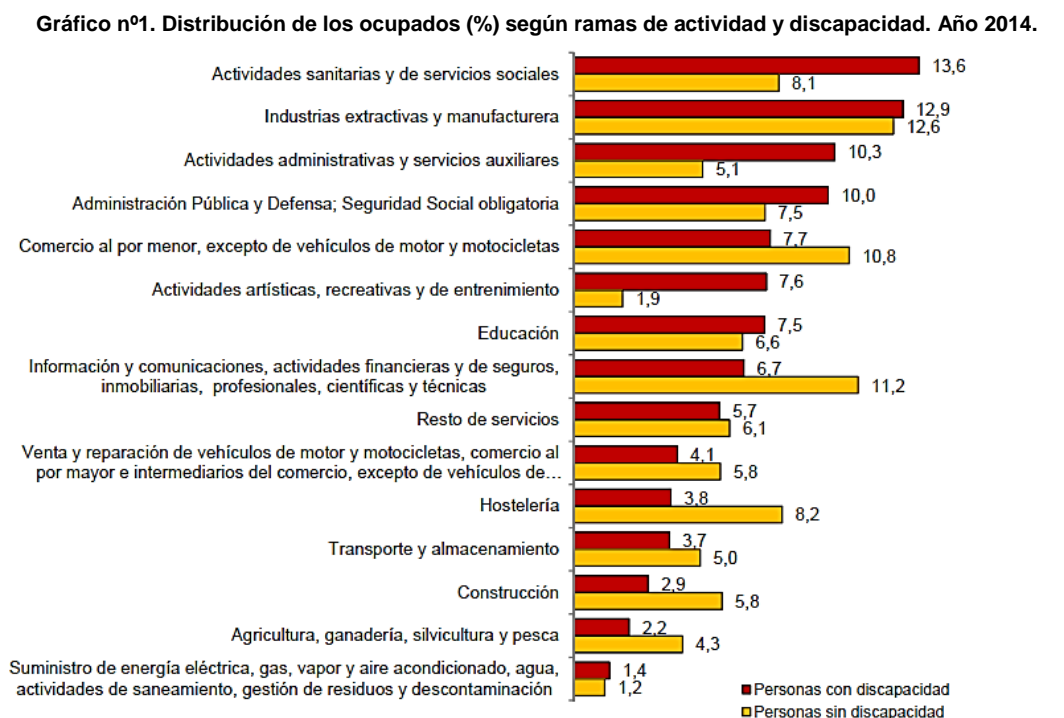
Además, respecto a la duración de los contratos se puede decir que no hay mucha diferencia entre discapacitados y no discapacitados, como se puede ver en la tabla n°2.

Tabla n°2. Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2014. Valores absolutos en miles.

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	17.210,6	100,0	16.867,2	100,0	343,3	100,0
SEXO						
Hombres	9.363,8	54,4	9.167,0	54,3	196,7	57,3
Mujeres	7.846,8	45,6	7.700,2	45,7	146,6	42,7
GRUPOS DE EDAD						
16-24	738,7	4,3	731,5	4,3	7,1	2,1
25-44	9.458,8	55,0	9.330,9	55,3	127,9	37,2
45-64	7.013,1	40,7	6.804,7	40,3	208,4	60,7
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	39,2	0,2	34,4	0,2	4,9	1,4
Primaria	1.214,7	7,1	1.169,9	6,9	44,9	13,1
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	8.720,8	50,7	8.525,3	50,5	195,4	56,9
Superiores	7.235,8	42,0	7.137,7	42,3	98,2	28,6
DURACIÓN DEL CONTRATO						
- Menos de 6 meses	1.767,9	10,3	1.740,5	10,3	27,4	8,0
- De 6 meses a 1 año	947,2	5,5	929,7	5,5	17,5	5,1
- De 1 a 3 años	2.043,5	11,9	2.010,4	11,9	33,1	9,6
- Más de 3 años	12.451,9	72,4	12.186,6	72,3	265,3	77,3

Fuente: Nota de prensa del INE "El empleo de las personas con discapacidad". Año 2014.

Por otro lado, las ramas de actividad que cuentan con más representación de discapacitados son la de *actividades sanitarias y de servicios sociales* (13,6%), *industrias extractivas y manufactureras* (12,9%), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (10,3%) y en *Administración pública y defensa, Seguridad social obligatoria* (10%).



Fuente: Nota de prensa del INE "El empleo de las personas con discapacidad". Año 2014.

Respecto al paro de las personas discapacitadas, predomina un mayor porcentaje de hombres discapacitados, de personas de 25 a 44 años, y de discapacitados con niveles de estudio de secundaria y de programas de formación e inserción laboral.

Tabla n°3. Parados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2014. Valores absolutos en miles.

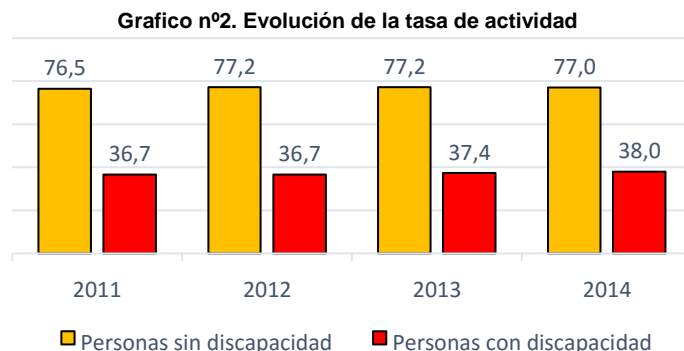
	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	5.603,1	100,0	5.439,7	100,0	163,4	100,0
SEXO						
Hombres	2.912,8	52,0	2.820,8	51,9	92,0	56,3
Mujeres	2.690,3	48,0	2.618,9	48,1	71,4	43,7
GRUPOS DE EDAD						
16-24	848,3	15,1	833,4	15,3	14,9	9,1
25-44	2.915,0	52,0	2.840,0	52,2	75,0	45,9
45-64	1.839,7	32,8	1.766,3	32,5	73,5	45,0
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	47,2	0,8	45,7	0,8	1,5	0,9
Primaria	818,8	14,6	782,8	14,4	36,0	22,0
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	3.481,0	62,1	3.380,2	62,1	100,7	61,7
Superiores	1.256,0	22,4	1.231,0	22,6	25,1	15,3

Fuente: Nota de prensa del INE “El empleo de las personas con discapacidad”. Año 2014.

3.1. TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO.

En el apartado anterior he analizado de manera simple las características más significativas de la población activa, ocupados y parados con discapacidad en nuestro país. A continuación analizo cada una de las tasas en distintos años para poder ver la evolución que se ha producido, comparándolas con las tasas de las personas sin discapacidad.

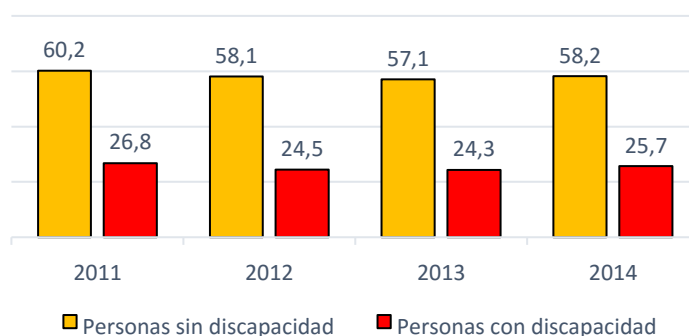
Desde 2009 la tasa de actividad de los discapacitados ha ido aumentando sutilmente, sin embargo, en 2014, tal y como se contempla en el gráfico n°2, la diferencia entre la tasa de actividad de los discapacitados y los no discapacitados era de 40 puntos porcentuales. En dicho año eran 506.700 los discapacitados activos, con una tasa de actividad del 38%.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la nota de prensa del INE “El empleo de las Personas con Discapacidad”. Año 2014.

Respecto a la tasa de empleo de la población discapacitada, en 2014 se contempla una tendencia análoga a la de la población sin discapacidad, ya que aumenta por primera vez desde 2009. Sin embargo, la diferencia entre ambas sigue siendo alta, tal y como se muestra en el gráfico nº3. Concretamente, en 2014 el número de discapacitados ocupados era del 343.300, con una tasa de empleo del 25,7%.

Gráfico nº3. Evolución de la tasa de empleo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la nota de prensa del INE “El empleo de las Personas con Discapacidad”. Año 2014.

Otro dato a tener en cuenta es la tasa de paro. En 2014 ambas, tanto la tasa de las personas con discapacidad como la tasa de las personas sin ella, disminuyó, sin embargo, lo hizo en mayor medida la de la población con discapacidad. Esto es algo positivo aunque la diferencia entre ellas seguía siendo alta. Concretamente en 2014 las personas con discapacidad en paro eran 163.400, siendo la tasa de paro de las mismas del 32,2%.

Gráfico nº4. Evolución de la tasa de paro.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la nota de prensa del INE “El empleo de las Personas con Discapacidad”. Año 2014.

3.2. DIFERENCIAS SEGÚN SEXO.

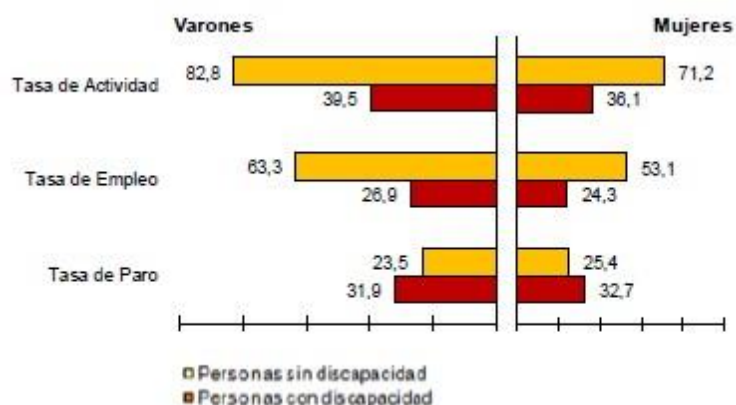
Lo primero que se aprecia, al igual que en los datos de la población en general, es la diferencia existente entre hombres y mujeres. En 2014 del total de discapacitados ocupados, el 57,3% eran hombres (correspondiente a 196.700) y el 42,7% restante eran mujeres (146.600).

En cuanto a la tasa de actividad, lo relevante es que, la diferencia entre la tasa de los hombres y la de las mujeres es menor en la población con discapacidad. Según los datos proporcionados por el INE, la tasa de actividad de los hombres discapacitados en 2014 fue de 39,5%, mientras que la de las mujeres discapacitadas fue del 36,1%.

La tasa de empleo, al igual que la anterior, nos muestra una menor diferencia entre hombres y mujeres dentro de la población discapacitada (2,6%) que la existente entre el resto de la población activa (10,2%).

Además, las mujeres con discapacidad siguen teniendo una tasa de paro superior a la de los hombres discapacitados, un 32,7% frente a un 31,9%.

Gráfico nº 5. Tasa de actividad, empleo y paro (%) por sexo. Año 2014.



Fuente: Nota de prensa del INE "El empleo de las Personas con Discapacidad".
Año 2014.

Desde 2013, la tasa de empleo y la de paro, han mejorado tanto para los hombres como para las mujeres discapacitadas. Además, el desempleo en esa fecha se redujo en mayor medida para la población discapacitada que para el resto.

3.3. DIFERENCIAS SEGÚN EDAD.

La edad es un factor importante a tener en cuenta en las diferencias existentes en el mercado de trabajo, ya que los datos varían mucho en función del grupo de edad.

Como en la mayoría de los casos, los jóvenes son quienes tienen una tasa de desempleo más alta, y el colectivo de mayor edad sufren una mayor inactividad, aunque no supera a la de los jóvenes.

Tabla nº4. Evolución de la actividad por grupos de edad (%).

Unidades: porcentajes	Personas sin discapacidad				Personas con discapacidad			
	2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014
Total (16 a 64 años)								
Tasa de actividad	76,5	77,2	77,2	77,0	36,7	36,7	37,4	38,0
Tasa de empleo	60,2	58,1	57,1	58,2	26,8	24,5	24,3	25,7
Tasa de paro	21,4	24,7	26	24,4	26,8	33,2	35	32,2
16 a 24 años								
Tasa de actividad	45,3	43,3	41,7	39,5	34,6	27,5	24,1	27,9
Tasa de empleo	24,4	20,5	18,6	18,5	14,6	9,2	6,7	9,0
Tasa de paro	46,0	52,7	55,3	53,3	57,8	66,5	72,1	67,6
25 a 44 años								
Tasa de actividad	89,5	90,1	90,4	90,5	50,9	50,7	51,7	51,4
Tasa de empleo	70,8	68,3	67,6	69,4	36,0	31,9	31,7	32,4
Tasa de paro	20,9	24,2	25,3	23,3	29,3	37,1	38,6	37,0
45 a 64 años								
Tasa de actividad	71,5	73,3	73,6	74,1	29,6	30,7	31,8	32,7
Tasa de empleo	59,9	59	58	58,8	23,3	22,3	22,4	24,2
Tasa de paro	16,3	19,5	21,2	20,6	21,1	27,2	29,7	26,1

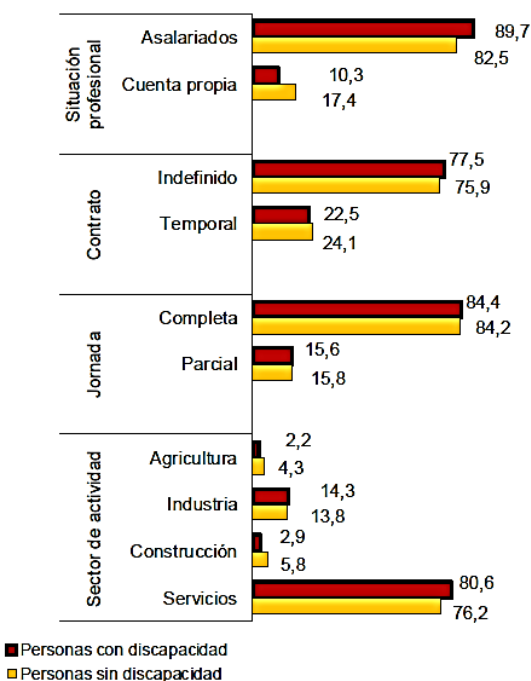
Fuente: Nota de prensa del INE "El empleo de las personas con discapacidad". Año 2014.

Lo que podemos ver sobre este tema es el aumento en 2014 de la actividad y el empleo de los jóvenes discapacitados, y la disminución de la tasa de paro de los mismos respecto a 2013. Esto mismo ocurre en el colectivo discapacitado de mayor edad como se puede observar en la tabla nº4.

3.4. CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN.

Del total de las personas discapacitadas, el 89,7% que trabajó en el año 2014 lo hizo como asalariado, y de ellos el 77,5% lo hizo con un contrato indefinido. Además, el 84,4% de los ocupados discapacitados trabajó a jornada completa, y la mayoría de ellos desempeñaba su trabajo en el sector servicios.

Gráfico nº6. Distribución según características de la ocupación (%). Año 2014.



Fuente: Nota de prensa del INE "El empleo de las personas con discapacidad". Año 2014.

Como se puede ver en el gráfico nº6, los datos según las características de ocupación de las personas con discapacidad no presentan grandes diferencias con los datos de las personas sin discapacidad, ya que el porcentaje entre unos y otros varía muy poco.

4. INICIATIVAS PARA FOMENTAR EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

4.1. EMPLEO ORDINARIO

Las personas con discapacidad tendrán el derecho de acceder, desempeñar y progresar en su trabajo al igual que el resto de trabajadores. Para ello los empresarios tendrán que tomar las medidas que sean necesarias para la adaptación del puesto y la accesibilidad de la empresa, siempre que dichas medidas no sean una carga excesiva para el empresario.

Dentro de este ámbito podemos señalar las siguientes medidas:

4.1.1. La cuota de reserva de puestos de trabajo.

Desde principio de los años 80 la legislación laboral española ya señalaba la obligación de una cuota de reserva para este colectivo.

De este modo, el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración social de los minusválidos y, posteriormente, el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de Noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establecen que *“las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad”*.

Por otra parte el Real Decreto-Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 59 y Ley 30/1984 de la Función Pública establece que la Administración pública deberá reservar el 7% de las plazas de convocatorias a los discapacitados.

Como señala el mencionado artículo 42 del RDL 1/2013, de manera excepcional las empresas públicas como privadas podrán quedar exentas de la obligación, de forma parcial o total, mediante los acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, o de ámbito inferior, o bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral y

siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que recoge el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril en su artículo 1.

Dicho artículo señala dos supuestos en los que las empresas pueden acogerse al cumplimiento alternativo de la obligación de la cuota de reserva:

- a) *“Cuando la no incorporación se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquella y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta”.*
- b) *“Cuando existan cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa”.*

La Inspección de Trabajo controla cada vez más el grado de incumplimiento de esta norma, considerándolo como falta grave, llevando consigo la correspondiente sanción económica.

4.1.2. Servicios de empleo con apoyo.

El denominado “empleo con apoyo” regulado en el artículo 41 del RDL 1/2013, consiste en una serie de acciones llevadas a cabo por preparadores laborales especializados, con el fin de orientar y acompañar individualmente en cada uno puesto de trabajo a los discapacitados.

El objetivo es eliminar las dificultades de inserción laboral de estos trabajadores facilitando su adaptación social y laboral.

4.2. EMPLEO PROTEGIDO

Para los casos en los que una persona discapacitada pueda realizar una actividad laboral pero no dentro del mercado ordinario, se ha diseñado el llamado “empleo protegido”.

4.2.1. Centros especiales de empleo.

Según el artículo 43.1 del RDL 1/2013 los centros especiales de empleo son *“aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente”*.

Estos pueden ser creados tanto por las Administraciones Públicas (directamente o en colaboración con otros organismos), por personas físicas o jurídicas, por comunidades de bienes o por entidades. Así mismo, podrán tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.

Todos los centros especiales de empleo deberán inscribirse en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o en el registro correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

Estos contarán con una plantilla formada con el mayor número de trabajadores discapacitados que permita el proceso productivo, y en todo caso, por el 70% de aquella. No se tendrán en consideración, a estos efectos, aquellos trabajadores que ayuden durante el proceso de incorporación, permanencia y progreso, a eliminar las barreras y dificultades que se encuentren los discapacitados de los centros especiales.

Conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores la relación laboral de los trabajadores discapacitados en los centros especiales es de carácter especial.

Estos centros podrán recibir compensaciones económicas por parte de la Administración Pública, siempre que cumplan con los requisitos de utilidad pública y de imprescindibilidad, unido a la carencia de ánimo de lucro.

Estas compensaciones refuerzan la viabilidad de dichos centros, y ayudan a que su función social se cumpla. Para ello, la Administración Pública puede establecer los mecanismos de control que crea convenientes.

4.2.2. Enclaves laborales.

Los enclaves laborales se constituyen para favorecer el paso de las personas trabajadoras con discapacidad al empleo ordinario. Estos enclaves laborales consisten en *“el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal 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”*.⁷

Según lo establecido en el artículo 2 del RDL 290/2004, los enclaves laborales tienen como objetivos: facilitar a las personas con discapacidad el acceso a empresas del mercado de trabajo ordinario; completar la experiencia de este colectivo y poder así facilitar sus posibilidades de acceso el mercado ordinario; poner en conocimiento de la empresa en la que se lleva a cabo el enclave las capacidades que poseen los discapacitados antes de incorporarles en la plantilla; conseguir que las personas con discapacidad tengan empleo estable aumentando el crecimiento de los centro especiales de empleo; y facilitar la obligación de la cuota de reserva legal del 2% que tiene las empresas.

⁷ 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. Artículo 2.1.

Los centros especiales de empleo podrán realizar enclaves laborales, y deberán tener una actividad propia.

La duración del enclave laboral será de tres meses como mínimo y de tres años como máximo, con posibilidad de prorrogarlo por periodos no inferiores a tres meses sin alcanzar la duración máxima.

Una vez transcurridos los tres años, se podrá prorrogar si se acredita que la empresa colaboradora ha contratado, al menos, a un discapacitado que presente especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo ordinario si se trata de enclaves de hasta 20 trabajadores, o dos trabajadores como mínimo si se trata de enclaves que ocupen un mayor número de trabajadores.

Los trabajadores que formen el enclave laboral serán trabajadores del centro especial de empleo, y el 60% de los mismos tendrán que ser discapacitados con especiales dificultades de empleo. Se considerarán a estos efectos las personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o los intelectualmente discapacitados; las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía igual o superior al 65%; o las mujeres con discapacidad no incluidas en lo dicho anteriormente, quienes podrán alcanzar el 50% en el caso de discapacidad física o sensorial.

5. AYUDAS DE INTEGRACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Uno de los derechos constitucionales es la integración social de las personas con discapacidad⁸, por lo que los poderes públicos deben buscar la eliminación de las barreras que se encuentran día a día los hombres y mujeres discapacitados.

Una forma de conseguir que dichas barreras desaparezcan es el establecimiento de una serie de ayudas para los distintos tipos de contratación vigentes, buscando así la integración laboral de este colectivo, un factor clave para conseguir su plena integración.

Dichas ayudas las especifica el Servicio Público de Empleo Estatal⁹ de la siguiente manera:

5.1. AYUDAS PARA LOS DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA ORDINARIO.

5.1.1. Contratación por cuenta ajena.

Contrato indefinido

El empleador que contrate a una persona discapacitada con un contrato indefinido y a jornada completa recibirá la cantidad de 3.907€. Si este es a tiempo parcial, la cantidad que recibirá será proporcional a la jornada que realice el trabajador.

Además, la empresa recibirá 902€ si realiza adaptaciones en los puestos de trabajo, dotación de equipos o eliminación de barreras.

Además, existen bonificaciones durante la duración del contrato, de las cuotas de la seguridad social que la empresa tiene que pagar. En el caso de trabajadores discapacitados menores de 45 años, si se trata de hombres la

⁸ Artículo 49 de la Constitución Española de 1978.

⁹ El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) redacta en Mayo de 2016 “La Integración laboral de las personas con discapacidad”, donde resume todas las ayudas de integración laboral y las cantidades y beneficios que tienen las empresas para dicho año. Por tanto, todas las ayudas que vamos a ver a continuación, tanto las del sistema ordinario como las del protegido, están especificadas en este informe.

empresa tendrá una bonificación de 4.500€ al año, y si son mujeres 5.350€. Si tienen 45 o más años, tanto en hombres como en mujeres la bonificación al año será de 5.700€.

En el caso de trabajadores con discapacidad severa¹⁰, si se trata de hombres menores de 45 años la bonificación es de 5.100€ al año, y si son mujeres 5.950€. Para los mayores de 45 años, la bonificación será de 6.300€ para ambos sexos.

Por otro lado, las empresas que incrementen el promedio en su plantilla de trabajadores discapacitados con grado de discapacidad igual o superior al 33%, recibirán la deducción de 9.000€ por persona y año de la cuota íntegra del impuesto de sociedades. Si dicho incremento es de discapacitados con grado igual o superior al 65% la deducción de la cuota será de 12.000€ por persona y año en el que se haya producido el incremento.

Contrato temporal de fomento de empleo

La duración del mismo será de doce meses y tres años como máximo. Entre las características más destacadas de este tipo de contrato está la indemnización a la que tiene el derecho el trabajador, en este caso, doce días de salario por año trabajado.

Además, la empresa contratante en los doce meses anteriores al momento de la contratación no puede haber extinguido contratos indefinidos por despido reconocido, declarado improcedente o por despido colectivo.

Las bonificaciones de las cuotas de la seguridad social con las que cuenta la empresa durante la vigencia de este contrato, en el caso de trabajadores discapacitados, si estos son hombres y tienen menos de 45 años la bonificación es de 3.500€ por año, si son mujeres menores de dicha edad la cantidad es de 4.100€ por año. Si estos tienen 45 o más años y son hombres 4.100€ al año y si son mujeres 4.700€ al año.

Cuando se trata de trabajadores discapacitados con discapacidad severa, si tienen menos de 45 años las bonificaciones serán las mismas que para los

¹⁰ Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

trabajadores discapacitados de 45 o más años (hombres: 4.100€/año y mujeres: 4.700€/año). Si son hombres con discapacidad severa y mayores de 45 años la cantidad será de 4.700€ al año, y si son mujeres con las mismas características la cantidad será de 5.300€ por año.

Otras ayudas existentes dentro de este contrato son los llamados incentivos por adaptación de puestos. Además, si este contrato se convierte en indefinido se aplicarán las bonificaciones y subvenciones mencionadas anteriormente para el contrato indefinido.

Contrato para la formación y el aprendizaje

Antes de hablar de los incentivos es aconsejable mencionar las características y requisitos que los trabajadores tienen que cumplir para poder celebrar dicho contrato.

En cuanto a la duración del mismo, ésta será mínima de un año y máxima de tres, salvo que los convenios colectivos establezcan otra duración, sin que la mínima pueda ser inferior a seis meses. Además la empresa podrá solicitar al Servicio Público de Empleo la autorización para poder ampliar la duración máxima hasta cuatro años.

Los trabajadores a los que se les quiera aplicar este contrato tendrán que carecer de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para celebrar un contrato en prácticas.

La edad de los mismos estará comprendida entre los 16 y los 25 años. Si la tasa de paro se sitúa por debajo del 15%, la edad máxima podrá ser de 30. Respecto a lo que nos ocupa, si se trata de personas con discapacidad no hay límite de edad para poder celebrar este contrato.

La formación teórica que se tiene que realizar no podrá ser superior al 75% de la jornada laboral en el primer año, y del 85% en el segundo y tercer año. Si se trata de personas con discapacidad intelectual, podrá dedicarse hasta un 25% del trabajo efectivo a procesos de rehabilitación.

Los incentivos que existen para este tipo de contratos son las reducciones que la empresa tiene de todas las cuotas de la Seguridad Social. En el caso de que sean empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores la reducción será del 100% de todas las cuotas, y si son empresas con plantillas superiores a 250 trabajadores la reducción será del 75%.

Además, durante la vigencia del contrato (incluidas las prórrogas), estos tendrán una bonificación del 100% de las cuotas de los trabajadores a la seguridad social.

Por otro lado, se reducirá la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años en 1.500€/año (en el caso de mujeres la reducción será de 1.800€) si a la finalización del contrato este se transforma.

Contrato en prácticas

La duración de este tipo de contrato será mínimo de seis meses y máximo de dos años, pudiendo los convenios de ámbito sectorial fijar la duración del mismo.

El trabajador, según las leyes que regulan el sistema educativo, tendrá que tener un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, algún título reconocido como equivalente, o un certificado de profesionalidad.

Además, el contrato tiene que celebrarse dentro de los siete años siguientes a la finalización de los estudios.

Una de las bonificaciones que existen para este tipo de contrato es la cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. Además si el contrato se celebra con personas beneficiarias del sistema nacional de garantía juvenil, también se bonificará del 50%.

Si el contrato se celebra con trabajadores menores de 30 años que realicen prácticas no laborales, se reducirá la cuota empresarial de la Seguridad Social un 75%.

Por otro lado, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, dotación de medios de protección o la eliminación de barreras.

Si este contrato se transforma a su finalización, se reducirá la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años en 500€ al año y 700€ en el caso de mujeres.

Contrato de interinidad

Consiste en sustituir a un trabajador discapacitado que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otra persona discapacitada que se encuentre en situación de desempleo.

En este caso la bonificación será del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la duración del contrato.

5.1.2. Empleo por cuenta propia.

Programas de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad

Para promocionar el empleo autónomo de las personas discapacitadas se han fijado una serie de subvenciones.

En primer lugar, la persona con discapacidad que se constituya como trabajador autónomo podrá recibir hasta 10.000€ como máximo. Si para su constitución fuera necesario solicitar algún préstamo, los intereses de los mismos tendrán una reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera.

En caso de asistencia técnica, se le devolverá el 75% del coste de los servicios prestados, con un máximo de 2.000€. Además, también se devolverá el 75% del coste de los cursos de formación que se lleven a cabo, con un máximo de 3.000€.

Bonificaciones y reducciones de las cuotas a la Seguridad Social

Toda persona discapacitada que cause alta en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos tendrá una serie de bonificaciones y reducciones durante los cinco años siguientes al momento del alta:

Los trabajadores discapacitados menores de 35 años tendrán una reducción del 80% durante los primeros 12 meses, y una bonificación del 50% durante los 48 meses restantes.

Los trabajadores con discapacidad de 35 años o más tendrán una reducción del 80% durante los 6 primeros meses, y una bonificación del 50% durante los 54 meses restantes.

5.1.3. Empleo con apoyo.

Como ya he señalado anteriormente, el empleo con apoyo consiste en la existencia de preparadores laborales especializados que llevan a cabo acciones de orientación y acompañamiento.

Los destinatarios de este tipo de empleo son trabajadores discapacitados que estén inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes no ocupados, así como los trabajadores discapacitados contratados por Centros Especiales de Empleo. En ambos casos está incluidas personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, y personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Deberán ser contratados mediante contrato indefinido o de duración determinada por una empresa del mercado de trabajo ordinario, como mínimo seis meses.

Las subvenciones al empleo con apoyo son las siguientes:

Por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o discapacidad intelectual con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% e inferior al 65%, 4.000€ al año; y si el grado de minusvalía reconocido es igual o superior al 65%, 6.600€ al año.

La cantidad de 2.500€ al año por trabajador en el caso de personas con discapacidad física o sensorial con grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%, o un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33% en el caso de personas sordas y con discapacidad auditiva.

Dichas subvenciones se destinarán a financiar los costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores.

5.2. AYUDAS PARA LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EL SISTEMA PROTEGIDO DE TRABAJO.

5.2.1. Centros especiales de empleo.

Las ayudas y subvenciones que los centros especiales de empleo pueden recibir son:

- I. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación o ampliación de los mismos) recibirán subvenciones de:
 - 12.020,24€ por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el centro especial de empleo supera el 90% de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla
 - 9.015,18€ por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% del total de la plantilla.

Se podrán conceder dichas subvenciones siempre y cuando el centro especial de empleo justifique la inversión de las mismas para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorias...), intereses de los préstamos contraídos con entidades financieras hasta un máximo de 3 puntos sobre el tipo de interés contratado, o para la inversión fija en proyectos de interés social.

- II. Para apoyar al mantenimiento de puestos de trabajo en los centros especiales de empleo existen las siguientes ayudas:
 - Tendrán una bonificación del 100% de la cuota empresarial de la Seguridad Social, incluyendo las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
 - Subvenciones destinadas al coste salarial por importe del 50% del salario mínimo interprofesional. Cuando se trate de contrato a tiempo parcial la subvención tendrá la reducción proporcional a la jornada laboral.

- Una subvención no superior a 1.803,04€ por puesto para la adaptación de los mismos y la eliminación de barreras arquitectónicas.
- Podrán recibir por una sola vez, una subvención destinada a equilibrar y sanear financieramente a los centros especiales de empleo.
- Los centros especiales de empleo que no tengan ánimo de lucro y sean de utilidad pública podrán recibir una subvención dirigida a equilibrar su presupuesto.
- Por último, podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, pudiendo ser concedida a instancia de parte o de oficio.

III. Ayudas para las unidades de apoyo a la Actividad profesional.

Se entiende por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional *“los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo”*¹¹.

Los destinatarios finales serán los trabajadores discapacitados de los centros especiales de empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos: personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%; o personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

¹¹ Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. Artículo 1.2.

Dichas subvenciones se destinarán a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las unidades de apoyo a la actividad profesional.

La cuantía será de 1.200€ anuales por cada trabajador que cumpla alguno de los supuestos mencionados anteriormente, que haya sido contratado por tiempo indefinido o temporal de duración igual o superior a 6 meses. La cuantía se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos y de la jornada.

5.2.2. Enclaves laborales.

Las ayudas que reciben los enclaves laborales para incentivar la contratación de personas con discapacidad son las siguientes:

En primer lugar, si la empresa contrata de manera indefinida a personas con discapacidad severa recibirá una subvención de 7.814€.

Por otro lado, durante la vigencia de los contratos indefinidos disfrutará de bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social. Si se trata de hombres menores de 45 años con discapacidad, la bonificación será de 4.500€ al año, y si son mujeres con las mismas características la bonificación es de 5.350€. Si tienen 45 o más años (tanto si son hombres como mujeres) la bonificación es de 5.700€ al año.

En el caso de trabajadores con discapacidad severa, si son hombres menores de 45 años la bonificación será de 5.100€, y si son mujeres 5.950€ al año. Para los trabajadores mayores de 45 años, ya sean hombres o mujeres la bonificación es de 6.300€ al año.

Cuando los contratos sean temporales las bonificaciones van a variar. Si se trata de hombres discapacitados menores de 45 años la bonificación será de 3.500€ al año, y si tienen 45 o más 4.100€. Si se contrata a mujeres discapacitadas menores de 45 años, la cuantía es de 4.100€ al año, y si tienen 45 o más 4.700€.

En el caso de trabajadores con discapacidad severa, si son hombres menores de 45 años la bonificación es de 4.100€ al año y si son mayores de 45 años

4.700€. Si son mujeres menores de 45 la cantidad es de 4.700€ al año y si son mayores de 45 la bonificación es de 5.300€ al año.

Además, para la adaptación de puestos y la eliminación de las barreras existen algunas subvenciones específicas.

6. PENSIONES Y PRESTACIONES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Al igual que el resto de la población, las personas con discapacidad tienen derecho a las pensiones y prestaciones que la legislación establece. Sin embargo, hay alguna específica para los discapacitados que cumplen los requisitos de cada una de ellas. A continuación señalo cuales son las más destacadas:

6.1. JUBILACIÓN ANTICIPADA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Cuando un trabajador acredite una discapacidad igual o superior al 65% o, una discapacidad igual o superior al 45% siempre que se trate de alguna discapacidad de las cuales se evidencia una reducción de la esperanza de vida, se podrá reducir la edad ordinaria de jubilación exigida en cada momento.

Trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%.¹²

En este caso, el periodo que reduce la edad ordinaria de jubilación (65 años) será el que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que establece la ley, siempre y cuando se acrediten los grados de minusvalía correspondientes durante los periodos de trabajo realizado.

Los coeficientes son:

- Un 0,25, cuando el trabajador tenga un grado de minusvalía igual o superior a 65%.
- Un 0,50 cuando el trabajador además de acreditar un grado de minusvalía igual o superior al 65% acredite la necesidad de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida.

Para calcular el tiempo efectivamente trabajado se descontarán todas las faltas al trabajo salvo las que sean por baja médica debida a enfermedad común o profesional, o accidente (laboral o no); las que se motiven por maternidad,

¹² Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.

adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo; o las autorizadas en las disposiciones laborales con derecho a retribución.

Trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%.¹³

La edad mínima de jubilación de los trabajadores afectados por una enfermedad que evidencie una reducción en la esperanza de vida con un grado de discapacidad igual o superior al 45% será, excepcionalmente, de 58 años.

Esto se aplicará a trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que acrediten haber trabajado, al menos, el periodo mínimo de cotización que se exige para acceder a la pensión de jubilación.

Se consideran discapacidades en las que concurren evidencias que determinan una reducción de la esperanza de vida las siguientes: discapacidad intelectual, parálisis cerebral, anomalías genéticas (como el síndrome de Down), trastornos del espectro autista, anomalías congénitas secundarias a Talidomida, síndrome Postpolio, daño cerebral, enfermedad mental (esquizofrenia, trastorno bipolar) o enfermedad neurológica.

Para el cómputo del tiempo efectivo de trabajo se considerará lo señalado anteriormente para los trabajadores con discapacidad igual o superior al 65%. Además, para acceder a esta jubilación anticipada será requisito indispensable hallarse en la fecha del hecho causante en alta o situación asimilada al alta.

6.2. PENSION NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ.

Las pensiones no contributivas son “prestaciones económicas que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos

¹³ Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo".¹⁴

La pensión no contributiva de invalidez aporta una prestación económica, servicios sociales adicionales y una asistencia médico-farmacéutica a todos los ciudadanos españoles y nacionales de otros países residentes en España que se encuentren en situación de invalidez y en estado de necesidad, aun cuando no se haya cotizado o no se haya hecho de forma suficiente para tener derecho a la pensión contributiva.

Según el Real Decreto 357/1991, para tener derecho a esta pensión hay que cumplir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años y menor de 65 en la fecha de la solicitud.
- Haber residido legalmente en territorio español durante 5 años, de los cuales 2 tienen que ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- Tener una discapacidad o una enfermedad crónica, con un grado igual o superior al 65%.
- Carecer de rentas suficientes. Se entenderá que existen rentas insuficientes cuando el interesado disponga de ingresos (en cómputo anual) inferiores a la cuantía (en cómputo anual) de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social. Estas se fijarán cada año en la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

En 2016, existirá carencia cuando las rentas de que se disponga, en cómputo anual, sean inferiores a 5.150,60€ anuales.

Si se convive con familiares, se entenderá cumplido el requisito si la suma de las rentas o ingresos de todos los miembros de la Unidad Económica de Convivencia es inferior al límite de acumulación de recursos, equivalente a la cuantía de la pensión (en cómputo anual) más el resultado de multiplicar el 70% de la misma por el número de convivientes menos uno.

¹⁴ http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Pensiones/ModalidadesClases/index.htm

Por tanto, cuando conviva con su cónyuge y/o pariente de segundo grado las cuantías de la pensión serán las siguientes:

Nº convivientes	€/año
2	8.756,02 ¹⁵
3	12.361,44
4	15.966.86
...	...

Si convive con descendientes o ascendientes consanguíneos o por adopción en primer grado (padres o hijos), el límite de recursos será el de multiplicar por 2,5 las cuantías del cuadro anterior.

Nº convivientes	€/año
2	21.890,05 ¹⁶
3	30.903,60
4	39.917,15
...	...

Todos los años las pensiones sufren actualizaciones. Tras la de 2016, la cuantía individual de la pensión se establece en función del número de beneficiarios integrados en la misma unidad económica, de los ingresos personales y/o de las personas que integran dicha unidad, no pudiendo ser inferior al 25% del importe íntegro de 5.150,60€ (1.287,65€).

Cuando se acredite un grado de discapacidad igual o superior al 75% y la necesidad de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida la cuantía individual se incrementará en 2.575,30€ en el año 2016.

¹⁵ 5.150,6+ (70% de 5.150,6)*(2-1)

¹⁶ 8.756,02*2,5

6.3. PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Para aquellas personas con discapacidad que no están incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social al no haber desarrollado una actividad laboral, se establece un sistema especial de prestaciones sociales y económicas¹⁷ que comprende, prestaciones económicas:

- a) Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM)
- b) Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP)
- c) Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte (SMGT)

Y prestaciones técnicas:

- d) Asistencia sanitaria y Prestaciones Farmacéutica (ASPF)

Hay que señalar que el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM) y el Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP), quedan suprimidos en el Real Decreto 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su Disposición Transitoria vigésima quinta.

A pesar de ello, los beneficiarios de estos dos subsidios tendrán derecho a la percepción del mismo, siempre y cuando continúen cumpliendo los requisitos exigidos y no opten a percibir alguna pensión no contributiva de la Seguridad Social o asignación económica por hijo a cargo.

Además de esto, el Estado y los poderes públicos tendrán que garantizar a las personas con discapacidad la prevención, los cuidados tanto médicos como psicológicos, la rehabilitación adecuada y los recursos económicos para facilitar su realización personal e integración laboral y social.

¹⁷ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; desarrollado en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas

A continuación señalo los requisitos para cada una de las prestaciones, así como sus cuantías para este año:

Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM).

Este subsidio es una prestación económica destinada a sostener las necesidades básicas de aquellas personas que carecen de los medios necesarios para subsistir y no están en condiciones de obtenerlos por su discapacidad.

Los requisitos que deben cumplir aquellas personas que quieran mantener este subsidio serán los siguientes¹⁸:

- Estar fuera del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social al no realizar ninguna actividad laboral. En el caso de que se comience a trabajar una vez reconocido el derecho, se suspenderá el pago recuperándose cuando se termine dicha actividad.
- No tener derecho a cualquier otra prestación o ayuda de igual naturaleza y finalidad, y de igual o superior cuantía. Si se recibe alguna ayuda de menor cuantía se abona la diferencia entre ésta y el subsidio.
- El nivel de los recursos económicos personales no deben superar el 70% en cómputo anual del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) vigente.
Si el beneficiario tiene personas a su cargo, el porcentaje se incrementará un 10% por cada miembro hasta el tope máximo del 100%.
- Tener 18 o más años.
- Acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 85% y verse imposibilitado de conseguir un empleo por dicha causa.

La cuantía de los subsidios se fija cada año en la Ley de Presupuesto Generales del Estado. Esta ley junto con el Real Decreto 1170/2015, de 29 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de

¹⁸ Los requisitos de los cuatro subsidios que vamos a ver a continuación están recogidos en el Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2016 no contempla la revalorización de este subsidio.

Para el año 2016 la cuantía anual del subsidio es de 2.098,04€, siendo 149,86€ la cuantía mensual.

Subsidio por Ayuda de Tercera Persona (SATP).

Se trata de una prestación económica para aquellas personas discapacitadas, que como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesitan una persona para realizar los actos esenciales de la vida.

Igual que el SGIM, este subsidio está suprimido, y por tanto, para los trabajadores quieran mantenerlo tendrán que cumplir una serie de requisitos básicos.

Los requisitos serán los mismos que para el SGIM salvo que, se tendrá que acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 75%, necesidad de asistencia de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida y no hallarse interno en un centro.

Respecto a la cuantía, las leyes tampoco contemplan revalorización para este subsidio.

Para 2016 la cuantía anual es de 818,30€, siendo la mensual de 58,45€.

Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte (SMGT).

Esta prestación económica tiene como finalidad atender los gastos por desplazamiento de aquellas personas con discapacidad que tengan graves dificultades para utilizar transportes colectivos.

Los requisitos para tener derecho a subsidio son:

- Estar fuera del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social al no realizar ninguna actividad laboral.

- No tener derecho a cualquier otra prestación o ayuda de igual naturaleza y finalidad, y de igual o superior cuantía.
- No superar el nivel del 70% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) en cómputo anual de recursos económicos personales y/o familiares.

Si el beneficiario tiene personas a su cargo o dependa de una unidad familiar el importe se incrementa por cada miembro un 10%, hasta el tope máximo del 100% del indicador.

- Tener 3 o más años.
- Acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Encontrar una dificultad grave para utilizar transportes colectivos.
- Poder desplazarse fuera de casa.
- Y, si está interno en un centro, salir al menos 10 fines de semana al año.

En este caso, este subsidio si es objeto de revalorización, experimentando un incremento del 0,25%. Para el 2016 la cuantía anual de este subsidio es de 759,60€, siendo la cuantía mensual de 63,30€.

Asistencia Sanitaria y Prestación farmacéutica (ASPF).

Consiste en la prestación de dichos servicios para aquellas personas que no tengan derecho a las prestaciones sanitarias (incluida la farmacéutica) ni como titular no como beneficiario del Régimen General ni de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

Los requisitos que se deben cumplir para acceder a esta prestación son:

- No estar incluido en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.
- No tener derecho a prestaciones de la Seguridad Social, ya sea como titular o beneficiario.
- Acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

7. CONCLUSIONES.

El trabajo es un derecho fundamental para todos los ciudadanos sean o no discapacitados, sin embargo, no todos los trabajos son válidos. Como ya he señalado, el empleo protegido es una forma de acceder al mercado laboral fuera del mercado ordinario, por tanto lo ideal sería equiparar el número de trabajadores discapacitados en el empleo ordinario con los del empleo protegido.

Hemos comprobado a través de la normativa vigente, los avances experimentados a lo largo de los años en este tema, sin embargo, los discapacitados se siguen encontrando multitud de barreras de acceso al mercado laboral, y a pesar de que cada vez se toma más conciencia de la importancia de esto y, existen (como hemos visto) numerosas acciones que permiten garantizar los derechos de los discapacitados, todavía queda mucho camino para conseguir la tan ansiada igualdad de oportunidades.

Pero, no solo hay que centrarse en la cantidad sino también en la calidad de todos esos puestos de trabajo, consiguiendo que las personas con discapacidad tengan la posibilidad de conseguir un desarrollo profesional.

Hemos visto también la importancia que los centros especiales de empleo tienen en este tema, ya que funcionan como puente para que sus trabajadores accedan al empleo ordinario.

El apoyo del Estado es imprescindible para poder conseguir la integración de los discapacitados. Por ello es muy importante la ayuda tanto política como presupuestaria de los poderes públicos y de las federaciones y asociaciones para favorecer a este grupo vulnerable.

En mi opinión, pienso que a pesar de la importancia que tienen las normas y leyes que tratan el tema de la discapacidad (que son indispensables para conseguir cualquier avance) la creación de una cultura basada en el conocimiento y el respeto hacia los discapacitados ayudaría mucho a mejorar la integración de los mismos.

Hay que conseguir que desde la infancia se tome conciencia de las necesidades de las personas con discapacidad, así como inculcar un trato digno y respetuoso hacia ellas. De esta forma se verían sus capacidades y la legislación se interpretaría de otra forma, sin pensar únicamente en la incapacidad.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta los factores externos, ya que condicionan de manera significativa el nivel de participación social de las personas con discapacidad. Si el entorno en el que se encuentran está adaptado contando con elementos accesibles para todo el mundo, los discapacitados serán más independientes pudiendo llevar una vida similar al resto.

Hay que señalar la repercusión que la crisis económica ha podido tener sobre este aspecto. En la situación actual debido a los planes de austeridad hemos visto recortados nuestro derechos, y por tanto, también los de las personas con discapacidad. Los avances a lo largo de la historia han requerido un esfuerzo constante para garantizar la igualdad de los discapacitados pero todavía queda mucho para eliminar todas las barreras y conseguir que los discapacitados tengan una completa integración en todos los ámbitos.

8. BIBLIOGRAFIA.

Instituciones

Instituto Nacional de Estadística. El empleo de las Personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2014.

Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF): OMS y MTAS. Año 2001.

Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). Año 1980. Madrid: INSERSO (reedición 1994), Ministerio de Asuntos Sociales.

Servicio Público de Empleo Estatal. “Integración laboral de las personas con discapacidad”. Mayo 2016. Disponible en:

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf

Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Actualización de las prestaciones para 2016. Disponible en:

http://imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/prestaciones_lismi/actualizacion_prestaciones/index.htm

Normativa

Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

Real Decreto 2273/1985, de 4 de Diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, de desarrollo de la Ley 26/1990, de 20 de Diciembre, sobre prestaciones no contributivas de la Seguridad Social.

Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.

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.

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad.

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.

Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

Real Decreto 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 se su inclusión social.

Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Páginas web

www.sepe.es

www.imserso.es

<http://www.msssi.gob.es/>