



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

**LA DISCAPACIDAD
Y
LOS PODERES PÚBLICOS**

Trabajo Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Presentación: Julio 2013
Tutora: Esther Merino Llorente
Autora: M^a Carmen de la Fuente Paredes

ÍNDICE:

I INTRODUCCIÓN	2
II CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	4
III NORMATIVA GENERAL SOBRE DISCAPACIDAD.....	7
1.- A nivel internacional.....	7
2.- A nivel nacional.....	9
3.- A nivel autonómico.....	14
4.- A nivel local.....	19
IV DISCAPACIDAD Y EMPLEO.....	21
1.- Normativa general.....	21
V.- MEDIDAS ESPECÍFICAS SOCIOLABORALES	28
1.- Medidas incentivadoras:	28
1.1 Incentivos a la contratación en empresas públicas.....	28
1.2 Incentivos al empleo en empresas ordinarias	28
a) Incentivos económicos por contrato indefinido	28
b) Incentivos económicos por contrato temporal fomento de empleo....	29
c) Autoempleo.....	29
1.3 Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo al crecimiento y a la creación de empleo.....	30
1.4 Enclaves laborales.....	31
1.5 Centros especiales de empleo	32
a) Centros Especiales de empleo.....	32
b)Centros ocupacionales	32
2.- Medidas formativas.....	33
a) Contratos formativos	33
b) Adaptación de la formación a las necesidades de los discapacitados	33
VI TIC Y DISCAPACIDAD	35
VII CONCLUSIONES	38
VIII BIBLIOGRAFIA.....	40

I.- INTRODUCCIÓN

Históricamente los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales eran excluidos por la sociedad; hoy en día hemos asistido a un cambio de mentalidad, los ciudadanos somos conscientes de que éstos tienen que integrarse plenamente en la vida activa, aunque para ello se requiera la intervención de los poderes públicos, en coordinación muchas veces con instituciones privadas, para conseguir esa conquista social que supone su integración sociolaboral plena.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.

Todas las discapacidades tienen su origen en una o varias deficiencias, ya sean funcionales o estructurales, entendiéndose como tal cualquier anomalía o pérdida de un órgano o de la función propia de ese órgano con resultado “discapacitante”. Los déficits osteoarticulares (articulaciones y huesos) son la primera causa de discapacidad en la población española. En concreto, a ellas se deben más de la cuarta parte de las discapacidades registradas (1,2 millones de personas). Le siguen en importancia las visuales y auditivas, que causan, cada una de ellas, alrededor del 18% de las discapacidades reconocidas. Las deficiencias mentales y el grupo “otras deficiencias” suponen el 11%

En consecuencia, las actividades de movilidad son las primeras en las que las que se tienen dificultades. La más frecuente es “desplazarse fuera del hogar” que afecta a un 20% de la población (y supone el 60% de las discapacidades); seguida por la de “realizar las tareas del hogar”, que afecta a casi un millón y medio de personas y otras relacionadas con la motricidad como “desplazarse dentro del hogar” y “utilizar brazos y manos”. Les siguen en importancia las discapacidades para “ver” y “oír” y aquellas para el cuidado personal, aprendizaje, relación y comunicación, aunque con menor relevancia.¹

¹ Cuadernos /Sociedad de la Información 7, pág.8. Fundación Orange

Este trabajo fin de grado tiene por objeto una aproximación a la realidad de la discapacidad y al papel fundamental de los Poderes públicos para lograr la igualdad de oportunidades que proclama nuestra Constitución (artículo 9.2) y que se desarrolla en el Título relativo a los derechos y libertades, en concreto en el capítulo que lleva por rúbrica “principios rectores de la política social y económica”, garantizándose en el artículo 53.3.

Conocer los derechos de las personas y la actuación de los Poderes públicos para hacerlos efectivos, es muy importante para un Graduado en Relaciones laborales y Recursos humanos, ya que su trabajo implica la defensa de derechos sociales y económicos de los trabajadores, bien ejerciendo funciones de asesoramiento o bien desempeñando puestos directivos de recursos humanos en la empresa, en el seno de las Administraciones públicas así como en el contacto con éstas en su actividad profesional. Un Graduado en Relaciones laborales y Recursos humanos debe conocer la posición de los Poderes públicos respecto de la garantía de los derechos así como las normas jurídicas que los regulan.

Su justificación se encuentra en la necesidad de examinar las actuaciones de los Poderes públicos en relación con las personas con discapacidad, actuaciones tendentes a hacer real y efectiva la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, si bien en este trabajo nos centramos en el ámbito del empleo.

Este trabajo se ajusta a las competencias específicas del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, relativas al área de conocimiento Derecho Administrativo, que versan sobre las relaciones laborales (marco normativo y capacidad para interrelacionar las disciplinas que las configuran), teniendo en cuenta que se fijan como contenidos del área los principios constitucionales y la organización del Estado, así como el ordenamiento jurídico administrativo.

II.- CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Desde la recuperación de la democracia en España, y la declaración del año 2003 como Año Europeo de las personas con discapacidad, son muchas las leyes, decretos y normas que regulan la situación de los discapacitados frente a la sociedad. Se hace preciso determinar a qué nos referimos cuando utilizamos como grupo de referencia al “discapacitado”, por qué se utiliza este término y no otro, y a qué sujetos concretos nos referimos.

1. Según la enfermedad que padecen podemos distinguir entre:

- *Discapacitados físicos*: aquellos que sufren algún tipo de deterioro físico u orgánico que les impide desarrollar su vida en plenitud, ya sea producido por accidente o por enfermedad.
- *Discapacitados psíquicos*: los que padecen algún tipo de deterioro psíquico o psicológico que les impide gobernarse por sí mismos o que les limita esta posibilidad.
- *Discapacitados sensoriales*: los que por accidente o enfermedad han sufrido una disminución de sus facultades auditivas o visuales.

Ninguna de estas tres categorías son excluyentes entre sí.

2. Según las consecuencias permanentes de la enfermedad o según el nivel al que afecten, La OMS² diferencia entre:

- *Deficiencia*: dentro de la experiencia de la salud se define como toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Puede ser temporal o permanente y en principio solo afecta al órgano. Que según esta clasificación podrán ser: intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, del órgano de la visión, viscerales, músculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras, y otras deficiencias.
- *Discapacidad*: es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una

² La O.M.S en 1980, delimitó el significado y tipos de: deficiencia, discapacidad y minusvalía, a partir de la necesidad de considerar no solo la enfermedad sino las consecuencias de ésta en todos los aspectos de la vida de la persona.

actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

- *Minusvalía*: viene definida como toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, que supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento o estatus de la persona en relación con sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece, representa la socialización de una deficiencia o discapacidad. La desventaja surge del fracaso o incapacidad para satisfacer las expectativas del universo del individuo. Las minusvalías se clasifican de acuerdo a seis grandes dimensiones en las que se espera demostrar la competencia de la persona y que se denominan roles de supervivencia, por lo que las minusvalías podrán ser: de orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, de integración social, de autosuficiencia económica y otras.

Ejemplo de cómo se relacionan estos tres conceptos

Una persona sufre una miopía (que es una deficiencia) pero con el uso de gafas no le impide realizar ninguna actividad en su vida cotidiana. Por lo tanto, esta persona no tiene ninguna minusvalía.

Una persona sufre una miopía (deficiencia) pero a pesar de llevar gafas, le impide ver con normalidad: esto representa una discapacidad.

Se puede considerar que esta persona tiene una minusvalía sólo en caso de que su posibilidad de integración social (estudios, trabajo, tiempo libre,...) se vea afectada para poder desarrollar el rol propio del entorno social cultural en el que vive.

No todas las personas con una deficiencia sufren una discapacidad ni todas las que tienen una discapacidad tienen una minusvalía

El Real Decreto vigente en España³ equipara discapacidad y minusvalía, al conceder la calificación de minusvalía automáticamente, en cuanto se alcance un determinado grado de discapacidad, sin que sea precisa la existencia de factores que limiten el desempeño de roles normales en el caso del individuo a calificar.

Podemos decir que la calificación legal de minusvalía es el documento oficial que acredita que una persona precisa de más apoyos que la mayoría. No significa que esa persona valga menos que los demás sino que se trata del documento administrativo que facilita el acceso a determinados derechos y beneficios reservados a la persona con discapacidad.

El grado de discapacidad se determinará por dictamen de los equipos de valoración y orientación o por los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieran sido transferidas sus funciones.

De las muchas definiciones de discapacitado una de las que mejor permite delimitar quienes forman parte de dicho colectivo es: la que nos ofrece la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, que considera personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento⁴. En todo caso, se considerarán 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 o inutilidad.

³ La norma que regula en España el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía es el Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre.

⁴ Artículo 1.2. de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (B.O.E. 2 agosto). Vigencia: 3 agosto 2011

III. NORMATIVA GENERAL SOBRE DISCAPACITADOS

.- A NIVEL INTERNACIONAL

1.- ONU. Comité de Derechos de las personas con discapacidad .

- 1) La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- 2) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- 3) La Declaración de los Derechos del Deficiente Mental (1971)
- 4) Declaración de los Derechos de los Minusválidos (1975).
- 5) El “Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad”(1982) cuyos objetivos son promover medidas operativas para la prevención de la deficiencia, la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y plena participación en el desenvolvimiento social.
- 6) La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad fue adoptada el 13 de diciembre de 2006, por medio de la resolución 61/106 de la ONU. Marca un cambio en el concepto de discapacidad dejando de ser una mera preocupación en materia de bienestar social a convertirse en una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en si mismos una discapacidad.

Si bien en la ONU no se han adoptado medidas concretas para conseguir muchos de los objetivos por los que aboga, estos sirven de pauta que marcará las actuaciones concretas en los ámbitos nacionales.

2.- OIT (Organización Internacional de Trabajo).

La OIT⁵ fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos

⁵ www.ilo.org

- Promover y cumplir las normas , principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

3.- Directiva 200/78/CE del Consejo de 27/11/2000, que tiene por objeto, en lo que atañe al empleo y al trabajo, combatir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad.

4.- Carta Comunitaria de los Derechos sociales de los trabajadores (9/12/89). Todo minusválido, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su minusvalía, debe poder beneficiarse de medidas adicionales concretas encaminadas a favorecer su integración profesional y social (art,26).

5.- Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras

El *objetivo general* de esta Estrategia es capacitar a las personas con discapacidad para que puedan disfrutar de todos sus derechos y beneficiarse plenamente de una participación en la economía y la sociedad europeas, especialmente a través del mercado único. Lograr este objetivo y asegurar una puesta en práctica efectiva de la Convención en toda la UE exige coherencia. La Estrategia identifica medidas complementarias a actuaciones nacionales y determina los mecanismos⁶ necesarios para aplicar la Convención en la Unión sin olvidar las propias instituciones de la UE. También expone el apoyo que se necesita para la financiación, la investigación, la sensibilización, la recopilación de datos y la elaboración de estadísticas.

La Estrategia se centra en la supresión de barreras⁷. La Comisión ha identificado ocho ámbitos primordiales de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior. Se determinan medidas clave respecto a cada ámbito con el objetivo de garantizar la accesibilidad a los bienes y servicios, en

⁶ De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Convención.

⁷ Eurobarómetro de 2006: un 91 % de la población considera que debería invertirse más en la supresión de barreras físicas para las personas con discapacidad

especial los servicios públicos y los dispositivos de apoyo para las personas con discapacidad.

.- A NIVEL NACIONAL

1.- Constitución Española de 1978, en la cual encontramos varios artículos :

En el *artículo 1* se define a España como un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Los derechos fundamentales son el desarrollo de los valores supremos que inspiran la Norma constitucional; toda estructura del Estado tiene como fin el respeto de aquellos por todos los poderes públicos. En este sentido, *el artículo 10.1* establece que "La dignidad de la persona humana, 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 fundamentos del orden político y la paz social", y *el artículo 9.2* plasma la cláusula del Estado Social al recoger el mandato a los poderes públicos para hacer realidad la igualdad de oportunidades y así establece que: "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".

Así mismo la Constitución establece en su *artículo 40*, la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales. Por otra parte *el artículo 49* de la Constitución Española supuso el primer escalón legislativo para la integración social de los minusválidos puesto que coincide como mandato directo a los poderes públicos, haciendo obligatoria una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que darán la atención individualizada que requieren. La determinación de quiénes sean esos poderes públicos implicados deriva, como en tantas otras materias, del reparto competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas. En principio

estamos ante un supuesto de competencias compartidas desde el momento en que el mandato del art. 49 se canaliza por una parte por medio de prestaciones de la Seguridad Social, cuya competencia corresponde al Estado (art. 149.1.17ª), y por otra por acciones de asistencia social, función que han asumido las Comunidades Autónomas en sus respectivos Estatutos en virtud del art. 148.1.20ª, y ello sin perder de vista las facultades que en dicha asistencia social pueden corresponder, por vía de ordenación, gestión o ejecución, a las Corporaciones locales

El objetivo último es que las personas con discapacidad puedan beneficiarse de todos los derechos constitucionales al igual que el resto de los ciudadanos, incluyendo el derecho al trabajo que está reconocido en el artículo 35 de la Constitución Española.

Las Normas jurídicas y las actuaciones de los Poderes Públicos deben hacer realidad el ejercicio de los Derechos Constitucionales a las personas con discapacidad.

2- Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de minusválidos, conocida coloquialmente como la **LISMI**, que pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración socio-laboral de personas con discapacidad. Los objetivos que persigue la ley son: prevención de las minusvalías, obligación prioritaria del Estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales, diagnóstico y valoración de las minusvalías, asistencia social y económica, integración laboral...

3- Ley 51/2003, de 2 de diciembre de **igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**. Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o sobre la base 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, cultural, civil o de otro tipo.

Asimismo, se entiende por igualdad de oportunidades la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

Tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán afectados por 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.

4- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. **Ley de Dependencia.**

La atención a este colectivo de población se convierte, en un reto ineludible para los poderes públicos, que requiere una respuesta firme, sostenida y adaptada al actual modelo de nuestra sociedad. No hay que olvidar que, hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el «apoyo informal». Los cambios en el modelo de familia y la incorporación progresiva de casi tres millones de mujeres, en la última década, al mercado de trabajo introducen nuevos factores en esta situación que hacen imprescindible una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar una adecuada capacidad de prestación de cuidados a aquellas personas que los necesitan.

Por lo general los afectados por situaciones de dependencia, han sido atendidos hasta ahora, fundamentalmente, desde los ámbitos autonómicos y locales, y en el marco del Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, en el que participa también la Administración General del Estado y dentro del ámbito estatal, los Planes de Acción para las Personas con Discapacidad y para Personas Mayores.

Por otra parte, el sistema de Seguridad Social ha venido asumiendo

algunos elementos de atención, tanto en la asistencia a personas mayores como en situaciones vinculadas a la discapacidad: gran invalidez, complementos de ayuda a terceras personas en la pensión no contributiva de invalidez y prestación familiar por hijo a cargo con discapacidad, e igualmente prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación y rehabilitación a personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores.

5- Real Decreto Ley 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.

6.- de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

7- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁸. Tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

A tal objeto, como establece el art. 8.1, se crea el Consejo Territorial de

⁸ La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU)

Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como instrumento de cooperación para la articulación de los servicios sociales y la promoción de la autonomía y atención a las personas en situación de dependencia.

Este Consejo estará adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, y estará constituido por la persona titular de dicho Ministerio, que ostentará su presidencia, y por los Consejeros competentes en materia de servicios sociales y de dependencia de cada una de las Comunidades Autónomas, Adicionalmente, cuando la materia de los asuntos a tratar así lo requiera, podrán incorporarse al Consejo otros representantes de la Administración General del Estado o de las comunidades autónomas, como asesores especialistas, con voz pero sin voto. En la composición del Consejo Territorial tendrán mayoría los representantes de las comunidades autónomas.

8- La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, tiene como propósito configurarse como el elemento troncal de una visión y una acción consolidadas e integrales a largo plazo, que sirva de referencia permanente a las futuras políticas públicas en materia de discapacidad en España.

Para ello, se realiza un diagnóstico de la situación actual de las personas con discapacidad, y se define un objetivo marco: coadyuvar al cumplimiento de los objetivos cuantificados relacionados con el mercado laboral, la educación, la pobreza y la exclusión social previstos en la Estrategia Europea 2020 y en el Programa Nacional de Reformas de España 2011. Se prevén objetivos clásicos e imprescindibles como la accesibilidad a los entornos, la mejora del conocimiento sobre la situación vital de las personas con discapacidad, la participación, la igualdad de trato y la no discriminación.

Estos objetivos predeterminan unas líneas de actuación o medidas estratégicas, que deben inspirar todas las políticas y acciones públicas que puedan incidir, en la esfera de derechos y en la situación de las personas con discapacidad. Las medidas estratégicas de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 se articularán y concretarán en dos planes de acción, correspondientes a los periodos 2012-2015 y 2016-2020, en su ejecución participarán todas las Administraciones.

.- A NIVEL AUTONOMICO

1- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, Reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León

Con motivo de la celebración del XXX⁹ Aniversario del Estatuto de Autonomía. FEAPS Castilla y León y ONCE han colaborado con las Cortes Regionales para que el Estatuto adaptado sea realmente accesible a todos los públicos, tanto el de lectura fácil como el audio-estatuto.

El hecho de que los castellano-leoneses con discapacidad conozcan el estatuto autonómico favorecerá su integración social y hará más efectivo su derecho a acceder a la información pública, tal y como recoge la Constitución Española en su artículo 20, y la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el art. 21.

2- Ley 3/1998, de 24 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras¹⁰. Fomentar y proteger la accesibilidad es el objetivo prioritario para hacer posible el normal desenvolvimiento de las personas y su integración real en la sociedad.

Las Administraciones Públicas de Castilla y León, así como los organismos públicos y privados afectados por esta Ley, serán los responsables de la consecución del objetivo propuesto.

Atendiendo a los niveles de accesibilidad los espacios, instalaciones, edificaciones o servicios se calificarán como adaptados, practicables y convertibles.

Un espacio, instalación o servicio se considera *adaptado* si se ajusta a los requerimientos funcionales y dimensiones que garanticen su utilización autónoma y con comodidad por las personas con limitación, movilidad o comunicación reducida. Se considera *practicable* cuando, sin ajustarse a todos los requerimientos que lo consideren como adaptado, no impide su utilización de forma autónoma a las personas con limitación o movilidad o comunicación reducida. Se considera *convertible* cuando, mediante modificaciones de escasa

⁹ Ley Orgánica 4/1983 de 25 de febrero, Estatuto de Autonomía de C y L

¹⁰ Viene a dar cumplimiento al artículo 9.2 de la Constitución; a la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre Integración Social de los Minusválidos, y a la Ley 18/1988, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales de Castilla y León.

entidad y bajo coste, que no afecten a su configuración esencial, puede transformarse en adaptado o, como mínimo, en practicable.

3- CERMI CyL. Es la plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos Castellano Leoneses con discapacidad. Fue constituido el 21 de diciembre de 1999, está formado por las organizaciones y Federaciones regionales más representativas y numerosas del sector de las discapacidades, forman parte de su comité ejecutivo, entre otras: ASPACE, AUTISMO, FAPAS, FAPSCL, FEAPS, DOWN, PREDIF y COCEMFE.

Está inscrita en el Registro de Asociaciones de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, ha sido declarada entidad de utilidad pública (en virtud de la orden 2124/2012, de 14 de septiembre del Ministerio del Interior).

En el año 2003 el CERMI recibió el premio a los valores humanos que la Junta de Castilla y León concede anualmente.

El CERMI ha elaborado un 'Modelo de Plan de Acción Local para la Inclusión de las personas con discapacidad 2012-2015, como marco orientador de las políticas públicas en materia de discapacidad en la esfera local. El documento está elaborado según los principios, valores y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

A través de este documento, el CERMI pretende poner a disposición de las Administraciones Locales un modelo de Plan de Acción para la Inclusión de las personas con discapacidad que sirva de referente a los equipos de las corporaciones locales (ayuntamiento y diputaciones), con el fin de promover políticas públicas de discapacidad inclusiva.

Según el Modelo de Plan de Acción Local, en España tanto las legislaciones como las políticas, y la acción pública en materia de discapacidades todos los planes y esferas (nacional, autonómico y local), han de incorporar plenamente el enfoque inclusivo que comporta el abandono de modelos que segreguen, aparten o separen a las personas con discapacidad del curso ordinario de la vida en comunidad, asegurando su poder de decisión en todo aquello que les concierna y la libre opción de llevar un modo

participativo conforme a sus preferencias.

La garantía de derechos, la protección contra la discriminación y las exclusiones, la oferta y puesta a disposición de apoyos deben estar dirigidos siempre a que la persona con discapacidad esté en condiciones de materializar su derecho a ser incluida en la comunidad y a disfrutar de una vida independiente.

Asimismo, señala que se precisan unas políticas de respaldo y acompañamiento a las familias de las personas con discapacidad, que tengan en cuenta la discapacidad para ofrecer respuestas “más intensas” en cuanto a orientación, acompañamiento y ayudas, con el objetivo de que desde el mismo seno familiar se tenga presente la inclusión de este grupo social.

También pone de manifiesto que se necesitan dispositivos públicos de atención y respuesta a la discapacidad sobrevenida. Señalándose como discapacidades en aumento: los problemas de salud mental, el daño cerebral adquirido o las enfermedades raras.

Para la fijación de principios y programas del Plan de Acción Local para la inclusión de las personas con discapacidad, se ha consultado la Convención de la ONU (2006), la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 de Naciones Unidas y otros Planes de Acción Local dirigidos al colectivo de personas con discapacidad. Los principios de este plan de acción, son: la participación social, la inclusión plena y efectiva en todos los ámbitos de la sociedad, la igualdad de oportunidades, la coordinación, la prestación de bienes y servicios, el respeto por la dignidad y por la diferencia de las personas con discapacidad, la no discriminación, el reconocimiento, cumplimiento y promoción de derechos, y la perspectiva de género (igualdad entre hombres y mujeres).

A partir de estos principios, se identifican 10 áreas con 40 objetivos y 179 actuaciones. Se busca que toda persona con discapacidad tenga pleno acceso a la información, asesoramiento y apoyo necesarios para la igualdad de oportunidades y la no discriminación; promover la accesibilidad universal, teniendo en cuenta diferentes tipos de discapacidad; y promover y facilitar la

participación social activa de las personas con discapacidad en el municipio.

También se persigue promover la participación de las personas con discapacidad en los programas educativos de ámbito municipal, facilitar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a los recursos y servicios de prevención y atención a la salud, favorecer la plena participación e integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral a través de orientación profesional, formación y empleo, facilitar el acceso de las personas con discapacidad a una vivienda y/o alojamiento de calidad.

Además, este Plan de Acción proporciona medidas para garantizar y facilitar la participación de personas con discapacidad en actividades recreativas, culturales, deportivas y de tiempo libre, así como garantizar el acceso a los recursos y prestaciones de los servicios sociales comunitarios a las personas con discapacidad y sus familias.

Para la aplicación, adaptación y puesta en marcha de este plan, el documento recomienda seguir un proceso previo, atendiendo al diagnóstico local de necesidades de la población con discapacidad, a la adaptación de las actuaciones a las prioridades del municipio, a la identificación de organismos de referencia y recursos disponibles, y a la formulación de indicadores de evaluación.

4- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de **Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**; cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades y la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y deberes de las personas con discapacidad, orientando la actuación de los poderes públicos de Castilla y León en la atención y promoción de su bienestar, calidad de vida, autonomía personal y pleno desarrollo.

En el marco de la normativa básica estatal, la ley se aplicará en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, a las personas con discapacidad y a sus familias o representantes legales y, asimismo, en aplicación de las acciones de prevención previstas en la misma, a las personas con riesgo de padecer discapacidad, en los términos y condiciones que establezca su normativa de desarrollo.

Establece el derecho de las personas en situación de dependencia a las prestaciones públicas necesarias para asegurar su autonomía personal, su integración socioprofesional y su participación en la vida social de la Comunidad. Las familias con personas dependientes a su cargo tienen derecho a las ayudas de las Administraciones Públicas de la Comunidad en los términos que determine la ley. Reconoce expresamente su derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, a la accesibilidad en cualquier ámbito de su vida, así como a las ayudas públicas necesarias para facilitar su plena integración educativa, laboral y social¹¹.

La Administración autonómica y los centros docentes públicos y privados, asegurarán que el sistema educativo, garantice el derecho a la educación de las personas con discapacidad, regido por los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, en todas las etapas, incluidas las no obligatorias, accediendo a mayores niveles de formación¹².

¹¹ Arts. 13.7 y 13.8

¹² Art- 19.1

.- A NIVEL LOCAL

1- Reglamento del Consejo Municipal de Palencia de atención a las personas con discapacidad aprobado por el Ayuntamiento el día 18/03/2004, adscrito a la Concejalía de Bienestar Social

El Consejo Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad de Palencia es un órgano colegiado de naturaleza asesora de la Administración Municipal, adscrito a la Concejalía de Bienestar Social. A través del cual se instrumenta la participación de las organizaciones representativas de los intereses sociales de este colectivo. Es un órgano de participación y consulta no vinculante de la Administración.

Los objetivos del Consejo Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad son:

- Velar por el cumplimiento, en el municipio de Palencia y dentro del ámbito de sus competencias, de las normas establecidas en el Ordenamiento Jurídico Artículo 49 de la Constitución Española, Ley de Integración Social del Minusválido de 7 de abril de 1982 y con especial observancia de la "Ordenanza Municipal para la accesibilidad del Municipio de Palencia".
- Promover la solidaridad social y la participación ciudadana con el fin de incrementar la corresponsabilización en atención a personas con discapacidad.
- Promover el asociacionismo de este colectivo.
- Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los programas culturales y de formación para el empleo para favorecer su inserción laboral.

2- Ordenanza Municipal para accesibilidad del Municipio de Palencia, aprobada 19/06/2002, tiene por objeto el establecimiento de criterios básicos para la ejecución de las vías, espacios libres y mobiliario urbano; en la nueva construcción o reestructuración de edificios públicos, sociales, de equipamiento, locales o viviendas tanto de promoción pública como privada; en los servicios de transporte; y en los medios de comunicación, para lograr la accesibilidad y utilización de los mismos por la totalidad de la población.

Lo establecido por las presentes Normas y sus anexos será de aplicación:

- A los planes urbanísticos que se aprueben inicialmente a partir de la fecha de entrada en vigor de esta Ordenanza, así como a las Ordenanzas y Normativas que la desarrollen, en todo lo que haga referencia a recorridos urbanos, parques, jardines, plazas, aparcamientos, etc., de interés general y de manera especial en aquellos circuitos que, en su caso, se establezcan para el tránsito específico del colectivo de ciudadanos minusválidos.
- Al mobiliario urbano, señalización e instalaciones fijas o eventuales en la vía pública, que se instalen, repongan, o se reformen substancialmente, desde la entrada en vigor de esta Ordenanza.: semáforos, señalizaciones, cabinas telefónicas y de información, papeleras, bancos, toldos, marquesinas, fuentes públicas, quioscos, veladores y cualesquiera otros de naturaleza análoga.
- A los edificios de interés público general y equipamiento de locales que se construyan, restauren o reformen con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ordenanza: edificios que alberguen usos administrativos, culturales, de ocio, deportivos, transporte, sanitarios, enseñanza, religiosos y comerciales. En los centros laborales de más de 50 trabajadores, según la LISMI, debe haber trabajadores minusválidos (2 % en empresas privadas y 3 % en empresas públicas), por lo que tendrán que ser accesibles.
- En los edificios de viviendas de promoción pública o privada que se construyan, restauren o reformen en más de un 50 %, con posterioridad a la entrada en vigor de esta Ordenanza. Dichos edificios deben ser completamente accesibles desde la vía pública hasta la entrada de cada vivienda, incluyendo acceso, ascensores, puertas, etc.

IV.- DISCAPACIDAD Y EMPLEO

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y corresponde a los poderes públicos llevar a cabo políticas que eliminen barreras que la impiden o dificultan. La incorporación al mercado laboral de este colectivo es un factor destacado para conseguir su plena integración.

Las personas con discapacidades tienen más probabilidades de estar desempleadas que las personas no discapacitadas. Los datos mundiales indican que las tasas de empleo son más bajas para los hombres con discapacidad (53%) y las mujeres con discapacidad (20%) que para los hombres sin discapacidad (65%) y las mujeres sin discapacidad (30%). En los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), la tasa de empleo para las personas con discapacidad (44%) ascendió a poco más de la mitad de la correspondiente a las personas sin discapacidad (75%)¹³

1.- REGULACIÓN NORMATIVA GENERAL

A) OIT (Organización Internacional del Trabajo).

La OIT estima que la exclusión de las personas discapacitadas del mundo del trabajo conlleva un costo a los países entre el uno y el siete por ciento del PIB.

La OIT se basa en una estrategia doble para promover la igualdad de oportunidades y de trato, y la integración de las personas con discapacidad. Un elemento es establecer programas o iniciativas específicas sobre discapacidad, a fin de solucionar las desventajas o impedimentos concretos, y el otro es velar por que en el aumento de las calificaciones en general, en

¹³. www.who.int O.M.S. Informe Mundial sobre discapacidad de 9 de junio de 2011,

los servicios y programas de formación profesional y empleo destinados a empresas y servicios de empleo queden incluidas las personas con discapacidad.

En su seno se han adoptado diversas normas que pretenden la integración sociolaboral de los discapacitados. De entre las que destacan:

.- Convenio 102¹⁴ relativo a las prestaciones en materia de Seguridad Social.

.- Convenio 111¹⁵, prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por razón de minusvalía.

.- Convenio 159¹⁶, sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas.

En la actualidad, las actividades de esta Organización giran en torno a:

- Crear, en el marco de las alianzas público-privadas, una red de la OIT sobre las empresa y la discapacidad, desde la que se difunde información a las empresas sobre la retención de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo¹⁷.
- Alentar una mayor participación de las organizaciones de trabajadores en la promoción del aumento de los conocimientos teóricos y prácticos y las oportunidades de empleo de las personas don discapacidad.
- Compilar y difundir ejemplos de buenas práctica sobre formación profesional incluyente e inclusión de la discapacidad, mediante la

¹⁴ C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

Convenio relativo a la norma mínima de la seguridad social (Entrada en vigor: 27 abril 1955)

Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos)

¹⁵ C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Entrada en vigor: 15 junio 1960)

Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales)

¹⁶ C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Entrada en vigor: 20 junio 1985). Adopción: Ginebra, 69ª reunión CIT (20 junio 1983) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos)

¹⁷ www.businessanddisability

elaboración de guías y su traducción a los idiomas de los países.

- Proyectos de cooperación técnica en países seleccionados de África y Asia, para promover la el empleo de las personas con discapacidad a través de una legislación efectiva y para concebir y someter a prueba una estrategia de respaldo a la inclusión de estas personas en el desarrollo de las calificaciones y en los programas de empleo.
- Alianzas internacionales: en particular, colaboración con organismos de las Naciones Unidas y organismos intergubernamentales, el Gurpo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el Fondo de Contribuciones Voluntarias de Naciones Unidas para las personas con discapacidad – un fondo fiduciario de donantes múltiples habilitado en 2011- y los equipos de países de las Naciones Unidas en torno a la incorporación de la discapacidad en los programas de desarrollo y de reducción de la pobreza.
- Campañas de comunicación en países seleccionados, basadas en alianzas con los medios de comunicación, encaminadas a cuestionar los prejuicios y estereotipos erróneos en relación con la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad.
- Continuación de la labor de la Iniciativa de Inclusión de las personas con discapacidad que alienta la mayor inclusión de los temas relacionados con la discapacidad en las actividades de la OIT, a través de herramientas, actividades de aumento de la capacidad, la línea telefónica de atención especial en materia de discapacidad, la Plataforma de Intercambio de Conocimientos sobre Inclusión en relación con la Discapacidad y otras medidas que señalan un compromiso estratégico renovado con la incorporación de las consideraciones en torno a la discapacidad.
- Apoyo a la inclusión mediante la incorporación de las consideraciones en torno a la discapacidad en las herramientas e iniciativas existentes, como los módulos “conozca su negocio”, o el

material para el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer.¹⁸

B) La **LISMI**, fue una norma novedosa y ejemplar en su momento una de los principios que establece es que las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. La constatación del insuficiente grado de cumplimiento de este 2% puso de manifiesto la necesidad de establecer medidas alternativas y mecanismo de control. Esta necesidad se constató por primera vez el año 1997 cuando se aprobó un plan específico a favor de la ocupación de las personas discapacitadas, con el objetivo de poner en práctica una serie de medidas urgentes para la promoción de la ocupación de este colectivo. Pero no fue hasta el año 2000, mediante el RD 27/2000, cuando las empresas obligadas a cumplir el 2 % podrán aplicar las medidas alternativas siguientes:

- Compra de bienes a un Centro Especial de Empleo o a un autónomo discapacidad.
- Formalización de un contrato civil o mercantil con un Centro Especial de Empleo, con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Creación de Centros Especiales de Trabajo (CET) y los enclavamientos laborales; RD 290/2007 del 20 de febrero¹⁹

Las medidas adoptadas en el ámbito comunitario, la declaración del año 2003 como Año Europeo de las personas con discapacidad y las campañas de concienciación social, han llevado a que el Gobierno modifique una vez más la LISMI por la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, que la complementa y que constituye, junto con ésta, el punto de partida de las medidas a favor de las personas con discapacidad.

¹⁸ Barbara Murray. Especialista principal, Discapacidad y trabajo. Sector de Empleo. Oficina Internacional del Trabajo. *Empleo para la Justicia Social y una Globalización equitativa*. Programas de la OIT. Personas con discapacidad.

¹⁹ "Se entiende por enclavamiento laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario, nombrada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de ésta y por la cual un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo se desplacen temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora."

C) La Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad²⁰

D) El III Plan de acción para las personas con discapacidad 2009-2012.

Las medidas incluidas en la Estrategia Nacional para el Empleo de las Personas con Discapacidad ha sido la base para la elaboración de la tercera de las áreas de Intervención del III Plan de Acción para las Personas con discapacidad 2009-2012, aprobado por el Consejo de Ministros el 10 de julio de 2009. Es un plan integral que afecta a todas las políticas y que fue elaborado en colaboración con el CERMI . Como estrategia gubernamental obliga al Gobierno y ha actuado como plan director u orientador de las políticas de la CCAA y de las Organizaciones No Gubernamentales.

El objetivo de este plan de acción es la promoción de la autonomía, para que las personas con discapacidad se beneficien de todas las políticas en igualdad de oportunidades, reconociendo la discapacidad como un componente de la diversidad humana y favoreciendo de este modo, la cohesión en una sociedad compleja.

Este Plan prevé intervenir en una doble dirección:

. Sobre los sistemas de protección social y políticas públicas, de tal manera que se flexibilicen y puedan realmente ser aprovechadas por quienes

²⁰ Modificación del art 59.1 de la ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público ..

más lo necesitan, teniendo para ello que incorporar la variable discapacidad con análisis de género en los mismos.

. Sobre las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, para que mediante medidas de acción positivas salgan de su aislamiento, se integren y participen plenamente en todos los ámbitos de la vida social. Especialmente inciden sobre la formación ocupacional, el empleo por cuenta ajena y el autoempleo.

E) Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la **Estrategia Española de Empleo 2012-2014**

La Estrategia Española de Empleo (EEE) atañe al conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social

Los objetivos que persigue son:

- Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo en el horizonte 2020 alcanzando. - Una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años.- Una tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5%.- Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo. - Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de las empresas. - Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado. - Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo. - Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

Novedades que incorpora:

- El requerimiento de un trabajo conjunto del Gobierno de España y los de las Comunidades Autónomas. - El establecimiento de un modelo de servicios a la ciudadanía, sustituyendo al actual modelo basado en la gestión de subvenciones. - La mayor relación entre las políticas activas de empleo y las políticas de protección frente al desempleo. - La apertura a la colaboración público–privada. - La conjugación de medidas de carácter estatal y de referencia. Las primeras son de obligada

aplicación en todo el territorio español y las medidas de referencia establecen las líneas generales para su configuración específica por parte de cada Comunidad Autónoma. - Mayor flexibilidad en la aplicación de los fondos para la adaptación de las políticas activas de empleo a las características específicas de cada territorio. - La estimación de gran parte de los importes que financiarán las acciones y medidas de políticas activas. - La evaluación de todas las políticas con indicadores claros, medibles y fiables que permitan realizar el seguimiento de su grado de cumplimiento y la adopción de medidas correctoras. El resultado de la evaluación se utilizará en la confección de la siguiente Estrategia, a partir de 2014²¹.

²¹ www.sepe.es

V- MEDIDAS ESPECÍFICAS SOCIOLABORALES

1.- MEDIDAS INCENTIVADORAS.

Los trabajadores discapacitados, conforman un grupo de población con dificultades de inserción sociolaboral derivadas de la enfermedad que padecen, que pueden conllevar necesidades formativas específicas, mayor período de adaptación al trabajo, etc., y que sólo pueden ser solventadas a través de su incorporación al mercado laboral, primero bajo la fórmula de empleo protegido y posteriormente superadas dichas carencias o deficiencias, dando el salto hacia el empleo en empresas ordinarias.

1.1.-Incentivos a la contratación en empresas públicas.

El RD 2.271/2004, de 3 de diciembre, regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, se adoptan medidas de acción positiva tendentes a garantizar el acceso de discapacitados en las convocatorias de selección de personal temporal y se otorga preferencia a los discapacitados en la elección de destino.

1.2.- Incentivos al empleo en empresas ordinarias.

a) Incentivos económicos por contrato indefinido²²:

.- RD 170/2004, de 30 de enero. Las empresas que contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores minusválidos el empleador recibirá 3.907 euros. Si el contrato es indefinido a tiempo parcial, esta cantidad se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida.

.- Por la adaptación de puestos de trabajo, la dotación de equipos de protección o la eliminación de barreras, el empleador recibirá una subvención que será otorgada por la Administración Central, Autonómica o Local²³.

.- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social (durante la vigencia del contrato)

Menores de 45 años: 4.500 €/año (si además se trata de una mujer 5.350 €/año)

Con 45 años o más: 5.700 €/año

Personas con discapacidad severa:

²² Guía de Integración laboral de las personas con discapacidad, 2012. Empleo Ministerio de Trabajo e inmigración.

²³ Art. 12 del RD 170/2004

- Menores de 45 años: 5.100 €/año (si además se trata de una mujer 5.950 €/año)

- Con 45 años o más 6.300 €/año

.- Deducciones en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades. Hasta un máximo de 6.000 € por persona y año en que se haya incrementado el promedio de trabajadores con discapacidad en plantilla.

.- Subvenciones específicas para programas de empleo con apoyo según establece el RD 70/2007

b) Incentivos económicos por contrato temporal de fomento de empleo²⁴

.- Características:

- Duración entre 12 meses y 3 años.

- El trabajador tiene derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

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

.- Bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social (durante la vigencia del contrato)

- Menores de 45 años: 3.500 €/año (si además se trata de una mujer 4.100 €/año)

- Con 45 años o más: 4.100 €/año (si además es mujer 4.700 €/año)

- Personas con discapacidad severa:

- Menores de 45 años: 4.100 €/año (si además se trata de una mujer 4.700 €/año)

- Con 45 años o más 4.700 €/año (si además se trata de una mujer 5.300 €/año)

c) Autoempleo

Subvenciones²⁵:

- Por establecimiento como trabajador autónomo hasta un máximo de 10.000 €.

²⁴ Ley 43 /2006. Disposición Adicional 1ª

²⁵ Orden 1.622/2007

-De los intereses de los préstamos necesarios. Reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.

- Para asistencia técnica una cuantía del 75% del coste de los servicios prestados, con un tope de hasta 2.000 €

Para la formación : 75% del coste del curso hasta un tope de 3.000 €.

*Capitalización de las prestaciones por desempleo y subvención de cuotas a la S.S.*²⁶

- Es posible solicitar el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo a los beneficiarios de prestaciones en ciertos supuestos

- Bonificación de cuotas a la Seguridad Social²⁷

- Durante los 5 años siguientes a la fecha de alta se beneficiarán de un 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

1.3.- Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y a la creación de empleo. Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero

Los incentivos al autoempleo con discapacidad han mejorado²⁸:

La mejora se concentra en las personas con discapacidad menores de 35 años. Podrán beneficiarse no solo cuando se den de alta por vez primera (como hasta ahora) sino también cuando no hubieran estado en alta en el RETA, Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los cinco años inmediatamente superiores.

La reducción de cuotas durante el primer año es más elevada (80%, frente al 50%, que ya disfrutaban)

Sin embargo, en este supuesto solo se benefician los autónomos sin trabajadores, mientras que en el sistema general no existe este límite (pero pueden optar, siempre con el tope de los 5 años, por el régimen de

²⁶ R.D.1045/85, Ley 45/2002(Disposición transitoria 4ª. R.D. 1413/2005)

²⁷ Ley 45/2002(Disposición transitoria 11, en la redacción dada por la Ley 43/2006 Disposición Final Sexta)

²⁸ Opiniones de D. Miguel Ángel Cabra de Luna. Director de los Servicios Jurídicos del CERMI ESTATAL.25 /02/2013

bonificación general en el que sí se pueden tener trabajadores; es decir un autónomo con discapacidad menor de 35 años que tenga trabajadores puede optar por la bonificación general o, incluso, lo puede hacer cuando contrate el primer trabajador)

- Solo los autónomos con discapacidad pueden bonificarse sin límite de edad
- Los incentivos reforzados para jóvenes con discapacidad de cualquier sexo se aplican a los menores de 35 años, mientras que en el caso de jóvenes sin discapacidad el límite es de 30 años (salvo mujeres, en que se aplica a menores de 35 en la primera opción de incentivos)
- Reducciones y bonificaciones superiores en el caso de autónomos con discapacidad. La cuota de 50 € al mes dura, en el caso de los autónomos con discapacidad, 12 meses, en lugar de seis meses.

1.4.- Enclaves Laborales. (RD 290/2007 del 20 de febrero)

Sus objetivos principales son:

- Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario.
- El cumplimiento de la cuota de reserva.
- Facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad.

Para que estemos en presencia de enclave laboral se requiere:

- Todos los trabajadores tienen que ser discapacitados.
- Al menos el 60% debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado laboral.
- El contrato entre la empresa y el centro especial de empleo debe tener una duración de entre 3 meses y 3 años con posibilidad de prórroga.

Una vez finalizado el enclave, los trabajadores mantendrán su relación con el CEE ,salvo que sean contratados por la empresa ordinaria. Si la empresa colaboradora está satisfecha con las obras realizadas o los servicios prestados por el trabajador, podrá contratar a éste con carácter indefinido o a través de otras modalidades de contratación, sin posibilidad de realización de período de prueba (excepto en supuestos de realización de actividades distintas a aquellas que inicialmente fueron desempeñadas por el trabajador

destinado al enclave), pasando el trabajador a la situación de excedencia voluntaria en el centro especial de empleo.

1.5.- Empleo protegido

a) Centros especiales de empleo.

Los CEE. son empresas cuyo objetivo principal es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

Centro Especial de Empleo. Puede ser creado por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos. Por Entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios.

Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro.

Es indispensable la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas.

La gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.²⁹

Estos centros, a diferencia de las empresas ordinarias, y debido fundamentalmente a la labor social que realizan, podrán concertar con las Administraciones Públicas convenios de colaboración. Estos centros a su vez se benefician de medidas de política de empleo, como: subvenciones por puesto de trabajo ocupado por discapacitado, bonificación en las cuotas de la seguridad social, eliminación de barreras arquitectónicas, etc..

b) Centros Ocupacionales.

Los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a las personas con discapacidad que no pueden integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo. En estos centros, las personas con discapacidad realizan actividades o labores no productivas, de acuerdo con sus condiciones individuales, bajo la orientación del personal técnico del centro, encaminadas a la obtención de objetos, productos o servicios que no sean, regularmente,

²⁹ www.sepe.es Empleo y Formación. CEE-

objeto de operaciones de mercado.

Las actividad de los centros ocupacionales se desarrolla en un régimen lo más parecido posible al normal en cualquier centro de trabajo, con el fin de preparar a sus usuarios para la actividad laboral a la incorporación de los trabajadores a los Centros Especiales de Empleo, primero, y a la empresa ordinaria después.

2. MEDIDAS FORMATIVAS

2.1.- Contratos Formativos.

La integración sociolaboral de los discapacitados también se manifiesta en la posibilidad de celebración de contratos formativos con trabajadores de empresas ordinarias, con un régimen diferenciado del general aplicable al resto de la población

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo..

En cuanto a los contratos en prácticas y para la formación celebrados entre trabajadores discapacitados y empresas ordinarias, las principales diferencias se encuentran en que no existe límite de edad para formalizar el contrato y que el tiempo dedicado a la enseñanza es normalmente mas amplio.

“

2.2.- Adaptación de la formación a las necesidades de los discapacitados.

La formación es la mejor garantía para la integración social y laboral de los grupos sociales mas desfavorecidos.

Desde la perspectiva de la educación reglada, la principal medida socio laboral es la integración de los discapacitados en el sistema ordinario de educación. La integración ha permitido no solo que estos adquieran los conocimientos necesarios para su posterior incorporación al mercado laboral, sino también el pleno desarrollo personal y su integración social.

Para los casos en que no sea posible la integración en los centros generales de formación se prevé la creación de un sistema de educación especial que se lleva a cabo a través de la creación de centros educativos

especializados y aulas de integración que permiten la enseñanza asistida por ordenador.

“Sin la formación y la cualificación adecuadas no es posible alcanzar y mantener un empleo digno.”

Es más humano, más digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo y productivo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente»

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, gracias al movimiento asociativo, han experimentado un cambio importante en los últimos años. Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido. Este cambio se debe, en buena parte, a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad plenas.

Un segundo factor importante para explicar este cambio es la conciencia creciente de que las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad, a la hora de obtener y conservar un empleo, se deben más a la forma en la que el trabajo está estructurado y organizado que a la discapacidad en sí misma, y que esos obstáculos pueden ser superados si se adoptan las medidas adecuadas.

Una tercera motivación para ese cambio es el convencimiento, por parte de los gobiernos y de los demás agentes implicados, de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral es un despilfarro económico de niveles inaceptables³⁰.

³⁰ De Lorenzo, R. “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

VI.- TIC Y DISCAPACIDAD

La tecnología puede llevar a la exclusión cuando no se aplica el concepto de accesibilidad. En una Sociedad de la Información y del Conocimiento realmente desarrollada, es fundamental que todas las personas que la integran, independientemente de su edad o capacidades físicas o psíquicas, tengan acceso a las mismas oportunidades. Más allá de generar nuevas barreras, las TIC (Técnicas de la Información y la Comunicación) han de servir como herramienta de integración para las personas con discapacidad

Una serie de factores influyen en la actitud hacia las TIC y en su correlativo nivel de uso. Dentro de los componentes socioculturales destaca, en primer lugar, el nivel formativo, seguido por la edad y el nivel económico - cuanto mayor es el nivel de estudios y la renta, mayor utilización de la tecnología-, a excepción de las personas con discapacidad intelectual, que sitúan a la familia como principal factor promotor de las TIC.

Además de los anteriores, existen una serie de causas que influyen de manera considerable, como es el grado de dependencia y/o de autonomía de la persona y el grado de accesibilidad del dispositivo tecnológico en cuestión: cuanto mayor es el nivel de accesibilidad, mayor es la predisposición hacia las TIC.

Por otro lado, también existen una serie de componentes que tienen una incidencia negativa. El primero de ellos es la ausencia de ayudas económicas. Curiosamente, en un momento en el que los dispositivos electrónicos son cada vez más baratos y el aspecto económico va perdiendo relevancia, en las personas con discapacidad adquiere una enorme importancia. Ello es consecuencia del elevado coste que tienen las ayudas técnicas o, si se opta por equipos “estándar”, la necesidad de que éstos sean de gama alta. Por ejemplo el caso de los teléfonos móviles, ya que para que puedan ser utilizados con el máximo de prestaciones por parte de las personas con discapacidad visual, deben incorporar síntesis de voz, mientras que para el colectivo de las personas sordas necesitará llevar incorporada la opción de “videoconferencia”, siendo más costosos, no sólo los terminales, sino también las comunicaciones.

El hecho de que los discapacitados visuales no lo perciban como el aspecto más relevante, podría deberse al importante papel de ayuda financiera que ejerce la Organización Nacional de Ciegos de España hacia sus afiliados.

Es igualmente reseñable la importancia que tienen la “falta de accesibilidad” y la “escasez de información”.

A la hora de plantear iniciativas que den solución a los problemas de accesibilidad, el Libro Blanco de I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores, (fruto del consenso alcanzado entre los diferentes agentes que operan en el sector de las Tecnologías de la Rehabilitación. editado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO); Ministerio de Ciencia y Tecnología y Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI); propone dos estrategias complementarias: el Diseño para Todos o Diseño Universal y el desarrollo de ayudas técnicas.

La falta de accesibilidad provoca que muchas personas se desanimen a la hora de acercarse a las TIC. En lo que se refiere a la falta de información, no cabe duda de que la accesibilidad requiere, como condición necesaria, que los usuarios dispongan de información adecuada acerca de los servicios disponibles. El informe “TIC y Discapacidad” señaló que un 67% de aquellos que no usan el PC, a pesar de tener interés por acercarse a las tecnologías, desconocen cuáles son las ayudas técnicas que les pueden resultar de utilidad. Esto pone de manifiesto que tanto los fabricantes como las asociaciones representantes de discapacitados y la Administración Pública, deben hacer un esfuerzo a la hora de difundir las novedades tecnológicas y las ayudas técnicas existentes.

A la hora de plantear iniciativas que den solución a los problemas de accesibilidad, el Libro Blanco de I+D+I al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores, (fruto del consenso alcanzado entre los diferentes agentes que operan en el sector tecnológico de las Tecnologías de la Rehabilitación. editado por Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (IMSERSO); Ministerio de Ciencia y Tecnología y Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI); propone dos estrategias complementarias: el Diseño para Todos o Diseño Universal y el desarrollo de ayudas técnicas.

La primera de las estrategias, y óptima, consiste en diseñar productos y servicios que puedan ser utilizados por el mayor número posible de personas,

Diseño para Todos³¹ sin necesidad de llevar a cabo una adaptación o diseño especializados.

La segunda de ellas se aplica cuando, a pesar de intentar implementar la anterior, sigue siendo necesario desarrollar productos y servicios concretos o “ayudas técnicas” específicamente destinadas a las personas con discapacidad, con el objeto de compensar sus limitaciones funcionales. De esta forma, esta estrategia se aplica cuando la reducción de la habilidad o capacidad para manejar un producto alcanzan un nivel tal, que impide su utilización.

Resulta habitual que los diseñadores conciban como usuario de sus productos a un individuo estándar. De este modo, el producto final será idóneo para que lo utilice una persona de edad media, altura media, peso medio, capacidad intelectual media y muchos más “etcéteras medios”. Pero la realidad es que el hombre estándar no existe, no es más que una ficción estadística surgida del cálculo de la media de muchas personas diferentes.

La última ley aprobada es la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otras cosas obliga a que las redes sociales (desarrolladas por entidades cuyo volumen anual de operaciones sean mayor a 6 millones de euros) sean accesibles antes de 2013; amplía la exigencia de accesibilidad a los instrumentos de cooperación internacional; y se reconoce el derecho a indemnización por daños y perjuicios en caso de discriminación.

³¹ Según el Center for Universal Design de la Universidad de Carolina del Norte el Diseño para Todos debe seguir los siguientes siete principios:

- 1.- Uso equitativo** *El diseño es útil y asequible a personas con diversas capacidades.*
- 2.- Uso Flexible.** *Adaptable a un amplio rango de preferencias y habilidades individuales.*
- 3.- Uso Simple e Intuitivo.** *Fácil de entender, sin importar la experiencia, conocimientos, habilidades del lenguaje o nivel de concentración del usuario.*
- 4.- Información Perceptible.** *Transmite la información necesaria de forma efectiva al usuario, sin importar las condiciones del ambiente o las capacidades sensoriales del usuario.*
- 5.- Tolerancia al los errores.** *Minimiza riesgos y consecuencias adversas de acciones involuntarias o accidentales.*
- 6- Mínimo Esfuerzo Físico.** *Debe poder ser usado cómoda de forma cómoda y eficiente con el mínimo esfuerzo*
- 7.- Adecuado Tamaño de Aproximación y Uso.** *Proporciona un tamaño y espacio adecuado para el acercamiento, alcance, manipulación y uso, independientemente del tamaño corporal, postura o movilidad del usuario*

VII CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad han recorrido ya un largo camino hacia la consecución de la ciudadanía de pleno derecho, en un proceso en el que se han aunado los esfuerzos de las familias, las asociaciones de personas con discapacidad, los profesionales y las instituciones. Pero son todavía muchos los obstáculos físicos y las barreras sociales que limitan su participación en la sociedad

El incremento de las desigualdades, la insatisfacción y el malestar humano son realidades que contrastan vivamente con los niveles de crecimiento económico y de desarrollo tecnológico alcanzados en los albores del siglo XXI. Los años de la globalización y de la nueva economía están siendo también, para muchas personas, los años de la exclusión social y de la pobreza. Hay que buscar orientaciones y fomentar comportamientos y valores capaces de crear alternativas que permitan la promoción del desarrollo humano y la realización de los derechos humanos, la libertad, el bienestar y la dignidad de las personas en todos los rincones de la Tierra. La integración de la discapacidad puede verse como modelo de la inclusión de la diferencia a seguir para que ningún ser humano quede desaprovechado y no se despilfarren las voluntades, saberes e ilusiones que atesora cada miembro de la sociedad.

A pesar de los empeños que se han dedicado a mejorarla, la situación de las personas con discapacidad en el mundo sigue la misma senda de dualización e injusticia que se ha abierto en las últimas décadas con la fractura entre las sociedades prósperas y las empobrecidas. La salud, la accesibilidad al medio físico, la educación, el empleo, los servicios sociales y de apoyo, la protección social, el ocio, la cultura, el deporte, el consumo, el marco jurídico y el marco de participación siguen siendo los epígrafes habituales que llenan la agenda de los gobiernos en relación con la atención a la discapacidad.

Hay que trabajar un modelo que evite la exclusión y que resalte, que el derecho a la dignidad personal, a la no discriminación y a poder participar solidariamente en la construcción del futuro humano son derechos inalienables para cualquier persona, sean cuales sean sus circunstancias individuales.

Hay que cambiar el enfoque y la forma de pensar: el motivo de la falta de acceso no está sólo en la discapacidad de las personas, sino en el diseño tecnológico que proporciona el acceso a esa información. Por ello, y para

salvar estas barreras, es necesario diseñar pensando en todos los ciudadanos, de forma que las aplicaciones se vuelvan universales y accesibles, una persona con una discapacidad será más independiente y podrá llevar a cabo una vida normalizada si su entorno está adaptado, por lo que los factores externos condicionan su nivel de participación social en igual o mayor medida que sus capacidades personales.

La demanda de cuidados para personas dependientes se ha incrementando de forma notable en los últimos años y seguirá aumentando, como consecuencia de la combinación de factores de carácter demográfico, médico y social, entre los que cabe destacar el envejecimiento de la población, la creciente incidencia de los accidentes laborales y de tráfico y las mayores tasas de supervivencia de las personas afectadas por alteraciones congénitas, enfermedades y accidentes. Según se recoge en el Libro Blanco de I+D+i al servicio de las personas con discapacidad y las personas mayores, se espera que el número de personas con discapacidad aumente en los próximos años. En el año 2020 la población mayor de 64 años será de casi diez millones (20% de la población frente al 16% actual). La proporción de personas con discapacidad aumentará del 9% actual, a un 10%..

Asimismo, en los próximos años seremos testigos del proceso denominado “envejecimiento del envejecimiento” por lo que, cada vez, habrá más personas de edades avanzadas. El crecimiento del número de personas mayores de 80 años será muy superior al crecimiento del grupo de 65 y más años.

En el momento actual los derechos de las personas con discapacidad se han visto “gravemente afectados” por los planes de austeridad europeos. En nuestro Estado social y democrático de derecho, el pleno ejercicio de los derechos constitucionales y legales por parte de las personas con discapacidad exige de los poderes públicos y de las diferentes Administraciones públicas un constante esfuerzo y dedicación y garantía de la igualdad de condiciones de toda la ciudadanía, actuaciones, sin embargo que recientemente se han visto muy limitadas por la crisis económica.

Ha sido largo y costoso el camino, hasta aquí, para perder los logros conseguidos.

VIII BIBLIOGRAFÍA

Libros, Artículos e Informes

CANO GALAN, Y., "Política sobre discapacitados" *Políticas Sociolaborales*, Tecnos, Madrid, 2005.

CERMI. "Modelo de Plan de Acción Local para la Inclusión de las personas con discapacidad 2012-2015"

DE LORENZO GARCÍA, R., *El futuro de las discapacidades en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, año 2004, nº 50

MALO OCAÑA, M.A., *Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, año 2003, nº 46

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. EMPLEO. *Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*, Octubre 2012.

MURRAY B. *Personas con discapacidad*. Programas de la OIT, 6 de junio de 2012

MIRANDA DE LARRA, R., "Discapacidad y eAccesibilidad", Fundación Orange. 2007

O.M.S. *Resumen Informe Mundial sobre la discapacidad*, año 2011,

NORMATIVA

- Constitución Española de 1978
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. LISMI. BOE 30 de Abril de 1982
- Ley 3/1998, de 24 de junio, de accesibilidad y supresión de barreras. BOCyL 1 de julio de 1998, núm. 123
- Ordenanza Municipal para accesibilidad del Municipio de Palencia. Aprobada 19/06/2002

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *BOE* 3 de Diciembre de 2003, núm. 289
- Ley 39/2006, 15 de Diciembre de 2006, Ley de Dependencia. *BOE* 15 de Diciembre de 2006, núm. 299
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres *BOE* 23 de Marzo de 2007, núm. 71
- Real Decreto Ley 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
- Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre de 2007, reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. *BOCyL* 3 diciembre 2007, núm. 234
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad *BOE* 2/de agosto de 2011, núm. 184.
- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014. *BOE* 19 de noviembre de 2011, núm. 279
- Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. *BOE* 6 de junio de 2013, núm. 135
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. *BOE* 23 de febrero 2013. núm. 47

I

WEB

- <http://www.ilo.org>
- <http://www.intersocial.es>
- <http://www.sepe.es>
- <http://www.who.int>