



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

**Personas con discapacidad y
búsqueda de empleo: El papel del
Servicio de Asuntos Sociales (UVA),
FSC Inserta (ONCE) y Repsol**

Presentado por:

Marta Fernández Infante

Tutelado por:

M^a Pilar Pérez Santana

Valladolid, 20 de julio de 2016

Antes de empezar quiero mostrar mi agradecimiento especial a todas las personas que han hecho posible el desarrollo de este trabajo fin de grado:

A mi tutora, Pilar Pérez Santana por orientarme, guiarme y ayudarme durante todo el proyecto.

A Begoña Grijalvo de FSC Inserta, Juan Antonio Parra de Repsol y Rafael de la Puente de la Universidad de Valladolid por su aportación, y también, por su predisposición, tiempo e interés.

A Raúl Barbero de APACE burgos, Ángel Potones y el resto de profesionales por la ayuda que me han brindado.

Y por último, a mis familiares y amigos porque han sido ellos quienes me han ayudado y motivado siempre que lo he necesitado.

INDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN/ ABSTRACT	5
1. INTRODUCCIÓN	6
2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ORGANIZACIONES.....	8
2.1. DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS: CONCEPTUALIZACIÓN EVOLUCIÓN Y TIPOLOGÍAS	8
2.1.1. Concepto de discapacidad.....	8
2.1.2. Evolución temporal de la discapacidad.....	9
2.1.3. Tipologías de la discapacidad.....	12
2.1.4. Límites de la discapacidad	13
2.2. LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LAS ORGANIZACIONES: ¿SON DIFERENTES?.....	15
2.2.1. La discapacidad en cifras: Una radiografía de la situación actual	16
2.2.2. Las personas discapacitadas en las organizaciones: Nociones básicas de empleo de este colectivo.....	19
3. PERSONAS DISCAPACITADAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	21
3.1. MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS	21
3.1.1. Escenario legislativo: Medidas de acción de discriminación positiva	22
3.1.2. La búsqueda de empleo de personas con discapacidad.....	24
3.2. LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO EN EL CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	28
3.2.1. Procesos previos al reclutamiento y la selección de recursos humanos .	28
3.2.2. El proceso de afectación de recursos humanos: El reclutamiento, la selección y la integración del nuevo empleado	29
3.2.3. Especificidades del proceso de selección de personal en el caso de personas discapacitadas	32
3.3. DESDE LA ÓPTICA DE LA EMPRESA: LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	35
4. CASOS ILUSTRATIVOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS.....	36
4.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: SERVICIOS DE ASUNTOS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	37
4.2. ENTIDAD PRIVADA: FSC INSERTA (FUNDACIÓN ONCE).....	40
4.3. EMPRESA PRIVADA: REPSOL.....	43
5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES.....	46
5.1. PRINCIPALES IMPLICACIONES.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	49
ANEXOS.....	55

INDICE DE TABLAS

Tabla 2.1: Evolución del concepto de discapacidad.....	10
Tabla 2.2: La discapacidad en los siglos XX y XXI.....	11
Tabla 2.3: Personas con discapacidad en el mercado español en el año 2014	18
Tabla 3.1: Técnicas de búsqueda de empleo para el colectivo de personas discapacitadas	28
Tabla 3.2: Métodos de reclutamiento	30
Tabla 3.3: Pruebas de selección de personal	31
Tabla 4.1: Datos de la entrevista al Servicio de Asuntos Sociales	37
Tabla 4.2: Medidas de acción positiva para incrementar la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad	39
Tabla 4.3: Datos de la entrevista a FSC Inserta.....	40
Tabla 4.4: Datos de la entrevista a Repsol.....	43

INDICE DE GRÁFICOS

Grafico 3.1: Transición del empleo protegido al empleo ordinario.....	27
---	----

INDICE DE ANEXOS

ANEXO I: EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD.....	55
ANEXO II: BENEFICIOS Y AYUDAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	57
ANEXO III: EL EMPLEO CON APOYO.....	60
ANEXO IV: LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)	61
ANEXO V: LOS ENCLAVES LABORALES.....	62
ANEXO VI: INCENTIVOS A LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD AUTÓNOMA.....	63
ANEXO VII: PERSPECTIVA EMPRESARIAL DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	75
ANEXO VIII: CLAÚSULAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES.....	76
ANEXO IX: ENTREVISTA A LOS SERVICIOS DE ASUNTOS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.....	79
ANEXO X: ENTREVISTA A INSERTA (FUNDACIÓN ONCE)	81
ANEXO XI: ENTREVISTA A REPSOL.....	86
ANEXO XII: CONCEPTOS RELEVANTES RELACIONADOS CON EL CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD.....	90
ANEXO XIII: LEGISLACIÓN RELEVANTE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEO	93

RESUMEN

Las personas discapacitadas constituyen uno de los colectivos minoritarios más numerosos, ya que representan el 15 % de la población mundial (OMS, 2015). El trabajo es la principal herramienta disponible para que, todos ellos, consigan integrarse plenamente en la sociedad. Los últimos datos estadísticos muestran que, como consecuencia de la crisis económica, la tasa de paro de este colectivo se ha duplicado (INE, 2015). Por todo esto, el objetivo de este trabajo es describir de forma general la problemática de las personas con discapacidad para buscar empleo y, en particular, se ilustra con tres casos de organizaciones implicadas en esta búsqueda desde distintas perspectivas. Por un lado, los Servicios Sociales de la Uva (buscando informar y hacer empleable a la persona); por otro, FSC Inserta (ONCE) como entidad especializada en la intermediación laboral de estas personas. Por último, Repsol como una empresa referente en contratación directa de este colectivo de personas.

Palabras clave: *Discapacidad; Inserción laboral; Búsqueda de empleo; FSC Inserta; Repsol; Universidad de Valladolid.*

ABSTRACT

Disabled people constitute one of the largest minority groups, accounting for 15% of the world population (OMS, 2015). Work is the main tool available for all of them to get fully integrated into society. The latest statistics show that as a result of the economic crisis, the unemployment rate for this group has been doubled (INE, 2015). Because of this, the main aim of this research is to discover the disabled people difficulties to look employment and, particularly, it is exemplified through three organizations involved in this search from different points of view. Firstly, the actions taken by the social services of Valladolid University, in which they try to increase employment. Secondly, FSC Inserta (ONCE) as a company specialized in employment mediation of disabled people. And thirdly, Repsol as a relevant company in direct recruitment of this minority group.

Keywords: *disability; employment; job search; Repsol; FSC Inserta; University of Valladolid.*

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es el elemento clave que configura la vida diaria de las personas, aporta beneficios económicos, sociales y personales para el trabajador. Estas razones hacen que el empleo sea uno de los principales mecanismos de socialización e inclusión, por todo esto, es esencial realizar una adecuada búsqueda de empleo.

Sin embargo, las personas con discapacidad, son uno de los colectivos con más problemas para acceder al mercado laboral. Anteriormente, debido a la distinción social, no poseían demasiadas oportunidades; aunque esta situación, en las últimas décadas, ha evolucionado en una buena dirección, queda mucha labor por realizar. En la actualidad, las instituciones que representan a los discapacitados se esfuerzan para conseguir la igualdad de condiciones en el acceso al mercado laboral, con el fin de alcanzar la inclusión social.

En el caso de las personas discapacitadas, existen mecanismos de búsqueda de empleo que difieren de los convencionales. Estos mecanismos han surgido con un fin doble: por un lado, para demostrar a todas las personas que conforman el mercado de trabajo, que las personas con discapacidad poseen talento, capacidades y habilidades para desempeñar un empleo como el resto de candidatos; y, por otro, para mitigar las posibles dificultades adicionales que puedan existir en el camino hacia la incorporación a un puesto de trabajo.

Las razones que me han llevado a elegir este trabajo son las siguientes: En primer lugar, el tema elegido me despierta un interés especial, porque debido a mi discapacidad, viviré esta realidad en un periodo de tiempo cercano. Adicionalmente, un segundo motivo es que, en la actualidad, la crisis económica, en la que nuestro país ha estado inmerso, ha provocado que se incremente, considerablemente, el número de parados. Esta situación afecta, especialmente, al colectivo de personas discapacitadas, debido a sus características propias y a la perspectiva que el resto de personas tienen sobre ellas. Todos estos elementos elevan la dificultad de acceso al mercado laboral. Creo necesario analizar esta realidad debido a la importancia que tiene el

trabajo como herramienta de integración en la sociedad. Por último, la tercera razón es, que en la mayoría de los casos, todos los aspectos relacionados con la discapacidad, se estudian desde la perspectiva social. Me parece que puede resultar interesante, enfocarlo desde una perspectiva más relacionada con mi grado en Administración y Dirección de Empresas, en concreto, desde el área de la dirección de recursos humanos.

El objeto es describir la situación actual sobre el acceso y la posterior incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad. Para lograr un enfoque más real, se complementa el marco conceptual que ofrece una panorámica de este colectivo y la búsqueda de empleo, con una parte práctica, la cual ha consistido en realizar una entrevista a tres personas de diferentes organizaciones relacionadas, de algún modo, con este objetivo. En concreto, se ofrece la perspectiva sobre este particular desde la Universidad (servicios sociales), FSC Inserta (ONCE) y Repsol.

El trabajo que sigue a continuación se estructura en cuatro partes. En la primera parte, se desarrolla en términos generales, la conceptualización de la discapacidad y los diferentes tipos de empleo que existen para este colectivo. A continuación, se hace describen los diferentes mecanismos de búsqueda de empleo, el proceso de afectación y de contratación de un individuo con discapacidad. Posteriormente, se recoge la información más relevante extraída de las diferentes entrevistas que se han llevado a cabo. Y, para terminar, se cierra con las diferentes conclusiones e implicaciones del trabajo.

2. PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ORGANIZACIONES

En primer lugar, se va a describir una panorámica general sobre la discapacidad. Este paso es necesario, por un lado, para poder explicar bien un fenómeno, previamente debemos conocerlo y entenderlo y, por otro lado, para señalar el ámbito y los límites de nuestro estudio.

En un segundo apartado, nos detenemos en analizar el papel de este colectivo en el mercado laboral y en las distintas organizaciones, para poder, así, desarrollar el objetivo de nuestro estudio centrado en la discapacidad y la búsqueda de empleo.

2.1. DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS: CONCEPTUALIZACIÓN, EVOLUCIÓN Y TIPOLOGIAS

A continuación, vamos a ver las diferentes definiciones, el origen y evolución del concepto hasta la actualidad. Además, al tratarse de un colectivo tan heterogéneo, hay que señalar los distintos tipos y clasificaciones.

2.1.1. Concepto de discapacidad:

La discapacidad es la “manifestación de una discapacidad.” (RAE, 2014, pp. 806). Una persona discapacitada es aquella que “padece una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o, parcialmente, para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida.” (RAE, 2014, pp. 806).

Por tanto, una persona con discapacidad, es aquella que cumple con la definición citada en el párrafo anterior, pero debemos diferenciar dos grandes grupos dentro de este colectivo, según el grado de afectación: las personas que tengan reconocido un grado menor que el 33% y aquellas que lo tengan igual o mayor al 33%. Esta clasificación marca el acceso a un certificado de discapacidad (*Véase anexo I*).

Este certificado, expedido a personas con un grado igual o mayor al 33%, es el requisito principal para ser considerada persona con discapacidad, en el ámbito legal (Real Decreto 1414/2006).

Además, otorga al portador unos beneficios de todo tipo. Pero hay que aclarar que, dichos beneficios varían en función del grado que posea el individuo discapacitado (Véase anexo II).

Dicho porcentaje se determina teniendo en cuenta la valoración de la deficiencia, y los factores sociales complementarios que solo se tienen en cuenta si en el primer caso tiene más de 25 puntos.

La discapacidad es un concepto complejo, porque es muy amplio, ya que contiene un gran abanico de posibilidades. Además, por otro lado, ninguna persona es igual a otra, y, como consecuencia todos los discapacitados son únicos, es decir, las causas no afectan a todos por igual y, tampoco, se manifiestan de la misma manera en cada individuo. A pesar de esto, hay un consenso generalizado que defiende la necesidad de adoptar un lenguaje y terminología común a nivel internacional para hacer referencia a este colectivo. Con todo lo anterior, podemos definir la discapacidad como una limitación, normalmente de carácter permanente, originada por causas muy diversas, que provocan dificultades en la realización de una actividad o en la obtención de unos objetivos.

2.1.2. Evolución temporal de la discapacidad:

Aunque las personas con discapacidad siempre han existido, la forma de entenderlo, ha ido evolucionado de una forma no lineal a lo largo de la historia. Los diferentes enfoques y conceptos se han justificado por el contexto y el pensamiento de la época en la que surgieron. Además, el enfoque dependía de cada país y estaba influenciado por diversos factores como: la cultura, las costumbres, o el nivel de compromiso adoptado por cada uno de ellos. En la siguiente tabla, (tabla 2.1), podemos ver los distintos enfoques y perspectivas a lo largo de la historia:

Tabla 2.1: Evolución del concepto de discapacidad

ETAPA	ENFOQUE	EN LA SOCIEDAD
En las culturas antiguas	<u>Mágico-religioso</u> : la locura y los grandes trastornos físicos o sensoriales estaban provocados por castigos o pruebas de poderes sobrehumanos hacia las personas por algún mal cometido.	Rechazo, segregación y a veces causaba la muerte. No eran considerados personas
Desde el s XV	<u>Técnico y secularizado</u> : es resultado de fenómenos naturales (accidentes) que requieren una terapia o tratamiento adecuado, como otras enfermedades.	Internamiento masivo, custodia y cronificación de los atendidos. Los discapacitados físicos eran ocultados
Finales de XIX y II Guerra Mundial	<u>Médico y asistencial</u> : Identificación y explicación de muchos trastornos, relacionados con factores físicos o psíquicos. Persiste el miedo a la diferencia, sigue existiendo desconocimiento	Política paternalista. Personas dependientes con grandes necesidades. Gran discriminación
A partir de la segunda mitad del S XX	<u>Social</u> : Se centra en el origen social de la discapacidad, y en la prevención, rehabilitación e inserción comunitaria.	Movimiento social, a través de asociaciones, que defienden los derechos de estas personas.

Fuente: Elaboración propia, adaptado de los artículos (Colectivo loé, 2013) y (Fundación Prevent, 2010).

Como podemos observar en la tabla anterior, la discapacidad es un tema que se remonta muchos años atrás, sin embargo, no es hasta el siglo XX cuando surge la discapacidad como hoy la conocemos, con el fin de la primera guerra mundial, y la necesidad de rehabilitación de todos los individuos que resultaron heridos en la guerra. Pero, no es hasta el final de la segunda guerra mundial, cuando se origina el concepto de discapacitado como hoy lo conocemos, para designar al colectivo de personas que como consecuencia de estas guerras no eran capaces de realizar diversas actividades (Andrés, 2014). El resto de personas con discapacidad que existían tenían otras denominaciones. A partir de este momento, se empezó a reflexionar, intentar explicar y definir la discapacidad. En la siguiente tabla, (tabla 2.2), podemos ver las definiciones y aspectos más destacables.

Tabla 2.2: La discapacidad en los siglos XX y XXI

	AUTOR	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
1976	Nagi	“La limitación en la realización de papeles y tareas socialmente definidos, esperados de un individuo, dentro de un entorno físico y sociocultural determinado”. (Abellán, A. y Hidalgo, R. M., 2011, pp 3)	-Entiende la discapacidad como un proceso unidireccional de varias fases: enfermedad, deficiencia, limitación funcional, discapacidad. Una persona puede encontrarse en la primera fase o en la última, pero para llegar a la última ha tenido que pasar por las anteriores
1980	OMS: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)	“Restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para una persona” (Abellán, A. y Hidalgo, R. M., 2011, pp 3)	-Al igual que Nagi se entiende como un proceso unidireccional con tres fases: deficiencia, discapacidad y minusvalía, además podemos identificar cada una de estas fases con una dimensión de trastorno: órgano, persona, social respectivamente -Este mismo año se extendió el concepto a todas las personas con discapacidad. - Se cambia de un modelo médico a uno social , basado en los derechos humanos - A partir de este momento la discapacidad es un problema de la sociedad
2001	OMS: Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad (CIF)	Incluye toda aquella 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. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).	-Esta clasificación parte de una serie de componentes, interaccionan entre sí y como resultado surgen una serie de aspectos positivos y negativos, dentro de estos últimos encontramos los siguientes: deficiencia, limitación, restricción, y discapacidad. -La discapacidad es por tanto el efecto multidimensional negativo de la relación entre los componentes. -El entorno y la sociedad influyen positivamente o negativamente en la esta y en las barreras que la persona se pueda encontrar -Se considera por primera vez que la discapacidad tiene una naturaleza dinámica
2006	ONU: Convención Internacional de los derechos de las personas con discapacidad	Aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.	-Tiene como objetivo garantizar los derechos de este colectivo -Nuevo paradigma, destacar que ante todo son personas “todos somos discapacitados en algún momento o situación” -La discapacidad no es una enfermedad sino una consecuencia

Fuente: *Elaboración propia adaptado del informe* (Abellán, A. y Hidalgo, R. M., 2011), *y de* (OMS, 2001) *y* (ONU, 2007).

Como podemos ver en la tabla anterior, durante estos últimos años, el enfoque desde el que se pretende explicar la discapacidad es el humano, se busca enseñar que lo importante de un discapacitado es la persona, y no su limitación. Una persona con discapacidad es ante todo, una persona con capacidades, habilidades y recursos. En estos últimos años, se ha pretendido avanzar un paso más, se apuesta por un nuevo concepto, para evitar la posible discriminación provocada por el término de discapacidad, diversidad funcional (Romañach y Lobato, 2005). Pero se trata de un término alternativo a discapacidad ya que, por definición afectaría a la totalidad de individuos de la sociedad, debido a que cada uno es único. Por tanto, no serviría para hacer referencia a este gran colectivo. Pero, esta es la dirección en la que se debe seguir en el futuro, es necesario educar sobre la diversidad, para que no sea necesario tomar medidas de inclusión social con estas personas.

2.1.3. Tipologías de la Discapacidad:

Podemos encontrar una gran variedad clasificaciones y tipologías sobre el fenómeno de la discapacidad. La más utilizada es la planteada por la Organización Mundial de la Salud en la CIF, según el criterio de la deficiencia que poseen, se pueden establecer cinco grandes grupos dentro de este colectivo: *Físicos, sensoriales, intelectuales, psíquicos, pluridiscapacitados* (estos últimos poseen varios trastornos), (OMS, 2001).

Otra gran clasificación es según el grado de discapacidad que poseen los individuos, el cual depende de las desventajas en relación con el resto de personas que conviven con ellos. Podemos encontrar cuatro grandes grupos: *ligera (5%-24%); moderada (25%- 49%); grave (50%-95%) y completa (96%-100%)*. (Egea y Sarabia, 2001). La importancia de esta clasificación reside, en que el grado de discapacidad sirve en primer lugar, para obtener el certificado de discapacidad (a partir del 33%) y, también, para establecer los beneficios a los que dicha persona puede acceder.

Existen, además, otras clasificaciones diferentes para tipificar este colectivo, como, por ejemplo, podemos realizar grupos o estratos según la evolución que puede tener a lo largo del tiempo (estático o degenerativo).

También, cabe señalar que, existen enfermedades que producen discapacidades y que, en muchas ocasiones, no están tipificadas como tal, como por ejemplo una persona con una cardiopatía congénita.

2.1.4. Límites de la discapacidad:

Para terminar este apartado es necesario aclarar que colectivos forman parte de los discapacitados y cuáles no. Como se ha anteriormente, una persona con discapacidad es aquella que tiene dificultades en la realización de una tarea o para conseguir unos objetivos, lo que impide que dicho individuo participe en la sociedad en plena igualdad de condiciones que el resto de personas.

Establecer los límites de este colectivo es muy complicado, ya que cada persona es única, y los trastornos se manifiestan de distinta manera en cada uno. Son muchos las deficiencias, o trastornos que pueden generar. Para poder ser considerado discapacitado es necesario que, como consecuencia de la deficiencia que posea, tenga una limitación en el desarrollo de una actividad y, esta, le cree una restricción de participación, es decir, un problema para desarrollar una actividad vital.

Debemos hacer referencia antes de continuar, a una serie de términos que pueden generar confusión (Barbero, 2016) ¹:

- a) Incapacidad: dentro del ámbito jurídico, es el resultado de un proceso judicial que concluye con una sentencia. El fin de este proceso es proteger los derechos de ese individuo. Consiste en la asignación de un tutor que vele por el patrimonio y derechos de la persona incapacitada, actuando en nombre de este último pero, respondiendo personalmente de las actuaciones. En el ámbito laboral², se establecen distintos grados de habilidad para el desempeño de una actividad de trabajo remunerada. Podemos encontrar dos grandes tipos: a) *incapacidad*

¹ Dependiendo del ámbito, (genérico, asistencial, laboral) desde el cual planteemos dichas definiciones pueden existir diferencias.

² La incapacidad laboral se encuentra regulada en la ley general de la seguridad social (LGSS). Si un individuo tiene reconocida una incapacidad laboral temporal durante un periodo de 18 meses debe pasar ante un tribunal médico cuya resolución puede concluir con el reconocimiento de cualquiera de los tipos de incapacidad laboral permanente o en una gran invalidez.

temporal, es decir, cuando se trate de una inhabilitación de duración determinada; b) *incapacidad permanente*, cuando se trata de una duración indefinida, esta, a su vez, puede ser *parcial* (que sin alcanzar el grado total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle realizar las tareas fundamentales de la misma.), *total* (que inhabilita la trabajador para la realización de todas o de las tareas fundamentales de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta) y *absoluta* (que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio).

- b) Invalidez: este concepto es sinónimo de incapacidad en el ámbito laboral, exceptuando cuando hablamos de *Gran Invalidez*, que hace referencia a la situación en la que se encuentra el trabajador con incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para las actividades de la vida diaria, como por ejemplo vestirse, desplazarse...

En conclusión, estos conceptos citados anteriormente, son términos muy distintos que no debemos confundir. En los casos anteriores, puede existir discapacidad pero no tener derecho al certificado de discapacidad.

Según el código de la discapacidad (BOE, 29/10/2015, pp. 29): “Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de 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”, por lo tanto, en esta circunstancias entran a formar parte del colectivo de discapacitados. Además, en muchas ocasiones están relacionados en un mismo individuo, como por ejemplo, una persona con discapacidad mental severa y la incapacidad en términos jurídicos.

2.2. LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LAS ORGANIZACIONES: ¿SON DIFERENTES?

En este apartado vamos a analizar la situación de las personas discapacitadas en la sociedad española y, en concreto, en el ámbito laboral.

En general, el trabajo dignifica al ser humano, le ayuda a autorealizarse, sin olvidarnos de que le aporta los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades. Por otro lado, el ser humano es el factor de producción principal para que las empresas y la economía consigan funcionar.

Puesto que el trabajo es el centro de la vida humana, debe ser la herramienta utilizada para conseguir la búsqueda inclusión de los discapacitados en la sociedad, y la participación de las personas discapacitadas en igualdad de oportunidades. Actualmente, sigue siendo una herramienta clave para la integración de este colectivo en la sociedad. Sin embargo, queda mucho que hacer en este campo.

Durante estas últimas décadas, el mercado laboral está sufriendo una profunda transformación, causada por factores como la globalización o las nuevas tecnologías. Además, este nuevo mercado se caracteriza por ser, cada vez, más cambiante, lo que provoca una necesidad de flexibilización y adaptación por parte de las empresas.

En el caso de nuestro país, el mercado se caracteriza por: la temporalidad de los trabajos, la dependencia del ciclo económico, o la dualidad de los trabajadores que están inmersos en él... Además, el tejido empresarial está formado, en su mayoría, por PYMES o micro-empresas. La gran crisis económica ha afectado a este entramado empresarial, provocando una gran cantidad de despidos. La naturaleza y situación actual del conjunto de empresas españolas hace que, si ya es complicado encontrar trabajo para cualquier persona, en el caso de las personas discapacitadas, el proceso de búsqueda de empleo sea mucho más.

2.2.1. La discapacidad en cifras: Una radiografía de la situación actual

Para analizar la situación de las personas con discapacidad en nuestro país, en concreto, en el mercado de trabajo, debemos conocer las características y los datos más relevantes de este colectivo de personas.

Para llevar a cabo el objeto de estudio, vamos a tomar como colectivo de análisis, a las personas en edad de trabajar que tengan la consideración legal de personas con discapacidad, es decir, aquellas que posean certificado de discapacidad; tengan reconocido un grado mayor e igual al 33%.

Asimismo, el grupo de estudio es heterogéneo y, por tanto, debemos describir las distintas situaciones en las que se pueden encontrar: persona con movilidad reducida, persona con necesidad de ayuda de tercera persona y persona dependiente. Cuando se lleva a cabo el reconocimiento del grado de discapacidad, se valora la necesidad de ayuda de tercera persona, y la existencia de movilidad reducida. En ambos casos, se valora según los baremos específicos del real decreto 1971/1999³, En lo referente a la dependencia⁴ hay una ley que lo regula, la Ley 39/2006, la cual establece 3 grados de dependencia: a) dependencia moderada, b) dependencia severa, c) gran dependencia. Cada una de estas tres circunstancias da acceso a unos beneficios diferentes.

En materia económica, una persona con discapacidad, puede acceder a una pensión no contributiva, siempre que tenga reconocido un grado igual o mayor al 65% y la remuneración de su actividad laboral no supere el límite de los 9000 euros anuales, la cuantía depende del porcentaje. Así mismo si tiene reconocida una ayuda de dependencia tienen derecho a una serie de servicios y prestaciones económicas. Además en algunos casos, tienen reconocida una incapacidad laboral debido a un accidente laboral, lo que les da acceso a una pensión derivada de dicha incapacidad.

³ Modificado por el RD1364/2012.

⁴ "Estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal." (Ley de ayuda a la dependencia: Ley 39/2006, pp 5).

Los datos más relevantes sobre la discapacidad, los podemos obtener de la última *encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia*⁵ (EDAD) 2008. Según dicha encuesta, existen un total de 3.850.000 personas, residentes en nuestro país, con discapacidad. Este número se ha visto incrementado en las últimas décadas, debido a los cambios demográficos que han tenido lugar en ese periodo de tiempo. También, debemos resaltar que, la probabilidad de sufrir discapacidad aumenta con la edad y, además, en edades avanzadas hay más mujeres, al contrario que en edades tempranas.

Las personas con un trastorno más severo, tienen acceso a una serie de beneficios o ayudas, ya sean técnicas, asistenciales, personales o de supervisión, que tienen como fin eliminar todas las posibles barreras en el desarrollo de su día a día. Un total de dos millones y medio de personas reciben este tipo de ayudas. Asimismo, la mayoría de este grupo recibe servicios sociosanitarios, gran parte gratuitos.

Además, hay otros resultados relevantes de este estudio, que son las siguientes: la comunidad autónoma que tiene una mayor tasa de personas con discapacidad es la comunidad gallega y, la que menos, la Rioja; la limitación más común es la movilidad o el traslado de objetos, seguida de las actividades domésticas; la deficiencia más abundante es la osteoarticular, pero la que genera más discapacidades es la mental.

En la actualidad hay 1.335.100 de discapacitados en edad de trabajar (INE, 2015) es decir, entre los 16 y los 64 años. Las personas con discapacidad en edad de trabajar pueden estar en diferentes situaciones, pueden ser activos o inactivos y, dentro de los activos, pueden estar ocupados o parados.

Dentro de los ocupados podemos distinguir dos tipos de empleo, el empleo ordinario y el empleo protegido, este último es el que se realiza en centros especiales de empleo y debe tener carácter subsidiario. Ambos los explicaremos más adelante. En la siguiente tabla, (tabla 2.3), podemos ver los datos relativos a las personas discapacitados en el mercado de trabajo.

⁵ Esta encuesta tiene una periodicidad de 10 años, la próxima se realizará en 2018.

Tabla 2.3: Personas con discapacidad en el mercado español en el año 2014

	Personas en edad de trabajar (miles)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Tasas (%)
Total	1.335,1	730,8	604,2	
Activos	506,7	288,7	222,8	38%
Ocupados	343,3	196,7	144,2	67,8%
Desempleados	163,4	92	78,5	32,2%
Inactivos	828,3	442,1	427	62%

Fuente: Adaptado del Informe (INE, 2015).

Como conclusiones más relevantes en relación a la discapacidad y el empleo, lo más llamativo es la baja participación de este grupo en el mercado laboral y, en especial, del colectivo femenino. También, destacan el bajo porcentaje de discapacitados activos con alta formación. A continuación, señalaremos los aspectos más relevantes de cada grupo según los informes del 2015 del Instituto Nacional de Estadística:

En relación a los *activos*, los porcentajes más altos, diferenciando por la tipología de discapacidad, corresponden a las personas con deficiencias sensoriales y, el menor, a las personas con limitaciones en el aprendizaje. Asimismo, si tomásemos el porcentaje de discapacidad como variable discriminante, nos encontramos que el mayor porcentaje corresponde a discapacidades leves y, el mínimo, a las más graves. Dentro de los activos: los ocupados, son, en su gran mayoría, asalariados dentro del sector privado. Estos se caracterizan por tener contrato indefinido y jornada completa, pero debemos señalar que, un gran número de estos individuos están contratados bajo un contrato específico para personas con discapacidad, creado como una medida para incentivar la contratación de este colectivo. Además, el sector con mayor presencia de personas con discapacidad ocupadas, es el sector terciario o sector servicios y, dentro de este sector, las actividades predominantes son los servicios de jardinería; Los parados, se caracterizan por ser varones, tener entre 45 y 65 años o un nivel de estudios de secundaria.

En relación a los *inactivos*, como podemos observar en la tabla anterior, son un alto porcentaje del grupo que conforma el objeto de nuestro estudio, son personas que corresponde al perfil de estudiantes, personas de edad avanzada

o aquellos que poseen una incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez. Además, dentro del colectivo de discapacitados con un grado igual o mayor al 75%, la tasa de actividad es inferior al 15% (OED, 2015).

Debemos señalar las razones por las cuáles hay tantas personas inactivas, son los siguientes: su discapacidad; por falta de cualificación adecuada o experiencia, o por la dificultad y complejidad de encontrar trabajo (INE, 2009).

Si analizamos las diferencias entre los discapacitados y las personas sin discapacidad, debemos resaltar la gran diferencia en la tasa de actividad o en la tasa de paro.

2.2.2. Las personas discapacitadas en las organizaciones: Nociones básicas de empleo de este colectivo

A continuación, describiremos los tipos de empleo y las situaciones en las que se pueden encontrar las personas con discapacidad dependiendo de las habilidades y capacidades que posean y, también, del tipo y grado de afectación de su discapacidad. En el artículo 37 del texto refundido de la Ley general de los derechos de las personas con discapacidad⁶ (LGDPD) recoge las posibilidades de integración laboral que posee una persona con discapacidad.

El *empleo ordinario*, regulado en los artículos 40-42 (LGDPD), es aquel en el cual el trabajador con discapacidad ocupa un puesto de trabajo, en igualdad de condiciones que una persona sin discapacidad, en una empresa normalizada cuya plantilla está compuesta en su mayoría por personas sin discapacidad, en el ámbito de la administración pública o crea su propia empresa convirtiéndose en trabajador por cuenta propia o autónomo. Este tipo de empleo es el que desarrollan las personas sin ningún tipo de discapacidad y según la Ley de integración social de los minusválidos, (LISMI), éste debe ser el principal y, si no es posible, la integración del individuo mediante esta fórmula, se realizará mediante el empleo protegido.

Dentro del *empleo ordinario*, puede darse la situación de empleo con apoyo, (artículo 41 LGDPD) es una intermediación cualificada que consiste en que los

⁶ Recogida en el Real Decreto 1/2013.

trabajadores discapacitados, con especiales dificultades de inserción o con una discapacidad severa que están integrados en empresas ordinarias, y desarrollan una actividad en un puesto de trabajo en condiciones similares que una persona sin discapacidad en un puesto equivalente, estos disponen de una serie de apoyos necesarios, orientación y acompañamiento fuera y dentro del centro de trabajo (*Véase anexo III*).

Otra situación es el empleo selectivo, se trata de una persona que ha adquirido una discapacidad sobrevenida, una incapacidad permanente y una vez transcurrido el tiempo de recuperación se reincorporan a la empresa.

El *empleo protegido*, es una medida creada por el legislador con el objetivo de lograr la integración de las personas con discapacidad con mayores dificultades en el mercado laboral. Éste es el que se desarrolla en centros especiales de empleo (CEE⁷). Éstos son empresas que participan regularmente en el mercado, en los que se realiza una actividad productiva, cuya finalidad es facilitar un empleo retribuido a una persona con discapacidad, asegurándose de realizar las adaptaciones necesarias de ajuste que cada individuo requiera consiguiendo de esta forma integrar a dicha persona en el mercado laboral. Pueden ser públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, pero deben cumplir una serie de requisitos para su constitución (*Véase anexo IV*).

El legislador cuando reguló el empleo protegido con la ley LISMI estableció que este debía tener carácter subsidiario y, que se desarrollaría por personas que debido a sus dificultades no puedan integrarse en la empresa ordinaria. Pero también, estableció que siempre que se pueda el empleo protegido debe tener carácter transitorio, es decir, que los individuos adquieran las habilidades, capacidades, preparación y formación necesaria para poder desarrollar un trabajo en la empresa ordinaria.

Para llevar a cabo esta evolución, surgieron los *enclaves laborales*, que tienen la finalidad de conseguir una inclusión más realista del colectivo de discapacitados. Esta herramienta está regulada en el RD 290/2004 y en el

⁷ No debemos confundir los CEE con los centros ocupacionales, éstos tienen como objetivo principal asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste a los individuos que no puedan integrarse en una empresa o un CEE. La actividad que desarrollan en estos centros no puede considerarse empleo, puesto que prevalecen los intereses terapéuticos o asistenciales por encima de la productividad y, con carácter general, dichos individuos no reciben ninguna remuneración.

artículo 46 de la LGDPD y, además, se establece en el RD 364/2005 como una medida alternativa a la obligación de reserva de puestos de trabajo para discapacitados establecida en la LISMI. Los *enclaves laborales* consisten en un contrato de arrendamiento de servicios entre un CEE y una empresa colaboradora, con el fin de que trabajadores dependientes del CEE realicen obras o servicios en el centro de trabajo de la empresa colaboradora, siempre que tengan una relación directa con la actividad principal de la empresa colaboradora. Para poder constituir un enclave laboral deben cumplir una serie de condiciones, tanto las partes del contrato como los trabajadores que vayan a formar parte (*Véase anexo V*).

Antes, de continuar debemos hacer referencia a las nuevas formas de trabajo, que se han originado debido a la aparición de las nuevas tecnologías y la globalización, una de ellas es el teletrabajo, que consiste en realizar el trabajo en un lugar distinto al centro de trabajo. Esta ha conseguido flexibilizar el trabajo y ha abierto una puerta a la inserción de las personas con discapacidad en sectores con dificultades de accesibilidad.

3. PERSONAS DISCAPACITADAS Y BÚSQUEDA DE EMPLEO:

En este epígrafe, vamos a profundizar en el eje central de este trabajo fin de grado: el proceso de la búsqueda de empleo de las personas que tienen discapacidad. Por un lado, se van a describir las posibles opciones que pueden utilizar las personas discapacitadas para encontrar trabajo y, por otro lado, analizaremos desde el punto de vista de la empresa la contratación de éstas.

3.1. MECANISMOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

A continuación, explicaremos las diferentes opciones que una persona con discapacidad puede utilizar para acceder al empleo en la actualidad, deteniéndonos, en un primer momento, en el marco legislativo que apoya la búsqueda de empleo de estos colectivos.

3.1.1. Escenario legislativo: Medidas de acción de discriminación positiva

Como ya hemos mencionado con anterioridad, el trabajo es la principal herramienta de inclusión de este colectivo en la sociedad, pero la falta de información de las empresas sobre este colectivo, los prejuicios, los estereotipos sobre la empleabilidad, las barreras sociales, el desconocimiento sobre la adaptabilidad del puesto de trabajo o a la inaccesibilidad de los lugares de trabajo, son algunos de los múltiples motivos que hacen que la búsqueda de empleo para este colectivo conlleve una mayor dificultad que las personas sin discapacidad y, con ello, una menor probabilidad de éxito.

Con el afán de paliar esta situación, el legislador, por mandato de lo recogido en el artículo 49 de la Constitución Española, ha establecido una serie de herramientas o medidas de discriminación positiva para lograr la inserción en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

Una de las medidas más importantes es *la obligación interpuesta a las empresas públicas o privadas de más de 50 trabajadores de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad* (Artículo 42, RD 1/2013 LGDPD). Cuando no se puede cumplir con esta obligación, esta misma normativa recoge un periodo excepcional o transitorio de tres años que puede estar causado por: imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias, o la acreditación, por parte de la empresa, de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad.

Cuando las empresas se encuentren en el periodo excepcional pueden aplicar las siguientes medidas alternativas: a) realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado para el suministro de bienes o la prestación de servicios ajenos; b) realización de donaciones y de acciones de patrocinio de carácter monetario; c) la constitución de enclaves laborales (RD 364/2005).

En la realidad, muy pocas empresas cumplen con esta obligación⁸. Existe una lista de sanciones e infracciones para penalizar a quienes no cumplan con dicha obligación, además, alguna comunidad autónoma ha establecido medidas para premiar a todos aquellos que cumplen con la obligación de la cuota de reserva: dar prioridad en la adjudicación de los contratos de bienes y servicios públicos a las empresas que cumplan con la cuota.

Otra de las medidas para favorecer la contratación de personas con discapacidad son *los incentivos fiscales y las bonificaciones a la seguridad social* por la celebración de una serie de contratos con trabajadores que posean discapacidad (*Véase anexo VI*).

Adicionalmente a las anteriores, se propone el *empleo protegido*, aquel que se desarrolla en CEE, el empleo con apoyo o el empleo selectivo que explicamos en el apartado anterior.

Otra gran herramienta es la *intermediación laboral*, el legislador entra a regular esta actividad a favor de los discapacitados, ya que si el legislador no estableciese prioritaria la atención de este colectivo, muchas entidades no les atenderían, debido a la complejidad y a las características especiales del este proceso que explicaremos más adelante.

El legislador, además, ha establecido una distinción dentro del colectivo de discapacitados respecto a su integración en el mercado laboral (Ley 43/2006): el colectivo que el legislador ha definido como *personas con especiales dificultades de inserción laboral* - aquellas que posean parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, física o sensorial, en este último caso siempre que tenga reconocido un grado mayor o igual al 65%.- El legislador amplía o incrementa las medidas de inserción laboral, debido a sus especiales dificultades derivadas del tipo o grado de discapacidad que poseen.

⁸El 81 % de las empresas no cumple la Ley de Discapacidad
http://cincodias.com/cincodias/2016/02/13/empresas/1455321263_396898.html

3.1.2. La búsqueda de empleo de personas con discapacidad

La búsqueda de empleo es un conjunto de etapas que tiene como fin incorporarse al mundo laboral.

El primer paso para iniciar este proceso es conocer la personalidad, los intereses y preferencias, las habilidades y capacidades que se poseen. La definición de un perfil profesional facilitará y simplificará el proceso de búsqueda.

En un segundo lugar se debe conocer todas las posibilidades a la hora de desempeñar un empleo. El individuo con discapacidad puede encontrarse en tres situaciones diferentes: a) *autónomo*, siendo persona física desarrolla una actividad económica o profesional a título lucrativo de forma habitual, directa, personal por cuenta propia (Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa, 2016); b) *funcionario o empleado público*, desarrolla una actividad remunerada de forma permanente para la administración pública o Estado; c) *trabajador por cuenta ajena*, desarrolla una actividad o un servicio voluntariamente a cambio de una retribución, bajo las órdenes y directrices de otra persona denominada empresario (Ministerio de trabajo y seguridad social, 1995). Dependiendo de en cual de las situaciones anteriores deseemos estar, deberemos llevar a cabo unas acciones u otras.

En el primer caso, la persona con discapacidad que decida convertirse en *autónomo*, debe realizar los trámites oportunos⁹ para crear su propia empresa. Hay que señalar que si el individuo lo desea puede contar con los servicios de las entidades especializadas en materia de discapacidad y empleo. Además, por otro lado, el autónomo tiene derecho a unas bonificaciones en la seguridad social.

En la segunda situación, para trabajar para la Administración Pública, debe de accederse por oposición o concurso. En el caso de tener que superar una oposición, es necesario matizar que, en cada una de las convocatorias de acceso se reserva un porcentaje no inferior al 5% a personas con discapacidad y se hacen accesibles todas las pruebas del proceso de selección. (Real Decreto 2271/2004).

⁹ <http://infoautonomos.eleconomista.es/tramites-alta-autonomo/tramites-de-alta-del-autonomo/>

El último escenario corresponde con la realidad mayoritaria las personas con discapacidad ocupadas de nuestro país. Para trabajar en una empresa ordinaria o en un centro especial de empleo¹⁰ se debe, en primer lugar, encontrar una oferta de trabajo y, en un segundo momento, superar un proceso de selección que le explicaremos más adelante.

No debemos olvidar preparar una serie de herramientas básicas, que utilizaremos en el proceso de búsqueda, como son el currículum vitae (CV) y las cartas de presentación.

Para encontrar ofertas de empleo existen multitud de mecanismos que el individuo con discapacidad puede utilizar. Podemos agruparlos en dos grandes grupos: directos e indirectos.

Las técnicas de búsqueda de empleo *directas*, se caracterizan por que el individuo con discapacidad contacta de forma directa con la empresa que oferta trabajo, no usa ningún intermediario.

Las opciones más habituales son: a) *autopresentarse*, consiste en presentarse de manera directa a la empresa, enviarles el CV por si tienen alguna vacante, en muchos casos las empresas disponen de un apartado en su página web, “*trabaja con nosotros*” donde poder enviarlo (ESIC Business y Marketing School, 2015); b) revisar las ofertas en la *prensa escrita o digital*; c) *recursos 2.0*, compuestos por todos los mecanismos de búsqueda de empleo a través de internet, estos mecanismos son las redes sociales, (principalmente LinkedIn), rastreadores de ofertas de trabajo, portales de empleo (exclusivos para personas discapacitadas como Disjob) (ESIC Business y Marketing School, 2015); d) *networking*, consiste en crear una red de contactos que nos puedan avisar de vacantes en alguna empresa.

No obstante, esta manera de buscar trabajo de forma directa es la menos utilizada por las personas discapacitadas. Esto se debe a que muy pocas personas de este colectivo consiguen acceder a un puesto de trabajo por esta vía, el desconocimiento o los tópicos sobre ellos hacen que no sean seleccionados respecto a los demás candidatos.

La otra manera de buscar trabajo es de forma *indirecta*. Consiste en encontrar ofertas de trabajo a través de un tercero. Las diferentes técnicas indirectas son:

¹⁰ Es necesario recordar que los centros especiales de empleo (CEE) funcionan como una empresa

a) *empresas de trabajo temporal (ETT)*, que ceden o “alquilan” a los trabajadores a empresas terceras a cambio de un precio que abona esta empresa a estas ETT; b) *consultoras de selección de personal*, las empresas las contratan para que realicen el proceso de selección y les proporcionen directamente al candidato a contratar (ESIC Business y Marketing School, 2015); c) *servicios públicos de empleo*, organismos públicos que desarrollan medidas para fomentar el empleo, como por ejemplo, la orientación, la formación o la intermediación laboral; d) *agencias de colocación o empresas de intermediación*.

Las empresas a las que hace referencia el punto d) anterior, comienzan la intermediación con una entrevista al candidato para crear su perfil e identificar sus habilidades y capacidades más importantes. Posteriormente, se busca entre las ofertas disponibles si existe alguna en la que encaje dicho perfil, si encaja se pondrá en contacto a ambas partes. Si no existiese debe esperar u ofrecer otros servicios al individuo. Según el RD 1796/2010, la intermediación comprende acciones como las siguientes: valorar perfiles, aptitudes, conocimientos, cualificación profesional de las personas; valorar los requerimientos y características de los puestos; relacionar la oferta y la demanda; formación; selección, entre otras posibles.

La actividad de intermediación puede ser desarrollada por los servicios públicos de empleo, o por entidades privadas con o sin ánimo de lucro¹¹, siempre que cumplan con los requisitos y obligaciones establecidas.

Según el estudio de la Fundación Francisco Largo Caballero (2015), el mercado de la intermediación laboral esta notoriamente segmentado, según las características de las personas atendidas, aunque todas las existentes en la actualidad en el mercado aseguran haber tenido, en alguna ocasión, personas con discapacidad.

Adicionalmente a lo anterior, existen unas entidades especializadas en la intermediación en el colectivo de personas con discapacidad, la gran mayoría, son entidades privadas sin animo de lucro. Como, por ejemplo Fundación Universia o Fundación Adecco.

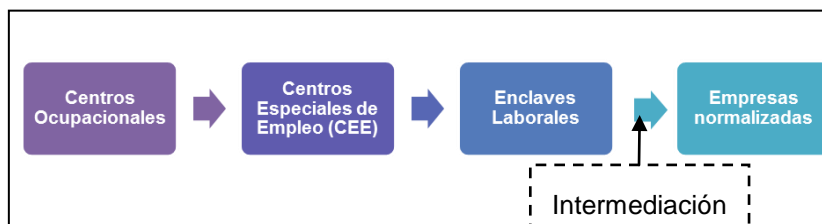
¹¹ Con la ley 3/2012, se extiende la actividad de intermediación a las entidades privadas con fines lucrativos, como las ETT.

En este caso, la intermediación es más complicada que para personas sin discapacidad, debido a que tienen más dificultad para acceder al empleo por unos u otros motivos. Además, cada persona es distinta y posee unas condiciones diferentes. Debido a estos factores el legislador establece como herramienta la intermediación y señala la necesidad de realizar programas específicos para colectivos con dificultades de integración en el mercado de trabajo, entre ellos, se encuentran las personas con discapacidad (artículo 19, ley 56/2003).

Podemos distinguir dos situaciones en las que se lleva a cabo la intermediación: a) transición del empleo protegido al empleo ordinario; b) itinerarios personalizados de inserción laboral.

El primer caso es la *transición del empleo protegido al empleo ordinario*¹², se puede observar en el siguiente gráfico, (grafico 3.1):

Grafico 3.1: Transición del empleo protegido al empleo ordinario



Fuente: Elaboración propia.

Aunque la intermediación se da en todo el proceso, tiene un peso fundamental en la entrada a la empresa ordinaria. Hay que recordar que el legislador quiso que el empleo protegido tuviera carácter subsidiario y, además, transitorio (Ley LISMI); esta última fase del proceso fue objeto de la Estrategia Europea de Empleo 2008-2012, que en su objetivo número 5 establece la necesidad de mejorar el acceso de los trabajadores de los CEE, a la información de las ofertas de empleo de las empresas ordinarias.

La otra situación, es el resto de casos, en los cuales se realiza la intermediación mediante un *itinerario personalizado de inserción laboral*¹³, que consiste en un proyecto personalizado de orientación, formación e integración.

¹² En la actualidad se considera que este modelo planteado por la Ley LISMI está desfasado y que la verdadera integración se consigue en el entorno normalizado. Además, aseguran que el empleo protegido no prepara para el ordinario (Servimedia, 2013).

¹³ Estos itinerarios de inserción están subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo, si las personas que son objeto de este proyecto poseen discapacidad (orden FAM/113/2009)

Un itinerario de inserción personalizado consiste en establecer un perfil del individuo, si fuera necesario ofrecerle formación para mejorar sus posibilidades de acceder a un empleo y, por último, integrarle en el mercado laboral, cuando una de las ofertas disponibles se ajuste al perfil del individuo.

En resumen, las herramientas que puede usar una persona con discapacidad para encontrar empleo son las recogidas en la siguiente tabla, (tabla 3.1).

Tabla 3.1: Técnicas de búsqueda de empleo para el colectivo de personas discapacitadas

Directa	Autopresentarse	Prensa escrita y digital	Recursos 2.0	Networking
Indirecta	Empresas de trabajo temporal ETT	Consultorías de recursos humanos	Servicio público de empleo	Agencias de colocación o entidades de intermediación

Fuente: Elaboración propia adaptado de la guía (ESIC Business y Marketing School, 2015).

3.2. LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO EN EL CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este apartado, vamos a describir las etapas que conforman el proceso de afectación, compuesto por el reclutamiento, la selección y la integración del candidato. Estas fases tienen como objetivo encontrar al individuo más adecuado para cubrir las necesidades de la empresa, definidas en la fase previa a este procedimiento o diseño de puestos de trabajo.

Una vez explicado este proceso, analizaremos los aspectos y las características más importantes de estas etapas, para el caso particular de personas con discapacidad.

3.2.1. Procesos previos al reclutamiento y la selección de recursos humanos

Para conseguir el éxito en las pruebas de selección de personal es importante prepararlo, previamente, con un adecuado planteamiento del perfil del candidato “idóneo”, ya sea para un puesto de trabajo concreto o para la empresa en general.

En un primer lugar, desde el departamento de recursos humanos, se realiza el *análisis y diseño de puestos de trabajo* que consiste en la recopilación y el análisis de información con el objetivo de identificar la formación, las obligaciones, las tareas y las responsabilidades de dicho puesto (De la Calle, y Ortiz de Urbina, 2014). Con esta información se establece el perfil idóneo para cubrir ese puesto de trabajo concreto.

En segundo lugar, la empresa debe llevar a cabo una *planificación de recursos humanos*. Esta política de personal consiste en crear un plan por el cual se asegura de disponer del número y el tipo de personas o perfil apropiado, en el momento adecuado, para cubrir las necesidades que tiene la organización (Dolan et al, 2007). Se analiza la demanda potencial de personal y se compara con la oferta potencial, para un periodo de tiempo estipulado.

3.2.2. El proceso de afectación de recursos humanos: El reclutamiento, la selección y la integración del nuevo empleado

El proceso de afectación es aquel por el cual la empresa busca, elige e incluye en la organización al candidato seleccionado. En este proceso se va reduciendo, progresivamente, el número de candidatos que se presentan a las pruebas de criba, hasta que, finalmente, queda uno solo.

El *reclutamiento*, es la primera fase de este proceso, según Dolan et al. (2007) es el conjunto de actividades para captar un número suficiente de sujetos con la cualificación adecuada para que participen en la selección y la empresa pueda elegir al candidato más se ajusta a las necesidades de la empresa. Para De la Calle, y Ortiz de Urbina (2014) este proceso tiene como fin atraer personas con “talento” y la cualificación idónea para cubrir el ocupar un puesto de trabajo.

Existen tres fuentes de reclutamiento: a) *Internas*: donde se buscan candidatos en el seno de la organización, por tanto, la oferta de trabajo no “sale al mercado laboral” ya que se utilizan medios de comunicación interna; b)

Externas: se recluta candidatos fuera de la empresa, en el mercado laboral¹⁴; c) *Mixtas*, si se utilizan ambas fórmulas, ya sea de forma simultánea o secuencial. La elección de una fuente u otra depende de muchos factores, principalmente, del coste de tiempo y dinero que suponga el proceso. La importancia de esta fase reside en que un buen reclutamiento es, fundamental, para una selección de personal adecuada. En la siguiente tabla, (tabla 3.2), se muestran las principales fuentes de reclutamiento.

Tabla 3.2: Métodos de reclutamiento

Fuentes Internas	Fuentes externas
Promoción a un puesto de trabajo superior.	Consulta de los archivos de la empresa, información de candidatos que se han presentado a procesos de selección anteriores.
Transferencia a un puesto de trabajo del mismo nivel.	Candidatos propuestos por otros trabajadores
	Anuncios en revistas o periódicos
	Agencias privadas de colocación, realizan una preselección de los candidatos que nos facilitan
	Empresas de Trabajo Temporal (ETT)
	Servicio público de empleo
	Instituciones docentes
	Colegios profesionales
	Reclutamiento a través de internet
	Entidades de "head-hunters", entidades especializadas en el reclutamiento y la selección de altos directivos

Fuente: Elaboración propia adaptado del libro (De la Calle, y Ortiz de Urbina, 2014).

La siguiente fase, es la *selección de personal*. Es el proceso por el cual la empresa elige al candidato más adecuado para el puesto (De la Calle, y Ortiz de Urbina, 2014). En este proceso se somete a pruebas de criba a los candidatos reclutados, con objeto de decidir cual es la persona que mejor se ajusta al puesto. En la siguiente tabla (tabla 3.3) se recogen las pruebas más comunes:

¹⁴ Este tipo puede ser activo, si la empresa se vende a la sociedad para atraer a los candidatos, o pasivo, si anuncia la oferta y espera a que los candidatos acudan.

Tabla 3.3: Pruebas de selección de personal

Pruebas de selección	Concepto
Preselección de curriculum vitae	Análisis rápido de estos, descartando aquellos que no cumplan con el perfil mínimo resultante del análisis de puestos.
Entrevista preliminar	Se trata de unos minutos para formar una primera impresión del individuo
Test psicotécnicos	Se evalúa el potencial de cada candidato. Pueden ser de aptitud, (miden las diferentes capacidades del candidato, pueden ser numéricas, verbales o verbales), o de personalidad.
Examen profesional	Evaluación de los conocimientos profesionales o técnicos de cada individuo. Se examinan que posean conocimientos imprescindibles de una materia para el desarrollo de ese trabajo o tareas de especial relevancia.
Entrevista en profundidad	Es una de las pruebas determinantes, se establece una comunicación entre el candidato y el entrevistador. Este último realiza una serie de preguntas de distintos campos. Puede ser estructurada, no estructurada o mixta.
Dinámicas de grupo	Se simula alguna actividad profesional o moral, los individuos interactúan entre sí, se observa esta dinámica para analizar la actuación de cada participante. También se analiza la capacidad de trabajo en equipo.
Verificación de antecedentes	Se comprueba las referencias de los candidatos. Suele realizarse cuando los candidatos tienen estándares muy cualificados
Investigación de contexto	Investigar la vida personal y privada de los candidatos. Se realiza cuando se quiere cubrir puestos de alta dirección.
Examen médico	
Entrevista de ingreso	Se suelen negociar con los candidatos o se les informa de las condiciones, dependiendo de la capacidad de negociación del candidato.

Fuente: Elaboración propia adaptado del libro (De la Calle, y Ortiz de Urbina, 2014) y de documento (AJE, 2007).

Todas estas pruebas recogidas en la tabla anterior ofrecen a la empresa gran cantidad de información, de forma más o menos rápida, que le permite tomar una decisión. Pero no siempre se realizan todas ellas, depende del puesto a cubrir, del presupuesto con el que se cuente y del tiempo disponible para llevar a cabo este proceso.

Por último, la última etapa, que no siempre se realiza, es la *integración o acogida de nuevos empleados*. Consiste en establecer un plan de acogida con el objetivo de facilitar la incorporación e integración del individuo en la empresa (López, y Ruiz, 2015). Se trata de que el individuo se adecue a la empresa, comprenda su cultura, misión, valores..., para que sea productivo lo antes posible. En caso contrario, su aportación de valor será menor, o bien, existirá mayor riesgo de abandono voluntario de la empresa.

3.2.3. Especificidades del proceso de selección de personal en el caso de personas discapacitadas

En el caso de que participen personas con discapacidad en los procesos descritos en los apartados anteriores, se deben tener en cuenta diferentes aspectos en cada etapa.

El *análisis de puesto* debe centrarse en dos ejes fundamentales: a) identificar las obligaciones, tareas, responsabilidades del puesto de trabajo; b) establecer el perfil que debe ocupar ese puesto.

Para alcanzar una selección e integración exitosa, el perfil se debe detallar de una forma más exhaustiva. Deben tenerse en cuenta más variables¹⁵ a la hora de definirlo, como por ejemplo, la repetición de tareas; la movilidad necesaria; las capacidades o destrezas; el esfuerzo físico requerido... Para finalizar el análisis se debe identificar los aspectos que son indispensables. También, pueden contemplarse adaptaciones y reajustes para que una persona con discapacidad desarrolle ese trabajo¹⁶.

Para realizar esta etapa, se puede contratar los servicios gratuitos de entidades especializadas en intermediación laboral, que pueden solucionar las cuestiones que tenga la empresa en esta materia. Por otro lado, se puede identificar las oportunidades y barreras de los puestos de trabajo para ser ocupados por un individuo con discapacidad (Fundación Once, 2012)

En la *planificación* se debe tomar la decisión de cuáles son los puestos que se quieren cubrir con personas discapacitadas y que necesidades de personas con discapacidad existen para el horizonte temporal fijado por la empresa.

¹⁵Si por ejemplo describimos el puesto de trabajo de teleoperador, señalamos las variables relevantes: “capacidad de fluidez y comprensión verbal, capacidad de expresión, destreza manual con una mano, poder permanecer sentado al menos una hora, memoria preservada y capacidad para poder escuchar” (Morán, 2008):

<http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/Infounomas/n22/articulo.htm>;

Una persona con discapacidad que posea estas capacidades podría desempeñar las funciones de teleoperador, siempre que cumpla con el resto del perfil diseñado por la empresa.

¹⁶ Porque “aunque todas las discapacidades no puedan realizar todas las tareas, sí es cierto que todas las tareas y puestos pueden ser desempeñados por personas con discapacidad, si realizamos un buen ajuste puesto-persona”. (Morán, 2008):

<http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/Infounomas/n22/articulo.htm>.

El *proceso de afectación*, depende del método de búsqueda de empleo utilizado, pero cualquiera que sea el canal utilizado por la persona discapacitada, debe someterse a los procesos de reclutamiento y selección.

El *reclutamiento*, en estos casos, suele ser mucho más largo (Morán, 2008). El abanico de personas con discapacidad es menor que el de personas sin ella. Además, debemos señalar que, dependiendo de las características de la oferta de trabajo, el número de candidatos reclutados varía considerablemente.

Por ejemplo, si una empresa quiere un candidato con discapacidad para desempeñar un puesto de servicios de jardinería, la cantidad de personas entre las que se pueden seleccionar es mucho mayor que si la oferta es para cubrir un puesto de alta dirección; ya que en la actualidad es un porcentaje muy pequeño las personas discapacitadas que poseen titulaciones universitarias.

Debemos señalar que, si la empresa opta por realizar el reclutamiento externo, debe publicar la oferta de forma que sea, accesible, también, a las personas con discapacidad (IMEPE, 2009)

Las entidades especializadas en la intermediación, ofrecen entre sus servicios realizar el reclutamiento de personas con discapacidad. Por otro lado, si el individuo con discapacidad recurre a estas entidades para buscar empleo, sólo se le avisará para aquellas ofertas de trabajo para las que cumpla con el perfil necesario, ahorrando tiempo a la empresa que quiere seleccionar y al candidato que acude.

En la *selección de personal* debe tenerse en cuenta varias consideraciones para que la discapacidad no sea una barrera para este colectivo de personas.

Según Morán (2008) la persona encargada de la selección debería estar sensibilizada en materia de discapacidad o poseer formación específica para ello.

Uno de los aspectos más importantes es la accesibilidad y la adaptación de las pruebas de selección, no se trata de discriminar de manera positiva al candidato con discapacidad respecto a aquellos que no posean discapacidad. Sino de

elegir las pruebas adecuadas¹⁷ para valorar las capacidades que se quieren evaluar.

Asimismo en la entrevista en profundidad o en la de ingreso, ambas partes deben valorar las incompatibilidades del puesto con la discapacidad concreta de esa persona, con el objeto de cómo pueden solventarse: mediante adaptaciones, ayudas técnicas o productos de apoyo o ajustes razonables para conseguir el mejor ajuste entre el candidato y el puesto de trabajo.

Todas estas herramientas corren a cargo del empresario, salvo que suponga una carga excesiva (Artículo 7, Ley 51/2003¹⁸); pero, en todos los casos, la organización cuenta con subvenciones del Estado para llevarlas a cabo.

La última fase del periodo de afectación, la *integración o acogida del nuevo empleado*, es necesaria para conseguir que el individuo con discapacidad se integre con totalidad en la empresa. Debemos tener en cuenta una serie de aspectos en estos casos.

En primer lugar, debemos conseguir la mayor adecuación posible entre la persona y su puesto de trabajo, adaptando o proporcionándole productos de apoyo si fuera necesario. Por otro lado, también, debemos conseguir que todos los servicios y departamentos de la empresa sean accesibles.

Además, debido a la falta de información de la sociedad en esta materia, debemos asegurarnos que todos los trabajadores de la empresa comprenden y aceptan al trabajador discapacitado; para ello podemos llevar a cabo jornadas de sensibilización. Para impartirlas se puede recurrir a entidades especializadas en materia de discapacidad.

Por último, se debe llevar a cabo todas las acciones de prevención necesarias para asegurarse que el nuevo trabajador no está expuesto a ningún riesgo laboral, como por ejemplo, arreglar los desperfectos del suelo para evitar que una persona con dificultades para caminar se tropiece.

¹⁷ Un ejemplo de esta adecuación es si “si en nuestra empresa la primera prueba en un proceso de selección es rellenar un cuestionario, y entrevistamos a una persona con Síndrome de Down para un puesto en el que no es necesaria la capacidad de lector-escritura, no tendrá sentido darle este cuestionario para que lo rellene ya que seguramente no lo superará; y, además, hemos de tener en cuenta que no necesitará esta capacidad para el puesto. Una solución sería adecuar la prueba realizándole esta serie de preguntas verbalmente en el transcurso de la entrevista personal” (IMEPE, 2009, pp 40).

¹⁸ Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

3.3. DESDE LA ÓPTICA DE LA EMPRESA: LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Son muchos y, muy diferentes los motivos, los que suscitan a los empresarios a contratar personas con discapacidad, entre otros: colaborar en la inserción; ventajas económicas y fiscales; satisfacer una necesidad altruista; por obligación legal; por política de empresa (RSE-D) (Fundación ONCE; Fundación Manpower, 2008).

Antes de describir la contratación de este colectivo, debemos hacer referencia a la percepción de los empresarios y trabajadores sobre este grupo de personas. Ésta ha sufrido un gran cambio en los últimos años, como ya vimos en el primer apartado, pero todavía queda mucho que evolucionar en este sentido.

Las representaciones actuales son complejas y están influenciadas por el tipo y el grado de afectación. La visión de la contratación depende siempre, de las características y condiciones del puesto de trabajo a realizar. También, condiciona la técnica elegida por el individuo para encontrar trabajo, según utilice o no los servicios de intermediación (*Véase anexo VII*).

La contratación es la continuación del proceso de afectación que consiste en la vinculación del trabajador con la empresa (De la Calle, y Ortiz de Urbina, 2014).

El primer paso para realizar la contratación es elegir la modalidad contractual y los elementos esenciales del contrato: fecha de inicio, duración, periodo de prueba, categoría o grupo profesional del puesto de trabajo, jornada laboral, retribución, vacaciones, convenio colectivo aplicable... (Universia España, 2016). En muchas ocasiones, éstos están condicionados por el tipo elegido.

En la actualidad existen cuatro modalidades contractuales: a) Indefinido; b) temporal; c) En prácticas; d) Para la formación y el aprendizaje; según el Real Decreto Ley 16/2013, de *medidas urgentes para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. En el caso de personas con discapacidad, existen cláusulas específicas dentro de cada uno de estos contratos (ONCE, 2016) (*Véase anexo VIII*).

Además, debemos recordar que, la contratación de personas con discapacidad da derecho al empresario a acceder a bonificaciones e incentivos fiscales.

Por último, señalar que la contratación de personas con discapacidad tiene más ventajas además, de los incentivos y bonificaciones, algunas son las siguientes: a) incrementa la diversidad de la empresa, lo que favorece la creación de una cultura abierta y sin prejuicios; b) mejora el clima laboral, los trabajadores sienten que trabajan para una entidad que se fija en el talento por encima de cualquier otro factor, y por ese motivo se sienten afortunados de formar parte de ella; c) fortalece la política de responsabilidad social corporativa, la incorporación de las personas discapacitadas como grupo de interés en la organización, muestra a la sociedad que es una empresa comprometida y que contribuye a lograr la inclusión y la igualdad del mundo que nos rodea (Gil, 2015).

4. CASOS ILUSTRATIVOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO PARA PERSONAS DISCAPACITADAS

Con el objeto de complementar y enriquecer la parte conceptual anterior, hemos querido ilustrar esa búsqueda de empleo con tres organismos, de diversa naturaleza, objetivos y modo de actuar a la hora de facilitar la contratación de este colectivo de personas que, en muchos casos, discriminados por sus condiciones o capacidades especiales. Estas entidades son: Servicio de Asuntos Sociales (UVA); FSC Inserta (ONCE) y Repsol.

La primera entidad, corresponde a una administración pública, la Universidad de Valladolid, en concreto el *Servicio de Asuntos Sociales*. Desde esta área se realizan diversas actuaciones para fomentar la futura integración laboral de los estudiantes pertenecientes a este colectivo. Podemos ubicar a este organismo, dentro del proceso de búsqueda de empleo, en una etapa previa al proceso de selección. Este departamento se encarga de la formación, orientación e información de los estudiantes con discapacidad que cursen sus estudios en dicha universidad.

El segundo organismo es una fundación privada, *FSC Inserta (ONCE)*, que se encontraría, dentro del proceso de búsqueda, en una etapa previa a selección. Su actividad principal es la intermediación laboral destinada al colectivo de personas discapacitadas. Esta entidad facilita candidatos a las distintas

organizaciones que contratan sus servicios, facilitándoles el proceso de reclutamiento (previo a las pruebas de selección o criba).

Por último, la tercera organización se corresponde con una empresa privada, *Repsol*. Esta empresa dedicada a actividad petroquímica y energética, estaría situada en todas las fases de la selección de personal. En particular, contrata directamente personas discapacitadas cuando necesita cubrir puestos vacantes.

4.1. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: SERVICIOS DE ASUNTOS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

La Universidad de Valladolid está compuesta por siete campus en cuatro ciudades distintas, en todos ellos se imparte formación de grados y postgrados de diferentes ramas de conocimiento.

Para atender las necesidades de las personas con discapacidad se ha creado el Servicio de Asuntos Sociales de la UVA. En concreto, desde el secretariado de asuntos sociales, se llevan a cabo multitud de actuaciones lograr la inclusión y mejorar la autonomía de las personas discapacitadas a lo largo de su periodo universitario.

En la siguiente tabla (tabla 4.1), se recogen los datos de la entrevista personal al responsable de este servicio.

Tabla 4.1: Datos de la entrevista al Servicio de Asuntos Sociales

Destinatario	Rafael de la Puente (Técnico de asuntos sociales)
Día de la entrevista	27 de junio de 2016, 9:00 horas
Tipo de entrevista	Personal
Duración aproximada	50 minutos
Guión de la entrevista	Véase anexo IX

Fuente: Elaboración propia.

Las conclusiones más relevantes de la entrevista son:

- Los estudiantes que se benefician de los servicios y actuaciones de esta área, son personas con discapacidad que cursen sus estudios en la Universidad de Valladolid. Por otro lado, las titulaciones más solicitadas por los estudiantes con discapacidad pertenecen al área de Ciencias Sociales y Jurídicas (Educación o Administración y Dirección de Empresas), o al área de Humanidades (Periodismo o Historia). Pero es necesario destacar que,

en los últimos años, se ha incrementado la tasa de matriculación de este colectivo en las diferentes Ingenierías pertenecientes a esta universidad,

- superando el porcentaje de matriculación nacional en este campo particular.

El número de estudiantes discapacitados es cada vez mayor, pero sigue siendo un porcentaje muy pequeño. Uno de los motivos principales de que cursen estudios universitarios un número reducido de personas con discapacidad, es la transición de la educación secundaria obligatoria al bachiller, que es la forma más habitual de acceder a la universidad, en los que, en muchos casos, los estudiantes pierden el apoyo o refuerzo proporcionado por el instituto.

- Los servicios que ofrece son los siguientes : a) gestión de las adaptaciones propuestas para el desarrollo de las clases y exámenes; b) prestación de productos de apoyo; c) voluntariado de apoyo realizado por los compañeros directos de la persona con discapacidad; d) contribuir a la accesibilidad universal; e) información sobre los distintos trámites de la universidad, como por ejemplo, la matriculación; d) sensibilización y formación en materia de discapacidad; f) servicios de orientación y asesoramiento para las personas con discapacidad.

- Adaptaciones, los estudiantes con discapacidad atendidos por este servicio, solicitan adaptaciones de acceso a los planes de estudio. Según el Plan de Atención a las Personas con Discapacidad en la Universidad de Valladolid, las adaptaciones son modificaciones o provisión de recursos espaciales, materiales, personales o de comunicación que facilitan el acceso al currículo ordinario. Estas modificaciones se pueden clasificar en tres grandes grupos: a) ubicación adecuada en el aula y adaptación de mobiliario o espacios; b) medidas destinadas a la metodología académica en aspectos organizativos, instrumentos de evaluación, adaptaciones de enseñanza o aprendizaje; c) adaptaciones en tiempos y medios para realizar las pruebas eliminatorias.

Las adaptaciones más solicitadas se centran en la recogida de apuntes, la metodología de realización de exámenes, ayudas técnicas para la comunicación, mobiliario académico adaptado, utilización de ortopedias y otros apoyos para desplazarse por el ámbito académico.

- Medidas para incrementar la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo: las actuaciones del área de asuntos sociales de la UVA, se desarrollan en colaboración con distintas entidades. Las principales las podemos recoger en la siguiente tabla, (tabla 4.2):

Tabla 4.2: Medidas de acción positiva para incrementar la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad.

LINEAS DE ACTUACION	ACTUACIONES
Durante la Universidad	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación de las pruebas de acceso (PAU). - Cuota de reserva en el acceso a las titulaciones. - Exención de tasas para las personas con un grado de discapacidad legalmente reconocido. - Consideraciones en las becas del ministerio de educación y cultura (BECAS MEC). - Supresión de barreras arquitectónicas y de comunicación sensorial. - Productos de apoyo. - Cupo de reserva y adaptaciones para el acceso a prácticas curriculares y extracurriculares.
Acceso y realización de las prácticas de la titulación	<ul style="list-style-type: none"> - Reserva de plazas para estudiantes con discapacidad en las convocatorias de prácticas. - Aplicación informática para administrar ofertas demandas relacionadas con discapacidad - Dotación de productos de apoyo para la accesibilidad a prácticas profesionales.
Orientación / formación para la búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Información/Orientación personal en materia de inserción laboral. - Talleres específicos de motivación para la búsqueda de empleo.
Actuaciones de orientación e intermediación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una base de datos de empresas que desean participar en la iniciativa. - Acciones de Intermediación laboral. - Colaboración con iniciativas de sensibilización, difusión e intercambio de experiencias. - Selección de candidatos según solicitudes.
Otras Medidas de Interés	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas para estudiantes con discapacidad. Movilidad Erasmus

Fuente: Elaboración propia adaptado en la información de la entrevista.

- Los retos futuros del área de asuntos sociales de la UVA son: a) incrementar la empleabilidad de los universitarios con discapacidad; b) reforzar la colaboración entre los servicios universitarios de prácticas y de empleo; c) coordinación con otras entidades públicas o privadas vinculadas a la integración social y laboral de las personas con discapacidad; d) trabajo en red con empresas e instituciones que puedan favorecer las oportunidades de empleo de los/las universitarios/as con discapacidad.

(Véase el anexo IX para ampliar la información obtenida en dicha entrevista)

4.2. ENTIDAD PRIVADA: FSC INSERTA (FUNDACIÓN ONCE)

La Fundación ONCE nació para mejorar las condiciones de vida del resto de colectivos discapacitados que no poseían discapacidad visual. Es una organización que está financiada por la ONCE y depende, directamente, de ella. Sus principales objetivos son dos: el empleo y la formación y la accesibilidad universal de este colectivo de personas.

Para desarrollar la actividad de formación e inserción laboral, la Fundación ONCE creó FSC Inserta. Esta entidad es una agencia de colocación. Y desarrolla su fin a través del programa “por talento”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Su ámbito de actuación abarca tanto el empleo ordinario como el protegido, pero, en la actualidad, no tienen ningún proyecto de empleo con apoyo.

En la siguiente tabla (tabla 4.3) se recogen los principales datos de la entrevista personal realizada con la directora territorial de esta entidad.

Tabla 4.3: Datos de la entrevista a FSC Inserta

Destinatario	Begoña Grijalvo (Directora territorial)
Día de la entrevista	6 de julio de 2016, 10:00 horas
Tipo de entrevista	Personal
Duración aproximada	60 minutos
Guión de la entrevista	Véase anexo X

Fuente: Elaboración propia.

Las principales conclusiones son las siguientes:

- Los candidatos que acuden a FSC Inserta deben cumplir los siguientes requisitos: a) poseer certificado de discapacidad o una sentencia de incapacidad; b) estar en edad de trabajar; c) encontrarse en situación de desempleo o en algún caso concreto estar ocupado, siempre que puedan acogerse al programa de mejora de empleo que está orientado (por ejemplo a personas que trabajan en un puesto que no es acorde con su formación. Respecto a las personas que atienden, no se puede establecer un perfil concreto, se atiende a personas con todo tipo de discapacidades, cualquiera que sea su grado de afectación, edad o formación. En muchos casos, el individuo cuando se quedan sin trabajo, se pone en contacto para volver a formar parte de la bolsa de empleo.

La mayoría de los candidatos provienen de una de las siguientes fuentes: a)

inscripciones en su portal web; b) desde el movimiento asociativo; c) colegios y universidades; d) acuden directamente a la organización. Por otro lado, cuando el individuo llega a la entidad, una vez cumplimentados los aspectos formales, se le realiza una *entrevista de orientación* realizada por personal especializado, donde se habla de la formación, las competencias y capacidades y, también, de los intereses y expectativas de futuro, con el fin de crear plan personal de empleo de dicho individuo -itinerario personalizado-. Si los expertos consideran que para mejorar sus posibilidades de acceder al empleo, el individuo se forme en alguna materia, se le ofrece esa formación. Además, se le incluye en la bolsa de empleo y se le avisa cuando una oferta de empleo se ajuste a su perfil.

- Los servicios que ofrecen son: intermediación, orientación y formación. Todos ellos son gratuitos y tienen como único objetivo que la persona con discapacidad acceda a un empleo, superando los numerosos obstáculos a los que se enfrenta en estos procesos.

El principal servicio es la intermediación laboral, que consiste en unir la oferta de candidatos y la demanda de candidatos. No consideran intermediación, a la transición del empleo protegido al empleo ordinario, creen que esa evolución, es una decisión libre de cada persona. Este servicio se realiza de la siguiente manera: en primer lugar, se realiza el análisis del puesto vacante en la empresa y, posteriormente, se busca en la bolsa de candidatos a los que cumplan con el perfil requerido para ese puesto. Una vez preseleccionados, se les pone en contacto con la empresa para que ella lleve a cabo el proceso de selección oportuno. Aquí acaba el proceso de intermediación, salvo que la empresa o el candidato llamen por cualquier cuestión a esta entidad. No participan en el proceso de selección, ni en la adaptación del puesto, aunque para esta última etapa se les informa que una organización del grupo empresarial de la ONCE (ILUNION) oferta productos de apoyo. Tampoco se lleva a cabo un seguimiento, solamente se hace un estudio estadístico realizado por una empresa externa. Pero, en todos los casos, la fundación está dispuesta a ayudar y colaborar en lo que sea necesario para que el proceso de contratación sea un éxito.

Respecto a la formación, es muy diversa. En ocasiones, se trata de talleres de habilidades o capacidades (ej. la alfabetización digital es impartida por la propia entidad. En otras, se trata de una formación más específica (ej. Idiomas), si se forma un grupo mínimo de personas se saca a concurso público para que lo imparta otra entidad.

- Las organizaciones que acuden a reclutar candidatos se pueden clasificar en cuatro grandes grupos: a) PYMES; b) grandes empresas, con las que se firman los denominados convenios “Inserta”; c) CEE; d) ILUNION. Por otro lado, los motivos que les mueven a contratar estos servicios pueden ser: a) económicos o legales; b) responsabilidad social; c) porque están sensibilizadas con el tema o todos ellos.

En relación a las ofertas que ofrecen, son de todo tipo, pero muchas son de baja cualificación, que es el perfil más solicitado a la entidad. Gran parte de las ofertas corresponden a puestos del sector terciario.

- En relación a la post- selección debemos señalar que la duración de las relaciones laborales que se crean, es muy difícil de cuantificar, pero con la crisis económica han aumentado los contratos temporales. Otra característica relevante de estas relaciones, es la modalidad contractual con la que se rigen, suele ser cualquiera, pero es destacable la importancia del contrato de fomento del empleo para personas discapacitadas.
- Los obstáculos iniciales que se encuentran los candidatos que hallan trabajo a través de esta agencia de colocación, son barreras mentales de las personas que componen su entorno laboral. Un ejemplo, es que piensan que el individuo no está capacitado y, por esa razón, ellos van a tener que trabajar más. Para solucionar esta barrera, la Fundación FSC Inserta imparte jornadas de sensibilización dirigidas a todos los trabajadores de la empresa.
- El reto futuro en materia de discapacidad, es la normalización, se trata de que no se mida o valore a estas personas por su discapacidad, si no por sus cualidades personales y/o profesionales como cualquier otro candidato a los procesos de selección de personal.

(Véase el anexo X para ampliar la información obtenida en dicha entrevista)

4.3. EMPRESA PRIVADA: REPSOL

Repsol es una empresa española con presencia internacional que se dedica a la actividad energética y petroquímica. Esta entidad está compuesta por más de 27.000 trabajadores de distintos estudios y condición. La diversidad y la integración de las personas son las piezas clave, así como la innovación en los procesos y proyectos.

Repsol es una de las empresa más comprometidas con la discapacidad, desde que comenzaron en 2005 a contratar a personas de este colectivo, han desarrollado multitud de proyectos. Además, ha impulsado el término de *personas con capacidades diferentes*, como sinónimo de discapacitado, ya que se ha demostrado que las personas con discapacidad tienen más desarrolladas otras capacidades. Para todos los aspectos relacionados con esta materia cuenta con entidades como la ONCE o Fundación Prevent para asesorarse.

A continuación se recogen en la siguiente tabla (tabla 4.4) los datos principales de la entrevista.

Tabla 4.4: Datos de la entrevista a Repsol

Destinatario	Juan Antonio Parra (Gestor de Cultura Corporativa)
Día de la entrevista	11 de julio de 2016, 9:00 horas
Tipo de entrevista	Telefónica
Duración aproximada	50 minutos
Guión de la entrevista	Véase anexo XI

Fuente: Elaboración propia.

Las principales conclusiones son:

- Alrededor de 600 personas con capacidades diferentes trabajan en Repsol. Cuando se inició la contratación de este colectivo, el perfil de los trabajadores era personas con discapacidad intelectual que desarrollaban su puesto de trabajo en una estación de servicio. Actualmente, el perfil que buscan es una persona con discapacidad física o sensorial, debido a los requerimientos de las ofertas, se buscan perfiles más técnicos y especializados (administrativos, geólogos, ingenieros...). Y, las personas con este tipo de discapacidad, pueden tener estos perfiles. Por otro lado, los puestos que demandan capacidades que generalmente posee una persona con discapacidad intelectual, están externalizados.

Los puestos que ocupan estos trabajadores son de administrativos, geólogos

o ingenieros. Por otro lado, las modalidades contractuales que rigen estas relaciones laborales son normalizadas. Todos los trabajadores comienzan con un contrato en prácticas y, si supera este periodo, se le contrata de forma indefinida.

- Las razones y motivos que llevan a Repsol a contratar personas con capacidades diferentes, es que consideran que el talento y capacidad están en todas las personas. Si una persona con discapacidad tiene la capacidad para desempeñar un puesto, puede aportar tanto como una persona sin discapacidad. Además, cuanta más diversidad, más se enriquece la empresa.
- Las ventajas que tiene Repsol por la contratación de personas con capacidades diferentes son: los incentivos y bonificaciones a la seguridad social por la contratación de estas personas. Pero no reciben ningún beneficio adicional por cumplir con la obligación legal de contratar a un 2% en empresas con una plantilla mayor a 50 trabajadores.
- El análisis y diseño de puestos de trabajo se hace en función de las necesidades de la empresa, nunca pensando en que individuo lo va a ocupar tenga o no capacidades diferentes. Para cada puesto se definen las capacidades clave que debe poseer el individuo que lo ocupe. Si el individuo con discapacidad supera el proceso de selección y, necesita alguna adaptación para desempeñar ese puesto, se lleva a cabo en la etapa de acogida o socialización del nuevo empleado.
- Para el reclutamiento de las personas con capacidades diferentes, se informa a todas las entidades especializadas en discapacidad, que colaboran con la empresa. Ellos llevan a cabo una preselección y envían a candidatos que se someterán al posterior proceso de selección.
- Los procesos de selección son normalizados. Se presentan personas con o sin discapacidad, se lleva a cabo las adaptaciones necesarias para valorar las capacidades clave y, por otro lado, muchas veces se buscan candidatos para la organización en general. En ningún momento del proceso se le pregunta por sus limitaciones como consecuencia de su discapacidad. debido a la Ley de protección de datos, sino que es el individuo el que debe

decidir que quiere contar.

- Incorporación: el proceso de integración o acogida es normalizado pero, a veces, debido al desconocimiento de la sociedad ante diferentes discapacidades, se recurren a jornadas de sensibilización impartidas por la ONCE para que los trabajadores y directivos sepan cómo actuar. Es necesario señalar que, en la actualidad, las actividades de sensibilización elegidas dependen del colectivo para el que se imparta. Si por ejemplo, está dirigida a los directivos, que no poseen mucho tiempo, en el “*coffee break*” se trae a un entrenador paralímpico para que les relate su experiencia.

Otro aspecto relevante es la adaptación del puesto de trabajo, este proceso se realiza de forma individualizada por la empresa de la siguiente manera: cuando el individuo se incorpora pasa, en primer lugar por el centro médico, si los especialistas o el propio individuo consideran que es necesaria una adaptación logística, se ponen en contacto con el departamento de diversidad y capacidades humanas para que se lleve a cabo. La adaptación se hace con ILUNION y es totalmente a cargo la empresa. La gran mayoría se realiza de forma automática, salvo que se dispare el presupuesto para realizarlo que necesitaría una aprobación por parte de la dirección de la empresa.

- Los diferentes obstáculos que una persona con capacidades diferentes se puede encontrar cuando se incorpora a una empresa son muy variados, pero el principal es la falta de accesibilidad. Para eliminar este obstáculo, desde el primer momento, contó con el asesoramiento de ILUNION para todo lo relacionado con la accesibilidad, como resultado, el nivel de accesibilidad es muy alto, pero todo se puede mejorar.
- Respecto al futuro, el reto en el eje de discapacidad, es seguir trabajando como hasta el momento, luchando por el talento, por la capacidad y por la normalización. Pero además, dentro del área de diversidad, existen otros cuatro ejes: género, generación, orientación sexual y religión, en los que también se debe mejorar, con el objeto de no discriminar a ninguna persona por su condición.

(Véase el anexo XI para ampliar la información obtenida en dicha entrevista)

5. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

El objetivo inicial que nos marcamos en el inicio de este trabajo, era realizar una panorámica general sobre la búsqueda de empleo para el colectivo de las personas discapacitadas.

Para conseguirlo, en un primer momento, nos hemos adentrado en el mundo de la discapacidad, desarrollando los diversos conceptos, su evolución, las tipologías existentes y sus límites conceptuales. Posteriormente, se ha descrito la situación actual de este colectivo, en concreto, dentro del mercado de trabajo. En segundo lugar, una vez explicados los diferentes tipos de empleo que pueden desempeñar las personas con discapacidad, describimos cuáles son los distintos mecanismos para realizar la búsqueda de empleo. Adicionalmente, se explica el proceso de afectación de recursos humanos desde una perspectiva empresarial.

Para complementar el marco conceptual, se ha realizado una parte práctica, seleccionando tres organizaciones diversas, que tienen un papel protagonista en la búsqueda de empleo para este colectivo. Se obtendrá la información a través de entrevistas en profundidad, dos de ellas en persona y, otra, telefónicamente. En concreto a Rafael de la Puente (Asuntos Sociales de la Uva), a Begoña Grijalvo (FSC Inserta de la ONCE) y a Juan Antonio Parra (de Repsol).

Con la panorámica descrita a lo largo del trabajo, podemos decir que para conseguir la inclusión plena de este colectivo en la sociedad, es necesario luchar por el acceso al empleo en igualdad de condiciones que el resto de individuos, apostando, para ello, por la normalización y sensibilización en todos los ámbitos de la sociedad. Lo anterior, será posible, en la medida que se lleve a cabo, desde los niveles iniciales de educación hasta los universitarios, una concienciación hacia la aceptación de la diversidad en las personas, considerándola un punto fuerte y no débil de las mismas.

5.1. PRINCIPALES IMPLICACIONES

A continuación, vamos a señalar algunas implicaciones/contribuciones que se derivan de la realización de este trabajo y la reflexión personal que nos ha provocado. Queremos ofrecerlas desde la mayoría de perspectivas posibles.

Desde la perspectiva del *movimiento asociativo representante de las personas con discapacidad*, el acceso al empleo de constituye uno de los objetivos principales de las organizaciones que conforman el movimiento asociativo, debido a la eficacia del trabajo como herramienta de inclusión. Este trabajo aporta una descripción de los diferentes mecanismos de búsqueda de empleo, y muestra a través de la parte práctica como se desenvuelven tres organismos de muy diversa naturaleza. Todo esto, puede ser utilizado por estas entidades para analizar las distintas oportunidades, amenazas y retos que existen en la esfera del empleo de las personas con discapacidad.

Desde la perspectiva del propio *individuo con discapacidad*, en este caso, este trabajo tiene muchas implicaciones, porque le puede aportar mucha información. Todos los individuos deben informarse de las distintas maneras de acceder a un empleo, este documento le permite conocer al individuo con discapacidad todas esas técnicas que puede utilizar para llevar a cabo una búsqueda “activa” de empleo.

Al mismo tiempo, gracias al valor añadido que aportan las entrevistas, en primer lugar, puede conocer en profundidad el servicio de intermediación laboral que ofrece la fundación FSC Inserta, cuya importancia reside en que es una de las principales vías más frecuentes en la búsqueda de empleo de este colectivo, siendo facilitadores de dicha búsqueda. Además, puede comprender como son las etapas de reclutamiento, selección e incorporación de candidatos que posean discapacidad, explicado en primera persona por Repsol.

Por último, le permite saber qué servicios y actuaciones lleva a cabo la Universidad de Valladolid para conseguir la inclusión en su etapa universitaria e incrementar su empleabilidad de cara a su entrada al mercado laboral. Ésto último cobra una especial importancia para los estudiantes discapacitados que estén en la etapa previa al acceso a la universidad.

Desde la *perspectiva empresarial*, según la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2013), todas las empresas con más de 50 trabajadores deben ocupar un 2% de los puestos de trabajo a través de la contratación directa de personas con discapacidad. En la actualidad, según Durán (2016), aproximadamente el 80 % de las empresas de nuestro país incumple esta obligación legal. Con este trabajo se les muestra como es el proceso de búsqueda de afectación de recursos humanos de este colectivo y, además, pueden tomar como referencia el papel de Repsol en materia de contratación de personas con discapacidad.

Desde la perspectiva de la *sociedad*, aunque el enfoque desde el que se entiende la discapacidad ha evolucionado mucho en los últimos años, existe todavía en la sociedad una visión equivocada sobre las personas discapacitadas ya que, en muchos casos, los individuos valoran al discapacitado exclusivamente considerando su discapacidad olvidando sus habilidades, capacidades y recursos que posee.

En resumen, dado que todavía queda mucho por hacer en el terreno de las personas discapacitadas y la búsqueda de empleo, este trabajo trata de aportar “un granito de arena” para comprender mejor su situación desfavorable respecto a otras personas y empezar a cambiarlo, siendo conscientes de que será un cambio lento pero necesario.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS, INFORMES, REVISTAS Y DOCUMENTOS

- Abellán, A. y Hidalgo, R. M^a. (2011): Definiciones de discapacidad en España. Madrid. Informes Portal Mayores, nº 109. Recuperado de envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf
- Andrés, L. (2014): *Breve historia de las personas con discapacidad: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos*. Recuperado de <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>
- Aparicio, M. L. (2009): Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. En Berruezo M. R. y Conejero, S. *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación, Pamplona-Iruñea, 29, 30 de junio y 1 de julio de 2009* (págs. 129- 138).
- Asociación de jóvenes empresarios del principado de Asturias (AJE). (2007): *Herramientas de selección*. Recuperado el 5 de julio de 2016, de http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta_seleccion.pdf
- Barbero, R. (5 de Mayo de 2016): Marco teorico de la discapacidad. (M. Fernández, Infante, Entrevistador).
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (13 de abril de 2016): *Código de la discapacidad*. Recuperado de <http://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=125>
- Cáceres, C. (2004): Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Revista electrónica de audiolología*, vol. 2(3), pp. 74-77. Recuperado de <http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>
- Colectivo loé. (2013): Diversidad funcional en España: Hacia la inclusión en igualdad de las personas con discapacidades. *Revista Española de Discapacidad*, 1 (1): 33-46. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.01.02>
- Fundación Prevent. (2010): *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. Comunidad de Madrid. Recuperado de www.madrid.org/bvirtual/BVCM010763.pdf
- Confederación española de organizaciones empresariales (CEOE). (2015): *Singularidades socioeconómicas del mercado laboral español. Editado por el autor* Recuperado de http://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-60-singularidades-socioeconomicas-del-mercado-laboral-espanol.pdf
- De Cabo, G., Gago, D. y González, A. (2003): *La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España*. Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L. Recuperado de <http://udep.edu.pe/biblioteca/files/2015/07/Guia-ElabCitas-y-Ref-Estilo-APA.pdf>
- *De la Calle, M^a. C. y Ortiz de Urbina, M. (2014): Fundamentos de recursos humanos. (págs. 1- 98). Madrid: PEARSON*
- De la Puente, R. (2003): Inserción laboral de colectivos con discapacidad. En De la Red, N., Cruz, F., Saldaña, A. M^a., de la Puente, R., Rueda, J. D., Salvador, M. J., et al. *Intervención social y demandas emergentes*. Madrid: Editorial CCS. (págs. 105-164)

- De Lorenzo, R. (2004): El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales* nº50. pp 73-90. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf
- Dolan, S. , Valle, R., Jackson, S. E. y Shuler, R. S. (2007): *La gestión de los recursos humanos* (3º Edición ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Egea, C. y Sarabia, A. (2001): *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Recuperado de um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
- Egea, C. y Sarabia (2004): *Visión y modelos conceptuales de la discapacidad*. Recuperado de http://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_modelos.pdf
- ESIC BusInstituto Nacional de Estadísticas y Marketing School. (2015): *Guía práctica para la búsqueda de empleo*. Recuperado de esic.edu/empleabilidad/pdf/recursos/2015-guia-practica-para-la-busqueda-de-empleo.pdf
- Esparza, C. (2011): *Discapacidad y dependencia en España*. Informes Portal Mayores, nº 108. Recuperado de envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-discapacidad-01.pdf
- Fariñas, J. C. y Huergo, E. (2015): “*Estudios sobre la Economía Española 2015. Demografía empresarial en España: tendencias y regularidades*”. Recuperado de <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2015-24.pdf>
- Fundación Francisco Largo Caballero. (2015): *Ambitos, procesos y procedimientos de la intermediación laboral dirigida a personas con discapacidad*. Recuperado de <http://portal.ugt.org/fflc/estudios/Informe%20AMBITOS%20Y%20PROCESOS%20DE%20OLA%20L.pdf>
- Fundación ONCE; Fundación Manpower. (2008): *Perpectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de Personas cno Discapacidad*. Recuperado de http://www.redemdisc.es/descargas/Persp_empr_contr_pcd.pdf
- Fundación Randstad; Fundación Atresmedia. (2015): *Jóvenes, discapacidad y empleo: una radiografía para la reflexión y la acción*. Recuperado de <http://www.randstad.es/contenidos/2015/informe-jovenes-discapacidad-y-empleo-fundacion-randstad-y-fundacion-atresmedia.pdf>
- García, V. (2000): *ANTEAR: un modelo integral: inclusión laboral, mercado abierto y discapacidad*. Fundación Paideia
- FEAPS. (2005): *Libro Blanco sobre la dependencia Resumen elaborado por FEAPS*. Recuperado de http://www.plenainclusioncv.org/v2/wp-content/themes/feapscv/descargas/documentos/libro%20dependencia_resumen.pdf
- IMSERSO. Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación. (2014): *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. Recuperado de http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2014.pdf

- Instituto Municipal para el Empleo y la Promoción Económica de Alcorcón (IMEPE). (2009): *Directrices para la contratación de personas con discapacidad*. Ayuntamiento de Alcorcón. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO21630/contratacion_pcd.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2015): *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*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np956.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008): *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2009): *Panorámica de la discapacidad en España. Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia. 2008. Revista Cifras INE, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística (1009)*. Recuperado de <http://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2007): *Clasificación de Tipo de Discapacidad*. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresy catalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- Jiménez, A. y Huete, A. (2010): *Estadísticas y otros registros sobre discapacidad en España. Anexo estadístico. Revista Política y Sociedad, 47 (1): 165-173*
- Lindón, L. (2007): *Informe de situación: Derechos Humanos y Discapacidad en España*. Madrid: Cinca
- López, S. y Ruiz, E. (2015): *Operaciones administrativas de recursos humanos*. McGrawHill.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (14 de abril de 2016): *Beneficios en la cotización a la seguridad social por incentivos a la contratación o a la actividad autónoma y otras peculiaridades de cotización*. Recuperado el 8 de mayo de 2016, de <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED). (2015): *Informe Olivenza 2014, sobre la discapacidad en España Versión preliminar*. Recuperado el 26 de enero de 2016 de <http://cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/333/Informe%20Olivenza%202014.pdf>
- Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo el España (ODISMET). (2014): *Informe cero: La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral*. Fundación ONCE.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2007): *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*. Recuperado de <http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013): *Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales*. Recuperado de <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/prevencion-inclusiva-web-2013.pdf>

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011): *Informe mundial sobre la discapacidad*. ISBN 978 92 4 068823 0
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001): *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud CIF. Versión abreviada*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad. Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO). Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf
- Palacios, A. (2008): *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CERMI, Cinca.
- Palacios, A. y Romañach, J. (2008): El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios: Revista Sociología de pensamiento crítico*. 2 (2) 2008.
- Potones, A. (2016): *El empleo de las personas con discapacidad: Una oportunidad para la sociedad, y las empresas del siglo XXI*.
- Potones, A. (2016): *El mundo está cambiando ¿nos bajamos en la próxima? o ¿nos planteamos adaptarnos?*.
- Marbán, V., Montserrat, J., Morán, E. y Rodríguez, G. (2012): "El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades en el horizonte de 2020". Colección CERMI nº 59. Recuperado de <http://www.cermi.es/esES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/297/01EL%20SECTOR%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD%20N%C2%BA%2059.pdf>
- Real Academia Española (RAE), (2014): *Diccionario de la lengua española*. Vigésima tercera edición
- Red2Red Consultores (2009): *El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexiguridad*. Fundación ONCE. Recuperado de http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Informe_Flexiguridad_2.pdf
- Romañach, J. y Lobato, M. (2005): *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*. Foro de vida independiente. Recuperado de <http://centrodocumentaciondown.com/uploads/documentos/1dcb1a899435d2b2806acdf5dbcf17aa941abd8d.pdf>
- Ruiz, M. (2010): *Igualdad y No Discriminación. La Proyección sobre el Tratamiento Laboral de la Discapacidad*. Madrid http://www.fundaciononce.es/sites/default/files/docs/Informe_Flexiguridad_2.pdf
- Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa. Ministerio de Industria, Energía y Turismo. (2016). *El empresario individual*. Recuperado de ipyme.org/Publicaciones/EmpresarioIndividual.pdf
- Sebastián, M. y Noya, R. (2009): *Adaptación de puestos de trabajo. Guía de referencia*. CEAPAT

- Servicio Público de Empleo Estatal (Ed) (2015): *Integración laboral de las personas con discapacidad*. NIPO: 274-15-056-0. Recuperado de <http://cursosinemweb.es/wpcontent/uploads/2016/04/Integraci%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad.pdf>
- Servicio Público de Empleo Estatal (Ed) (2015): *2015 Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Observatorio de las Ocupaciones 2014*.
- Seoane J. A. (2004): Derecho y personas con discapacidad. Hacia un nuevo paradigma. *Siglo cero Revista española sobre discapacidad intelectual*. 35 (1). Núm. 209,2004. pp. 20-50
- Verdugo, M. A. (2003): Análisis de la definición de discapacidad intelectual de la asociación americana sobre retraso mental de 2002. *Siglo cero Revista española sobre discapacidad intelectual*. 34 (1), núm. 205.2003. pp 5-19
- Verdugo, M. A., Vicent, C., Campo, M. y Jordán de Urríes, B. (2001): *Definiciones de discapacidad en España: un análisis de la normativa y la legislación más relevante*. (Servicio de Información sobre Discapacidad). Recuperado de <http://sid.usal.es/idocs/F8/8.4.1-5021/8.4.1-5021.PDF>

PÁGINAS WEB

- Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2008). *Empleo con Apoyo*. Recuperado el 14 de julio de 2016, de <http://www.empleoconapoyo.org/aese/article15.html>
- COCEMFE Castilla y Leon. (2014): *Certificado de discapacidad y tarjeta acreditativa*. Recuperado el 11 de julio de 2016, de <http://www.cocemfecyl.es/index.php/certificado-discapacidad>
- Discapnet. (2012): *Certificado de discapacidad (antiguamente llamado de Minusvalía)*. Recuperado el 11 de julio de 2016, de <http://www.discapnet.es/Castellano/areastematicas/derechos/faqs/Paginas/faq4.aspx>
- Discapnet. (2012): *Legislación sobre discapacidad*. Recuperado el 3 de mayo de 2016, de <http://www.discapnet.es/CASTELLANO/AREASTEMATICAS/DERECHOS/LEGISLACIONSOBREDISCAPACIDAD/Paginas/default.aspx>
- Durán, R. (2014): *El 81% de las empresas no cumple la Ley de Discapacidad*. Recuperado el 7 de marzo de 2016 de http://cincodias.com/cincodias/2016/02/13/empresas/1455321263_396898.html
- Fundación Once. (2012). *Por talento*. Recuperado el 8 de julio de 2016, de Analisis de puesto <https://www.portalentos.es/empresas/servicios/Paginas/analisis-puestos.aspx>
- García, P. (2009): *Que ventajas tengo por la obtención de certificado de minusvalía*. Recuperado el 11 de julio de 2016, de http://www.fundacionadecco.es/_data/LegislacionBonificaciones/Pdf/13.pdf
- Gil, I. (25 de noviembre de 2015): *Contratar personas con discapacidad es rentable, justo y responsable*. Recuperado el 9 de julio de 2016, de <http://fundacionadecco.org/azimut/contratar-personas-con-discapacidad-es-rentable-justo-y-responsable/>
- Grupo sifu. (2014): *Enclaves Laborales*. Recuperado el 11 de julio de 2016, de <http://www.enclaveslaborales.com/quienes.html>

- IMSERSO. (2015): *Grado de discapacidad*. Recuperado el 17 de diciembre de 2015 de http://imserso.es/imserso_01/autonomia_personal_dependencia/grado_discapacidad/index.htm
-
- IMSERSO. (2015): *El empleo de las personas con discapacidad*. Recuperado el 25 de enero de 2016, de http://www.dependencia.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/conv_empleo_pcd/index.htm
- Morán, S. (2008). *Uno mas integración laboral de personas con discapacidad*. Recuperado el 8 de julio de 2016, de El exito en la adecuación puesoto-persona: <http://www.fundacionprevent.com/app/webroot/news/Infounomas/n22/articulo.htm>
- ONCE (2016): *Modelos de contratos laborales de personas con discapcidad*. Recuperado el 12 de julio de 2016, de <http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/empleo/informacion-a-empresarios-y-registro-de-ofertas-de-tipos-de-contratos-laborales-para-personas-con>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015): *Organización mundial de la salud (OMS)*. Recuperado el 4 de Julio de 2016, <http://www.who.int/entity/mediacentre/factsheets/fs352/es/index.html>
- Sánchez C. (2012): *Paradigmas de la discapacidad a través de la historia*. Recuperado el 15 de diciembre de 2016 de https://prezi.com/h_oj0oznvw2s/paradigmas-de-la-discapacidad-a-traves-de-la-historia/
- Servicios sociales de Castilla y León. (28 de Mayo de 2008): *Reconocimiento del grado de discapacidad*. Recuperado el 11 de julio de 2016, de Beneficios sociales y económicos vinculados al grado de minusvía: <http://www.serviciosociales.jcyl.es/web/jcyl/ServiciosSociales/es/Plantilla100/1207833844843/ / />
- Servimedia. (29 de Noviembre de 2013). *Expertos insisten en que el destino de las personas con discapacidad debe ser el empleo ordinario*. Recuperado el 2016 de Julio de 9, de <http://www.servimedia.es/noticias/detalle.aspx?s=23&n=334254>
- Universia España. (2016). *Elementos esenciales del contrato de trabajo*. Recuperado el 9 de julio de 2016, de http://www.emplea.universia.es/informacion/dcho_laboral/contrato_laboral/caracteristicas/elementos_esenciales/

ANEXO I: EL CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

El certificado con discapacidad es un documento que reconoce administrativamente la discapacidad, y tiene como objetivo compensar las desventajas sociales.

Este instrumento da derecho al acceso a determinados derechos y beneficios establecidos para el colectivo de personas con discapacidad.

El certificado de discapacidad es la resolución, previa solicitud del interesado del reconocimiento del grado de discapacidad. Mediante este proceso se reconoce, declara y califica el grado de discapacidad.

El interesado debe solicitarlo en las gerencias territoriales de asuntos sociales o en los centros base de atención a la discapacidad.

La competencia para determinar el grado de discapacidad a un equipo técnico de valoración y orientación, compuesto por un médico, un trabajador social y un psicólogo. Este equipo deberá redactar un dictamen que recogerá los siguientes aspectos: a) el diagnóstico, el tipo y el grado de discapacidad; b) la puntuación de la necesidad de tercera persona; c) la puntuación de movilidad reducida.

La valoración del porcentaje de minusvalía se hace de acuerdo al anexo I del real decreto 1971/1999. En esta evaluación se tienen en cuenta el grado de limitación en la actividad, y factores sociales complementarios.

El grado de limitación de la actividad, se mide en porcentaje y se valora de acuerdo a las tablas y baremos recogidos en el apartado A del anexo.

Los factores sociales complementarios, en este apartado se valoran el entorno familiar, la situación laboral y profesional, el nivel educativo y cultural, y otras situaciones del entorno habitual de la persona con discapacidad. Estos se evalúan respecto al apartado B del anexo I del decreto y se cuantifican en puntos. Estos factores están limitados a un máximo de 15 puntos. Además, solamente se suman al grado de limitación en caso de que este último sea

mayor o igual al 25%.

En este proceso, en el caso en el que proceda, se valora la necesidad de ayuda de tercera persona y la existencia de movilidad reducida. En ambos casos se debe cumplir unos requisitos, recogidos ambos en anexo II del RD 1971/1999.

Para la primera situación debe obtener más de 15 puntos en baremo que lo regula, en el que se examinan, actividades y circunstancias de la vida diaria pero, además, debe tener reconocido un grado de discapacidad igual o mayor del 75 %.

En el caso de la movilidad reducida, debe sumar en las distintas partes del baremo un mínimo de siete puntos o encontrarse en una de las siguientes situaciones: usar una silla de ruedas; usar dos bastones o muletas o tener una severa deficiencia mental que desemboque en conductas agresivas.

Debemos señalar que el 33% da derecho al reconocimiento legal de persona con discapacidad (RD1414/2006).

Por último, dependiendo de la comunidad autónoma donde nos encontremos, se puede solicitar una tarjeta que acredite la discapacidad.

Fuente: Elaboración propia adaptado del RD 1971/1999 y la información disponible en (COCEMFE Castilla y Leon, 2014), (Discapnet, 2012).

ANEXO II: BENEFICIOS, Y AYUDAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A continuación recogemos en una tabla las ayudas y beneficios a los que tienen derecho las personas con discapacidad. Pero antes debemos matizar que el grado de discapacidad no es el único requisito para acceder a dichas ayudas, cada una de ellas tiene otros requisitos de convivencia, económicos, formación...; éstos hacen que no todas las personas con el mismo grado tengan derecho a los mismos beneficios o ventajas.

Tabla II.1: Beneficios para las personas con discapacidad

BENEFICIOS Y AYUDAS	GRADO DISCAPACIDAD	ASPECTOS	NORMATIVA QUE LO RECOGE
Pensión no contributiva	65% o superior	Pensión económica de invalidez (se incrementará en el 50% de su cuantía cuando se posea más de 75% y más de 15 puntos en el baremo de necesidad de ayuda de tercera persona)	Real decreto 357/1991
Prestación familiar por hijo a cargo	33% y 65%	Prestación económica hasta los 18 años, con el 33% y de 18 en adelante con el 65% (con un incremento del 50% en la cuantía económica si tiene un 75% del grado de minusvalía y 15 o más puntos en tercera persona)	Real decreto 1335/2005
Servicios sanitarios	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia sanitaria y farmacéutica - Rehabilitación 	LISMI
Beneficios fiscales IRPF	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Diversas reducciones para discapacitados y familiares ascendientes o descendientes - Diversas deducciones, ejemplo (hijo con discapacidad o de vivienda) - Reducción IRPF para contribuyentes con discapacidad - Planes de pensiones 	Ley 35/2006 (IRPF, IS, patrimonio)
Reducciones o exenciones de tasas y/o impuestos	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Sucesiones y donaciones - Transmisiones patrimoniales - Actos jurídicos documentados - Impuesto de sociedades. - Aplicación de tipos de IVA reducidos o muy reducidos a personas con movilidad reducida. 	Decreto legislativo 1/2006 Decreto legislativo 4/2004 Ley 6/2006

Impuestos municipales	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Bonificaciones en pago de determinados impuestos, como el IBI, tasas de basura, agua y alcantarillado. - Reducción y exenciones en tasas por licencia de obras que favorezcan la accesibilidad, si conllevan fomento de empleo 	Ordenanzas municipales
Vivienda	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Reserva para el alquiler y la adquisición de viviendas protegidas - Ayudas a la eliminación de barreras - Subsidiación de los intereses del préstamo para la compra de VPO 	<p>Real decreto 801/2005</p> <p>Real decreto 52/2002</p>
Educación	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Puntuación para acceso a colegios públicos o concertados y en escuelas Infantiles - Becas de educación especial. - Ayudas de libros de texto. - Ayuda al transporte. - Ayudas de comedor. - Ayudas individuales de enseñanza en secundaria postobligatoria - Ingresos en centros específicos. - Programas de Garantía Social. - Programas de formación para la transición a la vida adulta. - Exención del pago de tasas en la Universidad. - Reserva de plazas de acceso a la Universidad. Reserva de un 3% de plazas en las Universidades para discapacitados que posean el 65% o más - Programas de Apoyo y reserva de habitaciones o pisos tutelados. 	<p>Ley orgánica 2/2006</p> <p>Ley orgánica 4/2007 Ley orgánica 6/2001 Decreto 46/2006 Real decreto 1742/2003</p>
Formación ocupacional	33% o superior	Programas europeos de formación y empleo	
Empleo	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas al autoempleo. - Demanda de empleo por discapacidad. Reserva del 2% en empresas con más de 50 trabajadores. - Ayudas a empresas privadas por la contratación laboral y subvención por creación de puesto de trabajo y por adaptación al puesto. Otras medidas de fomento del empleo contrato específico para este colectivo - Derecho a reserva de cupo para oposiciones y empleo público, adaptación de tiempo y medios para la realización de exámenes. - Reducción y exenciones de cuotas de inscripción en procesos selectivos públicos. - Jubilación anticipada (65%, un año antes cada cuatro trabajados). - Derecho del familiar a: jornada reducida; reducción de una hora de su jornada sin disminución de su salario en empleados públicos; ayuda económica por reducir la jornada; aumento de la suspensión por maternidad - Subvenciones y bonificaciones para el autoempleo - Centros especiales de empleo 	<p>LISMI</p> <p>Real decreto 170/2004 Ley 7/2007</p> <p>Real decreto 2271/2004 Orden PRE/1822/2006</p> <p>Real decreto 1539/2003</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Reserva del 5% de puestos de trabajo en el sector público 	Decreto legislativo 1/1995 Ley 7/2005 Decreto 210/2000 Decreto 292/2001 Ley orgánica 3/2007
Centros específicos	33% o superior	Centros de día, viviendas apoyadas y tuteladas y residencias	
Actuaciones en favor de familia numerosa	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Carné de Familia Numerosa - Eliminación del límite de edad a los 21 años - Reducción del nº de hijos a dos, si uno de ellos tiene más del 33% de grado de minusvalía, o si ambos padres tienen 33% o uno de ellos un 65%. 	Ley 40/2003
Vehículo	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción y/o exención del impuesto de matriculación - Exención del impuesto municipal de circulación. - Tarjeta de aparcamiento para personas con movilidad reducida. - Reducción del IVA para la adquisición y reparación del vehículo - Ayudas a la adquisición y adaptación del vehículo para personas con movilidad reducida. 	Ley 38/1992 Real decreto legislativo 2/2004 y sus posteriores modificaciones Ley 3/1998 Ley 6/2006
Ayudas individuales	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a domicilio - Atención personal - Ayudas económicas: (fundación ONCE, Ayuntamientos, gerencia de la seguridad social) 	Decreto 269/1998
Ayudas mutualidades	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudas económicas - Ayudas a domicilio - Ingreso en centros 	
Abono social de telefónica	65% o superior	Reducción de la cuota de instalación y abono para pensionistas por incapacidad que no superen la renta establecida	
Otros	33% o superior	<ul style="list-style-type: none"> - Renta Activa de Inserción, (subsido de garantía de ingresos mínimos) - Pago único por nacimiento de hijo con 33% (Consejería de Familia, JCyL) - Exención del pago de tasas para las licencias de caza y pesca. - Tarjeta dorada de RENFE. - Servicio de Intérprete de Lengua de signos. - Protección Jurídica. - Planes y fondos de pensiones - Garantías de ingresos mínimos (65%) y ayuda tercera persona (75%) - Ayuda de movilidad y/o compensación de gastos de transporte - Accesibilidad en edificios de uso residencial 	Real decreto 1369/2006 Orden FAM/1974/2004 Ley 12/2001 Real decreto 304/2004 LISMI

Fuente: Elaboración propia adaptado de (Servicios sociales de Castilla y León, 2008) y (García, 2009).

ANEXO III: EL EMPLEO CON APOYO

El empleo con apoyo¹⁹ es un conjunto de actividades y servicios de carácter personalizado, que persigue que personas con especiales dificultades, logren integrarse en una empresa del mercado ordinario.

Se considera que una persona con discapacidad tiene especiales dificultades cuando necesitan un apoyo, ya sea de forma puntual o continuada, en el desempeño de la actividad profesional.

Se trata proporcionar una serie de ayudas a la persona discapacitada en un momento determinado de su vida laboral. Las características de esta ayuda dependen de cada situación, pero su duración siempre es la necesaria para que el individuo pueda mantenerse en el puesto de trabajo. Cuando la ayuda ha finalizado sigue existiendo un seguimiento para asegurar la continuidad del trabajador en la empresa.

En el desarrollo de programa de empleo con apoyo podemos identificar cinco etapas diferenciadas, que podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla III.1: Fases que conforman el programa de empleo con apoyo

FASES	CONTENIDO
Primera	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de un plan personalizado de trabajo- Orientación laboral sobre las diferentes técnicas de búsqueda de trabajo y los conocimientos esenciales para incorporarse al mercado laboral
Segunda	<ul style="list-style-type: none">- Búsqueda personalizada de trabajo, asegurando que el puesto es adecuado al individuo- Ayuda a la empresa a realizar el análisis de puestos de trabajo
Tercera	<ul style="list-style-type: none">- Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para lograr la integración plena en la empresa- De forma progresiva, se va retirando la ayuda del preparador laboral
Cuarta	<ul style="list-style-type: none">- Seguimiento con el objetivo de que el individuo se mantenga en el puesto o consiga promocionar en la empresa. Otro objetivo es evitar situaciones de riesgo o conflictivas
Quinta	<ul style="list-style-type: none">- El proceso se cierra cuando el individuo es autónomo en el ámbito laboral

Fuente: Elaboración propia adaptado de (Asociación Española de Empleo con Apoyo, 2008).

¹⁹ La normativa que lo regula es RD 870/2007.

ANEXO IV: LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

Los Centros Especiales de empleo²⁰ son empresas que participan regularmente en el mercado, en los que se realiza una actividad productiva, cuya finalidad es facilitar un empleo retribuido a una persona con discapacidad, asegurándose de realizar las adaptaciones necesarias de ajuste que cada individuo requiera consiguiendo de esta forma integrar a dicha persona en el mercado laboral.

Estas empresas pueden estar constituidas legalmente de diferentes formas, pueden ser: entidades públicas o privadas con o sin ánimo de lucro. Para ser considerado un CEE, su plantilla de trabajadores debe estar compuesta como mínimo en un 70% por personas con discapacidad. Si se cumplen este requisito, es necesario solicitar el la calificación y registro a las administración autonómica correspondiente.

Las actividades que desarrollan son muy variadas pero la gran mayoría se pueden agrupar dentro del sector servicios. El funcionamiento y la gestión de cada centro están sujetos a las normas que afectan a cualquier empresa. La normativa que lo regula recoge que siempre que sea viable deben intentar alcanzar su propia viabilidad económica.

Su financiación es a través de su actividad económica pero dependen en muchos casos las subvenciones de la Administración Pública.

Los trabajadores que ocupan un puesto de trabajo en un CEE tienen una relación laboral de carácter especial (artículo 2 el estatuto de los trabajadores). Para que una persona con discapacidad obtenga un puesto de trabajo dentro de un CEE, debe tener un informe del equipo valoración donde se evalúe su capacidad de trabajo y su posibilidad de integración en el mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia adaptado de la información disponible en (Cita previa inem, 2015) y (Comunidad de Madrid, 2016) y (Ruiz, 2010).

²⁰La normativa que lo regula es: Real Decreto Legislativo 1/2013; Real Decreto 1368/1985; Real Decreto 2273/85 Real Decreto 469/2006 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

ANEXO V: LOS ENCLAVES LABORALES

Un enclave laboral²¹ consiste en un contrato de arrendamiento de servicios entre un CEE y una empresa colaboradora, con el fin de que trabajadores dependientes del CEE realicen obras o servicios en el centro de trabajo de la empresa colaboradora, siempre que estos tengan una relación directa con la actividad principal de la empresa colaboradora.

Para constituir un enclave, se firmara un contrato entre ambas partes con una duración de 3 años como mínimo, este contrato puede prorrogarse por periodos de 6 meses, con una duración máxima de la prórroga total de 3 años. El enclave debe estar formado por cinco trabajadores si la plantilla de la empresa colaboradora es igual o mayor a 50 trabajadores, y 3 si el número de trabajadores es inferior.

El grupo de trabajadores que formen parte del enclave debe estar formado en un 60% por personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción (aquellas que posean una parálisis cerebral, discapacidad mental o intelectual con un grado igual o superior al 33% y aquellas que posean una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%), el 30% restante de trabajadores deberán ser personas con discapacidad trabajadores del CEE.

En cualquier momento del periodo de vigencia del contrato, la empresa colaboradora puede contratar a cualquier trabajador que compone el enclave, pudiendo acceder a beneficios específicos por la contratación de una persona con discapacidad procedente de un enclave de trabajo.

Fuente: Elaboración propia adaptado de la información disponible de (Grupo sifu, 2014).

²¹ La normativa que lo recoge es el RD 290/2004.

ANEXO VI: INCENTIVOS A LAS EMPRESAS PARA LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y AL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD AUTÓNOMA

La normativa de referencia para conocer los incentivos a la contratación es la siguiente: Ley 45/2012: medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad; Ley 14/2013: apoyo a los emprendedores y su internacionalización; Ley 20/2007: estatuto del trabajador autónomo; Ley 31/2015: modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la economía social; Ley 3/2012: medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; Ley 43/2006: mejora del crecimiento y del empleo. Real Decreto Legislativo 2/2015: texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real decreto 170/2004: por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de las personas discapacitadas. Ley 27/2014: impuesto de sociedades.

En primer lugar, debemos mencionar que en empresas públicas o privadas de más de 50 trabajadores debe reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad (Artículo 42, RD 1/2013). Cuando no se puede cumplir con esta obligación, esta misma normativa recoge un periodo excepcional o transitorio de tres años que puede estar causado por: imposibilidad de que los Servicios Públicos de Empleo puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado las gestiones de intermediación necesarias o la acreditación, por parte de la empresa, de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar a trabajadores con discapacidad. Cuando las empresas se encuentren en el periodo excepcional pueden aplicar las siguientes medidas alternativas: Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado para el suministro de bienes o la prestación de servicios ajenos; Realización de donaciones y de acciones de patrocinio de carácter monetario y la constitución de enclaves laborales (RD 364/2005).

Todas las empresas, incluso las que no tengan la obligación, pueden recibir

ayudas y bonificaciones de la seguridad social por celebrar varios tipos de contratos con personas con discapacidad.

Aparte de los incentivos o medidas de acción positiva de carácter estatal que se detallan a continuación, las comunidades autónomas tienen sus propios incentivos específicos para la contratación de personas con discapacidad. Por otro lado también es necesario especificar que cada uno de los contratos señalados a continuación tiene una serie de características específicas.

5.1. CONTRATACION INDEFINIDA

Pero para poder tener acceso a las ventajas ambos deben cumplir unos requisitos:

Trabajador:

- Encontrarse en una de las siguientes situaciones: tener reconocido un grado igual o mayor al 33%; tener reconocido una pensión de incapacidad en grado total, absoluta o gran invalidez; pensionistas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio.
- Estar inscrito en el servicio público de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa o al grupo de empresas en los veinticuatro meses anteriores mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, salvo que dicho despido haya sido declarado improcedente. Tampoco se aplica si el trabajador discapacitado procede de un Centro Especial de Empleo.

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán a los trabajadores que formen parte del colectivo caracterizado por tener dificultades especiales para su inserción laboral. Dentro de este colectivo encontramos a:

- Personas con parálisis cerebral, discapacidad mental o intelectual que

posean un grado igual o superior al 33%.

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

Empresa: (aquellas que contraten a trabajadores a jornada completa o parcial, y también las cooperativas de trabajo asociado que incluyan trabajadores con discapacidad como socios).

- Estar al corriente de sus obligaciones de carácter tributario y de seguridad social, tanto en la fecha de celebración del contrato y alta y durante la aplicación de las bonificaciones. Si durante el periodo citado se incumplen alguna de las obligaciones, tendría como consecuencia la pérdida automática de las bonificaciones respecto a las cuotas correspondientes a periodos no ingresados, aunque dicho plazo, se considera como tiempo consumido para el cómputo del tiempo máximo de las bonificaciones.
- No estar excluidos por la comisión de infracciones muy graves no prescritas (artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000) del acceso a beneficios derivados de programas de empleo.
- Se excluyen durante un periodo de 1 año a las empresas que hayan extinguido o extingan por despido improcedente o por despido colectivo contratos bonificados.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Si cumplen dichos requisitos, pueden acceder a los siguientes incentivos:

1. Subvención única de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato por tiempo indefinido sea a tiempo parcial la cuantía de la subvención es proporcional a la jornada concertada.
2. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social: Si el contrato se celebra a jornada completa, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Tabla VI.1: bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad \geq 33%, o incapacitados permanentes de forma indefinida

COLECTIVOS		BONIF. €/MES	BONIF. €/AÑO	DURACIÓN	LEGISLACIÓN
Parálisis Cerebral Enfermedad mental Discapacidad intelectual, física o sensorial \geq 65%	\geq 45 años	525	6300	Todo el contrato	Ley 43/2006
	Mujer \leq 45 años	495,83	5950		
	Hombre \leq 45 años	425	5100		
Resto de personas con discapacidad	\geq 45 años	475	5700	Todo el contrato	Ley 43/2006
	Mujer \leq 45 años	445,83	5350		
	Hombre \leq 45 años	375	4500		
Relaciones laborales de carácter especial. Personas discapacitadas y CEE²²		100% de la aportación empresarial		Todo el contrato	Ley 43/2006
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE²³				Todo el contrato	RDL 18/2011

Fuente: Elaboración propia adaptado de (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

Si la contratación indefinida es a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cuantías que figuran para cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista (corresponde a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006).

3. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo que tiene como fin la eliminación de barreras o la dotación de medios de protección personal con una cuantía máxima de 901,52€.
4. Deducción de la cuota íntegra del impuesto de sociedades, en el importe de 9000€ o 12000€, por cada persona/año en el que se produzca un incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad con contrato indefinido respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados con el mismo contrato del ejercicio inmediatamente anterior. El importe de la deducción es de 9000, si se ha incrementado el promedio de trabajadores con un porcentaje igual o superior al 33%, o

²²Éstas están sujetas a una serie de requisitos y excepciones.

²³ Éstos tienen una serie de excepciones y exigencias.

de 12000 si el incremento es del grupo de personas con discapacidad con un grado igual o superior al 65%. (Ley 27/2014).

5. Subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo, están recogidas en el RD 870/2007.

El acceso a estas ventajas e incentivos da lugar a la obligación de mantener la estabilidad de estos trabajadores por un periodo mínimo de tres años, en el caso en el que se den las siguientes circunstancias: cese voluntario; despido procedente; o extinción de la relación laboral por causas objetivas, la empresa deberá sustituirlos por otro trabajador con discapacidad. Si la empresa incumple esta obligación deberá reintegrar los importes con carácter prospectivo, es decir aquel periodo en el que el trabajador ya no forme parte de la plantilla de la empresa. En todo caso si el despido es declarado improcedente la empresa tendrá que devolver el importe total de la subvención.

5.2. CONTRATOS TEMPORALES

Los requisitos que deben cumplir para acceder a los incentivos. Por parte del **trabajador**:

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33%, o pensionista de la Seguridad Social que tenga reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionista de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleado inscrito en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo

8.2 de la Ley 43/2006.

Por parte de la **empresa**:

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo. El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

Los incentivos derivados de la contratación temporal son:

1. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social: Si el contrato se celebra a jornada completa, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

Tabla VI.2: bonificaciones por la contratación de personas con discapacidad \geq 33%, o incapacitados permanentes de forma temporal

COLECTIVOS		BONIF. €/MES	BONIF. €/AÑO	DURACIÓN	LEGISLACIÓN
Parálisis Cerebral Enfermedad mental Discapacidad intelectual, física o sensorial \geq 65%	Mujer \geq 45 años	441,66	5300	Todo el contrato	Ley 43/2006
	Mujer \leq 45 años	391,66	4700		
	Hombre \geq 45 años				
	Hombre \leq 45 años	341,66	4100		
Resto de personas con discapacidad	Mujer \geq 45 años	391,66	4700	Todo el contrato	Ley 43/2006
	Mujer \leq 45 años	341,66	4100		
	Hombre \geq 45 años	291,66	3500		
	Hombre \leq 45 años				
Relaciones laborales de carácter especial. Personas discapacitadas y CEE		100% de la aportación empresarial		Todo el contrato	Ley 43/2006
Contratos de trabajo celebrados por la ONCE				Todo el contrato	RDL 18/2011

Fuente: Elaboración propia adaptado de (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

Si el contrato temporal es a tiempo parcial la bonificación será el resultado de aplicar a las cantidades correspondientes según el caso, un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato al que se le sumarán 30 puntos porcentuales, sin que en ningún caso pueda superar el 100 por 100 de la cuantía prevista (corresponde a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006).

2. Las empresas tienen acceso a una serie de beneficios y ventajas por la transformación de los contratos temporales recogidos en el R.D. 1451/1983 y en la Ley 43/2006.

5.3. OTROS CONTRATOS

- **Contrato en prácticas:** respecto a la celebración con personas discapacitadas debemos señalar las siguientes exigencias: poseer un título universitario o de formación profesional o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes y no hayan transcurrido más de siete años desde la terminación de los estudios. Además el límite de edad aumenta en cinco años para este colectivo siempre que cumplan con las exigencias la empresa tendrá derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social, independientemente de la edad del trabajador con discapacidad, del 50% (ET,DA 20^a). Asimismo, la empresa puede solicitar ayudas para la adaptación del puesto, siempre y cuando la duración del contrato sea igual o superior a doce meses. En este tipo de contrato concertado con cualquier individuo con o sin discapacidad existe la misma reducción que para el caso específico de la discapacidad y además puede aplicarse una bonificación adicional del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil²⁴. (Artículo 3, Ley 11/2013). En este mismo artículo de la ley, recoge además que si se celebra el contrato para la realización de prácticas no laborales

²⁴“Bonificaciones y Reducciones a la contratación laboral. Cuadro resumen de normativa vigente” (Ministerio de empleo y seguridad social. Febrero 2016). Estas bonificaciones están recogida en el artículo 13 de la Ley 11/2013. Y estas medidas estarán vigente hasta que a tasa de desempleo se situé por debajo del 15%. Hasta el 30 de junio de 2016 en el caso de personas beneficiarias del Sistema Español de Garantía Juvenil.

acogiéndose al RD 1543/2012 la reducción de la cuota será de 75 y se podrá acumular un 25% adicional si el individuo es beneficiario del sistema nacional de garantía juvenil. Respecto a estos incentivos debe tenerse en cuenta las incompatibilidades a las que haremos mención más adelante.

- **Contrato para formación y aprendizaje:** las características específicas de este contrato para las personas con discapacidad son: se elimina el límite de edad en el caso de que el trabajador posea discapacidad; la empresa puede solicitar que se amplíe la duración máxima del contrato hasta un límite de 4 años; se deberá flexibilizar la oferta formativa y se facilitará la accesibilidad a los centros de formación y si el trabajador posee una discapacidad intelectual podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social. En este caso, siempre que ambas partes cumplan con los requisitos exigidos para la celebración de este tipo de contrato, respecto a la reducción existen dos posibilidades dependiendo del número de trabajadores de la empresa, si la empresa tiene una plantilla inferior a 250 trabajadores el importe será del 100%, si tiene un número de trabajadores igual o superior al citado la reducción será del 75%. Además, durante la vigencia de este contrato, y las posibles prorrogas, se bonificarán al 100% las cuotas de los trabajadores a la seguridad social. También, si cuando finalice el contrato se transforma, tienen derecho a una reducción en la cuota empresarial de la seguridad social de un importe de 1500 euros en el caso de los hombres y 1800 en el caso de las mujeres, durante 3 años. Este último incentivo derivado de la conversión del contrato está condicionado a una serie de exigencias y exclusiones. Además en el caso específico de la celebración de este contrato con discapacitados, si se convierte a indefinido tendrá derecho a las ventajas y beneficios recogidos en el apartado de contrato indefinido. (artículo 2.2 Ley 46/2006).

- **Contrato de interinidad celebrado con una persona discapacitada para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad:** mientras se de esta circunstancia se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la seguridad social incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.
- **Contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa:** en relación a las personas discapacitadas se amplía el límite de edad en cinco años. Siempre que ambas partes cumplan los requisitos exigidos la reducción de la cuota empresarial de la seguridad social por contingencias comunes en un periodo de 12 meses, en un importe del 100% en el caso de empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores o de un 75% si el número de trabajadores es superior. Esta reducción se puede prorrogar otro año más siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación, o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.

En el caso de la transformación de contratos temporales a formativos ya sean de prácticas o de formación y aprendizaje a contratos indefinidos concertados con personas con discapacidad, la empresa tiene derecho a los incentivos correspondientes al contrato indefinido, debiendo cumplir los requisitos exigidos en la contratación indefinida.

Por último, debemos hacer referencia a unos aspectos con especial relevancia, en primer lugar a las posibles incompatibilidades, o concurrencias que pueden existir, según el artículo 7 de la ley 43/2006: solo se podrá aplicar una de ellas a elección del empresario en la fecha de alta del trabajador en la seguridad social, además, la bonificación en ningún caso puede ser superior al 100% del importe que le correspondería ingresar. En relación a la compatibilidad con otras ayudas públicas para el mismo fin, en su conjunto no podrán superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato del que se trate, salvo

en la contratación de discapacitados en CEE que se deberá consultar la normativa específica.

Y, por otro lado, a las exclusiones, son las circunstancias en las que en ningún caso se pueden aplicar las bonificaciones citadas con anterioridad, estas situaciones están recogidas en el artículo 6 y son las siguientes:

- a. Cuando se trate de relaciones de carácter especial a las que se hace referencia en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores salvo la relación de los trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo.
- b. Cuando el trabajador con el que se va a celebrar el contrato es el cónyuge, los ascendientes, los descendientes y demás parientes, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de aquellas personas que poseen el control, desempeñen puestos directivos o sean miembros de los órganos de administración en las entidades con personalidad jurídica. Esta exclusión no se aplicará cuando el demandante de empleo sea un autónomo sin asalariados, y el trabajador al que contrate sea un único familiar menor de cuarenta y cinco años, que no conviva en su hogar ni esté a su cargo.
- c. Contratos realizados a trabajadores que han estado vinculados a la empresa, grupo o entidad prestando servicios a esta mediante un contrato indefinido en los dos años anteriores a la fecha de contratación. Esto no se aplicara en los supuestos de conversión de contratos pero si se aplicara en el supuesto de vinculación laboral anterior con empresas a las que el solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- d. Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto cuando el despido sea reconocido, declarado improcedente o por despido colectivo. No tiene validez en caso de que el trabajador proceda de un enclave de empleo y se incorpore a la empresa colaboradora.
- e. Empresas que hayan extinguido por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados durante un

periodo de un año a partir de la fecha de despido colectivo o de la declaración de despido improcedente. La exclusión afectará a un número de contratos igual al número de contratos extinguidos.

Finalmente, debemos hacer referencia a los incentivos que reciben los trabajadores autónomos con discapacidad. Los requisitos que deben cumplir dichos trabajadores son los siguientes:

- Poseer un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Que se den inicialmente de alta o que no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores, en el Registro español de trabajadores autónomos (RETA).
- También podrán acceder a estos requisitos los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado que estén encuadradas en el RETA.

Los incentivos que corresponden a los trabajadores discapacitados por cuenta propia dependerán de la base de cotización que hayan elegido: si han elegido la base mínima de cotización, la reducción es de 50 euros mensuales por la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, (con una duración de 1 año desde la fecha de alta); en cambio si optan por una base de cotización superior a la mínima que les corresponde, la cuantía de la reducción es del 80% de la cuota, incluyendo la incapacidad laboral, durante el primer año (6 meses si son mayores de 35 años) desde la fecha de alta. En ambos casos con posterioridad al periodo de vigencia de dichas reducciones puede aplicarse una bonificación del 50% sobre la cuota de contingencias comunes, incluyendo la incapacidad laboral durante 48 meses (54 meses para mayores de 35 años), hasta completar un periodo de 5 años como máximo desde la fecha de alta en el RETA.

Por otro lado, tienen derecho a otras subvenciones, recogidas en la orden TAS/1622/2007:

- Subvención de los intereses de préstamos que fueran necesarios para la constitución de una persona con discapacidad como autónomo, reducción de hasta cuatro puntos del interés fijado por la entidad financiera que concede el préstamo.
- Para la asistencia técnica, el 75% del coste de los servicios prestados

con un importe máximo de 2000€.

- Para formación, el 75% del coste de los cursos con un límite máximo de 3000 euros.

Fuente: Elaboración propia adaptado de (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016).

ANEXO VII: PERSPECTIVA EMPRESARIAL DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La imagen que tienen los empresarios pertenecientes a la muestra es la siguiente: tienen una visión positiva de la contratación de una persona con discapacidad física, salvo que su sector de actividad implique grandes esfuerzos como por ejemplo, la construcción, o la hostelería. La visión se vuelve negativa si la persona a contratar posee discapacidad psíquica; muchos empresarios piensan que estos individuos no pueden desarrollar una actividad normal o que no poseen las capacidades para ello. Las personas con discapacidad sensorial se encuentran a medio camino de los otros dos tipos, lo tienen difícil, pero no tanto como los intelectuales y metales.

Otros resultados relevantes del estudio son: los individuos discapacitados no ocupan cualquier puesto, se contrata a discapacitados para puestos de baja cualificación o responsabilidad, que además, no conlleven mucha actividad física o que no estén de cara al público.

Respecto a la contratación muchas empresas no valoran la posibilidad de contratar a una persona con discapacidad por diversos motivos, algunos de ellos son los siguientes: el desconocimiento, la falta de información sobre dónde buscar la percepción o imagen, el riesgo extra que creen los empresarios que conlleva o el coste adicional de adaptar los puestos o del tiempo que necesitan a mayores.

Por otro lado, las empresas que no contratan lo hacen por alguna de las siguientes razones: el desconocimiento y los prejuicios, por falta de necesidad o por no encontrar al individuo que encaje en el perfil que buscan. La gran mayoría de empresas optan por las medidas alternativas antes que por incorporar a individuos discapacitados en su plantilla por distintos motivos.

Las empresas que si contratan a personas con discapacidad lo hacen por motivación integradora,

en razones sociales, en la convicción de que todas las personas pueden desarrollar cualquier puesto de trabajo, lo tienen integrado en su cultura empresarial.

Fuente: Elaboración propia adaptado del informe (Fundación ONCE; Fundación Manpower, 2008),

ANEXO VIII: CLAÚSULAS ESPECÍFICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS DISTINTAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Según el RD Ley 16/2013, de medidas urgentes para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, son cuatro las modalidades contractuales existentes: Indefinido, Temporal, Prácticas y Formación y Aprendizaje. Los modelos existentes en periodos anteriores para personas con discapacidad pasan a convertirse en cláusulas específicas.

Tabla VIII.1: Cláusulas específicas para personas con discapacidad en los contratos indefinidos y temporales

	CONTRATO INDEFINIDO				TEMPORAL	
	Personas con discapacidad	Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)	Personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales	Conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido	De fomento de empleo	Interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad
Normativa de aplicación	RD 1451/1983 RD 170/2004 Ley 43/2006	RD 469/2006 Orden Ministerial 16 de octubre de 1998 RD 2273/1985 RD 1368/1985 Ley 13/1982	RD 1451/1983 RD 170/2004 RD 290/2004 Ley 4320/2006	RD 1451/1983 RD 170/2004 Ley 43/2006	RD 170/2004 Ley 43/2006	Disposición adicional 9ª Ley 45/2002

Sujeto	Trabajadores con discapacidad	Trabajadores con discapacidad en general (Deberán ser al menos el 70% de la plantilla).	Trabajadores con discapacidad, procedentes de un enclave laboral y estar en excedencia voluntaria en CEE.	Trabajadores con discapacidad	Trabajadores con discapacidad.	Los trabajadores contratados deben ser personas minusválidas desempleadas que sustituyan a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal, durante el período en que persista dicha situación.
Duración y Jornada	Indefinida. Jornada completa o parcial.	Todo tipo de contratos y jornadas. Se prohíben horas extraordinarias y se contempla la retribución de las ausencias de los trabajadores para tratamientos médicos de rehabilitación médico-profesional, siempre que no excedan de 10 días al semestre.	Tiempo indefinido a jornada completa o tiempo parcial.	El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato en prácticas. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de vigencia de los mismos. El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.	Mínimo 1 año y máximo 3. Jornada Completa o Parcial.	Bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.
AYUDAS	La celebración de estos contratos tiene asociados las bonificaciones e incentivos recogidos en el ANEXO VI					

Fuente: Adaptado de (ONCE, 2016).

Tabla VIII.2: Clausulas específicas para personas con discapacidad en el resto de contratos

	CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE: CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	CONTRATO EN PRÁCTICAS: CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE TRABAJADORES EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)
Normativa de aplicación	RDL 20/2013. Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por RDL 3/2012, Orden de 14 de julio de 1998 Res. 26-10-1998 Ley 43/2006	RDLG 1/1995, según redacción dada por la Ley 35/2010 RD 488/1998 RD 170/2004 Ley 43/2006	Ley 43/2006. RD 488/2006. RD 469/2006. RD 364/2005. RD 427/1999. Orden Ministerial 16 octubre 1998. Ley 66/1997. RD 2273/1985. RD 1368/1985.
Sujeto	Trabajadores con discapacidad. Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en práctica	Trabajadores con discapacidad con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido que le habilite para el ejercicio profesional, y que hayan obtenido el título dentro de los 6 años anteriores a la contratación. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.	Trabajadores con discapacidad en general. Deberán ser al menos el 70% de la plantilla.
Duración y jornada	Trabajadores con discapacidad. Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en práctica	Trabajadores con discapacidad con titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido que le habilite para el ejercicio profesional, y que hayan obtenido el título dentro de los 6 años anteriores a la contratación. Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación.	Trabajadores con discapacidad en general. Deberán ser al menos el 70% de la plantilla.
AYUDAS	La celebración de estos contratos tiene asociados las bonificaciones e incentivos recogidos en el ANEXO VI		

Fuente: Adaptado de (ONCE, 2016)

ANEXO IX: ENTREVISTA A LOS SERVICIOS DE ASUNTOS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

La Universidad de Valladolid (UVa) fue creada en el año 1241. En la actualidad, está compuesta por siete campus en cuatro ciudades distintas, en todos ellos se imparte formación de grados y postgrados de diferentes ramas de conocimiento.

Para atender las necesidades de las personas con discapacidad se ha creado el Servicio de asuntos sociales de la UVa. En concreto desde el secretariado de asuntos sociales se llevan a cabo multitud de actuaciones que tienen como objetivo *“la inclusión y la mejora de la autonomía de las personas discapacitadas”* (Universidad de Valladolid) a lo largo de su transcurso por la universidad.

Las actuaciones más relevantes son: a) gestión de las adaptaciones propuestas para el desarrollo de las clases y exámenes; b) prestación de productos de apoyo; c) voluntariado de apoyo realizado por los compañeros directos de la persona con discapacidad; d) contribuir a la accesibilidad universal; e) información sobre los distintos trámites de la universidad, como por ejemplo, la matriculación; d) sensibilización y formación en materia de discapacidad; f) servicios de orientación y asesoramiento para las personas con discapacidad.

Además durante todo el curso académico desarrolla muchas actividades que tienen como objetivo mejorar la situación de las personas con discapacidad en la universidad.

CUESTIONARIO/ ENTREVISTA

1. ¿Cómo se fomenta la empleabilidad de los universitarios con discapacidad?
2. El mercado laboral actual ¿los universitarios con discapacidad tienen más o menos dificultades a la hora de acceder al mercado laboral?
3. ¿Cuál son los retos del presente en esta materia? ¿Y las oportunidades de futuro?
4. ¿Cuál es el problema de la baja tasa de actividad?
5. ¿Por qué hay tan pocos universitarios con discapacidad?
6. ¿Cuál es la titulación en la que más ofertas surgen para personas con discapacidad?
7. ¿Cuál son las adaptaciones más comunes en la universidad?
8. ¿Cuál es el perfil de los universitarios con discapacidad?

ANEXO X: ENTREVISTA A FSC INSERTA (FUNDACIÓN ONCE)

La **Fundación ONCE** para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad, fue creada en febrero de 1988, por decisión del Consejo General de la ONCE. Se creó como un instrumento de solidaridad de las personas ciegas, tiene como objetivo la mejora de las condiciones de vida del resto de colectivos de personas con discapacidad.

Dentro del Patronato, su máximo órgano de gobierno, están agrupadas las siguientes organizaciones representantes de personas con discapacidad: a) Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE); b) Plena Inclusión; c) Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSEA); d) Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS); e) Confederación Salud Mental España; f) Confederación Española de Federaciones y Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis y Afines (ASPACE); g) Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). Además, la fundación coopera con entidades públicas y privadas con intereses afines.

Esta entidad está financiada principalmente por el 3% anual de los ingresos brutos de la comercialización de los juegos de azar. Otra importante fuente de financiación de sus proyectos es el Fondo Social Europeo.

Según recoge su página web su misión es *“contribuir a la plena inclusión social de las personas con discapacidad, contribuyendo a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación”* (Fundación ONCE). Sus objetivos principales son el empleo y la formación y la accesibilidad universal

En materia de empleo y formación, actualmente posee un plan denominado “15000/30000” en el que se compromete, en el horizonte temporal 2012-2021, a la creación de 15.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad y formar a 30.000 discapacitados.

La Fundación ONCE creó en el año 2009 la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (**FSC Inserta**), para desarrollar la actividad de formación e inserción laboral. Esta entidad sin ánimo de lucro, está registrada como agencia de colocación. Y desarrolla su fin a través del programa “por talento” cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Inserta ofrece sus servicios desde tres perspectivas: a) a personas con discapacidad, si estas personas lo necesitan les dan formación para la búsqueda de empleo; b) a empresas, buscando el mejor candidato para cada puesto ofertado, además, para conseguir una mayor implicación empresarial en materia de discapacidad, es decir, para lograr el desarrollo de la responsabilidad social empresarial de discapacidad (RSE-D) ha creado el *Foro Inserta Responsable* ofertando jornadas temáticas; c) a emprendedores con discapacidad y centros especiales de empleo (CEE), en el caso de los emprendedores el servicio no acaba cuando la persona ya ha creado su empresa sino que sigue a lo largo de toda la vida laboral del individuo.

CUESTIONARIO/ ENTREVISTA

1. La Fundación ONCE es una de las organizaciones sin ánimo de lucro con más poder dentro de la geografía nacional. ¿Cómo está organizada? ¿De qué se compone? ¿Cuál es su actividad principal?
2. ¿Cuál es el perfil de las personas que atienden en la organización? ¿Qué tipo de discapacidad, grado, afectación, edad, estudios?
3. ¿Los candidatos que acuden en qué situación laboral se encuentran, ocupados desempleados, inactivos?
4. ¿Cuándo acuden los candidatos a la organización? ¿En qué situaciones? ¿Cada vez que se quedan sin trabajo?
5. ¿Puede cualquier persona con discapacidad beneficiarse de vuestros servicios? ¿Deben cumplir algún requisito para ello?
6. ¿Ofrecen sus servicios específicamente a personas con discapacidad o “también” a otros colectivos en riesgo de exclusión?

7. ¿FUNDACIÓN ONCE se ocupa tanto del empleo ordinario como del empleo protegido? ¿En qué porcentajes, cuál es la importancia de cada uno en la sociedad?
8. ¿La intermediación puede contemplar varios tipos, itinerarios personalizados o la transición del empleo protegido al empleo ordinario? ¿Hay alguno más?
9. ¿En qué consisten estos procesos de intermediación? ¿En qué situaciones y circunstancias se desarrollan?
10. ¿Hasta dónde llegan estos tipos de actuaciones? ¿Se realiza un seguimiento posterior de cada candidato en las empresas? ¿De qué depende dicho seguimiento?
11. ¿Cuál son las diferencias entre la intermediación de las personas con y sin discapacidad?
12. ¿Cómo se realizan el reclutamiento de candidatos con discapacidad para atender a las ofertas? ¿A qué fuentes se recurren?
13. ¿Qué proceso se inicia cuando un candidato con discapacidad accede a los servicios de la organización? ¿Todos los candidatos tienen un itinerario personalizado?
14. ¿Cómo son los procesos de reclutamiento y selección en cada uno de los procesos de intermediación? ¿Dependen de los requisitos de cada oferta? ¿Se realiza de forma común con la empresa o lo realiza de forma individualizada FUNDACIÓN ONCE?
15. ¿Qué pruebas se realizan para encontrar al candidato que más se ajuste al puesto?
16. La adecuación del puesto de trabajo al puesto de trabajo depende de las circunstancias de dicho individuo. ¿Cómo se consigue dicha adecuación?
17. ¿Qué tipo de personal de apoyo o adaptaciones contempláis? ¿INSERTA también facilita los productos de apoyo a las empresas?
18. ¿El empleo con apoyo es viable en nuestro país? ¿En qué consiste? ¿Cómo participa la Fundación en este tipo de empleo?
19. ¿Cómo consiguen ofertas de trabajo para este colectivo? ¿Existen convenios o relaciones con algún grupo de empresas? ¿Cuáles son y de qué tipo?
20. ¿Cómo podría caracterizar a las empresas que recurren a vosotros?

21. ¿Tienen acceso a ventajas específicos por contratar vuestros servicios?
22. ¿Qué tipo de ofertas de trabajo recibís? ¿Se caracterizan por ser de alta cualificación profesional, muchas capacidades o de baja cualificación? ¿Las empresas buscan a candidatos para puestos o para la organización?
23. ¿Qué puestos de trabajo son en los que más se reclaman personas con discapacidad por las empresas? ¿En qué sectores?
24. ¿Qué tipo de barreras iniciales se han encontrado sus candidatos en las empresas? ¿Os ocupáis de intentar eliminar dichos obstáculos?
25. ¿Qué importancia tiene el *empleo verde* en el colectivo de las personas con discapacidad ocupadas?
26. ¿Qué tipo de contratos laborales se crean con el proceso de intermediación?
27. ¿Cuánto duran de media (en meses) los contratos laborales que vosotros conseguís?
28. Dentro del empleo ordinario, las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de forma directa, si la empresa finalmente elige al candidato con discapacidad ¿puede si lo necesita contactar con vosotros para realizar el proceso de acogida?
29. ¿Aparte de la intermediación, que otros servicios ofrecéis?
30. Respecto a la formación, ¿en qué consiste la formación? ¿Qué tipo de formación es? ¿En qué periodo se imparte, antes de la incorporación a la empresa, o también durante el desarrollo del trabajo?
31. ¿Porque razones crees que las empresas de nuestro país no cumplen con la cuota de reserva de empleo?
32. Las organizaciones no cumplen con la cuota de reserva del empleo porque desde la administración no existe ni control ni sanciones que se apliquen en el caso de que no se cumpla la ley.
33. ¿Qué diferencias existen en términos generales en el empleo dentro este colectivo en nuestro país?
34. ¿Qué diferencias existen respecto a Europa, respecto al empleo y ocupación de este colectivo? ¿Y en los procesos de intermediación?

- 35.** ¿Una de las razones de la baja tasa de actividad y de la baja ocupación de las personas con discapacidad son los estereotipos y el pensamiento existente en la sociedad. ¿Cuál crees que son los cambios que facilitasen el cambio de pensamiento?
- 36.** ¿Cuál son los retos del presente en esta materia? ¿Y las oportunidades de futuro?

ANEXO XI: ENTREVISTA A REPSOL

Repsol, es una compañía creada en 1987, que se dedica a la actividad *energética* y *petroquímica*. Realiza todas las actividades de la cadena de valor del petróleo y del gas. Esta multinacional, de origen español, está presente en cuarenta países.

Los valores que definen a la compañía son: *la flexibilidad; la responsabilidad; la transparencia; la innovación y la mejora e integridad.*

Esta organización apuesta por el desarrollo tecnológico para lograr un modelo de energía más seguro. La relevancia de la innovación es tal que disponen de un centro tecnológico líder en el continente europeo.

Es una entidad está compuesta por más de 27.000 personas de distintos estudios y condición. El equipo de trabajadores es la base de una de las ventajas competitivas de la compañía. La gran diversidad y la integración de las personas son los factores clave que crean dicha ventaja competitiva.

Repsol es una de las empresas, del panorama nacional, comprometidas con la discapacidad, En materia de discapacidad, apuestan por el talento a través de la normalización, la igualdad de oportunidades y la sensibilización. Para conseguir la igualdad de condiciones se basan en las adaptaciones y el ajuste “persona- puesto”

Repsol, es sin duda un ejemplo empresarial, que a través de la coordinación de todas sus áreas y departamentos, consigue no solo la integración sino la inclusión de las personas con capacidades diferentes.

Aparte de cumplir la obligación legal de contratar un 2% de personas con discapacidad, también cumplen las medidas alternativas, desde su fundación hacen donaciones y contratan a centros especiales de empleo como proveedores. Por último, debemos mencionar sus programas de conciliación de la vida personal y profesional y el desarrollo del teletrabajo.

CUESTINARIO/ ENTREVISTA

1. REPSOL es una de las empresas con más poder dentro de la geografía nacional. ¿Cómo está organizada? ¿Cómo se compone? ¿Cuál es su actividad principal?
2. ¿Qué motivos o razones les mueven para contratar a personas con discapacidad?
3. ¿Qué crees que aporta a la empresa una persona con discapacidad?
4. Vosotros habéis impulsado el término de personas con “capacidades diferentes” ¿A qué colectivo hace referencia? ¿Es un sinónimo de persona con discapacidad? ¿Por qué ha surgido dicho término?
5. ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan actualmente en Repsol?
6. ¿Cuál es el perfil de las personas con discapacidad que trabajan en la empresa? ¿Qué tipo de discapacidad, grado, afectación, edad, estudios?
7. ¿Qué puestos de trabajo ocupan las personas con discapacidad? ¿En qué áreas de la empresa se encuentran? ¿Cómo se podrían caracterizar dichos puestos?
8. ¿Qué tipo de contratos laborales tienen las personas con discapacidad dentro de su organización?
9. La incorporación de las personas con discapacidad empezó en el año 2005 ¿Cómo se inició? ¿Desde qué parte de la empresa se tomó dicha decisión? ¿Cuál es el compromiso que adoptó la empresa? ¿Cómo se llevó a cabo el proceso? ¿Se utilizaron los servicios de alguna entidad especializada? ¿Qué consecuencias tuvo?
10. ¿Cómo es el proceso previo a la selección en el caso de la contratación de personas con discapacidad? ¿Cómo es la planificación y el diseño de los puestos de trabajo?
11. ¿En la etapa del análisis y diseño de los puestos de trabajo se define en primer lugar cuales son los que deben ser ocupados por personas con discapacidad? ¿O el puesto depende de los candidatos?
12. Para el diseño de puestos de trabajo ¿Se tienen en cuenta más variables si

se desea que ese puesto le ocupe una persona con discapacidad? ¿Son determinantes para la elección del candidato? ¿O solo informativas para identificar los productos de apoyo o las medidas de ajuste razonable?

13. Las etapas previas al reclutamiento y selección (la planificación de recursos humanos y el análisis de puestos) ¿se hace internamente o se recurre a entidades especializadas en este colectivo?
14. ¿Cómo se realizan el reclutamiento de candidatos con discapacidad? ¿A qué fuentes se recurren? ¿Se recurren a entidades especializadas?
15. ¿La incorporación y posterior integración de personas con discapacidad se realiza con alguna entidad especialista en discapacidad? ¿Con cuál?
16. ¿Cómo es el proceso de selección de los candidatos con discapacidad? ¿Existen diferencias entre el proceso de selección de personas sin discapacidad?
17. ¿Cómo es el proceso de acogida e incorporación del candidato a la empresa?
18. La adecuación del puesto de trabajo al puesto de trabajo depende de las circunstancias de dicho individuo. ¿Cómo se consigue dicha adecuación? ¿Facilitáis a vuestros trabajadores los productos de apoyo y ajustes razonables necesarios para que puedan desarrollar su trabajo?
19. Una de las barreras principales para el empleo de este colectivo es la falta de accesibilidad ¿Vuestra empresa es completamente accesible?
20. Uno de los grandes problemas que surge cuando una persona con discapacidad entra a formar parte de la empresa es la falta de desconocimiento por parte de la empresa de sus capacidades ¿Cómo solucionáis dicho problema? ¿Se trata el tema de las capacidades, habilidades y limitaciones en la entrevista de ingreso? ¿Existe coordinación entre los distintos departamentos de la empresa?
21. ¿Cómo es el clima laboral de vuestra empresa? ¿Hay jornadas de sensibilización en materia de discapacidad para el resto de empleados?
22. ¿Una persona que para trabajar se encuentre dentro del colectivo que desarrolla empleo con apoyo podría ocupar un puesto de trabajo en vuestra empresa?
23. ¿Cuál son las claves de vuestra empresa para conseguir una exitosa

integración de las personas con capacidades diferentes?

24. Vuestra empresa es una del pequeño porcentaje de empresas que cumplen con la medida de la cuota de reserva del empleo ¿Tenéis acceso a algún beneficio por cumplir dicha medida?
25. Repsol, es una de las empresas líderes a nivel internacional en integración de personas con discapacidad. ¿Cómo ha conseguido marcar la diferencia respecto a otras empresas que tienen en su plantilla personas discapacitadas?
26. Vuestra entidad ha desarrollado varios proyectos importantes en materia de discapacidad como es el *libro de talento diverso* ¿En qué consiste dicho proyecto? ¿Qué otros proyectos en esta materia ha llevado a cabo?
27. ¿Cuál son los retos de Repsol del presente en esta materia? ¿Y las oportunidades de futuro?

ANEXO XII: CONCEPTOS RELEVANTES RELACIONADOS CON EL CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD

Para poder comprender de forma completa que es la discapacidad y su ámbito debemos tener en cuenta una serie de términos.

1. Igualdad de oportunidades: “es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo. Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva”.
2. Discriminación directa: “es la situación en que se encuentra una persona con discapacidad cuando es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de o por razón de su discapacidad”.
3. Discriminación indirecta: “existe cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”.
4. Discriminación por asociación: “existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad”.
5. Acoso: “es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
6. Medidas de acción positiva: “son aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y

destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad”.

7. Normalización: “es el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida en igualdad de condiciones, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona”.
8. Inclusión social: “es el principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás”.
9. Accesibilidad universal: “es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse”.
10. Ajustes razonables: “son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.
11. Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad: “es el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que

comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad”.

12. Prevención: “medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas.

Fuente: Adaptado de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y del libro (de la Puente, 2003).

ANEXO XIII: LEGISLACION RELEVANTE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Podemos destacar cuatro hitos que marcaron un antes y un después en la regulación sobre la discapacidad, la constitución española de 1978, la Ley de integración social de los minusválidos (LISMI), la ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, y el resultado de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Con el artículo 49 la constitución marca el principio de la integración de este colectivo en la sociedad, para cumplir con el mandato recogido en dicho artículo se dictó la LISMI, aunque esta ley supone un gran avance quedaba mucho por hacer, años más tarde se estableció la ley de igualdad de oportunidades y no discriminación, años después la celebración de la convención de sobre los derechos de las personas discapacitadas supuso un reforzamiento del enfoque de los derechos humanos. Aparte de esta normativa existen gran cantidad de normas que hacen referencia a este colectivo en la siguiente tabla señalamos la normativa destacable en materia laboral:

Tabla XIII.1: Normativa relevante en materia de discapacidad y empleo

NORMA	ARTICULO	ASPECTOS CLAVE
<p>Constitución Española 1978</p>	9.2	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Libertad e igualdad</u>: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”
	10.1	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Derechos de las personas</u>: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.”
	14	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Igualdad real y efectiva ante la ley</u>: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
	35.1	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Deber y derecho a trabajar</u>: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”
	40.1	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Políticas orientadas al pleno empleo</u>: “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”
	41	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Asistencia y prestaciones a desempleados</u>: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”
	49	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Atención de las personas discapacitadas</u>: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos.” (deben asegurar que las personas con discapacidad disfruten de los derechos recogidos en el título I)
<p>Código Civil 1889</p>		<p>Tiene en cuenta la discapacidad cuando regula la relación paterna filial, incluida la adopción. Otro aspecto con gran relevancia es la incapacitación, recoge el proceso y las causas y lo tiene en cuenta a lo largo del código: tutela guarda y protección de las personas incapacitadas; posesión de cosas; sucesión; obligaciones y contratos; regímenes matrimoniales...</p>

<p>Estatuto de los trabajadores, ET (Real Decreto Legislativo 2/2015: aprueba el texto refundido del ET)</p>	2.g)	- <i>Relaciones de carácter especial, la que se presta por los trabajadores discapacitados a los CEE</i>
	4.2 c)e)	- <i>Derechos laborales, en concreto la no discriminación o acoso por razón de discapacidad</i>
	11	- <i>Existen ventajas en el contrato formativo para este colectivo y además existe un contrato específico para las personas con discapacidad</i>
	17	- <i>Recoge la no discriminación con motivo de la discapacidad</i>
	20	- <i>Respecto al poder del empresario de vigilancia y control debe tener en cuenta la capacidad real de la persona discapacitada</i>
	37	- <i>En relación a las vacaciones, fiestas y permisos recoge ventajas para las personas familiares que a su cargo tengan a una persona discapacitada</i>
	40	- <i>Movilidad geográfica y discapacidad, tendrán preferencia para ir a un destino para poder someterse a un tratamiento, además por negociación colectiva podrán tener derecho preferente para seguir en su puesto de trabajo</i>
	46	- <i>Excedencias para atender a un familiar discapacitado</i>
	48	- <i>Suspensión con derecho a reserva de trabajo, amplía los plazos de las suspensiones de paternidad, maternidad y acogimiento</i>
	51	- <i>Despido colectivo, por negociación colectiva se podrá otorgar a este colectivo prioridad de permanencia en la empresa</i>
53	- <i>el periodo de preaviso de un despido por causas objetivas, el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.</i>	
	Disposición adicional II	- <i>Contratos formativos con trabajadores discapacitados</i>

<p>Ley 13/1982: LISMI</p>	<p>Título VII (37-48)</p>	<p><i>Primera ley en España supone un gran avance y tiene como objeto regular la atención y el apoyo dirigido a este colectivo. Busca garantizar los derechos y la igualdad de condiciones frente al resto, mediante un amparo especial y un conjunto de medidas, apoyos complementarios, servicios técnicos y especializados. Estableció un sistema de prestaciones económicas y de servicios, también medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos e implantó una serie de principios transversales que años más tarde fueron incluidos en la normativa de muy distintos campos, educación, sanidad, empleo...</i></p> <p><i>En materia de empleo debemos destacar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Las políticas de empleo deben basarse en el principio de igualdad, el objetivo debe ser su integración en el mercado ordinario siempre que sea posible</i> - <i>El principio anterior no impide que se adopten medidas específicas para compensar las desventajas provocadas por la discapacidad</i> - <i>Debe reservarse el 2% de puestos de trabajo en empresas privadas que tengan más de 50 trabajadores, pueden estar exentas de esta obligación mediante acuerdos de la negociación colectiva sectorial</i> - <i>Existir un sistema de colocación para este colectivo, intentando lograr la máxima adecuación entre el individuo y las características del puesto</i> - <i>Los centros especiales de empleos, los centros ocupacionales de empleo, los individuos trabajaran en dichos centros según sus habilidades y capacidades, el fin de estos centros es dentro de lo posible que se pueda producir el traspaso de dichos individuos a la empresa ordinaria</i> - <i>El subsidio de garantía de ingresos mínimos para aquellos discapacitados en edad de trabajar que cumplan unos requisitos</i>
<p>Normas uniformes de las Naciones Unidas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad ONU (1993)</p>		<ul style="list-style-type: none"> - <i>No es un instrumento vinculante, representan el compromiso para lograr la igualdad</i> - <i>están orientadas a la formulación de políticas desde la perspectiva de los derechos humanos</i>
<p>Ley 31/1995: prevención de riesgos laborales</p>	<p>25</p>	<p><i>Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Deberá tener en cuenta la discapacidad a la hora de la evaluación de los riesgos, adoptando medidas preventivas y de protección necesarias.</i> - <i>Los trabajadores con discapacidad deberán ocupar puestos de trabajo que no pongan en peligro su estado de salud</i>

<p>Real decreto 27/2000: medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de discapacitados</p>	<p>1 2 4 Disposición adicional I</p>	<p><i>Recoge las circunstancias que deben concurrir para poder aplicar las medidas. También la excepción puede darse vía negociación colectiva de ámbito sectorial u inferior</i></p> <p><i>Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar en orden al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo en favor de los discapacitados son las siguientes (la ley también recoge la cuantía de dichas medidas):</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.</i> <i>2. Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.</i> <i>3. Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.</i> <p><i>Obligaciones de los centros especiales de empleo</i> <i>Criterios de cuantificación para la cuota de reserva</i></p>
<p>Ley 45/2002: medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad</p>	<p>Disposición adicional undécima</p>	<p>- <i>Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia. (actualmente se encuentra derogada)</i></p>
<p>Ley 51/2003: igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad</p>	<p>Disposición adicional IV</p>	<p><i>Busca conseguir la no discriminación y la accesibilidad absoluta, respalda de nuevo la necesidad de igualdad en el empleo y en la educación.</i></p> <p>- <i>Grado mínimo de minusvalía en relación con las medidas de fomento del empleo y las modalidades de contratación. (Se establece en un 33 %)</i></p>

<p>La Ley 53/2003: empleo público de personas con discapacidad, (desarrollada por el Real Decreto 2271/2004)</p>		<p><i>Regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.</i></p>
<p>Ley 56/2003: Empleo</p>		<p><i>Tiene por objeto conseguir el pleno empleo centrándose en ofrecer una atención personalizada a las personas desempleadas, con especial atención a los que formen parte de los colectivos en riesgo de exclusión, que incluye a las personas con discapacidad.</i></p>
<p>Real Decreto 290/2004: enclaves laborales</p>		<p><i>Regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad</i></p>
<p>Real Decreto 364/2005. Medidas alternativas excepcionales a la cuota</p>	<p>2 3 5</p>	<p><i>Surge para evitar las dificultades que surgieron con el real decreto 27/2000 en concreto el tiempo. Con este decreto se han simplificado los procesos y agilizado los trámites. Recoge las circunstancias que permiten aplicar dichas medidas y además añade una más:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo</i> - <i>Determina las medidas a aplicar y el procedimiento</i> - <i>Existe un proceso de seguimiento de dichas medidas</i>
<p>Real Decreto 469/2006</p>		<p><i>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</i></p>

<p>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad 2006</p>	<p>27</p>	<p><i>Objeto de esta convención es conseguir garantizar que el ejercicio de los derechos de estos sujetos sea pleno y efectivo basado en la libertad de decisión. En materia laboral debemos destacar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Derecho a trabajar en igualdad de condiciones, en un trabajo elegido libremente.</i> - <i>Mercado de trabajo debe ser abierto, inclusivo y accesible</i> - <i>Propuesta de medidas para la protección y salvaguarda, (prohibición de la discriminación y el acoso en todas las etapas de la vida laboral; asegurar la igualdad de oportunidades y de condiciones; promover oportunidades de trabajo para dicho colectivo tanto en el sector privado como en el sector público; fomentar la actividad de emprendimiento por cuenta propia; favorecer la entrada y promoción profesional, mediante el apoyo para la búsqueda y mantenimiento del empleo ofreciendo programas de colocación y formación profesional y continuada; comprobar que se realizan los ajustes razonables necesarios en el lugar de trabajo; asegurar la posibilidad de que puedan ejercer su derecho sindical...)</i> - <i>Deben velar que no sean sometidos a trabajos forzosos, esclavos....</i>
<p>Ley 43/2006: para la mejora del crecimiento y del empleo</p>	<p><i>Capítulo I Disposición adicional I Disposición adicional VIII Disposición adicional XII Disposición final IV Disposición final VI</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bonificaciones por la celebración de contratos con trabajadores con discapacidad</i> - <i>Contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad</i> - <i>Modalidades de contratación en centros especiales de empleo</i> - <i>Estrategia Global de Empleo para personas con discapacidad</i> - <i>Políticas activas de empleo de las personas con discapacidad</i> - <i>Bonificaciones en la cotización de las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.</i>
<p>Ley 7/2007: estatuto básico del empleado público</p>	<p>48 49 59 89</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Permisos: si tiene a su cargo un hijo discapacitado tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.</i> - <i>Ampliación del permiso por maternidad, paternidad, acogimiento</i> - <i>Reserva del 7% de las plazas para este colectivo. Obligación de llevar a cabo si fuera necesario ajustes razonables y/ o adaptaciones</i> - <i>Excedencias trabajadores con un familiar con discapacidad que no se valga por sí mismo a su cargo tendrá derecho a una excedencia no superior a tres años</i>

<p>Ley 20/2007: estatuto del trabajador autónomo</p>	<p>4 11 27 32 Disposición adicional decimoctava</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>No discriminación por razón de discapacidad</i> - <i>Régimen de autónomo económicamente dependiente (trabajadores con un descendiente con discapacidad podrán contratar a un trabajador cumpliendo los demás requisitos)</i> - <i>La política de fomento del empleo tiene como objetivo lograr la igualdad efectiva y prestará especial atención al colectivo de discapacitados.</i> - <i>Bonificación a trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación.</i> - <i>Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo que se establezcan como trabajadores por cuenta propia</i> - <i>Personas con discapacidad definición aplicable</i>
<p>Ley 49/2007</p>		<p><i>Recoge un conjunto de sanciones e infracciones en materia de igualdad, discriminación y accesibilidad</i></p>
<p>Real decreto 87/2007</p>		<p><i>Regula el empleo con apoyo en el mercado de trabajo ordinario</i></p>
<p>Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social</p>	<p>17 Capítulo VI Derecho al trabajo (35-47) 57</p>	<p><i>Integra toda la normativa española precedente y el resultado de la convención. Recoge los derechos de las personas con discapacidad y las obligaciones de los poderes públicos, los diferentes tipos de servicios sociales, la igualdad y no discriminación, las diferentes sanciones e infracciones</i></p> <p><i>Debemos destacar en relación con el empleo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Las personas discapacitadas tienen derecho a la “rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo”. Estos procesos comprenderán la orientación, la formación, la recualificación, la adaptación, los productos de apoyo.</i> - <i>Garantías de la igualdad de trato, no discriminación y acoso</i> - <i>Tipos de empleo: ordinario (empresas privadas, sector público incluido el empleo con apoyo) protegido (Centro Especiales de Empleo CEE, centros ocupacionales y enclaves de empleo) y autónomo. Respecto al empleo ordinario debemos destacar: la orientación, colocación y las ayudas para la generación de puestos de trabajo para personas discapacitadas; las medidas de acción positiva y ajustes razonables para conseguir la igualdad; los servicios de empleo con apoyo y la cuota de reserva del empleo. En relación al empleo protegido debemos señalar: la regulación de los CEE, y de los enclaves laborales.</i> - <i>Obligación de los poderes públicos deberán garantizar la inclusión laboral</i>

<p>Ley 35/2010: Reforma laboral 2010</p>		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Bonificaciones de Seguridad Social a favor de la contratación de empleados con discapacidad, tanto para contratos indefinidos como temporales de fomento de empleo.</i> - <i>Las agencias de colocación deben cumplir con las normas de accesibilidad universal.</i> - <i>Extensión a las personas con discapacidad del derecho de los trabajadores contratados por una ETT para ser cedidos a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria con vistas a combatir las discriminaciones.</i> - <i>Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar una bonificación de hasta el 100% de las cuotas empresariales a Seguridad Social.</i> - <i>Se mantiene a los trabajadores desempleados con discapacidad inscritos en la oficina de empleo como uno de los colectivos a los que se puede contratar con un contrato de fomento de la contratación indefinida.</i>
<p>Real Decreto 1796/2010</p>		<p><i>Regulan las agencias de colocación.</i></p>
<p>Real Decreto 1542/2011: Estrategia española de empleo 2012-2014</p>		<p><i>No se ha desarrollado por parte de las comunidades autónomas</i></p>
<p>Real Decreto-ley 3/2012: Reforma laboral 2012</p>		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Derogan todas las medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad que fueron aprobadas por el Real Decreto 1542/2011, se recuperan las normas vigentes con anterioridad a dicho decreto</i> - <i>No se ven afectadas las bonificaciones en cuotas a Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias y centros especiales de empleo</i> - <i>Se mantiene la disposición que permite establecer un contrato para la formación y aprendizaje con las personas con discapacidad con independencia de su edad.</i> - <i>Se establece una novedosa prioridad en la permanencia en la empresa en favor de los trabajadores con discapacidad en los supuestos de movilidad geográfica y despido colectivo, previo acuerdo de la negociación colectiva</i> - <i>Se mantiene el derecho a reducir la jornada, que a partir de ahora tendrá que ser diaria, de los trabajadores que tengan a su cuidado directo una persona con discapacidad</i>
<p>Ley 3/2012: medidas urgentes para la reforma del mercado laboral</p>	<p><i>Disposición final XVI</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad cuyo fin es la creación y mantenimiento de puestos de calidad para personas discapacitadas</i>
<p>Ley 11/2013: medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo</p>	<p><i>1 Disposición adicional IX.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores por cuenta propia.</i> - <i>Incentivos a la contratación de personas con discapacidad</i>

Ley 30/2015: el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral	11	- Dentro de la oferta formativa para trabajadores desempleados, debe tenerse en cuenta las capacidades, y además debe crearse un sistema integrado y accesible
Real Decreto Legislativo 3/2015: texto refundido de la Ley de Empleo	2	- Deben establecerse políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, (personas con discapacidad)
	10	- Estrategia española de activación para el empleo (los discapacitados están incluidos en el eje tercero)
	30	- Programas específicos destinados a fomentar el empleo
	33	- Agencias de colocación procesos de intermediación laboral
	38	- Políticas activas de empleo específicas para la inclusión laboral de los discapacitados

Fuente: Elaboración propia adaptado de la normativa, y en la información disponible en (Discapnet, 2012).