

# GUÍA PRÁCTICA I SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL Y SU INCLUSIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Conocer la normativa  
y mejorarla





Miembros de los Grupos de Investigación competitivos  
(referencias: RTI2018-093853-B-100 y AICO 2019/167)

Investigador Principal y coordinador:  
Fco. Javier Fernández Orrico  
Universidad Miguel Hernández

Faustino Cavas Martínez (en AICO 2019/167)  
Universidad de Murcia

Mª José López Sánchez  
Universidad Miguel Hernández

Antonio-Luis Martínez-Pujalte  
Universidad Miguel Hernández

Carmen Sánchez Trigueros  
Universidad de Murcia

Noemí Serrano Argüello  
Universidad de Valladolid

Colaboradores  
Universidad Miguel Hernández:

José Antonio Belso Martínez  
Rosa Mateu García  
Mariola Sánchez Romero

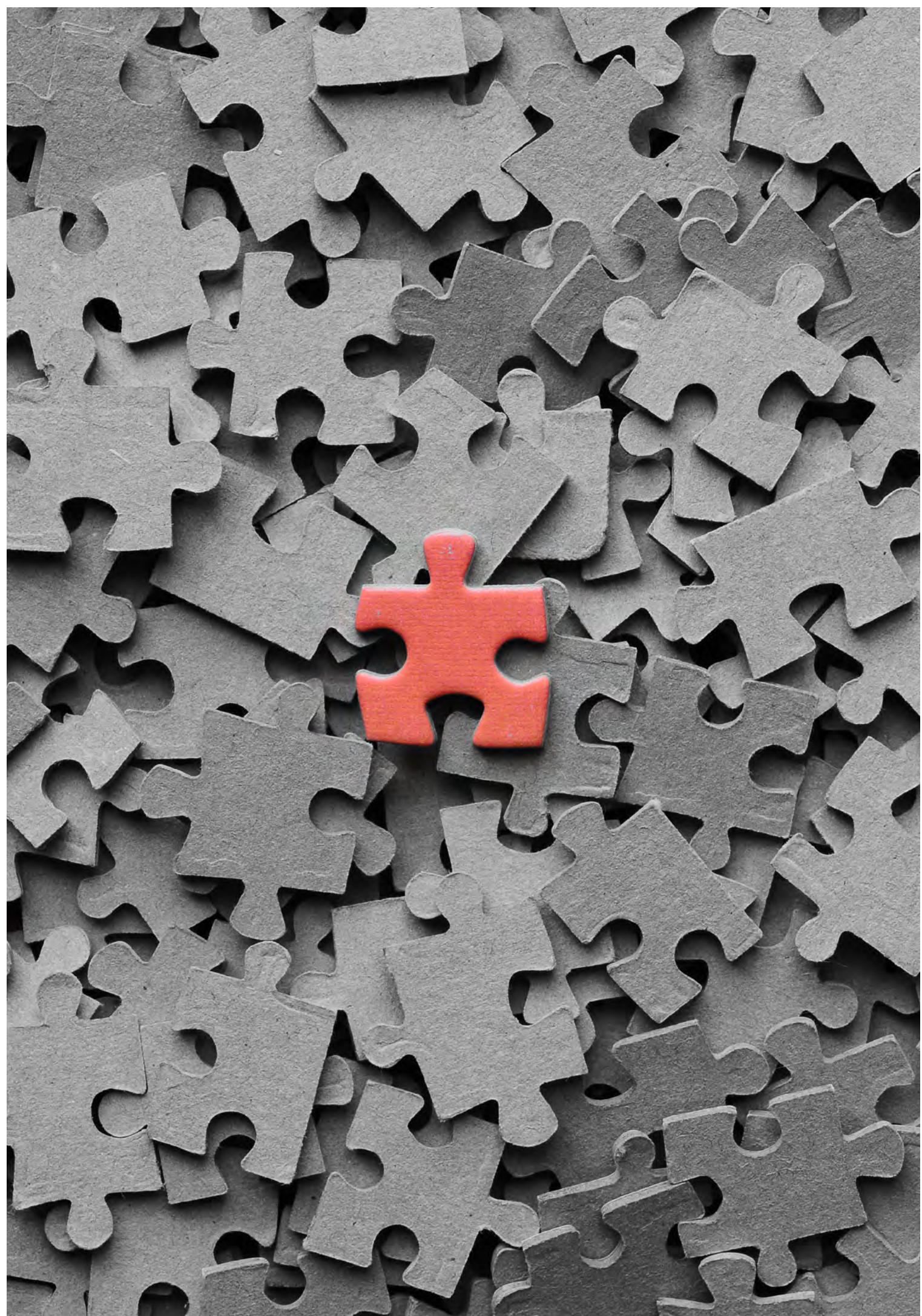
Edición:  
ATAMA Estrategia Responsable  
CIF B54950001

ISBN:  
978-84-09-32063-9



Unión Europea  
Fondo Europeo de Desarrollo Regional  
"Una manera de hacer Europa"

La presente guía práctica, se enmarca en el proyecto de investigación titulado: Inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral: Balance y propuestas. Ref.: RTI2018-093853-B-100. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como, en el proyecto de investigación titulado: Instrumentos y estrategias para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. Ref.: AICO 2019/167. Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte de la Generalitat Valenciana"".



# PRESENTACIÓN

La presente Guía, presentada desde la perspectiva jurídica, es el medio de divulgación de los resultados obtenidos en los Proyectos de Investigación sobre Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual (refs. RTI2018-093853-B-I00 y AICO 2019/167), divulgación, cuya finalidad es dar a conocer la aplicación práctica de tales investigaciones científicas.

Y es que, la discapacidad es una cuestión social tan compleja y transversal que cuenta con un espacio en todas las materias del ordenamiento jurídico español, con menciones muy definidas en algunos artículos de la Carta Magna, ya que en todas ellas se prevé un apartado específico destinado a la regulación de condiciones especiales para la protección de las personas con discapacidad y, en particular, de quienes sufren una discapacidad intelectual. A pesar de estas iniciativas bienintencionadas todavía el avance social en esta materia es muy escaso y, por tanto, es necesario generar una cobertura legal y de ayudas más amplias y efectivas para evitar que se convierta en un posible rasgo de discriminación en el marco del empleo.

El pasado año, en la Unión Europea, se constató que una quinta parte de la población europea tiene algún tipo de discapacidad. La UE y sus Estados miembros tienen, entre sus compromisos, mejorar la situación social y económica de las personas que la padecen, tomando como guía la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La Unión Europea y todos sus Estados miembros son partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas. Este importante acuerdo entró en vigor para la UE en enero de 2011 y ha orientado el contenido de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020.

Las medidas que toma la Administración para apoyar en materia económica y social a las personas con discapacidad intelectual son cada vez más intensas, pero no suficientes. Una sociedad solidaria y avanzada tiene la obligación de definir un marco legal sensible con el colectivo de las personas que tienen discapacidad para protegerles e incentivar su inserción social y laboral.

En el proceso de mejora del entorno social es imprescindible escuchar la opinión de las empresas y de las organizaciones sociales especializadas para definir una legislación y un marco de apoyos económicos que faciliten el acceso al empleo, el desempeño de su trabajo, su progresión profesional y su independencia personal.

En este sentido, queremos agradecer la importante participación activa en el desarrollo de ambos proyectos, de las siguientes entidades especializadas

en discapacidad intelectual: APSA Alicante; a nivel local (Elche), ASOCIACIÓN TAMARIT, CEE TAMARIT, AMPA COLEGIO TAMARIT, INTEGRA-T AITEAL, FUNDACIÓN DEFORA, ASPANIAS, UPAPSA; a nivel nacional, PLENA INCLUSIÓN España, FUNDACIÓN ONCE, FUNDACIÓN SINDROME DE DOWN Madrid, FUNDACIÓN PRODIS Madrid, FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (FEACEM), ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO. Así como empresas a nivel local: PIKOLINOS, CLECE y DALÚA.

Por tanto, esta guía es una oportunidad para promover una corriente de opinión favorable a que en las diversas ramas del ordenamiento jurídico se coordinen las normas que incluyan las previsiones sobre discapacidad intelectual.

# **Guía práctica sobre personas con discapacidad intelectual y su inclusión en el mercado de trabajo**

CONOCER LA NORMATIVA  
Y MEJORARLA



## **RELACIÓN DE TEMAS**

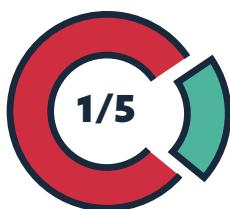
<b>Introducción</b>	<b>10</b>
<b>Conceptos básicos</b>	<b>14</b>
<b>Barreras que limitan la participación</b>	<b>17</b>
<b>Derecho al trabajo</b>	<b>22</b>
<b>Mercado de trabajo e incentivos económicos</b>	<b>25</b>
<b>La cuota de reserva</b>	<b>31</b>
<b>Centros Especiales de Empleo</b>	<b>35</b>
<b>Discapacidad. Grados y baremos</b>	<b>38</b>
<b>Situaciones afines a la discapacidad</b>	<b>49</b>
<b>Discriminación por razón de discapacidad</b>	<b>53</b>
<b>El ajuste razonable</b>	<b>58</b>
<b>Tipos de empleo</b>	<b>63</b>
<b>Mujer y discapacidad</b>	<b>66</b>
<b>Inclusión laboral en las Comunidades Autónomas</b>	<b>69</b>

# INTRODUCCIÓN

La discapacidad es una cuestión social tan compleja y transversal que **cuenta con un espacio en todas las materias del ordenamiento jurídico español**, con menciones muy definidas en algunos artículos de la Constitución Española, ya que en todas ellas se prevé un apartado específico destinado a la regulación de condiciones especiales para la **protección** de las personas con discapacidad y, en particular, **de las personas con discapacidad intelectual**.



A PESAR DE ESTAR EN LA CARTA MAGNA, ES NECESARIO GENERAR UNA COBERTURA LEGAL ADECUADA PARA EVITAR QUE LA DISCAPACIDAD SE CONVIERTA EN UN POSIBLE RASGO DE DISCRIMINACIÓN EN EL MARCO DEL EMPLEO.



EN 2020, EN LA UNIÓN EUROPEA, SE CONSTATÓ QUE UNA QUINTA PARTE DE LA POBLACIÓN EUROPEA TENDRÁ ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD.

La UE y sus Estados miembros tienen entre sus compromisos mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad, tomando como guía la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.



La Unión Europea y todos sus Estados miembros forman parte en la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)** de las Naciones Unidas. Este importante acuerdo entró en vigor para la UE en enero de 2011 y ha orientado el contenido de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020.



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)

## ENTRE LAS PRINCIPALES INICIATIVAS EUROPEAS SOBRE DISCAPACIDAD DESTACAN:



El Acta Europea de Accesibilidad, sobre los requisitos de accesibilidad de productos y servicios



La Tarjeta Europea de Discapacidad



La Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (el más importante)

## ENTRE LOS OBJETIVOS QUE SE MARCAN, SE ENCUENTRA EL DE AUMENTAR LA SENSIBILIZACIÓN, SOBRE...



Las **condiciones de vida** de las personas con discapacidad



Los **retos** a los que se enfrentan en la **vida cotidiana**



Las **herramientas** para **mejorar su calidad de vida**



Una sociedad desarrollada y solidaria debe articular un marco legal muy sensible con la discapacidad intelectual para que, a través de la normativa se establezcan los cauces adecuados **que permitan a este colectivo realizar su trabajo mediante diversas ayudas y apoyos** que permitan la adaptación de su trabajo a este colectivo.

**PARA DESARROLLAR UNA LEGISLACIÓN QUE CUBRA LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL ES NECESARIO TENER EN CUENTA LA INTERACCIÓN ENTRE EMPRESAS Y ASOCIACIONES QUE PRESTAN SU AYUDA EN LA TAREA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**



Es primordial conocer las necesidades y carencias existentes en la realidad de este colectivo, **antes de explorar posibles propuestas** en el ámbito jurídico de aplicación, pues el derecho debe ir dar cobertura eficaz a la realidad.

**LAS APORTACIONES DE EMPRESAS Y ORGANIZACIONES SOCIALES SON VITALES PARA GENERAR INICIATIVAS QUE MEJOREN LA LEGISLACIÓN SOBRE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

Uno de los pilares jurídicos en el mundo de la discapacidad es el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (LGDPD), una norma centrada en los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral que contiene disposiciones que inciden en la exigencia de contratar a un porcentaje mínimo de trabajadores, en función de las dimensiones de la empresa a través de la figura de la cuota de reserva y de adaptación al puesto de trabajo.



## EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES TIENE ALGUNAS REFERENCIAS A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.



Determina como **derecho fundamental** el de la **integridad física** y una correcta política de **seguridad e higiene**.



Establece el derecho que tienen los **trabajadores que cuidan** a personas con algún tipo de discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, a disfrutar de una **reducción de jornada**, con la reducción proporcional de sueldo.

EN ESTA LÍNEA, LA **LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**, ABORDA COMO PRINCIPIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA QUE LA EMPRESA QUE CONTRATE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD TOME MEDIDAS PARA **ADAPTAR EL PUESTO DE TRABAJO A LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES DEL CONTRATADO**.



# CONCEPTOS BÁSICOS

# ¿QUÉ SIGNIFICA DISCAPACIDAD?

Según la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social,



«DISCAPACIDAD ES UNA SITUACIÓN QUE RESULTA DE LA INTERACCIÓN ENTRE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS PREVISIBLEMENTE PERMANENTES Y CUALQUIER TIPO DE BARRERAS QUE LIMITEN O IMPIDAN SU PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA EN LA SOCIEDAD, EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LAS DEMÁS».

Mientras la Ley habla de deficiencias permanentes, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la salud, CIF, considera que



«LAS DEFICIENCIAS PUEDEN SER TEMPORALES O PERMANENTES; PROGRESIVAS, REGRESIVAS O ESTÁTICAS; INTERMITENTES O CONTINUAS».

Un nuevo modelo social, moderno e inclusivo, acorde con el marco internacional requiere una definición más abierta y comprensiva del concepto de discapacidad para determinar con más precisión a los individuos que pueden ser beneficiarios de las políticas, normas e instrumentos de apoyo encaminados a una inserción laboral efectiva.



Aunque en el ordenamiento jurídico no existe una definición para discapacidad intelectual cabría definirlo como la situación caracterizada por la existencia de barreras a la plena participación social de una persona, relacionadas con la circunstancia de que ésta presenta una deficiencia intelectual.

Es decir, la definición de discapacidad ya ofrecida se restringe ahora a los supuestos en que la **deficiencia que interacciona con las barreras sociales es de naturaleza intelectual**.

La Constitución española contiene una referencia explícita y tres implícitas a la discapacidad, que ponen el énfasis del precepto en las acciones destinadas a la corrección de la discapacidad (prevención, tratamiento, rehabilitación); con un prisma eminentemente médico.



En la Carta Magna se define a las personas con discapacidad meramente como sujetos pasivos de la política asistencial de los poderes públicos.

Se trata de una visión que, en parte, se aleja de la Convención, aunque promueva 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.

**PARA ALINEARLA CON EL NUEVO MODELO SOCIAL,  
SERÍA CONVENIENTE LA REFORMA DEL ART. 49  
DE LA CONSTITUCIÓN.**



# BARRERAS

QUE LIMITAN LA  
INCLUSIÓN



# ¿CUÁLES SON LAS BARRERAS QUE LIMITAN O IMPIDEN LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA EN LA SOCIEDAD?

Se trata de aquellos **elementos que suponen un obstáculo para que las personas con discapacidad participen plenamente y, en igualdad de condiciones en vida social** (entorno familiar, económico, laboral, o cultural) en la que se integran.



EN EL MARCO DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL **ES FUNDAMENTAL** ELIMINAR LAS BARRERAS QUE IMPIDAN o DIFICULTEN LA PLENA IGUALDAD, MEDIANTE LOS AJUSTES o ADAPTACIONES NECESARIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

De esta manera se podrán superar los planteamientos únicamente médicos y estadísticos, vinculados a la acreditación de un grado de discapacidad, para avanzar hacia escenarios más cercanos a los planteamientos igualitarios de los derechos que tienen todos los seres humanos a una vida digna, sin discriminación, que emanan de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Esta nueva visión pone de manifiesto la **necesidad de un compromiso colectivo firme para eliminar las barreras de un entorno** diseñado sin tener en cuenta a las personas con discapacidad intelectual.



LO QUE DIFÍCULTA SU PARTICIPACIÓN EN TODOS LOS ÁMBITOS SOCIALES, EDUCATIVOS, CULTURALES, DEPORTIVOS Y LABORALES EN IGUALDAD DE CONDICIONES QUE EL RESTO DE HUMANOS, ASÍ COMO GARANTIZAR EL ACCESO A LA JUSTICIA Y LA ASISTENCIA PERSONAL PARA EVITAR SU AISLAMIENTO.

El **CDPD** propone avanzar desde la creencia general, desde una óptica médica, que vincula de la discapacidad con la existencia de deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales que limitan las principales actividades de la vida diaria, **hacia el modelo social que vincula la discapacidad con** la interacción entre las personas con deficiencias y **las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad**, en igualdad de condiciones con las demás.

POR TANTO, CUANTAS MÁS BARRERAS SE ELIMINEN CON MEDIDAS CORRECTORAS, MAYOR SERÁ LA INTEGRACIÓN, AUNQUE EXISTAN PERSONAS QUE PRESENTEN DEFICIENCIAS FÍSICA, MENTAL, INTELECTUAL O SENSORIAL.



Este nuevo escenario valorativo supera el sistema descriptivo cuantitativo del modelo médico basado en la constatación de la existencia de una deficiencia suficientemente relevante para que pudiese hablarse de discapacidad.

En España se consideraba y se sigue considerando en la práctica como persona con discapacidad, a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.



LA NUEVA PROPUESTA RECOGIDA EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA SE CENTRA EN CONOCER LA EXISTENCIA DE OBSTÁCULOS o BARRERAS A LA PLENA PARTICIPACIÓN SOCIAL RELACIONADOS CON ALGÚN TIPO DE DEFICIENCIA PREVISIBLEMENTE PERMANENTE.

LA EVALUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD HABRÁ DE SER INDIVIDUALIZADA Y TENDRÁ EN CUENTA LA CONSIDERACIÓN DE LOS FACTORES SOCIALES, CULTURALES, EDUCATIVOS Y AMBIENTALES.



Con estas premisas, se podrá llegar a conclusiones opuestas para dos personas -afirmando en un caso y negando en otro la existencia de discapacidad-, incluso en presencia de idéntica característica funcional, en función de los obstáculos que tenga que superar.

# MEDIDAS DE ACCESIBILIDAD MÁS HABITUALES



## 1. Acceso físico

Asegurar que el acceso físico al lugar de trabajo y el desplazamiento en las instalaciones sean posibles para personas con movilidad reducida o usuarias de silla de ruedas.



## 2. Tecnología accesible

Implantar equipos tecnológicos accesibles para las personas con cualquier discapacidad.



## 3. Mobiliario accesible

Modificar el entorno de trabajo incorporando por ejemplo un mobiliario y equipamientos adecuados.



## 4. Reubicación

Reubicar el trabajador en un puesto o espacio que sea más adecuado a su discapacidad.



## 5. Reducción jornada laboral

Reducir la jornada laboral o modificar la organización del tiempo de trabajo si el empleado precisa mayores tiempos de descanso o debe acudir a sesiones de rehabilitación o tratamiento.



## 6. Intérprete

Contar con un intérprete de lengua de signos al trabajador sordo usuario de esta lengua.



## 7. Asistente personal (personas con discapacidad visual y sordociegos)

Disponer de un asistente personal que apoye al trabajador con discapacidad visual o sordociego para los viajes que deba realizar con motivo del trabajo.



## 8. Facilitar información

Facilitar la accesibilidad a los manuales o instrucciones necesarios para la actividad laboral.



## 9. Tutor acompañante

Contar con el apoyo de un tutor o preparador laboral durante la realización de la actividad laboral.

A gavel and a yellow cloth on a wooden surface.

**DERECHO AL  
TRABAJO**

# ¿CÓMO RECOGE LA CONVENCIÓN EL DERECHO AL TRABAJO?

El **art. 27 de la Convención** fija que, con carácter general, **“el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”**,

**“INCLUYE EL DERECHO A TENER LA OPORTUNIDAD DE GANARSE LA VIDA MEDIANTE UN TRABAJO LIBREMENTE ELEGIDO O ACEPTADO EN UN MERCADO Y UN ENTORNO LABORALES QUE SEAN ABIERTOS, INCLUSIVOS Y ACCESIBLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.**



Este texto recoge el **objetivo** de que **las personas con discapacidad dejen, progresivamente** y en la medida de las posibilidades reales, **de trabajar en entornos protegidos**, generalmente aislados, **para integrarse en mercados laborales abiertos e inclusivos** en los que **convivan en igualdad con personas sin discapacidad**, eliminando todo rastro de discriminación en los procesos de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Este marco deseable solo se produce en España, de momento, en el ámbito jurídico.

**PARA CONSEGUIRLO HAY QUE GENERAR UNA CONCIENCIA SOCIAL PARA MEJORAR LA ACCESIBILIDAD A LOS PUESTOS DE TRABAJO MEDIANTE AJUSTES RAZONABLES.**

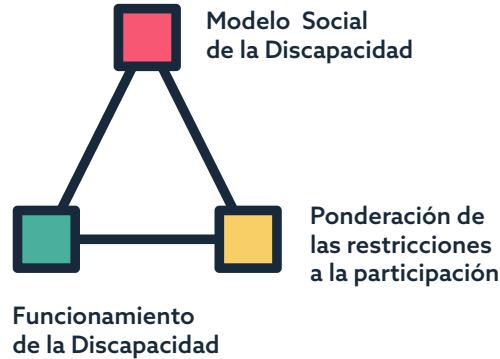


La principal aportación de la Convención sobre el concepto de discapacidad, así como su regulación en la legislación laboral española pasan por abandonar la definición médica de la discapacidad.

Las deficiencias de naturaleza intelectual -incluidas las dificultades de aprendizaje, la capacidad intelectual límite o los trastornos del espectro autista- generan barreras a la participación social, por lo que las personas con discapacidades de esta naturaleza deberían poder beneficiarse de la cuota de reserva aun cuando no alcancen el grado del 33%.

La referencia a los factores sociales cobran un carácter meramente complementario, pues se les otorga únicamente un máximo de 15 puntos sobre 100, siendo además requisito imprescindible para tener en cuenta los factores sociales haber obtenido una valoración del 25% de discapacidad conforme a los criterios médicos.

**DESDE QUE ESPAÑA RATIFICÓ LA CONVENCIÓN, SE HA PLANTEADO LA NECESIDAD DE LA REVISIÓN DEL BAREMO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL GRADO DE DISCAPACIDAD BASADO EN EL MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD, EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA MISMA Y EN LA PONDERACIÓN DE LAS RESTRICCIONES A LA PARTICIPACIÓN, COMO PIEDRA ANGULAR DEL NUEVO SISTEMA QUE HA DE ERIGIRSE.**



El nuevo baremo debería estar configurado de tal forma que permitiese sobre todo una valoración de las barreras que encuentra la persona a su plena participación social, que es en lo que consiste principalmente la discapacidad.



# MERCADO DE TRABAJO E INCENTIVOS ECONÓMICOS

# ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

UNA FUENTE IMPORTANTE PARA CONOCER ANUALMENTE LOS CONTRATOS DE LAS EMPRESAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD ES EL OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE).

A través de sus informes estadísticos **conocemos el total de contratos específicos**, las **tasas de variación** en los dos últimos años, así como los **tipos y duración de los contratos**.

En el informe que recoge los **datos de 2018** se concluye que:



La **población activa** de las personas con discapacidad supone el 35,03 % de las personas en edad laboral.



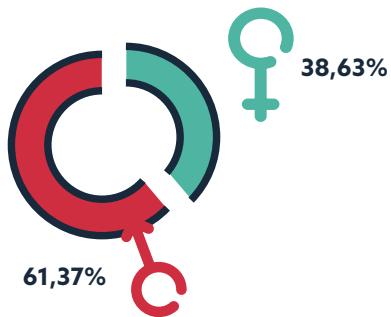
La **tasa de ocupación** de las personas con discapacidad fue en 2017 del 25,85%, frente al 64,45% de las personas sin discapacidad.



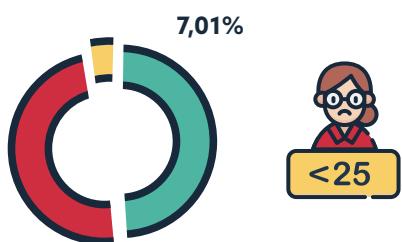
El número de **personas afiliadas** en España en 2018 era de 18.914.563, de las cuales el 1,43% eran personas con discapacidad.



El número de **contratos** en 2018 superó los 22 millones, de los cuales, 339.191 corresponden a personas con algún tipo de discapacidad. Lo que representa el 1,52 % de la contratación total registrada en España.



Por el **sexo** de las personas con discapacidad, los hombres representan el 61,37 % frente al **38,63 % de mujeres**.



La **contratación** de las personas con discapacidad no ha dejado de crecer desde el año 2013, **alcanzando en el 2018 la cifra más alta, con 339.191 contratos**, más del doble de lo contabilizado en 2007.

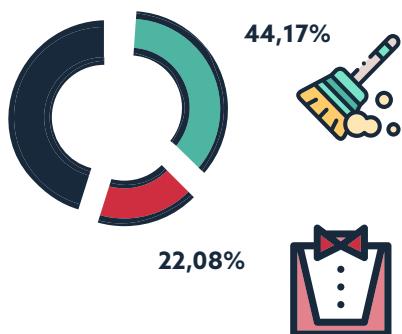
Por **grupos de edad**, destaca el bajo porcentaje de contratación de los **menores de 25 años, que alcanza el 7,01 %** de los contratos. Entre los otros dos grupos de edades, el 46,97 % los de 25 a 44 años y el 46,02 % los mayores de 44 años.



Las **modalidades de contratación** más utilizadas entre las personas con discapacidad son el contrato **eventual** por circunstancias de la producción y el de **obra o servicio** determinado; entre ambas suman **casi el 70 %** de la contratación registrada.



En 2018, el **24,56 %** de los contratos a personas con discapacidad fueron para realizar su trabajo en un **Centro Especial de Empleo o Enclave laboral**. El resto se incorporaron al mercado de trabajo ordinario.



En cuanto a las ocupaciones llevadas a cabo por las personas con discapacidad, el mayor porcentaje de contratos es el de **ocupaciones elementales (personal de limpieza, peonaje...)**, que demandan un **bajo nivel de cualificación**, con el **44,17 %** del total, seguido por el grupo de trabajadores de los **servicios de restauración, personales, protección y vendedores**, con el **22,08 %**.

# ¿CUENTAN LAS EMPRESAS CON INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

EFFECTIVAMENTE, LAS EMPRESAS QUE CONTRATEN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (IGUAL O SUPERIOR AL 33%) TIENEN **ACCESO A INCENTIVOS ECONÓMICOS**.

Hay **tres tipos de incentivos** para el fomento de la contratación laboral de personas con discapacidad:

## BONIFICACIONES EN CUOTAS EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se trata de una cantidad absoluta y no porcentual de bonificación por mes, tanto si la contratación es temporal o indefinida, a tiempo completo o a tiempo parcial.

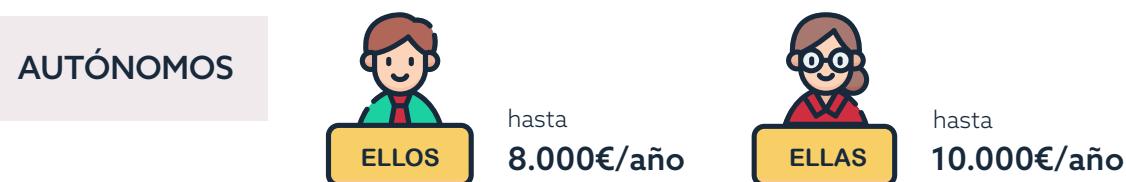


La cuantía de la bonificación **se decide atendiendo a la edad, el sexo y el grado** de gravedad de la discapacidad.

TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	4.500€/año	5.350€/año
Mayores de 45 años	5.700€/año	5.700€/año
TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEVERA	HOMBRES	MUJERES
Menores de 45 años	5.100€/año	5.950€/año
Mayores de 45 años	6.300€/año	6.300€/año

# ¿SE APOYA EL EMPLEO AUTÓNOMO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

De la misma forma que existen incentivos económicos para la contratación de personas con discapacidad, también para **autoempleo** cuentan con una subvención directa de **hasta 8.000 euros** en el caso de **hombres con discapacidad** y **hasta 10.000 euros para las mujeres** con discapacidad.



Existen también préstamos destinados a financiar las inversiones para la creación y **puesta en marcha de la empresa**.

Consisten en una **reducción de hasta 4 puntos del interés** fijado por la entidad de crédito que concede el préstamo, y **se pagará de una sola vez**, en cuantía calculada como si la subvención se devengase cada año de la duración del mismo, incluido el posible periodo de carencia.

**LÍMITE DE LA SUBVENCIÓN: UN MÁXIMO DE 10.000 EUROS.**

Las personas con discapacidad que decidan ser autónomas cuentan con **subvenciones para la formación relacionadas con la gestión empresarial o las TIC**, estas ayudas tienen como **objetivo satisfacer sus necesidades formativas** en el transcurso de **la puesta en marcha** del proyecto empresarial.



La cuantía podrá cubrir hasta el 75% del coste de los cursos recibidos, con un máximo de 3.000€.



## EXISTEN SUBVENCIONES DE DOS TIPOS:

### SUBVENCIONES ECONÓMICAS DIRECTAS



### DEDUCCIONES FISCALES



#### 1. Subvenciones por cada contrato realizado con personas con discapacidad.

La cantidad de la subvención por contratación de personas con discapacidad es de **3.907 euros**, reduciéndose proporcionalmente dicha cantidad en caso de contratos a tiempo parcial e irá **dirigida a cualquier empresa**, tanto públicas como privadas, sean personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes.

#### 2. Subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo

dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales a las personas trabajadoras con discapacidad contratadas, o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de las personas con discapacidad.

La cuantía de la subvención asciende a un **máximo de 901,52 euros**. Estas ayudas contemplan tanto los contratos indefinidos como temporales, siempre y cuando la duración del contrato no sea inferior a 12 meses.

#### Se podrán deducir las siguientes cantidades:

**9.000 euros por cada persona/año** de incremento del promedio de plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en un grado igual o **superior al 33% e inferior al 65%**.

**12.000 euros por cada persona/año** de incremento del promedio de plantilla de personas trabajadoras con discapacidad en un grado **igual o superior al 65%**.



# LA CUOTA DE RESERVA

# ¿QUÉ ES LA CUOTA DE RESERVA DE PUESTOS DE TRABAJO?

La **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad** establece la **obligación de la cuota de reserva** de personas con discapacidad:

**"LAS EMPRESAS QUE EMPLEEN A UN NÚMERO DE 50 O MÁS TRABAJADORES VENDRÁN OBLIGADAS A QUE DE ENTRE ELLOS, AL MENOS, EL 2% SEAN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD".**



Y añade:

"El cómputo mencionado anteriormente se realizará **sobre la plantilla total de la empresa** correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que **estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas**, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal".

# ¿QUÉ ASPECTOS DEBEMOS TENER EN CUENTA A LA HORA DE APLICAR LA CUOTA DE RESERVA?

El período para calcular la cuota será los 12 meses inmediatamente anteriores, durante los cuales se obtendrá el promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en la totalidad de centros de trabajo de la empresa.



Los TRABAJADORES DE DURACIÓN DETERMINADA SUPERIOR A UN AÑO SE COMPUTARÁN COMO TRABAJADORES FIJOS DE PLANTILLA.

Los **contratados por término de hasta un año** se computarán **según el número de días trabajados** en el período de referencia.

Cada **200 días trabajados** se computarán como **un trabajador más**.

A los efectos del cómputo de los 200 días se contabilizarán tanto **los días efectivamente trabajados como los de descanso semanal**, los días festivos y las vacaciones anuales.

# ¿PODEMOS AFIRMAR QUE SE CUMPLE CON LA CUOTA DE RESERVA?

Se puede observar el cumplimiento de la exigencia legal de reserva para personas con discapacidad en el ámbito de los contratos efectuados por el sector público, gracias a las exigencias de la normativa:

**Se prohíbe a las Administraciones Públicas** contratar con empresas que tengan en plantilla 50 ó más personas trabajadores **que no cumplan el requisito de que al menos el 2 por ciento** de sus empleados sean personas trabajadoras con discapacidad



**Se permite al órgano de contratación introducir** en el pliego de condiciones **cláusulas que persigan** el fomento de la integración social de personas con discapacidad y, en general, **la inserción socio-laboral de este colectivo.**



**En caso de producirse un empate entre solicitantes,** se autoriza que el órgano de contratación pueda utilizar como criterio de desempate las propuestas presentadas por aquellas empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, tengan en su plantilla un porcentaje de personas trabajadoras con discapacidad superior al que les imponga la normativa.



Las empresas pueden encontrar formas de evitar la obligación de cumplir con la cuota de reserva, porque los criterios administrativos mantienen el redondeo a la baja para que la cuota de reserva sea del 2%; o porque la implicación de los agentes sociales y económicos a través de la negociación colectiva es en la actualidad bastante débil.





# **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO CEE**

# ¿SON IMPRESCINDIBLES LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)?

El **empleo protegido** es una de las respuestas a las dificultades de acceso de las personas con discapacidad intelectual al mercado de trabajo ordinario, pues **se tienen a las personas con discapacidad como objetivo prioritario**, pero que ofrecen bienes y servicios al mercado en régimen de competitividad, contando pues con un régimen jurídico que trata de ofrecer un **equilibrio entre** ambas exigencias, esto es, entre **su finalidad económica y su finalidad social**.

EN ESPAÑA, ESTAS ENTIDADES SE DENOMINAN **CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)** Y HAN SIDO UN POTENTE MOTOR DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En la actualidad -los datos son de diciembre de 2018-, existen 2100 Centros Especiales de Empleo, que dan trabajo a un total de 89.884 personas con discapacidad, lo que representa un 18,37% del total de personas con discapacidad ocupadas (que se sitúa en 489.500 personas).

2100  
CEE

89.884  
EMPLEADOS\*

18,37%  
DEL TOTAL\*\*

\*personas con  
discapacidad

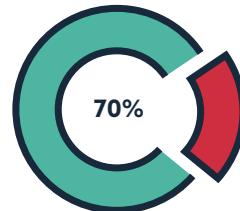
\*\*del total de personas  
con discapacidad  
ocupadas

La pervivencia de los CEE no puede ser puesta en cuestión, máxime cuando se han revelado como un instrumento esencial para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Pero ha de realizarse una detenida revisión de su normativa reguladora para ajustarla plenamente a la Convención.



Pueden identificarse **4 notas esenciales** que definen la naturaleza de los CEE:

1. Realizan una actividad empresarial, que se concreta en que han de participar regularmente en las operaciones de mercado ofreciendo bienes o servicios.
2. La relación entre los trabajadores y el Centro es una relación jurídica laboral, como se manifiesta, entre otros aspectos, en la remuneración.
3. Deben prestar servicios de ajuste personal y social a los trabajadores con discapacidad, para que puedan superar las barreras, obstáculos o dificultades que tengan en la incorporación al puesto de trabajo o en la permanencia y progresión en él, así como los servicios dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.
4. HAN DE CONTAR CON UNA PLANTILLA INTEGRADA POR AL MENOS UN 70% DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.





# DISCAPACIDAD

GRADOS Y BAREMOS

# ¿EXISTE UN GRADO MÍNIMO DE DISCAPACIDAD?

La LGDPD contempla que "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".

ESTE GRADO DE DISCAPACIDAD SE EXIGE TAMBIÉN EN EL MARCO DEL EMPLEO Y EN EL ACCESO A LAS AYUDAS, BENEFICIOS FISCALES Y, EN DEFINITIVA, EN CUALQUIER ACTUACIÓN QUE SUPONGA UN BENEFICIO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD ENCAMINADO A REDUCIR LA DESIGUALDAD QUE PADECE EL COLECTIVO.



Es importante tener en cuenta que por muy evidente que pueda resultar que una persona tiene una discapacidad, ésta no se considera si antes no ha sido reconocida por la autoridad competente.



# ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA QUE SE RECONOZCA EL GRADO DE DISCAPACIDAD?

El **procedimiento** para que el grado de discapacidad sea reconocido está **regulado por el Real Decreto 1971/1999** de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.



## SOLICITUD

Se realizará **ante el órgano técnico competente de la Comunidad Autónoma** de residencia a través de **formularios normalizados** y la documentación relativa a los datos de la persona solicitante y a la información que ratifique la situación de la persona solicitante, informes médicos y/o psicológicos, etc. Como ocurre con cualquier trámite administrativo, la solicitud se podrá realizar de manera presencial o mediante registro electrónico.



## VALORACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

El **organismo** encargado del procedimiento **citará a la persona solicitante para** la realización de **reconocimientos y exámenes**. Serán **objeto de valoración** tanto las **discapacidades** que presente la persona, como, en su caso, los **factores sociales complementarios** relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, **que dificulten su integración social**.



## CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD

Tras el **examen** de la persona interesada el órgano técnico competente emitirá un **dictamen con el diagnóstico, tipo y grado de discapacidad** y, si procede, las puntuaciones de los baremos recogidos en el Anexo I del citado Real Decreto.



## RESOLUCIÓN

Tanto la resolución sobre el reconocimiento del grado de discapacidad, como la relativa a la puntuación conseguida con la aplicación de los baremos **recae en los responsables del órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas**.

## ALGUNAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA



**Tras la resolución, la fecha en la que se ha realizado la solicitud** será la que marquen los efectos del reconocimiento del grado de discapacidad.



**El plazo para notificar la resolución no será superior a 6 meses**, si está recogido por la norma de la Comunidad Autonómica y de tres meses si la normativa no dice nada al respecto. No obstante, la mayor parte de las Comunidades Autónomas tienen establecido en su norma un plazo máximo de tres meses para la resolución.



Si transcurre el plazo marcado sin que se produzca resolución, es decir hubiera **silencio administrativo**, la persona interesada estará legitimada para entender que **la resolución es positiva**, tal como establece la Ley 39/2015, de procedimiento administrativo.



**Si la persona interesada no está conforme con la resolución**, se puede interponer una **reclamación previa a la vía jurisdiccional social** ante el órgano competente que ha dictado la resolución y que debe contestar a la misma durante los siguientes cuarenta y cinco días. **Si la reclamación se desestima**, la persona interesada podrá realizar una **demandante ante el juzgado de lo social** que corresponda durante un plazo de treinta días desde la fecha en que la denegación haya sido notificada.

# ¿QUÉ BAREMOS SE UTILIZAN PARA VALORAR EL GRADO DE DISCAPACIDAD?

Los baremos **se recogen en los anexos del Real Decreto 1971/1999** y contemplan dos tipos de valoraciones:



Valoraciones relativas a la discapacidad a través de un **porcentaje** atendiendo a **criterios médicos**



Valoraciones relativas a los **factores sociales**

# ¿EN QUÉ CONSISTEN LAS VALORACIONES DE LA DISCAPACIDAD?

Se trata de la valoración de

**"AQUELLAS ALTERACIONES ORGÁNICAS o FUNCIONALES NO RECUPERABLES, ES DECIR, SIN POSIBILIDAD RAZONABLE DE RESTITUCIÓN o MEJORÍA DE LA ESTRUCTURA o DE LA FUNCIÓN DEL ÓRGANO AFECTADO"**

Se definen por un lado las actividades de la vida diaria, aquellas que son comunes a todos los ciudadanos:

## - Actividades de autocuidado

(vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal...)



## - Otras actividades de la vida diaria:

Comunicación

Actividad física

Intrínseca (levantarse, vestirse, reclinarse...)

Funcional (llevar, elevar, empujar...)

Función sensorial (oír, ver...)

Funciones manuales (agarrar, sujetar, apretar...)

Transporte (se refiere a la capacidad para utilizar los medios de transporte)

Función sexual

Sueño

Actividades sociales y de ocio.



A estas actividades se les asigna un grado de discapacidad de los 5 grados que contempla la norma:

**GRADO 1    GRADO 2    GRADO 3    GRADO 4    GRADO 5**

Discapacidad  
NULA

Discapacidad  
LEVE

Discapacidad  
MODERADA

Discapacidad  
GRAVE

Discapacidad  
MUY GRAVE



**POR ÚLTIMO, SE ESTABLECEN 5 CATEGORÍAS o CLASES, ORDENADAS DE MENOR A MAYOR PORCENTAJE, SEGÚN LA IMPORTANCIA DE LA DEFICIENCIA Y EL GRADO DE DISCAPACIDAD QUE ORIGINA:**

**CLASE I**

**0%**

Se refiere a todas las deficiencias permanentes que han sido diagnosticadas, tratadas adecuadamente, demostradas mediante parámetros objetivos (datos analíticos, radiográficos, etc., que se especifican dentro de cada aparato o sistema), pero que no producen discapacidad. **La calificación de esta clase es 0%.**

**CLASE II**

**1-24%**

Incluye las deficiencias permanentes que originan una discapacidad leve. A esta clase corresponde un **porcentaje comprendido entre el 1% y el 24%**.

**CLASE III**

**25-49%**

Para deficiencias permanentes que originan una discapacidad moderada. A esta clase corresponde un porcentaje comprendido **entre el 25% y 49%.**

**CLASE IV**

**50-70%**

**Incluye las deficiencias permanentes** que producen una **discapacidad grave**. El porcentaje que corresponde a esta clase está comprendido **entre el 50% y 70%.**

**CLASE V**

**75%**

Relativa a las **deficiencias permanentes severas** que originan una **discapacidad muy grave**. Esta clase supone la dependencia de otras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida diaria, demostrada mediante la obtención de 15 o más puntos en el baremo específico. **Se le asigna un porcentaje de 75%.**

**POR OTRA PARTE, SE DEFINEN TAMBIÉN LOS GRADOS DE DISCAPACIDAD RELACIONADOS CON LOS SIGUIENTES APARATOS o SISTEMAS**



- |  |   |
|--|---|
| - sistema musculoesquelético<br>- sistema nervioso<br>- aparato respiratorio<br>- sistema cardiovascular<br>- sistema hematopoyético<br>- aparato digestivo<br>- aparato genitourinario<br>- sistema endocrino | - piel y anejos<br>- neoplasia<br>- aparato visual<br>- oído<br>- garganta<br>- estructuras relacionadas, lenguaje, retraso mental<br>- enfermedad mental |
|--|---|

## **¿QUÉ SON Y EN QUÉ CONSISTEN LAS VALORACIONES DE LOS FACTORES SOCIALES?**

Son aquellos factores que **pueden limitar la integración de la persona con discapacidad**.

A cada uno de los factores puede otorgarse una puntuación máxima que es la suma aritmética de los posibles puntos concedidos en cada una de las situaciones que se valoran.

**ESTA PUNTUACIÓN SÓLO SERÁ TENIDA EN CUENTA A PARTIR DE UNA VALORACIÓN DE UN 25% DE DISCAPACIDAD Y LA SUMA DE TODOS LOS FACTORES NO SERÁ SUPERIOR A 15 PUNTOS.**



# ¿QUÉ BAREMO SE UTILIZA PARA VALORAR LOS FACTORES SOCIALES?

<b>FACTOR FAMILIAR</b>	Problemas graves en la familia; ausencia de miembros responsables; relaciones intrafamiliares que dificulten la integración; otras situaciones como pueden ser las marginales, el bajo nivel cultural y la incompatibilidad cultural.	Puntuación máxima de 5 puntos
<b>FACTOR ECONÓMICO</b>	Este factor incluye la suma total de ingresos familiares de la que se restarán los gastos de vivienda y los extraordinarios de carácter prolongado.	Puntuación máxima de 4 puntos
<b>FACTOR LABORAL</b>	Se valoran en función de la edad y las distintas situaciones en relación con el empleo	Puntuación máxima de 3 puntos
Situación de desempleo	Persona demandante de trabajo en el INEM, o entidades análogas, como la ONCE, FUNDOSA o un Centro Ocupacional. Esta puntuación será sumable a la de "tres años sin empleo" si se diera el caso	
Situación de subempleo	Trabajo desempeñado por debajo de la capacidad y/o posibilidades y/o en condiciones laborales precarias: temporales, sin contrato, explotación, economía sumergida	
<b>FACTOR CULTURAL</b>	Tendrá en cuenta las siguientes situaciones: cultural deprimida, cultural inferior, cultural primaria, o cultural ordinaria	Puntuación máxima de 4 puntos
<b>FACTOR ENTORNO</b>	Engloba la Carencia o dificultad de acceso a recursos sanitarios, de rehabilitación, educativos, culturales, profesionales, asistenciales, ocupacionales, de medios de comunicación, etc., las dificultades en Vivienda y /o Barreras arquitectónicas y/o de comunicación y los problemas de rechazo social	Puntuación máxima de 4 puntos

# ¿CÓMO SE VALORAN LAS DIFICULTADES DE MOVILIDAD?

Por una parte, se aplica un baremo para conocer **si existen o no dificultades para utilizar transportes colectivos**:



**SI EL SOLICITANTE NO SE ENCUENTRA EN NINGUNA DE LAS SITUACIONES ANTERIORES, SE PUNTUARÁN LOS SIGUIENTES APARTADOS SEGÚN LA DIFÍCULTAD:**

- deambular en un terreno llano
- subir y bajar un tramo de escaleras
- sobrepasar un escalón de 40 cm
- sostenerse en pie en una plataforma de un medio normalizado de transporte



Se considerará la existencia de dificultades de movilidad siempre que se consiga en estos apartados un mínimo de 7 puntos.



# ¿SON COHERENTES Y EQUITATIVOS ESTOS BAREMOS?

SOLO SE VALORAN LAS DEFICIENCIAS Y CUANDO ALCANZAN COMO MÍNIMO UN 58%.

SE ECHA EN FALTA UNA VALORACIÓN TAMBIÉN DE LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN UNA PLENA INTEGRACIÓN SOCIAL.



Por otra parte, factores como los sociales, la renta, las barreras arquitectónicas en la vivienda, o la situación de desempleo, indicadores todos ellos muy relevantes para medir las dificultades de las personas con discapacidad respecto a la integración social, tienen una consideración bastante reducida.



Esto hace que se plantea un nuevo sistema cuyo baremo para reconocer la discapacidad se base más en el modelo social de la discapacidad y a su funcionamiento, en el que se combinen de igual manera los factores médicos y los factores sociales. Hay que recordar la definición de la Ley General

“UNA SITUACIÓN QUE RESULTA DE LA INTERACCIÓN ENTRE LAS PERSONAS CON DEFICIENCIAS PREVISIBLEMENTE PERMANENTES Y CUALQUIER TIPO DE BARRERAS QUE LIMITEN O IMPIDAN SU PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA EN LA SOCIEDAD, EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LAS DEMÁS”.



# **SITUACIONES AFINES A LA DISCAPACIDAD**

# ¿QUÉ DIFERENCIA A LA DISCAPACIDAD DE OTRAS CIRCUNSTANCIAS SIMILARES?

Por circunstancias similares podemos entender aquellas que reciben algunas prestaciones de la Seguridad Social por **incapacidad temporal o permanente e invalidez, la dependencia o situaciones relacionadas** con trabajadores especialmente sensibles.

**TODAS ESTAS CIRCUNSTANCIAS TIENEN ADEMÁS SUS PROPIAS FORMAS DE BAREMACIÓN PARA ESTABLECER LOS GRADOS DE INCAPACIDAD, INVALIDEZ O DE DEPENDENCIA.**



## INCAPACIDAD LABORAL

Puede ser **temporal o permanente**. La principal diferencia con la discapacidad es que la **incapacidad laboral constituye una disminución de la capacidad de trabajo**, como consecuencia de una **enfermedad o de un accidente**, mientras que la discapacidad, no viene relacionada específicamente con la actividad laboral.

## INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA

La **pensión de invalidez no contributiva** es una **medida de protección** que el sistema de la Seguridad Social otorga **frente a una situación de necesidad** por no alcanzar un nivel de rentas concreto, que tiene como beneficiarios a personas con discapacidad con al menos un grado del 65% de discapacidad.

## SISTEMA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

La dependencia hace referencia a "el **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**".

Por ello, se necesita un sistema de servicios sociales para garantizar el bienestar de los ciudadanos que lo requieran. Cuenta además con un sistema de prestaciones económicas.

## TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

Se define al trabajador especialmente sensible como "**cualquier trabajador cuyas características personales dan lugar a un condicionante físico, psíquico o sensorial, que le hace particularmente más vulnerable a los riesgos del trabajo**, riesgos profesionales **que aparecen como consecuencia de esos condicionantes personales**, o que siendo los riesgos que afectan a cualquier trabajador, en el caso de estos, se agravan como consecuencia de las particularidades que les caracterizan, y para los que el legislador ha previsto una tutela reforzada elevando el estándar de prevención establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".



EN ESTE CASO EXISTE UNA CONEXIÓN CON LA DISCAPACIDAD, YA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SE INCLUYEN COMO COLECTIVO ESPECIALMENTE SENSIBLE A DETERMINADOS RIESGOS.

# ¿EXISTEN PUNTOS DE ENCUENTRO EN LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR EL GRADO DE DISCAPACIDAD Y EL DE OTRAS CIRCUNSTANCIAS?

EL ESTADO IDEAL SERÍA **CONTAR CON UN ÚNICO PROCEDIMIENTO Y UNA ÚNICA SOLICITUD**, PERO ESTO NO ES POR AHORA POSIBLE, YA QUE CADA SITUACIÓN ES DIFERENTE Y ES VALORADA POR UN ORGANISMO TÉCNICO INDEPENDIENTE.

PASARELA  
DEPENDENCIA  
≥75%

Existe por ejemplo una **pasarela a la dependencia para los beneficiarios de las pensiones de invalidez no contributivas**, que acrediten un grado de discapacidad, de **al menos el 75%** y la necesidad del concurso de otra persona, con carácter general en caso de discapacidad.

HIJO CON  
DISCAPACIDAD  
≥75%  
  
PENSIÓN  
POR INVALIDEZ  
≥75%

En el caso de la **asignación de hijo con discapacidad a cargo**, así como en la pensión de invalidez no contributiva, (ambos con grado de discapacidad igual o superior al 75%, y con la necesidad del concurso de una tercera persona) se les aplicará el baremo establecido para las situaciones de dependencia.

PRESTACIONES  
SEG SOCIAL  
33% - 65%

Asimismo, **para las prestaciones de Seguridad Social**, que requieren el 33% o el 65%, **como las asignaciones por hijo a cargo o la pensión de invalidez no contributiva se aplicará el baremo** que se contiene en el **RD 1971/1999**, de factores relativos a las deficiencias y de factores sociales).



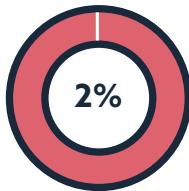
**DISCRIMINACIÓN  
POR RAZÓN DE  
DISCAPACIDAD**

# LA DISCRIMINACIÓN SOBRE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SOBRE TODO INTELECTUAL, SUELEN SUFRIR DISCRIMINACIÓN PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL, PERO TAMBIÉN PARA PERMANECER EN ÉL Y PARA NO QUEDAR EXCLUIDOS DEL MISMO.**



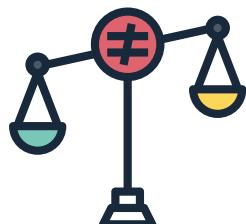
Las sociedades modernas tienen entre sus rasgos definitorios la voluntad inclusiva de todos sus miembros, que se traduce en la generación de marcos legales europeos, nacionales y regionales cada vez más exigentes para evitar situaciones discriminatorias en el trabajo, normas que todavía no han alcanzado la cobertura ideal para evitar acciones que segreguen a las personas con discapacidad.



Hay claros ejemplos de la **falta de efectividad** y de adaptación de las normas a las necesidades de las personas con discapacidad, como la cuota de reserva del **2% de los puestos de trabajo que en España se exige a empresas con 50 o más trabajadores**, que no ha tenido el efecto deseado por el predominio en España de las PyMEs.

Hay **hitos** que marcan el camino a seguir, como el **Estatuto de los Trabajadores**, que afirma:

**"LOS TRABAJADORES NO PUEDEN SER DISCRIMINADOS POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD, SIEMPRE QUE SE HALLASEN EN CONDICIONES DE APTITUD PARA DESEMPEÑAR EL TRABAJO O EMPLEO".**



El **Pilar Europeo de Derechos Sociales** (2017) también contiene referencias a las personas con discapacidad, incidiendo en la **igualdad de trato y oportunidades** con un epígrafe dedicado a su inclusión.

Además, la **Declaración del Centenario de la OIT** para el futuro del trabajo (2019) **apuesta por la integración laboral de las personas con discapacidad**, con acciones que aseguran la igualdad de oportunidades.

Para avanzar en la buena dirección, es cada vez más necesario precisar el marco legal de la **discriminación por discapacidad**, para **que no se confunda con otras discriminaciones** que proceden de componentes como la enfermedad derivada de factores físicos o psicosociales (la obesidad, el envejecimiento, etc), que en ocasiones se evalúan como discapacidades.



**Ambos**, es cierto, **son estigmas para la persona que las padece, pero por distintos motivos**.

**LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ES UN ASPECTO FUNDAMENTAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, PRESENTE EN TODOS LOS TRATADOS INTERNACIONALES GENERALES DE LA MATERIA, QUE IMPIDE EL TRATO DIFERENTE A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.**

**La protección frente a la discriminación** está íntimamente ligada al concepto de la **dignidad de la persona**.

Con una visión social más amplia, las **medidas para evitar la discriminación deben incluir a los colectivos más vulnerables** frente al mundo del empleo.

La no discriminación supone que **el trato que recibe la persona con discapacidad no debe ser peor al que se presta a las personas que no la presentan**, para que su situación no les convierta en ciudadanos sin derechos, con derechos limitados o simplemente apartados del disfrute de los derechos, incluidos los del trabajo.

La discriminación por un rasgo singular de la persona, como la discapacidad, invita a examinar la norma, actuación o práctica diferenciadora y requiere un previo análisis de la clase o **tipología de discriminación** (directa, indirecta, por asociación, de acoso discriminatorio).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

ACOSO DISCRIMINATORIO

#### DISCRIMINACIÓN DIRECTA

La **discriminación directa** se describe como trato menos favorable a una persona por razón de su discapacidad. Es **aquella que se produce a primera vista por el rasgo en sí**.

#### DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La **discriminación indirecta** se trata de **normas, cláusulas, pactos, decisiones unilaterales, criterios o prácticas que, por efecto real o potencial, ocasionan desventajas** a las personas con discapacidad. Es más velada pues exige el examen de instrumentos para su detección.

#### DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN

La **discriminación por asociación** es la que **sufren las personas por su relación con otras** y puede afectar a la persona o al grupo en que ésta se integra.

#### ACOSO DISCRIMINATORIO

El acoso discriminatorio consiste en una conducta no deseada relacionada con la discapacidad de la persona que persiga o consiga **atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo**.

**LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL SON ESPECIALMENTE VULNERABLES, SE TRATA DE UN COLECTIVO QUE HA SIDO DESATENDIDO A LO LARGO DEL TIEMPO Y QUE NECESITA UNA RESPUESTA JURÍDICA QUE PERMITA MEJORAR SU PLENA INTEGRACIÓN LABORAL.**

La **defensa de sus intereses** generalmente recae en los **padres, tutores** o responsables de la patria potestad, que trabajan para que **sus derechos laborales y sociales sean reconocidos**, para mejorar la cultura social y la normativa que propicien la inclusión y acaben con la discriminación.

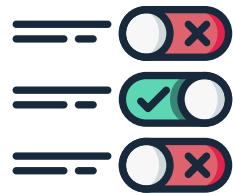




**EL AJUSTE  
RAZONABLE**

# ¿QUÉ ES EL AJUSTE RAZONABLE?

EL AJUSTE RAZONABLE ES UN INSTRUMENTO QUE SE UTILIZA PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y CUYO OBJETIVO ES LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



Consiste en realizar las modificaciones o las adaptaciones necesarias y adecuadas cuando un caso particular lo requiere y que sirven para garantizar que las personas con discapacidad puedan tener todos los derechos y libertades en igualdad de condiciones.



GRACIAS A LOS AJUSTES RAZONABLES ES POSIBLE UNA COMPLETA INTEGRACIÓN, MEDIANTE LA ELIMINACIÓN DE AQUELLOS OBSTÁCULOS QUE PUEDAN SER UN FRENO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

# ¿POR QUÉ EL AJUSTE RAZONABLE?

El ajuste para la persona con discapacidad debe ser razonable, es decir, **debe atender a la necesidad de incorporación de este mecanismo en cada situación concreta y para cada persona** con discapacidad.

**LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DEBERÁN REALIZAR LOS AJUSTES OPORTUNOS QUE PERMITAN LA ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO PARA QUE LA PERSONA PUEDA DESARROLLAR PLENAMENTE SUS FUNCIONES.**



Esto se lleva a cabo a través de una serie de medidas según su tipología:



**Medidas de accesibilidad y estructurales.**  
Destinadas a adaptar instalaciones y/o equipamientos.



**Medidas de adaptación, medidas organizativas directamente en relación con la gestión del personal y la organización del trabajo.** Pautas de trabajo, asignación de funciones, provisión de medios de formación, encuadre profesional y otros.

Aunque tienen la obligación de realizar el ajuste razonable correspondiente, **muchas de las medidas mencionadas resultan muy beneficiosas para las empresas**, ya que **permiten mejorar el rendimiento laboral de la persona con discapacidad**. Cabe recordar que el único límite de obligación del empresario será el hecho de que el coste se considere excesivo.

«PARA FAVORECER ESTA ADAPTACIÓN, SE HAN CREADO ALGUNAS **AYUDAS** PARA LA ADECUACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO».

## 1. Fomento

Fomentar el **empleo** de trabajadores con alguna discapacidad.

## 2. Apoyo Económico

La **Administración** ha tomado algunas medidas de **apoyo económico** a las personas con discapacidad intelectual y a sus familias para facilitar su cuidado.

## 3. Necesidades Especiales

La **Seguridad Social** ha puesto en marcha medidas que dan cobertura a las **necesidades especiales** de las personas con discapacidad.

## 4. Facilidad de tramitación

Facilitar **todos los trámites**, el marco legal para el empleo protegido, la oportunidad, eficacia y operatividad de incluir las especialidades en materia de discapacidad entre las diversas ramas del ordenamiento jurídico, en este caso el laboral generando una sistemática que permita coordinar las normas que incluyan las previsiones sobre discapacidad.

## 5. Conurrencia Estatal y Autonómica

La **conurrencia entre subvenciones estatales y autonómicas** por contrato realizado con personas con discapacidad.

## 6. Empleo con Apoyo

Otro factor que contribuye a la inclusión y permanencia de personas con discapacidad en el mundo laboral ordinario es el **sistema de empleo con apoyo**.

«**CUALQUIER PERSONA PUEDE OBTENER Y MANTENER UN EMPLEO EN EL MEDIO ORDINARIO SI SE LE PROPORCIONA **APoyo Suficiente****».

## 7. Bonificaciones

La LGDPA, como figuraba en la LISMI; propugna la **implantación de un sistema gradual y ponderado de bonificaciones** que tenga en cuenta el diverso grado de dificultad para acceder al empleo, en función de factores como el tipo y **grado de discapacidad, edad, sexo, lugar de residencia**, etc., de manera que resulten más protegidos quienes más dificultades tienen. Esta medida constituye un derecho subjetivo, por lo que no puede supeditarse el reconocimiento de las subvenciones para la contratación de preparadores laborales a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

«LA PLENA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SÓLO ES POSIBLE MEDIANTE LOS AJUSTES RAZONABLES».



ACCESO



DESEMPEÑO



PROGRESO



FORMACIÓN

«ACCEDER AL EMPLEO, DESEMPEÑAR SU TRABAJO, PROGRESAR PROFESIONALMENTE Y ACCEDER A LA FORMACIÓN, SALVO QUE ESTAS MEDIDAS SUPONGAN UNA CARGA EXCESIVA PARA EL EMPRESARIO».

«EN DEFINITIVA, EL AJUSTE RAZONABLE MÁS QUE UN DEBER QUE INCUMBE AL EMPRESARIO, DEBE SER FIJADO COMO UN DERECHO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

POR TANTO, HAY QUE CAMBIAR LA PERSPECTIVA LEGAL, SE DEBE REVISAR SU TRATAMIENTO EN EL DERECHO ESPAÑOL PONIENDO MÁS ÉNFASIS EN SU CUMPLIMIENTO, EN VELAR POR LA EFECTIVIDAD PARA QUE SE REALICEN LOS AJUSTES RAZONABLES».





## TIPOS DE EMPLEO

# ¿QUÉ TIPOS DE EMPLEO PUEDEN REALIZAR LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

En España, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo, a través de tres tipos de empleo: empleo ordinario, empleo protegido y empleo autónomo.

## EMPLEO ORDINARIO

Empleo ordinario: en empresas y administraciones públicas, principalmente a través de la reserva de cuotas o cupos de reserva. Para empresas de más de 50 trabajadores, supone un 2% de la plantilla.

En las administraciones públicas al menos un 2% del cupo de reserva, que es de un mínimo del 7%, será para personas con discapacidad psíquica.

Lo que **se busca** con esta reserva de cuotas es **garantizar la inserción laboral** de las personas con discapacidad, ya que es una obligación de la parte empleadora.

En la adjudicación de contratos con la administración pública se pondrá la contratación de ese 2% de trabajadores con discapacidad.

## EMPLEO PROTEGIDO

**Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales:** el objetivo principal de los Centros Especiales de Empleo (CEE) es el de proporcionar a las personas con discapacidad un empleo productivo que sea remunerado.

Además, este trabajo ha de ser **adecuado para sus aptitudes y características personales**. Así como **lograr la integración laboral de estas personas al mercado ordinario de trabajo**, de modo que incorporen a su currículum la experiencia y las habilidades adquiridas, mejorando así su empleabilidad.

**AL MENOS EL 70 % DE LA PLANTILLA DE UN CEE DEBE TENER RECONOCIDA UNA DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%**

Estos centros cuentan con ayudas para proyectos que fomenten la generación de empleos, principalmente estables, de personas con discapacidad en situación de desempleo y para la consolidación de los puestos de trabajo. Se trata de ayudas directas, reguladas por el Real Decreto 357/2006

## EMPLEO AUTÓNOMO

**Empleo autónomo:** las diferentes administraciones adoptan medidas para el fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad.



# MUJER Y DISCAPACIDAD

# MUJER Y DISCAPACIDAD

La Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad del Observatorio Estatal de la Discapacidad señala que existe un total de 3.078.350 personas con discapacidad (1.544.973 hombres y 1.533.377 mujeres). **266.379 de las personas con discapacidad tienen discapacidad intelectual.**

Si las diferencias de género están presentes en el ámbito general del mercado de trabajo, **estas diferencias se intensifican en las personas con discapacidad**, desde la inserción laboral o el fomento de la carrera profesional, hasta la diferencia salarial.

NOS ENCONTRAMOS ANTE  
UNA DOBLE DISCRIMINACIÓN,  
LA QUE SUFREN LAS MUJERES  
POR EL HECHO DE SERLO  
Y LAS RELATIVAS A SU  
DISCAPACIDAD.



La Convención de 2006 sobre los derechos de las personas con discapacidad se refiere a la situación del colectivo de mujeres con discapacidad y **reconoce expresamente la discriminación múltiple de las mujeres y niñas con discapacidad**.

Asimismo, **conmina a los Estados a adoptar medidas** que garanticen el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la Convención.

**La Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género**

RECONOCE A LAS MUJERES VÍCTIMAS  
DE ESTE TIPO DE VIOLENCIA  
EL DERECHO A PERCIBIR UNA  
CANTIDAD EN CONCEPTO DE AYUDA  
SOCIAL SI CARECEN DE RENTAS  
SUPERIORES EN CÓMPUTO MENSUAL  
AL 75% DEL SALARIO MÍNIMO  
INTERPROFESIONAL.



Si la víctima tiene oficialmente  
reconocida una discapacidad en grado  
igual o superior al 33% su ayuda  
ascenderá a 12 meses de subsidio  
por desempleo, y a 24 si tiene  
responsabilidades familiares.





# **INCLUSIÓN LABORAL EN LAS CCAA**



# ¿QUÉ MEDIDAS LLEVAN A CABO LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL?

La Asistencia y los Servicios Sociales son los asuntos en los que las Comunidades Autónomas tienen competencia, así:

-  Información y Orientación
-  Ayuda a Domicilio
-  Alojamiento Alternativo
-  Prevención
-  Inserción Social

Se trata de Servicios Sociales de **Atención Primaria**, que constituyen el primer nivel de atención del Sistema Público de Servicios Sociales.

Son Servicios de Titularidad y Gestión Pública que **se desarrollan en el ámbito del municipio**.

La Ley Reguladora de Bases de Régimen Local incluye la



«EVALUACIÓN E INFORMACIÓN DE SITUACIONES DE NECESSIDAD SOCIAL Y LA ATENCIÓN INMEDIATA A PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL».

En ese sentido, **diversas Comunidades Autónomas han adoptado regulaciones concretas** para la protección de las personas con discapacidad, que contemplan servicios sociales especializados para ellas.



SERÁ COMPETENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA LA ELABORACIÓN DE PLANES INTEGRALES, EL DISEÑO, LA GESTIÓN Y PUBLICACIÓN DE SUBVENCIONES Y AYUDAS DIVERSAS, ESTABLECER REGLAS CONCRETAS PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA, ETC.

Las distintas autonomías han desarrollado servicios de empleo público de personas con discapacidad mediante cuotas de reserva, pero existen diferencias entre ellas, **algunas no cuentan con una ley de discapacidad y pocas son las que contemplan la discapacidad intelectual**, a pesar de que se ha avanzado en los últimos años.



Así, hallamos en **Aragón a una de las comunidades con más avances**. **La Ley de Derechos y Garantías de Personas con Discapacidad en Aragón** sí dedica un **tratamiento específico a las personas con discapacidad intelectual**. Además, cuenta con medidas de acción positiva en los ámbitos de la formación y el empleo y da prioridad a ayudas, cursos, formación, etc. de las personas con discapacidad, con especial atención a la discapacidad intelectual.

**En Andalucía**, por ejemplo, **la norma garantiza la transversalidad, desde la perspectiva de género**, con políticas de inclusión, destinadas a niñas y mujeres, pero **no distingue al colectivo de personas con discapacidad intelectual como más vulnerable**.

**Y en Comunidades como Canarias o Extremadura no existe ni siquiera una Ley para las personas con discapacidad**. Canarias cuenta con un Decreto que regula medidas para la inserción de personas con discapacidad en la función pública y Extremadura solo tiene normativa para la erradicación de barreras arquitectónicas.



## **NORMATIVA BÁSICA SOBRE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE de 3 de diciembre).

Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE del 2).

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE del 14).

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE del 27).

Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (texto consolidado BOE de 17 septiembre 2011).

Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo (BOE del 22).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE del 30).

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE del 21).

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE de 26 de enero de 2000).

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE de 8 de agosto).

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE de 4 de junio).

