



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RRHH

TRABAJO FIN DE GRADO

“DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN UN CEE”

ELVIRA VALLEJO VELASCO



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RRHH

CURSO ACADÉMICO 2011/2012

TRABAJO FIN DE GRADO

“DISCAPACIDAD Y EMPLEO EN UN CEE”

Trabajo presentado por:

ELVIRA VALLEJO VELASCO



Palencia, 25 de junio de 2012

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	10
Evolución concepto	11
Conceptos y terminología de la CIDDM	11
Definiciones aportadas por CIDDM:.....	12
Términos en positivo.....	12
La CIF de 2001	13
Clasificación discapacidades	16
La discapacidad intelectual	16
La discapacidad mental	17
Los derechos de las personas con discapacidad	18
Artículo 49 Constitución Española	18
Estado Social.....	19
La dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad	20
La libertad, la justicia y la igualdad.....	20
Derecho a obtener tutela efectiva	21
Derecho internacional.....	22
Reconocimiento de la discapacidad.....	23
Acreditación discapacidad: certificado de discapacidad.....	23
Beneficios que otorga: beneficios sociales	25
Discapacidad vs incapacidad laboral.....	25
2.- INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	28
Definición y contexto	28
Programas de integración laboral	29
Empleo con apoyo.....	30
Contratación trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias.....	31

Medidas legales, fiscales y de política laboral	32
3.-LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.....	43
Fuentes de financiación	44
Modelos de gestión.....	44
Ayudas y bonificaciones a la contratación	45
Contrataciones en cifras.....	45
Subvenciones.....	46
4.- GESTIÓN DE PERSONAS EN UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	48
Sistema de apoyos individuales PDI.....	49
Respuesta a las necesidades de apoyo	50
Reclutamiento y selección.....	51
Adecuación laboral.....	55
Desarrollo personal y social	56
Formación.....	58
5.-CONCLUSIONES	60
Problemas actuales de los CEE.....	61
Endeudamiento de las Administraciones Públicas.....	61
Productividad	61
Envejecimiento.....	61
Flexibilidad laboral escasa.....	62
Mercado cambiante	62
Alternativas	62
Contrato de bajo rendimiento	62
I+D+i	63
Responsabilidad política.....	63
Eficiencia financiera y económica	64
Responsabilidad social	64
Enfoque estratégico	64

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA	66
WEB DE INTERÉS.....	67
Normativa de referencia	68

INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que el mundo de la discapacidad está continuamente progresando y mejorando en todas las esferas de la vida desde hace varias décadas. Como punto de partida para hacer balance de este desarrollo, tomamos **los Años 70**, ya que en Europa aparecen unos prometedores principios¹, que influyen en las posteriores condiciones sociolaborales de las personas con discapacidad.

1. **Integración:** integración en todo los espacios sociales y no sólo en el escolar y laboral.
2. **Normalización:** uso de medios “normales”,

En España tuvieron gran acogida estos principios y frente al prejuicio de que las personas con limitaciones mentales no eran sujetos de educación, ahora se les considera educables igual que a las personas con discapacidad sensorial. Se abandona la idea de que la atención de las personas con discapacidad es objeto de la caridad cristiana y de obras misericordiosas, ahora reivindican derechos sociales.

En el período de la transición política española, junio 1977, representantes de diferentes fuerzas políticas, sindicatos y movimientos de ciudadanos, firmaron un “Documento para una alternativa democrática” en materia de discapacidad. La **Constitución española de 1978**², donde por primera vez un texto constitucional ampara los derechos de los discapacitados. Se convierte en el principal texto sobre el que sienta su base el posterior desarrollo normativo.

La Ley 13/1982, de 7 de abril sobre Integración Social de los Minusválidos³, (LISMI) tratará de promover, impulsar y tutelar la política de empleo de los trabajadores discapacitados por medio de su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, a través de su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido. Por tanto, la LISMI (Ley de Integración Social del

¹ Principio de integración y de normalización, Wolfensberger (1972) y Bank-Mikkelse (1991). VII Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad: Mejorando resultados personales para una vida de calidad. 2009

² Art. 49 CE. Es el único artículo que expresa mente está dedicado a regular los derechos de las personas con discapacidad.

³ Ley 13/1982, del 7 abril, de Integración Social de los Minusválidos. Artículos del 37 al 48.

Minusválido) propone como principio de integración laboral el mercado ordinario o una relación laboral especial de la persona con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo (CEE).

El reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la madurez de sus organizaciones y de los profesionales, el compromiso de los gobiernos y las respuestas de apoyo social, han avanzando espectacularmente desde entonces. **La Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020⁴**, es un compromiso para una Europa sin barreras, para construir una sociedad que incluya a todos. España como país miembro de la Unión Europea va al unísono, y las CCAA deben realizar otro esfuerzo de planificación análoga para sus respectivas esferas (Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020)

Por otra parte, la **Convención Internacional sobre los derechos de la persona con discapacidad⁵**, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

En el contexto de evolución y desarrollo que acabamos de describir, parece totalmente justificado el interés y actualidad del tema objeto del presente trabajo: “Discapacidad y Empleo en un CEE”.

Pero si nos situamos en la crisis de valores en la que nos encontramos, diferentes sectores defienden la **ética de empresa como solución al capitalismo**: significa el triunfo de la persona que coopera y colabora en un proyecto común. Los Centros Especiales de Empleo pertenecen al llamado **Tercer Sector**, el cual está atravesando por un proceso interesante en la actualidad, y presenta un marco regulador que permite el cambio de **modelo social**.

⁴ Comunicación de la Comisión Europea de Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras. Año 2010

⁵La aplicación de la Convención en España se ha desarrollado entre otros instrumentos, mediante Ley 26/2011, de 1 agosto de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Los **objetivos** de este trabajo son:

- ✚ Acercamiento y sensibilización respecto a las personas con discapacidad
- ✚ Conocer las características generales la discapacidad.
- ✚ Abordar los diferentes itinerarios de una persona con discapacidad desde el punto de vista de la inserción laboral.
- ✚ Desengranar el papel fundamental del departamento de RRHH en un CEE cuya misión es crear empleo a personas con discapacidad psíquica.
- ✚ Divisar los problemas actuales de los CEE.

La vinculación del tema aquí expuesto “Discapacidad y Empleo” con las **competencias genéricas** adquiridas durante la carrera lo podríamos resumir en:

- ✚ Capacidad de análisis y gestión de la información. Existe demasiada información relacionada con la discapacidad.
- ✚ Razonamiento crítico y establecimiento de conclusiones relacionadas con los objetivos del trabajo.
- ✚ Sensibilización con el mundo de la discapacidad.
- ✚ Creatividad en la presentación escrita y hablada: enfoque práctico y muy personal del tema de las funciones propias del departamento de RRHH.
- ✚ Valores y principios que afirman el compromiso ético y su responsabilidad en el área de RRHH:
 - Respeto a la normativa
 - Respeto lealtad y competencia
 - Compromiso profesional
 - Respeto derechos trabajadores

Como **competencias específicas** destacamos el saber transmitir el tema de la discapacidad y el empleo en Centros Especiales de Empleo dentro de las políticas públicas socio-laborales y encuadrar las diferentes actuaciones en el marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la Seguridad Social, con un enfoque desde la persona. Asimismo se desarrolla la competencia Dirección y gestión de recursos humanos, en un contexto determinado el CEE

Por último, entre las competencias académicas queremos señalar especialmente la capacidad para interrelacionar los distintos contenidos: en el trabajo se relacionan los procesos sociales y la relación laboral de las personas con discapacidad en **Centros Especiales de Empleo**.

Teniendo en cuenta los anteriores objetivos, las siguientes páginas pretenden ofrecer una visión descriptiva de cómo se hace efectiva la integración laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, haciendo mayor hincapié en las personas con discapacidad intelectual por sus necesidades individuales.

En primer lugar partimos de una visión teórica del concepto de discapacidad para llegar al término internacionalmente reconocido **como diversidad funcional**. Continuamos con un análisis de los derechos de las personas con discapacidad incluyendo el ámbito internacional. Y terminaremos este primer punto explicando la acreditación de la discapacidad y una clasificación muy básica de las personas con discapacidad, pues aun acotando mucho el campo y tomando una sola categoría de discapacidad, querer abarcarlas en común, supone algo más que un reto.

En el siguiente punto del tema propuesto “Discapacidad y Empleo” trataremos la **inserción socio laboral** desde una visión general hasta llegar a la fórmula de empleo de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, pero sin olvidarnos de la empresa ordinaria.

Una vez desentrañado el concepto, características, regulación y fuentes de financiación de un **Centro Especial de Empleo**, pasaremos a explicar el peso del departamento de RRHH en una plantilla con discapacidad intelectual: ¿Cómo se lleva a la práctica el nuevo marco conceptual de la discapacidad?; ¿Qué implica la diversidad funcional en estas organizaciones?

Finalizaremos con unas breves **conclusiones** sobre los problemas actuales y posibles alternativas.

1.- LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El sujeto central de este trabajo es la **persona con discapacidad** por lo que se considera necesario retroceder en el tiempo para trazar la evolución del significado de discapacidad y comprender el concepto actual.

El tema de la **discapacidad**, y concretamente su definición, ha suscitado y suscita numerosos debates, que ponen sobre la mesa cuestiones como la igualdad, la justicia social, la marginación, la opresión, la participación..., y en este contexto resulta de especial relevancia el papel de las personas con discapacidad y el esfuerzo de los organismos internacionales por superar lastres históricos relacionados con la definición de discapacidad incorporando la propia percepción de las personas afectadas.

La **evolución de la sociedad** ha ido mejorando considerablemente desde los Años 80 y se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que añaden nuevas acepciones al término. Por ejemplo, se distingue entre un discapacitado (cuya habilidad es objetivamente menor que la de la media) y una persona con capacidades distintas de las normales y que, aunque no representa ninguna ventaja o inconveniente, a menudo es considerado un problema debido a la actitud de la sociedad, el hecho de que los estándares están basados en características medias.

Estos cambios de actitud han facilitado la comprensión de determinadas características físicas que antes eran consideradas como discapacidades. En la década de los **Años 60**, por ejemplo, las personas zurdas eran vistas como personas con anomalía, siendo obligadas a escribir con la mano derecha y siendo castigadas si no lo hacían. En los **Años 80** se acepta esta cualidad como una característica física: si las herramientas como tijeras o sacacorchos se crean para personas diestras, una persona zurda se sentirá con una discapacidad, al ser incapaz de realizar ciertas acciones y necesitar ayuda de otras personas, perdiendo su autonomía.

En este trabajo, con el objeto de exponer un concepto de discapacidad y su evolución, se parte de las clasificaciones internacionales propuestas por **la Organización Mundial de la Salud (OMS)**.⁶

La clasificación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre discapacidad se basa en la premisa de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no una etiqueta o elemento identificador único de un grupo social⁷. Este universalismo implica que los seres humanos tenemos limitaciones, ya sea de nivel corporal, personal o social, que se asocian a un estado de salud. Se definen niveles y grados de funcionalidad: la discapacidad, es relativa a las expectativas colocadas sobre el funcionamiento de las personas (qué se esperan o no que hagan). Esta cualidad universal que se manifiesta de formas muy diversas se identifica científicamente con unos estados funcionales y a través de ellos se trata de realizar la Clasificación (OMS).

Evolución concepto

Conceptos y terminología de la CIDDM

En el año 1980, la Organización Mundial de la Salud, presentó un documento, “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías” (CIDMM), que sirvió para definir a las personas con discapacidad, no por las causas de sus minusvalías, sino por las consecuencias que éstas les han generado. Así, la OMS propone con la CIDDM un nuevo esquema:



⁶ Clasification of Impairments, Disabilities and Handicaps. Organización Mundial de la Salud (OMS). Ginebra, 1980.

⁷ Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Carlos Egea García y Alicia Sarabia Sánchez. 2001

Definiciones aportadas por CIDDM:

- ✚ **Deficiencia.** Pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (este término está asociado a un órgano).
- ✚ **Discapacidad.** Restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (concepto vinculado a la persona)
- ✚ **Minusvalía.** Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales (se refiere al ámbito social)

La relación causal entre dichos niveles de las consecuencias de la enfermedad queda evidente en las definiciones: una deficiencia puede producir una discapacidad y la minusvalía puede ser causada por una deficiencia o por una discapacidad. Esta causalidad y linealidad ha sido duramente criticada a través de excepciones de este planteamiento general.

Estas definiciones se relacionan con objetivos que se desarrollan a través de las políticas públicas, sanitarias y sociales: así se habla de prevención de la deficiencia; rehabilitación de la discapacidad y equiparación de oportunidades para la noción de minusvalía.

Términos en positivo

Desde las visiones catastrofistas de la discapacidad como castigo divino o que la persona con discapacidad estaban endemoniadas, hasta la actual perspectiva que se vive en los países de nuestro entorno de considerarla dentro de los conceptos de salud, han pasado años y un duro devenir con continuas reconducciones hacia lo que debería ser una visión “neutra” o “positiva” de los conceptos utilizados en el campo de la discapacidad.

En esta trayectoria han ido quedando obsoletos términos que surgieron desde el mundo de la ciencia (idiotas, imbécil, subnormal,...) La incorrecta utilización de los mismos, su vulgarización y el desencuentro conceptual entre las personas que los

manejaban, han obligado a ir cambiando cíclicamente la terminología aplicada a quienes padecían menoscabo (Carlos Egea y Alicia Sarabia Sánchez)

Las pretensiones de la terminología aplicada a la discapacidad según estos autores, se pueden resumir en las premisas siguientes:

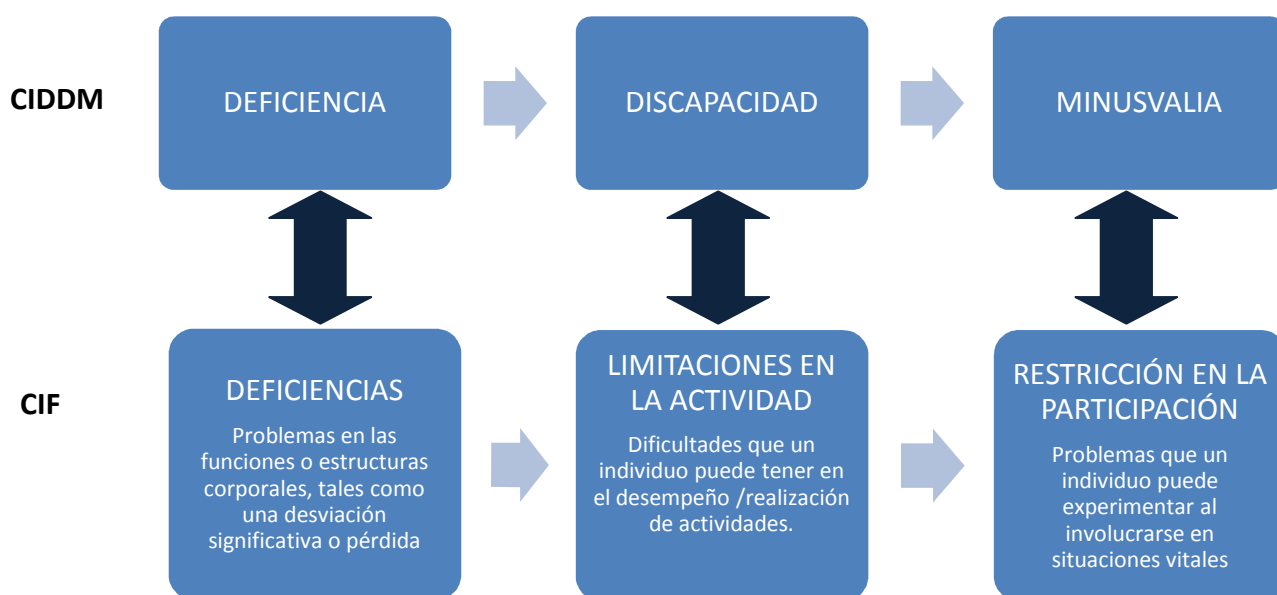
1. Evitar sustantivación de adjetivos. Se trata de mostrar al individuo como persona y no como sujeto a unas limitaciones. Es decir, se antepone siempre el **“persona con...”** haciendo más relevante la integridad individual a la circunstancia personal concreta.
2. Evitar la distinta interpretación de las consecuencias de la enfermedad en la persona, según la perspectiva que uno tenga.

Pese al empeño para que los términos fueran en positivo, han sido muchas las voces que se han alzado en contra de una Clasificación que enumeraba las situaciones limitantes, restrictivas y de desventaja. Esta visión condujo a una nueva revisión de la terminología empleada.

La CIF de 2001

Tras 20 años de aplicación de la CIDDM, se abre un periodo de revisión que se prolonga durante una década y se da un giro a la terminología e incluso a las siglas del resultado final del trabajo. La nueva versión se llama **“Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud”**, **conocida con las siglas CIF**. Es la heredera de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) del año 1980 en la que se establece una nueva definición para los conceptos de discapacidad y minusvalía que se corresponden con los de **limitaciones en la actividad y restricciones en la participación**.

Los cambios conceptuales lo resumimos en el siguiente esquema:



El **objetivo principal** de esta clasificación de la OMS es brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual par la descripción de la salud y los estados “relacionados con la salud”. Esta clasificación define términos relacionados con el bienestar, como educación, trabajo, etc.

La CIF agrupa en referencia a funciones corporales y a factores ambientales. Además ofrece un instrumento apropiado para implementar los mandatos internacionales sobre los derechos humanos, así como la legislación nacional. El funcionamiento y la discapacidad de una persona se conciben como la interacción entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones traumas, etc.) y los factores contextuales que incluyen tanto factores personales como factores ambientales.

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que es el resultado de la interacción entre la deficiencia de la persona y las barreras y actitudes de la sociedad. Aparece así el nuevo concepto de discapacidad, **DIVERSIDAD FUNCIONAL**: se habla más de diversidad que de limitaciones en un intento de *“respetar la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana”* (A. Palacios y J. Romenchech, 2007).

El Modelo propone la sustitución del término discapacidad por una terminología como **personas especiales**, ya que el uso de la palabra discapacidad ha detonado una conducta en masa por demás discriminadora hacia personas diferentes o que

presentan diferencias físicas o psíquicas causadas por enfermedad, bio-genética o accidente.

En su lugar, se propone el uso de la dignidad, respeto y el reconocimiento por las diferencias no sólo físicas (y que conducen a toda una sensibilización y acciones afirmativas sobre personas con necesidades especiales en el campo laboral, médico, social y cultural); sino también la integración de todas aquellas formas de expresión social, racial, cultural, de género, de edad, de religión expresadas en la naturaleza humana.

Para ello, basa su análisis y sus propuestas en el uso y desarrollo de los Derechos humanos y la propuesta de una visión bioética. Es la rama de la ética que se dedica a proveer los principios para la correcta conducta humana respecto a la vida (persona, animal y vegetal), así como al ambiente en el que pueden darse condiciones aceptables para la misma.

El pedagogo y escritor José Antonio Marina ha puesto de relieve que el énfasis en los aspectos cognitivos de la educación que *"la ética es la inteligencia puesta al servicio de la afectividad"*. Marina ha postulado que la inteligencia debe desarrollarse para *"favorecer la felicidad personal y fomentar la dignidad de la existencia"* y ha afirmado que estamos en un proyecto ético que nos separa radicalmente de la naturaleza y de la ley de la selva.

Clasificación discapacidades

Una vez desentrañado el concepto de persona con discapacidad según la CIF, vamos a realizar una clasificación muy básica de las personas con discapacidad siguiendo las directrices de la OMS, pues como ya mencionamos en la introducción, aun acotando mucho el campo y tomando una sola categoría de discapacidad, querer abarcarlas en común, supone algo más que un reto.

El mundo de la discapacidad es muy ancho y variado, tanto, que se puede definir como complejo y dispar. No sólo por el distinto grado de limitación en cada caso sino también por la concurrencia de varias discapacidades.

Abarca tres áreas que ni siquiera ellas mismas son internamente unitarias:

1. **Discapacidades Físico – motrices:** existen dos grupos diferenciados ya sean congénitas o resultado de una enfermedad o lesión.
2. **Discapacidades sensoriales:** se distinguen dos grupos según se halle afectada la visión o la audición.
3. **Discapacidad psíquica.** Existen dos grandes grupos dentro de la discapacidad psíquica, que son, **(3.1) la discapacidad intelectual y (3.2) la discapacidad mental.** El profesor Marina ha distinguido entre las "inteligencias dañadas", debido a una deficiencia orgánica o genética, y las "inteligencias fracasadas" por una disfunción de su sistema afectivo, cuando se da un cuadro de fanatismo, dogmatismo o prejuicios que impiden el desarrollo de la inteligencia afectiva.

La discapacidad intelectual

La Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, AAIDD, sigue trabajando para la comprensión de la discapacidad intelectual y su evaluación, el diagnóstico y la clasificación de la discapacidad intelectual, los sistemas de apoyo y las implicaciones sobre las políticas públicas, en la educación, en las organizaciones proveedoras de apoyos.

La discapacidad intelectual para la AAIDD, no es algo que uno tenga, como ojos azules o un corazón enfermo. *Ni es tampoco algo que uno sea, como bajo de*

estatura o delgado... Discapacidad intelectual se refiere a un particular estado de funcionamiento que comienza en la infancia y en el que coexisten limitaciones en la inteligencia junto con limitaciones en habilidades adaptativas.

Se abandona el término retraso mental para dejar paso al concepto de **discapacidad intelectual**. Según el grado de afectación hablamos de leve, moderada, severa, profunda o gravedad no especificada.

Dentro de esta discapacidad englobamos la discapacidad intelectual propiamente dicha, el daño cerebral adquirido, trastorno cognitivo y trastorno generalizado del desarrollo.

La discapacidad mental

Se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años (*Luckasson y cols., 2002*).

El **trastorno mental** es “ una alteración de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento, dónde quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, la sensación, el aprendizaje, el lenguaje, etc. Lo que dificulta a la persona su adaptación al entorno cultural y social en que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo”.

La OMS describe como **trastornos más graves e importantes**: anorexia nerviosa y bulimia; ansiedad; depresión; esquizofrenia; fobia; trastorno bipolar; trastorno límite de la personalidad; trastorno obsesivo compulsivo; TDAH; trastorno por estrés postraumático.

Las **causas** que lo originan son múltiples, y en algunos casos desconocidas. Factores como alteraciones en la química del cerebro u otros mecanismos biológicos, predisposición genética, factores ambientales y culturales, lesiones cerebrales, consumo de sustancias, etc. pueden influir.

Los derechos de las personas con discapacidad

Artículo 49 Constitución Española

Vamos a analizar el contenido de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos en la Constitución española. No es una enumeración de todos los derechos sino una argumentación de lo más significativo y relevante.

En la Constitución española de 1978 sólo existe un artículo que expresamente está dedicado a regular los derechos de las personas con discapacidad, estamos hablando del **artículo 49 CE.**, el cual establece que *“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los **disminuidos físicos**, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”*

Este artículo 49 C.E. recoge **dos perspectivas de las personas con discapacidad:**

- 1. Persona titular de derechos fundamentales reconocidos a todas la personas.**
- 2. Miembro de un colectivo especialmente protegido.**

Esto significa que la persona con discapacidad en nuestra sociedad, primero se considera persona y ciudadano, y por lo tanto titular de una serie de derechos que reconoce la Constitución. Pero además, la persona con discapacidad se inserta en la sociedad como un colectivo definido y que está sujeto a una protección especial.

Este artículo 49 CE, también reconoce un plus de **dificultades de las personas con discapacidad para el ejercicio de los derechos** que debe compensarse a través de ciertas medidas, pero estas medidas se integran en el mismo concepto constitucional de derecho fundamental en lo que se refiere a las personas con discapacidad. Por tanto, dejarían de ser un grupo especial de protección, para pasar a ser **personas titulares de derechos** como los demás, y como los demás también acreedores de plena protección. Y esta protección a través de medidas especiales, sería sólo una expresión más de la protección general de los derechos fundamentales.

Estado Social

La primera parte del artículo 1 CE prevé una serie de **prestaciones por parte de los poderes públicos**, cuyo mandato se enmarca dentro de la definición de Estado como Estado Social. De este modo, se exigen medidas concretas a los poderes públicos a fin de que se produzca la integración social de las personas con discapacidad, y éstas puedan, así, disfrutar de sus derechos. Como contrapartida de la obligación del Estado, esas medidas otorgan beneficios para las personas con discapacidad a través del disfrute de sus derechos (esta exigencia a los poderes públicos está relacionada con el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que define la Constitución en el **artículo 1.1.C.E)**

Las políticas establecidas por los poderes públicos (previsión, tratamiento, rehabilitación e integración) deben desarrollarse dentro del marco constitucional, pero además, no puede olvidar los valores de la sociedad actual, pues si obviamos la realidad social, política y económica, pierde eficacia.

En la segunda parte el artículo 49 CE, establece que, en relación con las personas con discapacidad, los poderes públicos las *“amparán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”*. De esta manera si vinculamos el art. 1 CE y el 49 CE, podemos establecer que la discapacidad no puede ser impedimento para el ejercicio de los derechos reconocidos constitucionalmente a todos los ciudadanos, y por tanto, también a las personas con discapacidad. La presencia de una discapacidad podrá suponer una peculiar forma de ejercicio de esos derechos, y la necesidad de que los poderes públicos adopten para ello las medidas oportunas, pero nunca su negación o obstaculización.

La Constitución vincula a todos los ciudadanos y poderes públicos, y no puede ser excusa la “discapacidad” para impedir la plena titularidad y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales.

La dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad

El **artículo 10.1** de la Constitución, con el que se abre el **Título I De los derechos y deberes fundamentales**, establece que *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*.

Buena parte de la doctrina ha entendido que estos objetivos últimos se han de perseguir con la construcción del Estado social y democrático de Derecho, en que, conforme al artículo 1.1 se constituye el Estado español. Para que efectivamente se produzca el respeto a la dignidad de las personas, sus derechos y el libre desarrollo de sus diferentes personalidades, es necesario que todos los ciudadanos, de forma generalizada, respetemos el ordenamiento jurídico.

Los derechos fundamentales que se reconocen son los instrumentos idóneos para que las personas con discapacidad también puedan, en la mayor medida posible, desarrollar libremente su propia personalidad (Estudio de Accesibilidad y justificación en el marco normativo español, Ministerio de trabajo y Asuntos sociales, 2005)

La libertad, la justicia y la igualdad

No es posible hablar de la dignidad de la persona sin remitirnos a los valores superiores del **artículo 1.1 Constitución** *“España se constituye en 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”* Por el tema que nos ocupa, nos vamos a centrar en los valores de **libertad e igualdad**;

LA JUSTICIA. La justicia es el valor que incorpora las herramientas necesarias para el cumplimiento del objetivo de garantizar el respeto a la igualdad dignidad de los individuos que ha de permitir el libre desarrollo de sus distintas personalidades.

LA LIBERTAD. Si entendemos la libertad como base de la idea de dignidad humana que se materializa a través del libre desarrollo de la personalidad, entonces, la consecución de objetivos es algo que le corresponde a cada individuo desde su autonomía moral.

Es viable el libre desarrollo de la personalidad teniendo reducidas algunas capacidades y por tano, es totalmente posible una vida humana digna.

LA IGUALDAD ANTE LA LEY. El objetivo básico del respeto a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad, implica una relación de complementariedad.

El **artículo 1.1** en relación **con el 14 y 9.2** de la Constitución establece un adecuado reconocimiento, respeto y protección para que las personas con discapacidad puedan diseñar y desarrollar sus propios planes de vida en igualdad de oportunidades que el resto de los individuos de la sociedad.

Estamos hablando de **igualdad** como VALOR SUPERIOR, como DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN y como PRINCIPIO DE IGUALDAD

Derecho a obtener tutela efectiva

No puedo dejar de citar el derecho a la tutela efectiva si quiero centrar este trabajo en la discapacidad psíquica. Este **artículo 24 CE** en su apartado primero dice que *“Todas las personas tienen derecho a obtener la **tutela efectiva de los Jueces y Tribunales** en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión”*

La **incapacitación** es una medida de protección de la persona, pero no hay que olvidar que supone una limitación en la independencia de dicha persona, y por eso, la declaración de incapacidad judicial tiene que producirse cuando sea necesaria para el bien del individuo y restringida en las áreas en las que necesite ayuda, lo que lleva a la individualización del caso. Como figura inherente a la incapacitación aparece la figura del **tutor**. La incapacidad se determina en sentencia y entre su contenido obligatorio debe aparecer la persona que debe ejercer el cargo tutelar (nombramiento tutelar)

Estar incapacitado significa estar privado de voluntad consciente y libre, para discernir la actuación adecuada en la esfera personal y patrimonial. Con otras palabras podemos decir que estar incapacitado es carecer de capacidad de obra y por tanto afecta al autogobierno de la persona.

Hay que hacer alguna aclaración o matización sobre diferentes términos:

- La incapacitación judicial no incapacita laboralmente a la persona, son conceptos diferentes (incapacidad judicial/incapacidad laboral)
- No toda persona declarada incapacitada judicial son dependientes según Ley 39/2006, 14 diciembre sobre Promoción Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia. Serán dependientes si además de incapacitado no puede hacer todo lo que debe hacer.

Quiero plasmar una última reflexión sobre la incapacidad legal, pues la incapacitación no conlleva la pérdida de derechos, sino que es una oportunidad de ejercer los derechos y hacer valer sus intereses a través de otra persona.

Derecho internacional

Para interpretar lo que dice la norma constitucional sobre el derecho internacional, a partimos de los derechos irrenunciables que no son otros que los derechos humanos. En base al artículo **10.2 CE y 96.1 CE** se *reconoce a los textos internacionales que ratifique el Estado español, como derecho interno*. **El marco jurídico internacional** tiene influencia en la configuración de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución, y existe un gran número de normas internacionales que abordan de modo directo o indirecto la cuestión de la discapacidad. Las normas internacionales las podemos considerar las herramientas para incorporar las **nuevas dimensiones sociales** que permitirán que la propia Constitución se convierta en el instrumento más eficaz para garantizar el libre desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad, respetando, así, su igual dignidad, y por tanto, la igual libertad de los individuos.

La protección de las personas con discapacidad es objeto de atención del **Derecho Internacional** y tras varias declaraciones de derechos, la **ONU**⁸ comienza una atención creciente por los problemas de las personas con discapacidad. En esta línea, la **CONVENCION INTERNACIONAL DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**⁹, ha proclamado los derechos generales y especiales de las Personas con Discapacidad: es un nuevo instrumento de protección de derechos humanos de Naciones Unidas para este colectivo. Supone la asunción irreversible del fenómeno de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, y ofrece una herramienta jurídica vinculante a la hora de hacer valer los derechos de las personas con discapacidad.

Como **conclusión** de lo expuesto en este apartado sobre los derechos de las personas con discapacidad, quería resaltar el valor de la constitución española como norma jurídica fundamental de nuestro ordenamiento jurídico, de aplicación directa respecto a los derechos fundamentales y libertades. Los derechos fundamentales recogidos en

⁸ Resolución 37/1952, Asamblea General de las Naciones Unidas de 1982.

⁹ Ratificada por España el 30/03/2007 y publicada en el BOE nº 96 de fecha 21/04/2008

la Constitución Española, son irrenunciables y son **derechos de las personas independientemente de su situación**: la peculiaridad del ejercicio de los derechos radica en las características propias de cada persona.

Reconocimiento de la discapacidad

Después de estos primeros puntos teóricos, vamos a esclarecer cómo se establece el grado de discapacidad para acreditar a una persona con discapacidad.

Acreditación discapacidad: certificado de discapacidad

El **grado de discapacidad**¹⁰ deberá acreditarse mediante un documento oficial que reconoce la condición legal de persona con discapacidad expedido por la Administración Autónoma en el **Centro Base** correspondiente. Para que esté reconocida debe tener como mínimo un grado del **33 %**.

Desde el centro base se prestan servicios de información y asesoramiento a personas con discapacidad, familiares y profesionales sobre recursos sociales a los que pueden acceder, orientación sobre apoyos personales, educativos, laborales, de accesibilidad y ayudas técnicas, valoración del grado de discapacidad, etc.

Para solicitar el certificado de discapacidad hay que dirigirse al Centro Base rellenar la solicitud, presentar DNI y copia de informes médicos y psicológicos (junto con las fotocopia se deben aportar los documentos originales para su compulsión).

El equipo de profesionales que forman parte de la valoración y reconocimiento del grado de discapacidad (**EVO**), está compuesto por un médico, psicólogo y un trabajador social. Realizarán un reconocimiento donde incluirán factores médicos, psicológicos y sociales, la adición de los mismos compondrá el porcentaje final del grado de discapacidad.

En el certificado de discapacidad se valorará la existencia de dificultades de movilidad. El baremo de movilidad reducida hace referencia a las personas afectadas por pérdidas funcionales anatómicas o deformaciones esenciales, en grado igual o superior al 33 %

• ¹⁰ **Real Decreto 1971/1999**, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

que dificulten gravemente utilizar transportes colectivos y con graves problemas de deambulaci3n.

Tambi3n se valoran los **factores sociales**, entre los que se encuentran:

1. Factores familiares:

- Problemas graves en miembros de la familia
- Ausencia de miembros responsables de la unidad familiar.
- Relaciones intrafamiliares que dificulten la integraci3n de la persona con discapacidad
- Otras situaciones

2. Factores econ3micos. Se valorar3 teniendo en cuenta el SMI.

3. Factor laboral. Se valorar3 en funci3n de la edad y las distintas situaciones en relaci3n con el empleo.

4. Factores culturales.

5. Factor entorno.

6. Dificultades en vivienda, barreras arquitect3nicas y/o comunicaci3n

7. Problemas de rechazo social

8. Carencia o dificultad de acceso a recursos, siempre y cuando se consideren necesarios en el proceso integrador.

El **plazo de validez** se indica en el certificado de discapacidad:

- **Permanente:** no hay que renovarlo aunque pasado cierto tiempo se puede revisar por agravamiento y siempre presentando nuevos informes.
- **Duraci3n determinada:** indica la fecha en la que expira la validez de ese certificado. Llegado el vencimiento de ese plazo el centro base cita de nuevo al titular de dicho certificado, quien tendr3 que aportar de nuevo informes m3dicos para renovar el certificado de minusval3a.

Existe una **tarjeta identificativa** o acreditativa de la discapacidad en la Comunidad de Castilla y Le3n, es una tarjeta de pl3stico similar a la sanitaria con los datos m3s significativos de la persona con discapacidad. **Orden FAM 859/2010**, de 11 de junio, para la que se crea la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad y se regula el procedimiento para su expedici3n.

Beneficios que otorga: beneficios sociales

- **Pensiones no contributivas de invalidez. (A). Normativa estatal:** - **Real Decreto Legislativo 1/1994**, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. - **Real Decreto 357/1991**, de 15 de marzo, que desarrolla las Pensiones No Contributivas. **(B). Normativa de la comunidad autónoma de Castilla y León:** - Decreto 285/1991, de 3 de octubre, sobre atribución de competencias en la gestión de las Pensiones No Contributivas a la Consejería de Sanidad y Bienestar Social.
- **Prestaciones económicas y sociales,** (1). Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos **LISMI**; (2). Real Decreto 383/84, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de Prestaciones Sociales y Económicas previstas en la LISMI; (3). Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen prestaciones no contributivas (disposición adicional novena).
- **Ayudas de carácter individual** para promover la autonomía de personas con discapacidad. Normativa reguladora básica: Resolución Anual de la Gerencia de Servicios Sociales.

Discapacidad vs incapacidad laboral

Quiero terminar este epígrafe “Las personas con discapacidad”, realizando unas observaciones sobre **persona con discapacidad e incapacitado laboralmente**, pues en la práctica los demandantes de empleo en un Centro Especial de Empleo suelen confundir.

El **Real Decreto 1414/2006**, de 1 de diciembre establece *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 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.*

Esta ley, en su **artículo 1.2** establece que tendrán la consideración de personas con discapacidad aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 % y que en todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en

grado igual o superior al 33 % 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.

Sin embargo, desde la entrada en vigor de la ley, se han producido decisiones administrativas heterogéneas y, en algunas ocasiones, contradictorias, emanadas de los distintos órganos de las administraciones públicas, en relación con la forma de acreditar la asimilación al grado de minusvalía prevista en el citado artículo.

Con el objeto de precisar el alcance de la equiparación del grado de minusvalía prevista y de fijar unos criterios homogéneos de actuaciones para todo el Estado, y en aplicación de lo dispuesto en el citado artículo, conforme al cual la acreditación del grado de minusvalía se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

Artículo 1. *Consideración de personas con discapacidad. (RD 1414/2006, de 1 de diciembre)*

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de la personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 %.

2. Se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 %:

- a. Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez.*
- b. Los pensionistas de Clases Pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.*

En la práctica no tiene nada que ver el tener reconocida una incapacidad permanente total, absoluta o de gran invalidez, con el porcentaje que te otorga el CENTRO DE VALORACIONES de discapacidad: una cosa es la **INCAPACIDAD LABORAL** (el organismo que lo otorga es la Seguridad Social) y otra la **DISCAPACIDAD** (el organismo que lo

otorga es la Comunidad a través de los SID¹¹), por lo que frecuentemente se produce el tener concedida una IPT en una profesión (su concesión no permite realizar el trabajo de la profesión habitual del trabajador hasta el momento en que le otorgan la incapacidad laboral, aunque si le permiten realizar otros trabajos compatibles con su cuadro clínico) y no llegar al 33% de minusvalía. Una vez concedida la incapacidad laboral en el trabajo habitual, antes de comenzar a trabajar en otro sector hay que comunicarlo a la Seguridad Social (. Los beneficios sociales son diferentes de tener acreditado una IPT o una discapacidad, pues cada organismo ofrece unos beneficios y para acceder a los beneficios de persona con discapacidad, hay que presentar la acreditación y no se acepta la justificación de la equiparación legal.

¹¹ Servicio de Información al Discapacitado (SID)

2.- INSERCIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Definición y contexto

Los principios básicos para lograr la total incorporación de las personas con discapacidad en la sociedad son la **integración**, entendida como el medio para establecer relaciones e interacciones con las personas que forman parte del entorno, y la **normalización**, como instrumento de acceso a los recursos y posibilidades que se ofrecen desde la comunidad.

Las principales instituciones que condicionan la inserción sociolaboral de este colectivo son la familia, el mercado de trabajo, formación, la política social y el movimiento asociativo¹².

Everson¹³ define la **integración laboral** como *la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real en una empresa ordinaria, pública o privada, donde el trabajador interactúe frecuentemente con otros trabajadores sin discapacidad, diferente del personal de los servicios de apoyo.*

El empleo constituye un elemento necesario para el desarrollo personal y social. Los grupos y colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo constituyen una prioridad en las actuaciones a llevar a cabo por la Administración. Por eso las personas con discapacidad constituyen una preocupación constante en las políticas de empleo. Este colectivo se encuentra con numerosas dificultades a la hora de acceder al empleo. Esta situación debe contrarrestarse con medidas dirigidas a lograr la **inserción laboral** de las personas con discapacidad. La **orientación laboral** es fundamental en este colectivo, ya que necesitan de una estructuración de apoyo y acompañamiento que les permita mejorar sus competencias personales y conseguir autonomía en la búsqueda de empleo. (página 11, Plan Regional de Empleo 2011, Junta de Castilla y León)

¹² La LISMI (1982) reconoce el importante papel de las asociaciones de afectados como vía de expresión, organización e intervención de las personas con discapacidad.

¹³ Empleo con apoyo. Guía de buenas prácticas. Serie Experiencias Innovadoras y Buenas Prácticas. MTAS. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Madrid. 1999. p. 1

La experiencia acumulada hasta la vigencia del **IV Plan de Empleo**, muestra que la eficacia de las actuaciones en materia de incentivación del empleo debe modificarse por los efectos de la actual crisis. Las actuaciones de carácter generalista, que han dado evidentes frutos a lo largo de los cuatro planes de empleo, deben transformarse paulatinamente en actuaciones dirigidas específicamente hacia aquellos colectivos, territorios o sectores económicos en los que dichos incentivos puedan actuar con mayor eficacia sobre el mercado de trabajo.

Con el fin de dar respuesta a las especiales dificultades de inserción laboral de las personas con discapacidad, la Junta de Castilla y León fomenta actuaciones que mejoran la **empleabilidad** de dicho colectivo y promuevan su integración en el mercado de trabajo a través de las subvenciones a la contratación de carácter temporal.

Programas de integración laboral

La **integración laboral de las personas con discapacidad** es uno de los principales objetivos de la Junta de Castilla y León respecto a este colectivo. Por sus especiales circunstancias, estos trabajadores y las empresas que los ocupan, precisan la adopción de una serie de medidas, por parte de las Administraciones Públicas, que faciliten la creación de empleo para personas con discapacidad; y, consiguientemente, faciliten su inserción laboral y social.



Pilares de la inserción laboral. Creación propia

Este objetivo se lleva a cabo a través de varias medidas, especialmente aquellas que tienen por objetivo el apoyo a los **Centros Especiales de Empleo de Castilla y León**.

Existen, además, otros **programas** que tienen como objetivo la integración laboral de personas con discapacidad, tales como la creación de empleo con apoyo, el desarrollo de habilidades personales y sociales de las personas con discapacidad, las ayudas para la integración en la empresa ordinaria.

Otra medida de gran transcendencia en nuestro país para conseguir la integración laboral de las personas con discapacidad es la **obligación legal de la reserva del 2%** de los empleos para este colectivo en todas las empresas de más de 50 trabajadores. No obstante, y con carácter excepcional y debidamente autorizada, se contempla la aplicación de medidas alternativas a esta obligación.

Pasamos a desarrollar detalladamente y con la normativa de referencia estas medidas de inserción sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad.

Empleo con apoyo

Hay personas que con los procesos de orientación y formación en competencias son capaces de forma autónoma de acceder al mercado laboral, sin embargo, hay otro número importante de usuarios, que requieren de más apoyos en el proceso de Intermediación para llegar a la inserción socio-laboral. Es aquí, donde el pilar de la intermediación laboral juega un papel fundamental entre la empresa, la persona y el entorno, esta situación es evidente sobre todo en personas con discapacidad intelectual o personas con enfermedad mental.

Entendemos por **Empleo con apoyo** “el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.”¹⁴

Wehman lo define como un empleo competitivo en entornos integrados para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad utilizando

¹⁴ Jordán de Urrés, Vega, F.B. y Verdugo Alonso, M.A. (2002). El empleo con apoyo en España. Análisis de variables que determinan la obtención y mejora de resultados en el desarrollo de servicios. Ed. Instituto de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca p. 15-16

entrenadores laborales preparados adecuadamente y fomentando la formación sistémica, el desarrollo laboral y los servicios de seguimiento entre otros¹⁵

El **objetivo** de esta línea es conseguir el acceso al mercado de trabajo libre y sin discriminación, lo que supone un paso importante para lograr mayor cohesión social. Para ello se introducen mecanismos destinados a incentivar la contratación de trabajadores con discapacidad.

En este empeño, la Junta de Castilla y León, a través de la Gerencia de Servicios Sociales, organismo autónomo adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y la Consejería de Economía y Empleo, con la financiación del Fondo Social Europeo (FSE) gestionarán un programa de integración socio-laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial mediante la concesión de subvenciones con esta finalidad que incluirá el fomento del empleo con apoyo y el apoyo para el desarrollo de habilidades personales y sociales.

Con esta convocatoria se pretenden cumplir los siguientes objetivos:

- La integración socio-laboral de personas con discapacidad.
- La motivación de los agentes económicos para la inserción laboral **normalizada** de personas desempleadas con especiales dificultades para alcanzar dicho objetivo.
- La coordinación de los medios económicos y personales de la Junta de Castilla y León.

Contratación trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias

El objetivo de estas subvenciones es facilitar la integración laboral de los trabajadores con discapacidad a las empresas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León fomentando su contratación en un ambiente normalizado, según lo dispuesto en el **artículo 37 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, sobre Integración Social de los Minusválidos.**

¹⁵ Canals Sans, G. (2003) La inserción de personas con discapacidad en la empresa ordinaria. Documentación Social p. 130. En Verdugo MA, Urribes y Bellver (1998) "Situación Actual del E.c.A. en España" Siglo Cero. Vol. 29 p. 23-31

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) ¹⁶concretaron que “*el empleo con apoyo consiste en el orientación y el acompañamiento individualizado a aquellos minusválidos con especial dificultad de inserción en el mercado laboral.*” Y “*deberá servir como mecanismo que facilite el tránsito al empleo ordinario de trabajadores discapacitados de Centros Especiales de empleo...*”

Por tanto, es un modelo que facilita la incorporación hacia el empleo ordinario de personas con discapacidad; a través de un conjunto de estrategias y procedimientos técnicos de apoyo, ajustados a las necesidades de cada trabajador. En España facilitó su aparición y desarrollo la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos en 1992.

Los dos grandes bloques de medidas son:

1. **Medidas legales, fiscales y de política laboral** establecidas para favorecer su acceso al mercado ordinario de trabajo. Sistema de ayudas, bonificaciones y subvenciones que pasaremos a detallar.(MERCADO ORDINARIO)
2. **Creación de puestos de trabajo específicos para personas con discapacidad:**
 - a. Venta de **cupón** de la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE)
 - b. **Centro Ocupacional.** No tienen carácter laboral, por lo que no nos entretendremos más en este punto.
 - c. **Centro Especial de Empleo.** Se desarrollará en la parte final de trabajo.

Medidas legales, fiscales y de política laboral

¹⁶¹⁶ | Acuerdo MTAS y CERMI, sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Año 1997. Madrid.

1.1.- Ayudas y bonificaciones a la contratación: Contrato Temporal Fomento de Empleo para personas con discapacidad

Requisitos trabajadores

- ♣ Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- ♣ Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- ♣ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- ♣ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E de 30 de diciembre).

Requisitos empresa

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

Formalización, duración y jornada

- ♣ El contrato se realizará:
 - Por escrito, en modelo oficial, y se comunicará en los diez días siguientes a su celebración al Servicio Público de Empleo.

- ♣ Duración entre doce meses y tres años.
- ♣ Prórrogas no inferiores a doce meses.
- ♣ El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Incentivos

Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

- Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres
 - Menores de 45 años 3.500 euros/año 4.100 euros/año
 - Mayores de 45 años 4.100 euros/año 4.700 euros/año
- Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres
 - Menores de 45 años 4.100 euros/año 4.700 euros/año
 - Mayores de 45 años 4.700 euros/año 5.300 euros/año

En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

Otras características

A la **terminación del contrato**, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

Normativa de referencia

- **R. D. 170/2004, de 30 de enero**, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero).
- **Ley 43/2006, de 29 de diciembre** (B.O.E. de 30 de diciembre), artículo 2.2 y disposición adicional 1.^ª.

MEDIDAS LABORALES EN EL MERCADO ORDINARIO

1.2.-TRANSFORMACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL FOMENTO DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDEFINIDOS

Requisitos trabajadores

- ♣ El trabajador deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o un contrato de prácticas o de formación. Dichos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- ♣ Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).
- ♣ El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Requisitos empresa

- ♣ Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- ♣ No haber sido excluida del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo según lo previsto en el artículo 46 del R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto), por el que se aprueba el Texto refundido de la
- ♣ Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Incentivos

Subvención de 3.907 euros por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo.

Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a **tiempo parcial**, la subvención de **3.907 euros** se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:

Si el contrato se celebra a **tiempo completo**, la empresa tendrá derecho a las siguientes **bonificaciones**:

— *Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa: Hombres Mujeres*

- Menores de 45 años 4.500 euros/año 5.350 euros/año
- Mayores de 45 años 5.700 euros/año 5.700 euros/año

— *Trabajadores discapacitados con discapacidad severa: Hombres Mujeres*

- Menores de 45 años 5.100 euros/año 5.950 euros/año
- Mayores de 45 años 6.300 euros/año 6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a **tiempo parcial**, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6., del Real Decreto Ley 2/2009, de 6 de marzo (B.O.E. de 7 de marzo).

La empresa, para poder bonificarse en **la cuota empresarial**, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.

Deducción de la cuota integral del impuesto de sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Formalización, duración y jornada

Los contratos transformados en indefinidos objeto de las ayudas podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial y deberán formalizarse por escrito en el modelo que disponga el Servicio Público de Empleo Estatal.

Se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

Otras características

Los beneficios establecidos no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que se bonifica.

En los supuestos de obtención de ayudas sin reunir los requisitos exigidos para su concesión, procederá la devolución de las cantidades dejadas de ingresar por bonificación de cuotas a la Seguridad Social, con el recargo y los intereses de mora correspondientes según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social.

No se concederán los incentivos descritos cuando se trate de relaciones laborales de carácter especial.

Esta modalidad de contrato puede acogerse a la **reducción de la indemnización por despido** de treinta y tres días de salario por año de servicio y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, establecida en la Disposición Adicional 1.ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (B.O.E. de 10 de julio), modificada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio (B.O.E. de 17 de junio), siempre que el contrato que se transforma se haya celebrado con anterioridad al 18 de junio de 2010 y se transforme dicho contrato con anterioridad al 31 de diciembre de 2010. Si el contrato se celebrase a partir del 18 de junio de 2010 y la duración del mismo no hubiese excedido de 6 meses, excepto en el caso de los contratos formativos, se puede transformar hasta el 31 de diciembre de 2011.

Normativa de referencia

- **R. D. 1451/83**, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (B.O.E. de 4 de junio).
- **R. D. 170/2004**, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo (B.O.E. de 31 de enero de 2004).
- **Ley 43/2006**, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

MEDIDAS LABORALES EN EL MERCADO ORDINARIO

1.3.- SUPUESTOS DE EXCEPCIONALIDAD

Esta medida está contenida en el artículo 38.1 Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de minusválidos, es de obligado cumplimiento para todas las empresas con más de 50 trabajadores, y excepcionalmente podrán quedar exentas en los siguientes casos:

1. Por imposibilidad de los Servicios Públicos de Empleo para atender la oferta de empleo presentada por la empresa:
 - a. Por inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación requerida.
 - b. O, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la oferta de empleo.
2. Cuando existan y se acrediten razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico en la empresa que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla.

Esta excepción es efectiva siempre y cuando se aplique alguna de las medidas alternativas contenidas en R.D. 364/2005, de 8 abril.

NORMATIVA BASICA

Constitución Española, art. 49

Ley 13/1982, de integración Social de los Minusválidos (LISMI), art. 42

Real Decreto 27/2000, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores.

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

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

MEDIDAS LABORALES EN EL MERCADO ORDINARIO

1.4.-MEDIDAS ALTERNATIVAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DE CINCUENTA O MÁS TRABAJADORES

CUANTIFICACION DE LA OBLIGACIÓN DE RESERVA: ¿cuántos trabajadores con discapacidad debería contratar?	<p>Se toma como referencia los 12 meses inmediatamente anteriores (promedio de trabajadores empleados, incluidos los contratados a tiempo parcial, en todos los centros de trabajo de la empresa)</p>
	<p>Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año, se computarán como trabajadores fijos de plantilla.</p>
	<p>Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de referencia; cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.</p>
	<p>Cuando el cociente que resulte de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado período de referencia sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores.</p>
	<p>A los efectos del cómputo de los 200 días trabajados, se contabilizarán tanto los días efectivamente trabajados como los descanso semanal, los días festivos y las vacaciones anuales</p>
	<p>La Dirección General de Trabajo (1 de julio de 2009) ha establecido que el cálculo del porcentaje se establece de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none">• Empresas con menos de 50 trabajadores: 0 trabajadores con discapacidad.• Empresas de 50 a 99 trabajadores: 1 trabajador con discapacidad.• Empresas de 100 a 149 trabajadores: 2 trabajadores con discapacidad (así sucesivamente)

MEDIDAS ALTERNATIVAS: EXCEPCIONALIDAD

<p>Sin embargo, existe la posibilidad de que, excepcionalmente, las empresas obligadas al cumplimiento de esa cuota de reserva puedan quedar exentas:</p>	<p>Cuando se recoja esta posibilidad en acuerdos dentro de una negociación colectiva (estatal o de ámbito inferior)</p>
<p style="text-align: center;">Excepcionalidad</p>	<p>O por opción voluntaria del empresario, cuando se den las causas que se señalarán a continuación, es decir, cuando concurra la nota de excepcionalidad.</p> <p>Por imposibilidad de los Servicios Públicos de Empleo para atender la oferta de empleo presentada por la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación requerida. • O, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la oferta de empleo.
	<p>Cuando existan y se acrediten razones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico en la empresa que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla.</p>

PROCEDIMIENTO

La declaración de excepcionalidad es PREVIA a la adopción de las Medidas Alternativas)

En caso de optar por solicitar demandantes a los Servicios de Empleo Público	Espera la resolución negativa de las ofertas presentadas
	Solicitar el Certificado de Excepcionalidad alegando falta de candidatos, junto con el “futuro” contratista (centro especial de empleo), el objetivo del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.
	En el plazo de dos meses se resolverá, pasado este plazo sin resolución se entiende positiva (concesión de excepcionalidad)
En caso de optar por alegar razones de carácter organizativas, productivas, técnicas o económicas	Solicitar el Certificado de Excepcionalidad alegando motivos organizativos, etc., junto con la Medida Alternativa que se pretende adoptar. En el caso de contratación con un CEE, se aportará el objeto del contrato, el número de trabajadores con discapacidad a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida En el caso de donación, se indicará la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, número de contratos con trabajadores con discapacidad a los que se vaya a sustituir y el importe de la medida. En el caso de enclave laboral, se identificará el CEE, número de trabajadores con discapacidad que se vayan a ocupar en el enclave laboral y el número de trabajadores con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del 2 % a los que equivalen.
	En el plazo de dos meses se resolverá, pasado este plazo sin resolución se entiende positiva (concesión de la excepcionalidad)
	La duración de este Certificado será de 3 años, fecha en la que se tendrá que renovar.

MEDIDAS ALTERNATIVAS	IMPORTE ANUAL
Contrato mercantil o civil con un CEE o trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.	3 veces el IPREM (*) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%
Contrato mercantil o civil con un CEE o trabajador autónomo con discapacidad , para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empres.	3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota 2%.
Donaciones y acciones de patrocinio , de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria sea una fundación o asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.	1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 %.
Constitución de un enclave laboral (R.D. 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.	3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2 %.
<p>A tener en cuenta: Es posible combinar la contratación directa de personas con discapacidad con la solicitud del Certificado de Excepcionalidad y la adopción de medidas alternativas con el fin de cubrir el mínimo del 2 %. Es posible combinar distintas medidas alternativas con el fin de cubrir el mínimo del 2 %.</p>	

(*) INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES

IPREM 2012= IPREM 2011= IPREM 2010= **6.390,13 euros.**

La actual situación de crisis económica ha provocado que el Gobierno entrante haya optado por congelar nuevamente el **Indicador IPREM** para este año 2012, como ya sucediera el pasado año, heredando así los valores que marcaba durante el año 2010.

3.-LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Antes de explicar las diferentes medidas de apoyo a los centros especiales de empleo vamos a introducir una aproximación conceptual y detallar sus características, hasta llegar a modelo de gestión y financiación propia.

Para encontrar el **origen de los Centros Especiales de Empleo (CEE)** hay que remontarnos a la necesidad de otorgar una relación laboral a los trabajadores más eficientes de los Centros Ocupacionales (CO). La LISMI de 1982 y el posterior R.D. 2273/1985 de 4 de diciembre, terminaron de regular los CEE cuya gestión la realizan las Comunidades Autónomas.

El **artículo 42 de la Ley 13/1982 (LISMI)** define los Centros Especiales de Empleo como “aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el **asegurar un empleo remunerado** y la prestación **de servicios de ajuste personal** y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al **régimen de trabajo normal**”

La **LISMI** implicó un cambio de gran relevancia en el panorama de la atención social a la discapacidad. **Los artículos 37 a 48** marcan estrategias dirigidas al fomento del empleo de las personas con discapacidad, dirigidas por el principio de preferencia por el empleo en la empresa ordinaria.

Por tanto, la **finalidad** principal del Centro Especial de Empleo es la de propiciar el acceso laboral de la persona con discapacidad en un entorno protegido con el propósito de integrarlo posteriormente, en la empresa ordinaria.

Conforme al **art. 45 LISMI**, los CEE podrán ser creados tanto por Organismos Públicos y privados como por las empresas en cualquier de sus formas legal, reglamentaria o convencionalmente establecidas, por medio de una persona física, comunidad de bienes o persona jurídica en sus más diversas manifestaciones societarias.

Se exige para la creación su previa calificación e **inscripción** en el Registro de Centros Especiales de Empleo, dependiente de la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la Consejería de Trabajo y Empleo, o en su caso, en el Registro que las

Administraciones Autonómicas hayan habilitado en su respectivo ámbito de competencia (art. 7 R.D. 2273/1985, de 4 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los CEE)

Se estimará la concurrencia de **utilidad pública** en el CEE, cuando consagre exclusivamente, en objetivo y finalidad a la integración sociolaboral de personas con discapacidad.¹⁷

Para obtener la **calificación** de Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente (Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social o Ley de Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado en la disposición adicional 39ª)

Fuentes de financiación

Aquí enmarcaríamos a las **entidades privadas** que mantienen líneas o realizan convocatorias para la financiación de centros, servicios y programas para personas con discapacidad: las entidades privadas realizan varias convocatorias para entidades de atención a personas con discapacidad, entre ellas incorpora una línea denominada “Atención a la dependencia”. Realiza convocatorias a principios de año.

Modelos de gestión

Hablar de los CEE, como en cualquier otro sector empresarial, es hablar de variadas características y modelos de gestión, además está en continua adaptación con el entorno. No pudiendo establecerse generalidades ni de sector ni de actividad, ni de tamaño. Así, existen muy diferentes tamaños (desde un trabajador a más de mil). Desarrollan muy diversas actividades y, si bien nacen ligados a la subcontratación industrial, han ido abriéndose a nuevos mercados que les han llevado tanto a la producción de bienes, como a la cada vez más presente prestación de servicios, tanto en sectores tradicionales, como punteros. De hecho, en algunos sectores, como lavandería Industrial, son líderes absolutos del sector.

¹⁷ Art.11 del R.D. 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los CEE.

Su carácter empresarial ha supuesto un compromiso con la calidad y el medioambiente, que ha llevado a muchos CEE a la obtención de los certificados correspondientes (ISO 9001 – ISO 14001)

Ayudas y bonificaciones a la contratación

Además de las **ayudas y bonificaciones a la contratación** recogidos en el apartado anterior, los Centros Especiales de Empleo cuentan con una bonificación en la cuota de la seguridad social. Es una medida más para fomentar el mantenimiento de empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

Bonificación de 100% de la cuota patronal a la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las **cuotas de recaudación conjunta para las personas discapacitadas empleadas**.

Contrataciones en cifras

Según las cifras facilitadas por **el Servicio Público de Empleo a finales de 2010** había más de 59 mil trabajadores con discapacidad en 1871 Centros Especiales de Empleo.

El número de contrataciones a personas con discapacidad en el año 2011, revela en relación a 2010, un ligero **incremento** de 1.639 contratos, este incremento se produce de forma mayoritaria en los **contratos de obra y servicio** (+918 contratos) y en las **interinidades** (+2500 contratos).

Los contratos indefinidos tienen una contracción más acusada en el contrato de fomento de la contratación indefinida (-372 contratos).

TIPO DE CONTRATO	CONTRATACIONES	
	2011	2010
INDEFINIDO ORDINARIO (Boni. / No Bonif.)	606	698
INDEFINIDO FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA	1.700	2.072
OBRA O SERVICIO	11.334	10.416
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS PRODUCCIÓN	8.770	10.483
INTERINIDAD	9.894	7.394
TEMPORAL PERS. DISCAPACIDAD	5.589	5.255
PRÁCTICAS	17	20
FORMACION	168	276
OTROS CONTRATOS	2.892	2.717
TOTAL CONTRATOS	40.970	39.331

Fuente. Servicio Público de Empleo

Subvenciones

Quiero destacar la “Financiación de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE”

Conforme a la disposición final duodécima del Real Decreto-ley **3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, esta materia está regulada por **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.

Se entienden por **Unidades de Apoyo** a la Actividad Profesional *los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades*

que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional desarrollará las siguientes **funciones**:

- ✚ **Detectar y determinar**, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- ✚ Establecer las **relaciones precisas con el entorno familiar y social** de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- ✚ Desarrollar cuantos **programas de formación** sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- ✚ Establecer **apoyos individualizados** para cada trabajador en el puesto de trabajo.
- ✚ **Favorecer y potenciar la autonomía** e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- ✚ **Favorecer la integración de nuevos trabajadores** al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- ✚ Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales, y al mercado ordinario de trabajo y al autoempleo.
- ✚ **Detectar e intervenir** en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

Los **destinatarios finales** de las Unidades de Apoyo serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo con especiales dificultades de inserción laboral.

4.- GESTIÓN DE PERSONAS EN UN CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Un **Centro Especial Empleo**, como ya hemos dicho, es una fórmula para generar empleo para personas con discapacidad, y su origen está ligado o promovido por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares. Este es el caso típico de las Asociaciones de Familiares con Discapacidad Intelectual, que en un intento de integración laboral de sus familiares crean Centros Especiales de Empleo.

Un Centro Especial de Empleo por sí sólo es una organización muy singular, y más aún cuando su **MISIÓN** es crear empleo a personas con discapacidad intelectual. En el contexto actual de cambio e incertidumbre, nos encontramos en un cambio de paradigma, se avanza desde el modelo asistencial o no lucrativo hacia un modelo más de acción económica con sostenibilidad y viabilidad, tanto a nivel social como económico. El concepto de **economía social** deja paso al concepto de Tercer Sector dando un salto cualitativo en la definición de la organización, y así se habla de eficiencia y socialmente útil.

Como mencioné en la introducción, quiero transmitir el mundo de la discapacidad y el empleo desde las funciones y competencias propias de un departamento de dirección y gestión de RRHH en un CEE cuya misión es crear y mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad intelectual.

Ninguna empresa funciona sin recursos humanos adecuados, y siendo una de las partes más complejas de gestionar en cualquier organización, podemos afirmar que se complica todavía más en un CEE: el factor humano es clave y es necesario que se manifieste de forma clara el papel facilitador y conciliador del departamento de RRHH.

Antes de comenzar a desengranar las funciones de la dirección y gestión de RRHH necesito profundizar un poco más en el sistema de apoyos individualizados siguiendo el discurso de la OMS.

Sistema de apoyos individuales PDI

Las personas con discapacidad intelectual por sus distintas categorías, necesitan, un sistema de **apoyos individualizados** que hay que trabajar para su desarrollo sociolaboral. Podemos establecer las **siguientes áreas de apoyo**:

1. Desarrollo humano.

- **Cognitivo.** Dificultades de aprendizaje, memoria, atención, inferencia, lentitud para procesar la información.
- **Físico.** Coordinación dinámica y manipulativa.
- **Socioemocional.** Autoestima, autocontrol.

2. Enseñanza y educación.

- Lectura, escritura, cálculo.
- Lenguaje y comunicación (contacto ocular, articulación y discriminación, menor amplitud de vocabulario, problemas de comprensión)

3. Protección y defensa.

- Gestión del dinero, capacidad de obrar.

4. Salud y Seguridad.

- Salud mental, riesgos para la salud, médico, dieta.

5. Socialización.

- Habilidades sociales, asertividad.
- Relaciones de pareja. Sexualidad: falta de aceptación sociofamiliar, mayor incidencia de abusos sexuales.

6. Vida en el hogar.

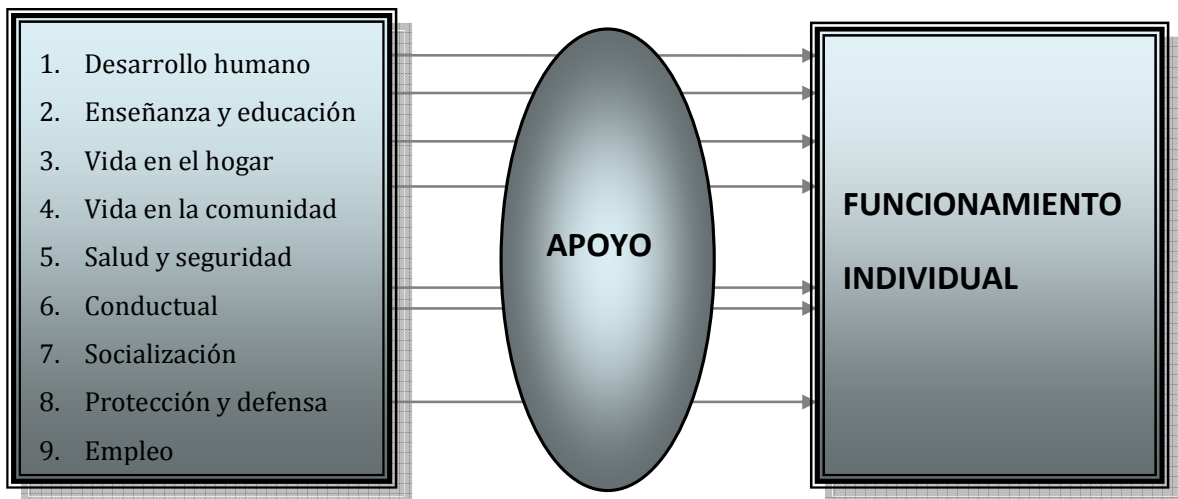
- Higiene e imagen, compras y consumo, electrodomésticos.

7. Conductual.

- Resolución de conflictos, conductas adictivas.

8. Vida en la comunidad

- Uso transportes, servicios, normas y leyes.



Marco conceptual del funcionamiento humano

Este marco conceptual de los apoyos individualizados está estrechamente ligado con el **concepto de calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual**: este modelo se centra en la persona como referencia de cualquier actuación. Se apuesta por adoptar un modelo de **calidad de vida para trabajar** en un entorno inclusivo, lo que implica necesariamente un cambio a nivel social, involucrando el entorno familiar, organizacional y el comunitario¹⁸ (Verdugo, 2009)

Vamos a ver ahora como este marco teórico se traslada a un Centro Especial de Empleo, en el que gran parte de la plantilla con discapacidad es discapacidad psíquica, **a través del departamento de Recursos Humanos.**

Respuesta a las necesidades de apoyo

Para fomentar el empleo a personas que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad, para este fin, se utiliza el **Servicio de Apoyo y Desarrollo Personal y Social**. Este servicio pertenece al departamento de RRHH y permite adaptar el puesto de trabajo a las necesidades de los trabajadores en los procesos de incorporación, permanencia y progresión laboral, además de facilitar la relación con el entorno familiar y social. Los técnicos del servicio de apoyo tienen como función diseñar, programar, desarrollar y evaluar las actividades necesarias para facilitar la integración de las personas con discapacidad en el empleo. Son los responsables, además, de capacitar al trabajador en la adquisición de conocimientos y habilidades.

¹⁸ *Mejorando resultados personales para una vida de calidad*, Miguel Ángel Verdugo y otros, 2009

Estamos hablando de un equipo de profesionales dedicados exclusivamente a la atención y detección de las necesidades de apoyo personal, social y laboral de los trabajadores de la plantilla y dar respuesta a esas necesidades, prestando los apoyos requeridos. Los técnicos de apoyo, con su intervención, persiguen la **adecuada inserción sociolaboral y el mantenimiento del puesto de trabajo y, mejorar a su vez, la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias**. Para llevar a cabo la consecución de estos objetivos, destacamos la labor en el proceso de acogida de personas con discapacidad intelectual; en el proceso de adecuación laboral y en el desarrollo personal y laboral. Son las personas encargadas, en grandes rasgos a la **gestión de las emociones** de los trabajadores con discapacidad intelectual.

Reclutamiento y selección

Antes de la selección:

1. Descripción y Análisis del puesto de trabajo.
2. Elaboración del Perfil profesional por competencias.
3. Análisis del entorno organizacional y psicológico.
4. Búsqueda de candidatos
5. Preselección de currículum según su adaptación al perfil.
6. Convocar telefónicamente a los preseleccionados.

Proceso de selección trabajadores no cualificados: Entrevista

Existen oficinas de inserción laboral que están en constante colaboración con los CEE, que tienen una potente base de datos con personas con discapacidad. Cuando existe una oferta de trabajo se realiza la petición señalando los máximos datos posibles sobre el puesto en cuestión: tipo contrato, jornada, horario, necesidad de transporte, experiencia mínima requerida, descripción de tareas ...

El proceso de selección en un CEE se realiza con recursos internos ya que suelen ser trabajos no cualificados. Una vez citados telefónicamente los candidatos, se realiza una entrevista individual (es imprescindible que acudan con el certificado de persona con discapacidad para comprobar los datos). En el desarrollo de la entrevista se presenta la empresa y las distintas líneas de negocio, así como el puesto vacante, convenio por el que se rige el contrato, datos más significativos. Tras esta breve

explicación se comprueban datos personales, familiares, conciliación, y se recogen los datos más relevantes sobre su discapacidad: estado actual, tratamiento, alergias,... Por supuesto que es una entrevista de trabajo atípica, en la que se trata como punto de partida la situación personal en la que se encuentra el candidato.

Después de la selección de candidato: socialización o proceso de acogida.

Proceso de Acogida con el que se pretende facilitar a la persona de reciente contratación una rápida integración en el nuevo entorno laboral.

ACOGIDA

- Acciones destinadas a facilitar al trabajador la incorporación a su puesto, transmitiéndole la cultura de la empresa, de manera que tenga una visión global de quiénes somos.
- Se pretende que el trabajador se sienta ubicado, integrado y seguro en su nuevo puesto.
- A la vez se trata de hacer una primera valoración de capacidades, actitudes ante el trabajo y necesidades personales.

Fase de bienvenida

Está esperando al nuevo empleado el responsable de RRHH, que en situación normal ya lo conocerá del proceso de selección. Tras los saludos y demás formulas de cortesía, se introduce una pequeña conversación repasando lo que ya conoce el nuevo trabajador de la empresa contado por nosotros.

- Introducción: presentación de la organización por parte de la Dirección General, expresando la importancia del equipo humano en la organización
- Presentación de la empresa: breve historia de la empresa.
- Misión, visión valores
- Organización: organigrama y órganos de gobierno
- Estrategia

- Proyectos.I+D+i
- Entorno de la empresa: mercado, competidores, productos

Se resume a grandes rasgos lo que nos interesa destacar en este momento: filosofía de la empresa, aspectos relevantes sociolaborales, responsabilidad social, gestión calidad, medio ambiente y prevención

En esta primera fase se entrega al trabajador uniforme, cita de reconocimiento médico y la documentación necesaria para su puesto de Prevención de Riesgos Laborales. Una vez aclarado estos puntos y todas las dudas que le surgen al trabajador nuevo, pasamos a la siguiente fase.

Presentación y visita por las instalaciones.

En esta fase se hace un pequeño recorrido por las instalaciones del centro. No hay que olvidar las zonas comunes como baños, sala de descanso, cafetería ... En todo momento se presenta a la nueva incorporación y se le ubica dentro del equipo o grupo de trabajo. Se termina la visita en el departamento al que entra a formar parte: se presenta al responsable directo y a sus compañeros. Aquí desaparece el responsable de RRHH por el momento.

Puesto de trabajo

El responsable directo del nuevo trabajador, presenta al resto de miembros del departamento. Se introduce poco a poco lo que se espera de él en el puesto de trabajo, objetivos grupales, funciones propias, tareas...

Llegados a este punto el nuevo trabajador será guiado y tutorizado por un compañero del departamento que le explicará todo lo necesario para desarrollar su trabajo desde este momento hasta los próximos días. A menudo esa persona es el técnico de apoyo.

Evaluación y seguimiento

Un paso más de la acogida es la evaluación del nuevo trabajador. Sirve para identificar los posibles problemas que hayan podido producirse en los primeros días en la empresa y detectar necesidades.

En esta fase se pone de manifiesto la adecuación al puesto y la validez del candidato, así como su adaptación e integración en la empresa.

El responsable de RRHH o responsable directo, recoge en una plantilla las impresiones del trabajador, del responsable directo

- La **periodicidad** de recogida de datos en esta fase desde mi punto de vista:
 - Primera semana
 - Al cabo de 15 días.
 - Al mes.
 - Tres meses, siempre que el contrato lo permita por su duración.
 - Siempre se tiene que hablar 15 días antes de que acabe el periodo de prueba (indispensable)

Quiero hacer una mención a la duración del **periodo de prueba** de un contrato de una persona con discapacidad en un CEE, ya que independientemente de la duración del contrato, el periodo de prueba se considera **período de adaptación** al puesto y por las diferentes categorías de las personas con discapacidad es necesario un período amplio: cada persona aprende a un ritmo diferente por lo que se considera un hecho beneficioso para la persona con discapacidad. Aunque la duración del período de prueba es fijada en convenio colectivo, no puede superar los **6 meses**. **El artículo 10.2 Real Decreto 1368/1985, de 17 julio, regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo dice “ Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo, o en su caso, completar la formación necesaria del mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo , que a su vez tendrá el carácter de período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso se establezca en convenios colectivos, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses”.**

Se abre **expediente** a la persona contratada: se registra su formación dentro de la empresa, habilidades con las que se trabaja, y en general información variada sobre incapacidad judicial, tutor, seno de la familia, relaciones y habilidades sociolaborales...

La **duración** del proceso de acogida varía en función del puesto y de la persona que va a desarrollar la tarea. Por tanto, se trata de evaluar el nivel de autonomía, la responsabilidad e iniciativa de la persona de manera que podamos valorar su

adaptación al nuevo equipo humano y a la cultura de la empresa y sobre todo, cubrir las necesidades anticipándonos a las posibles consecuencias de los desajustes que se puedan crear en el puesto de trabajo.

Adecuación laboral

Se pretende establecer un Proceso de Adecuación Laboral con el que el personal adquiera conocimientos y habilidades técnicas, además de los hábitos laborales y sociales necesarios para una correcta adaptación al puesto. Describe así, el proceso de permanencia y progresión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

ADECUACIÓN LABORAL

- Permite integrar al trabajador en su entorno laboral.
- El trabajador adquiere los hábitos laborales y sociales necesarios para una correcta adaptación al puesto.

Este proceso comienza con el acceso al puesto de la persona con discapacidad. Consiste en **detectar las necesidades** desde el punto de vista técnico y desde el punto de vista actitudinal (habilidades sociolaborales) con respecto a su puesto de trabajo y **planificar los apoyos** necesarios para lograr una correcta adaptación al puesto.

Para ello, el técnico o técnica de apoyo junto con el responsable de grupo valoran los conocimientos técnicos de la trabajadora o trabajador, evalúan las competencias técnicas y priorizan las necesidades de formación.

Una vez detectadas las necesidades formativas del trabajador o trabajadora se establece la planificación de los apoyos, ofreciendo formación técnica in-situ en el puesto de trabajo. Esta formación la imparte el responsable de grupo, con el refuerzo del técnico de apoyo. El objetivo es conseguir que la plantilla adquiera los conocimientos y habilidades técnicas que la tarea requiere para realizar adecuadamente su trabajo.

Finalmente se comparan, por un lado, las exigencias del puesto, y por otro, el perfil de trabajador; dependiendo de los resultados de la comparación se establecen los planes individuales de formación para paliar las necesidades sociolaborales de los trabajadores. En los procesos de formación individuales se fomenta la participación de las personas implicadas en la red social del trabajador y dependiendo de las necesidades y del tipo de intervención que se lleva a cabo participan diferentes técnicos o responsables (técnicos de apoyo, gestión de personal, encargado de grupo, responsables de sección...).

Desarrollo personal y social

Proceso cuya finalidad es valorar las necesidades personales y sociales de las personas con discapacidad y planificar y establecer los apoyos y servicios necesarios que mejoren la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.

DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

- Permite prestar los apoyos necesarios para mejorar la calidad de vida del trabajador.
- Se pretende facilitar la enseñanza de destrezas específicas necesarias para que el trabajador mejore los resultados personales relacionados con la independencia, relaciones, participación en la comunidad y bienestar personal.

Describe así, el proceso por el que se determinan los recursos y estrategias que persiguen promover el desarrollo, la educación, los intereses, el bienestar personal y la integración social de una persona con discapacidad y que mejoran el funcionamiento individual, favoreciendo su tránsito a la vida autónoma.

Este proceso se inicia con una valoración inicial de la persona. Esta valoración permite evaluar la discrepancia entre las capacidades y habilidades de una persona y las competencias y destrezas adaptativas requeridas para funcionar en un contexto.

Posteriormente, se recoge información de todos los agentes que intervienen en el entorno personal, social y laboral del trabajador. Todo este proceso se estructura en ocho áreas de apoyo de manera que permita intervenir a los profesionales de apoyo de manera más directa y precisa con la persona.

En función de la situación personal, se determinan las prioridades, en cuanto a la planificación de los apoyos.

De esta manera, los técnicos de apoyo dan respuesta a las necesidades de la plantilla en lo que a desarrollo personal y social se refiere. Así, intervienen directamente con el trabajador en los diferentes contextos en los que presenta necesidades y que le afectan directamente: en el familiar si fuese necesario; en el de ocio y tiempo libre, con los responsables del servicio de ocio; en los servicios de la comunidad; con la pareja, etc.

Es habitual la existencia de un técnico de apoyo dedicado a la formación en aula de habilidades y destrezas que sean susceptibles de ser entrenadas y practicadas en grupo. De esta manera, se desarrollan diferentes talleres de desarrollo personal y social al que acuden los trabajadores de la plantilla, voluntariamente, para favorecer y desarrollar su competencia personal y social.

Formación

Se apueste por la formación continua y permanente en todas las actividades del negocio y se revisa periódicamente el procedimiento de formación de cara a garantizar la mejora continua en los programas, así como un nivel óptimo de servicio.

Las **necesidades formativas** de los trabajadores se abordan por una vía doble:

Formación interna

Se comienza con la **detección de necesidades** formativas. Los responsables de Gestión de Personas y la Dirección analizarán, mediante un cuestionario de detección, las necesidades de formación de los trabajadores y profesionales. Esta información recogida se pasará anualmente al servicio de formación. Posteriormente, el servicio de formación elaborará el plan de formación que se desarrollará durante el siguiente año realizando las acciones formativas planificadas.

Formación externa.

Con el objeto de dar respuesta a la mayor cantidad de las necesidades detectadas posible, se trabaja con entidades colaboradoras a las que derivamos la formación de los trabajadores, siempre que la demanda no sea suficiente como para completar un grupo o en caso de formación muy especializada y que atañe a puestos concretos.

Los grupos de participantes son reducidos y dependiendo del nivel del grupo la materia, metodología y contenidos se adaptan a sus necesidades.

También se da mucha importancia a la formación en el tema de la discapacidad de mandos intermedios y jefes de grupo a través de talleres prácticos de conocimiento de las diferentes discapacidades.

La **evaluación** es el proceso mediante el cual se comprueban los resultados o consecuencias de una actividad.

La **evaluación** es el proceso mediante el cual se comprueban los resultados o consecuencias de una actividad.

Evaluar la calidad de la formación atendiendo al grado de satisfacción de las necesidades detectadas: implica obtener información, describir una situación, analizarla y emitir juicios de valor para la toma de decisiones. La evaluación incorpora, por tanto, una función diagnóstica, predictiva, orientadora y de control.

Los trabajadores participantes de las acciones formativas evalúan la formación recibida. Además, a lo largo del año se llevan a cabo evaluaciones periódicas

Por tanto, que la evaluación llevada a cabo en diferentes momentos y desde distintos niveles de profundidad y complejidad metodológica, es un elemento de mejora de la calidad de los procesos de cambio (gráfico 1)

Concluimos recordando que la evaluación tiene como propósito determinar en qué medida se están cumpliendo los objetivos y, además, nos brinda retroalimentación, detectando fortalezas y debilidades, y valorando el impacto de la formación sobre el desarrollo de competencias básicas por parte de los trabajadores.

La evaluación de la formación es una estrategia necesaria para garantizar la calidad de las acciones formativas que se llevan a cabo y para impulsar el proceso de aprendizaje constante que la realidad actual exige.

En este sentido, la evaluación es un instrumento para la **mejora** que permite obtener información válida y confiable sobre las consecuencias de acciones específicas, para así optimizar los esfuerzos.

No quiero terminar este apartado referente a las funciones del departamento de recursos humanos sin hacer un breve inciso a la protección de datos¹⁹. La empresa y el departamento de RRHH en particular, en el desarrollo de sus funciones, gestiona información considerada “confidencial”: es sumamente importante la confidencialidad al tratar con datos de carácter personal, incluidos los relativos a salud (especial protección de la información).

Progresión de secuencia de la evaluación de la formación

¹⁹ Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD)

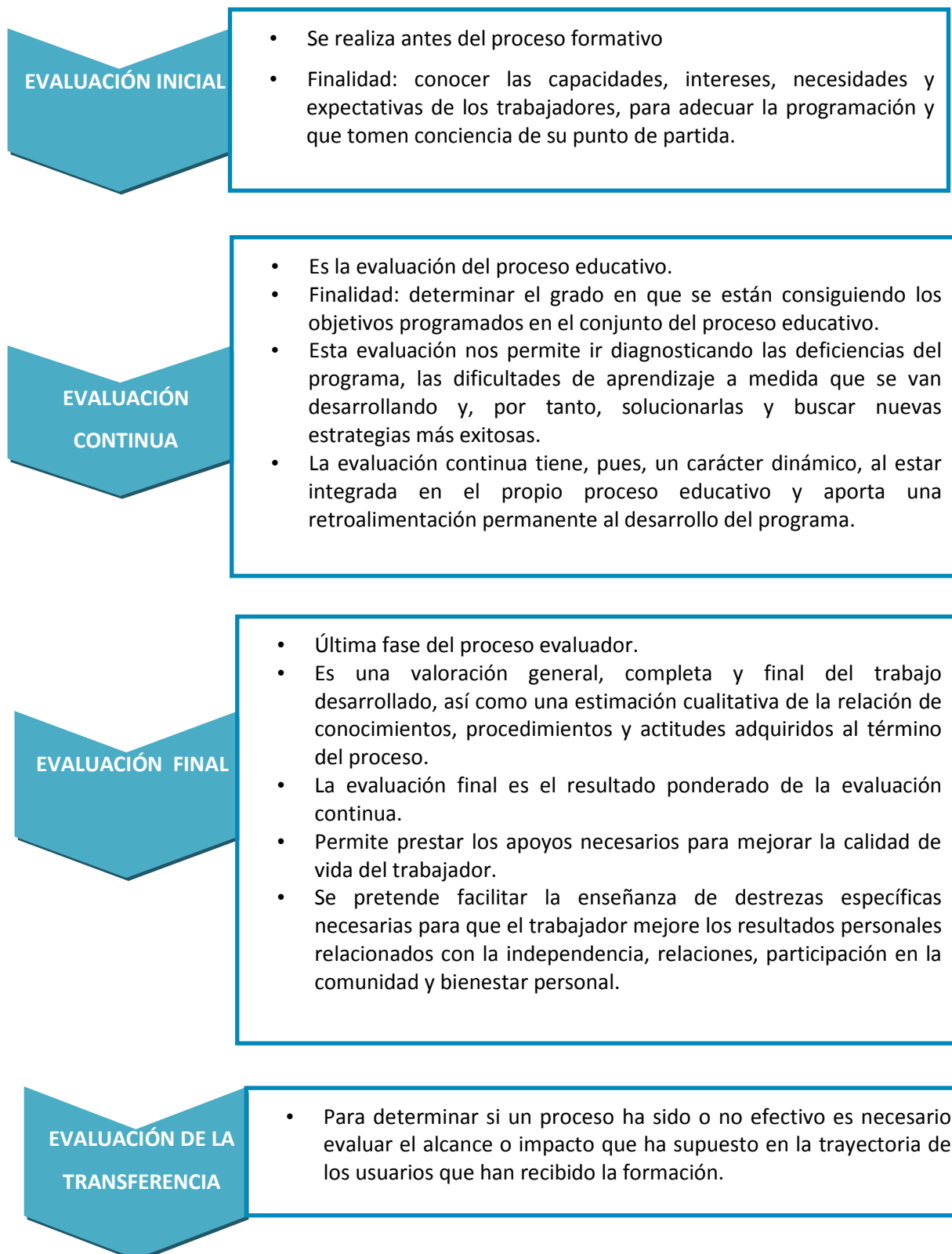


Gráfico 1.

5.-CONCLUSIONES

Problemas actuales de los CEE.

Endeudamiento de las Administraciones Públicas

En el contexto económico actual en el que no encontramos, inmersos en una crisis financiera sin precedentes y con el **endeudamiento de las Administraciones Públicas** que dificulta la cobertura actual y futura del presupuesto destinado a la financiación y subvención de las actividades de las empresas del sector de la economía social.

En este momento crítico, el retraso en el cobro de las subvenciones a la contratación y mantenimiento del empleo de PCD, sitúa a los CEE en una situación sin precedentes. Gran parte de ellos se encuentran con grandes problemas de liquidez, con unos ratios de endeudamiento para financiación del circulante muy elevados y con reducciones en los márgenes y cifra de negocios.

Productividad

La persona con discapacidad intelectual en ocasiones no realiza un trabajo productivo, es decir suelen tener productividades inferiores a los trabajadores sin minusvalía, permaneciendo más en el CEE por razones sociales que por productividad.

Envejecimiento

“Actualmente hay vigentes dos Reales Decretos que regulan la jubilación anticipada de las personas con discapacidad. Uno es el **Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre**, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento (BOE de 22.12.2009), que tiene efectos desde el día 1 de enero de 2010, y otro - en vigor desde enero de 2004- el **Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre**, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acrediten un grado importante de discapacidad” (BOE de 20.12.2003)²⁰.

²⁰JUBILACIÓN ANTICIPADA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD GUÍA PRÁCTICA
Elaborada por la Dirección de los Servicios Jurídicos del CERMI 2011

- **Real Decreto 1539/2003**, de 5 de diciembre: el grado de discapacidad requerido es de 65 % . Si cumple con los años de cotización, la jubilación es posible a los 52 años.
- **Real Decreto 1851/2009**, de 4 de diciembre: El grado de discapacidad requerido es del 45 por ciento pero el tipo de discapacidad debe ser de alguna de las citadas en la ley. Entre ellas se encuentran la discapacidad intelectual y alguna enfermedad mental. La edad de jubilación se anticipa a los 56 años si se cumple el resto de requisitos (cotización).

El deterioro físico de las personas con discapacidad intelectual no se corresponde con la edad biológica, resultando estas medidas de jubilación anticipada insuficientes.

Flexibilidad laboral escasa

Con la presión del mercado y sus nuevas exigencias, a los CEE y en especial con PCDI es muy difícil adaptarse a esa **flexibilidad** que se demanda actualmente tanto el ámbito laboral. Por ejemplo, es difícil cambiar de puesto a la persona con discapacidad intelectual si necesitamos resultados rápidos, pues el periodo de adaptación, seguimiento y supervisión, que necesita es amplio. El servicio de apoyo a la inserción en estos casos resulta determinante.

Mercado cambiante

El mercado es cada vez más exigente y exige **adaptación** a las nuevas situaciones que surgen con tanta rapidez y facilidad. La falta de adaptación al mercado de los CEE derivan en gran medida de las peculiaridades de su plantilla, por lo que le resulta difícil ser flexible, polivalente, proactivo y veloz.

Alternativas

Contrato de bajo rendimiento

Como posible alternativa al deterioro físico y a la diezma de habilidades profesionales y competencias, fomentar el **Contrato de bajo rendimiento siempre que se demostrara que el rendimiento en jornada normal fuese inferior al 25 % por lo que podría reducirse su salario proporcionalmente.**

I+D+i

El cambio productivo hacia una economía sostenible y competitiva, basada en la investigación, desarrollo y las nuevas tecnologías, dificulta la inserción del colectivo de personas con discapacidad intelectual, por lo que los CEE se ven también obligados a innovar

Las empresas, y en particular las pertenecientes a la economía social, aún no han asumido que las inversiones en I+D son un aspecto central para aumentar su capacidad de competir, introduciendo nuevos procesos y productos. Elevar la inversión I+D+i debe ser una responsabilidad importante en los CEE que deben aprovechar las vías que abren las políticas gubernamentales para su desarrollo. Porque nada de esto es posible si no existen **políticas activas generadoras de riqueza social** que se complementen con vías de financiación posibles.

La **innovación en tecnologías que puedan** ser incorporadas al trabajo de las Personas con Discapacidad Intelectual, posibilitará la evolución a las personas con discapacidad Intelectual de actividades intensivas en mano de obra y bajo valor añadido del sector servicios para darles acceso a otras posibilidades laborales en sectores de alto nivel tecnológico.

La ingeniería de procesos para adecuar e integrar a PCD en procesos de alto valor añadido e innovación, deber ser apuesta y obligación de los CEE en el futuro.

Apuesta por la tecnología que apoye la adaptación de los procesos y la optimización de márgenes y resultados.

I+D+i se debe promover para fomentar y desarrollar la “Nueva Economía de Discapacidad”

Responsabilidad política

Nada de lo expuesto en el párrafo anterior es posible si no existen **políticas activas generadoras de riqueza social** que se complementen con vías de financiación. Como se señala en la Estrategia Española sobre discapacidad (2012-2020) se necesita una intensificación de las políticas públicas de discapacidad para que el colectivo esté presente en las diferentes esferas de la vida sociolaboral.

Eficiencia financiera y económica

Toda organización aunque sea sin ánimo de lucro tiene que ser eficiente financiera y económicamente bajo criterios de rentabilidad empresarial. Para conseguirlo es necesario:

1. Ser sostenible (deuda organizada) y generar riqueza o valor
2. Progresar
3. Crecer y mejorar
4. Reinventarse
5. Permanecer en el tiempo

Pues sólo así se puede mantener y crear empleo en un mercado exigente y globalizado.

Responsabilidad social

Los CEE tienen que seguir avanzando en la responsabilidad social corporativa:

- la protección de las personas con discapacidad intelectual,
- Calidad en los servicios y productos.
- Concienciación Medioambiental
- Prevención
- Igualdad de oportunidades: implantar la equidad como cultura de empresa.
- Conciliación vida laboral y profesional

Enfoque estratégico

En definitiva, el CEE tiene que sobrevivir en un mundo empresarial cada vez más competitivo y tiene que conseguir que sus plantillas sean capaces de adaptarse con agilidad a las demandas del mercado. Es un reto demasiado grande, que implica:

1. Competir individualmente en el mercado.
2. Intentar ser los mejores en alguna dimensión: generar valor añadido.
3. Prever la financiación del crecimiento.
4. Establecer colaboraciones en la red del sector.

5. Tener ESTRATEGIA de futuro.

Para gestionar el cambio a esta nueva concepción organizativa donde no existe rigidez en el puesto de trabajo y no hay sitio para la rutina y la monotonía, es necesario una entidad con enfoque estratégico en todos sus ámbitos y departamentos. A través de la redefinición de la **MISIÓN Y VISIÓN**, se establecerán los **VALORES DEL CEE** para llegar a confeccionar una **ESTRATEGIA** que marcará y fijará unos **objetivos** según la regla Smart: nos permite establecer los objetivos correctamente y permite controlar su cumplimiento. Los objetivos están bien planteados si cumplen con las siguientes premisas: definido y sea **Específicos; Medibles, Acordados, Realistas y Acotados en el tiempo.**

Por si fuera poco reto, todo lo que tienen que conseguir los nuevos CEE es necesario que se realice sin menoscabo de la **calidad de vida** personal y laboral de las personas que componen el colectivo objeto de este trabajo.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- **ESTUDIO SOBRE PERSPECTIVAS DEL MUNDO EMPRESARIAL RESPECTO A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**
Fundación Manpower y La Fundación ONCE
- **EL EMPLEO CON APOYO EN ESPAÑA. ANÁLISIS DE VARIABLES QUE DETERMINAN LA OBTENCIÓN Y MEJORA DE RESULTADOS EN EL DESARROLLO DE SERVICIOS**
Autores: Francisco de Borja Jordán de Urríes Vega y Miguel Ángel Verdugo Alonso.
Ed.: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca. 2002.
- **LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES**
Autores: Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis.
Ed.: La Caixa. Colectivo Ioé. Colección Estudios Sociales. Núm.14. 2003.
- **LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA ORDINARIA**
Autora: Gloria Canals Sans.
Documentación Social 130. 2003.
- **EL TRABAJO DE MINUSVÁLIDOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**
Autora: Eva Garrido Pérez.
Ed.: Tirant lo Blanch. Colección laboral. Nº 96. 2000.
- **EMPLEO Y MINUSVALÍA. MARCO JURÍDICO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LOS MINUSVÁLIDOS.**
Autores Varios.
FECLAPS. 1998.
- **LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS.**
Autor: Pedro Tuset del Pino.
Ed. Aranzadi. 2000.
- **LA APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO.**
Autores directores: Ricardo Esteban Legarreta, Francisco Pérez Amorós.
Coordinador: Xavier Solà Monells.
Ed.: Tirant lo Blanch. 2009.
- **EL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (INFORME DE RESULTADOS).**
Cuadernos de empleo. Edita Junta de Castilla y León. Realizado por TELECYL ESTUDIOS. Coordinación: Observatorio Regional de Empleo. 2007.
- **MEJORANDO RESULTADOS PERSONALES PARA UNA VIDA DE CALIDAD: VII Jornadas Científicas de Investigación sobre.** Personas con Discapacidad. Miguel Ángel Verdugo y otros. 2.009

WEB DE INTERÉS

- www.feacem.es
- www.sid.usal.es
- www.jyc.es
- www.seg-social.es
- www.cermi.es
- www.feapscyl.org
- www.famma.org
- www.discapnet.es

Normativa de referencia

- **Constitución Española de 1978**
- **Ley 13/1982**, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. **LISMI**
- **Real Decreto 2273/1985** de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo.
- **Real Decreto 1368/1985**, de 17 de julio, por la que se regula la relación laboral de carácter especial de minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo.
- **-Orden de 16 de octubre de 1998** por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en CEE y trabajo autónomo.
- **Ley Orgánica 15/1999**, de 13 de diciembre, de **Protección de Datos de Carácter Personal**. Derecho de información en la recogida de datos.
- **Real Decreto 1971/1999**, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- **Real Decreto 27/2000**, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- **Ley 51/2003**, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad
- **Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre:** por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan grado de discapacidad 65 %
- **Real Decreto 170/2004**, de 30 de enero, por el que se modifica el 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 y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- **Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero**, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

- **Real Decreto 364/2005**, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (B.O.E nº 94, de 20 de abril), norma que regula, entre otras figuras, los enclaves laborales como medida alternativa para el cumplimiento por parte de las empresas de la citada cuota de reserva
- **Real Decreto 469/2006, de 21 de abril**, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- **Real Decreto 1414/2006**, de 1 de diciembre establece *la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003*.
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre**, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- **Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre.**, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento
- **Orden FAM 859/2010, de 11 de junio**, para la que se crea la tarjeta acreditativa del grado de discapacidad y se regula el procedimiento para su expedición.