

*Marta GONZÁLEZ ORTEGA*

---

LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS  
DISCAPACITADAS

*Trabajo Final de Carrera  
dirigido por  
Dra. Carme RUIZ VINYALS*

*Universidad Abat Oliba CEU*  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
*Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas*

---

*2009*



*Se prohíbe la discriminación contra personas con discapacidades en todas las áreas de la vida, incluido el empleo, el acceso a la justicia y el derecho a la educación y a la salud y el acceso al transporte.*

CONVENCIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LOS  
DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
(ONU, 30 DE MARZO DE 2007)



## **Resumen**

La integración laboral de las personas discapacitadas es un proceso que tienen como objetivo el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, la consecución de un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tarea, sueldo y horarios que el resto de trabajadores que compongan la plantilla de la empresa. Aunque en ocasiones pueden darse múltiples factores (ya sean de tipo económico, social, ambiental o personal) que influyen de forma directa o indirecta en la persona con discapacidad y en consecuencia se quede en un punto determinado dentro del proceso de acceso al empleo normalizado.

## **Resum**

*La integració laboral de les persones discapacitades és un procés que té com a objectiu la feina integrada en empreses normalitzades, és a dir, aconseguir una feina exactament igual y en les mateixes condicions de tasques, salari i horaris que la resta de treballadors que formen part de l'empresa. Tot i que de vegades poden donar-se diversos factors (ja siguin de tipus econòmic, social, ambiental o personal) que tinguin una influència de forma directa o indirecta en la persona amb discapacitat i en conseqüència es quedi en un punt determinat dins del procés d'accés a la feina normalitzada.*

## **Abstract**

*The labour integration of the disabled persons is a process that they take the employment integrated to companies as an aim normalized, that is to say, the attainment of an exactly equal employment and in the same conditions of task, salary and schedules that the rest of workers who compose the staff of the company. Though in occasions there can give them multiple factors (already be of economic, social, environmental or personal type) that influence of direct or indirect form the person with disability and in consequence remain in a point determined inside the process of access to the normalized employment.*

## **Palabras claves / Keywords**

Personas discapacitadas – Integración laboral – Empleo normalizado – Contratación discapacitados - Beneficios Empresariales – Coste de Oportunidad Empresarial
--



## Sumario

INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I. LA DISCAPACIDAD Y LA MINUSVALÍA.....	11
1. Conceptos y fuentes.....	11
2. El certificado del grado de minusvalía.....	13
CAPÍTULO II. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS: POLÍTICAS SOCIOLABORALES.....	16
1. Marco legal internacional.....	16
2. Marco legal en nuestro ámbito nacional.....	19
3. Políticas sociolaborales.....	22
CAPÍTULO III. INCENTIVOS PARA EL EMPLEO DE PERSONAS DISCAPACITADAS.....	24
1. La contratación de trabajadores con discapacidad.....	24
2. Otras formas de incentivos al empleo.....	28
3. Planteamiento general sobre el proceso de inserción laboral.....	33
CAPÍTULO IV. COSTES Y BENEFICIOS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS.....	39
1. Conceptos y características poblacionales.....	39
2. Ahorro Medio que obtiene la empresa a partir de la contratación de personas discapacitadas.....	49
CONCLUSIÓN.....	51
BIBLIOGRAFÍA.....	53



## Introducción

La discapacidad, tanto física como psíquica, supone una minusvalía que padecen más de cincuenta millones de personas en toda Europa, es decir, más del diez por ciento de la población europea sufre algún tipo de discapacidad. Y en España las cifras se sitúan alrededor de tres millones y medio de personas que padecen discapacidad. Pero la discapacidad no solo afecta de forma directa a la persona que la padece a la hora de poder llevar una vida normal, sino que en la gran mayoría de ocasiones estas personas se encuentran con ciertas barreras que pueden provocar cierta exclusión social y laboral. Y las consecuencias de todo ello no solo las padece la persona que sufre la discapacidad sino que ello también repercute en los familiares y las personas de su entorno.

Como bien es sabido, la discapacidad es más que una condición que sufre una persona, ya que la discapacidad no solo depende de la deficiencia (física, psíquica o sensorial) sino también del diseño de su entorno, es decir, todas aquellas barreras que impiden a la persona poder llevar a cabo una participación plena en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de la población. Por lo tanto, desde las instituciones gubernamentales se debe luchar y fomentar la inclusión de las personas discapacitadas, en todos los ámbitos, ya sea educación, sanidad o empleo.

En nuestro caso nos centraremos en analizar de forma concreta la inserción laboral de las personas discapacitadas. Y para ello observaremos que legislación encontramos vigente en España sobre esta materia. También analizaremos si la ley se cumple de forma rigurosa, y que requisitos se les exige a las empresas desde las directrices estatales para poder lograr al máximo la normalización del empleo en el caso de las personas discapacitadas.

Además de analizar las exigencias legales que deben de cumplir las empresas españolas para garantizar la inserción laboral de las personas discapacitadas, también analizaremos si el cumplimiento de dichas obligaciones establecidas en la ley reportan algún tipo de beneficio o incentivo para las empresas, es decir, observaremos el coste-beneficio que supone para las empresas la contratación de personas discapacitadas, y qué tipos de contratos pueden formalizarse entre las empresas y los trabajadores.

Todos estos aspectos referentes a la inserción laboral de personas discapacitadas se hacen posible a través de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa que en la actualidad imperan en la mayoría de empresas, no solo a nivel nacional, sino que también a nivel internacional, ya que este modelo está generando una cultura de responsabilidad social a nivel empresarial y en consecuencia supone un elemento clave para que las empresas puedan desarrollar estrategias empresariales.

Por lo tanto, la contratación de personas que padecen algún tipo de discapacidad en las empresas puede suponer una apuesta por el compromiso entre las empresas y el entorno social, una apuesta por la formación de las persona, y una política de solidaridad, pero en todo caso debemos atender si prima el interés de la rentabilidad social como un valor añadido a la rentabilidad económica que puede obtener una empresa.

# CAPÍTULO I. LA DISCAPACIDAD Y LA MINUSVALÍA

## 1. Conceptos y fuentes

Los términos de discapacidad, deficiencia y minusvalía son conceptos que pueden ser confundidos y en ocasiones son utilizados indistintamente, y es por ello que en primer lugar debemos atender las distintas definiciones y usos determinados de dichos conceptos en España.

La primera fuente que nos ofrece una distinción sobre la definición de estos conceptos es la Organización Mundial de la Salud<sup>1</sup>, ya que nos presenta una clara distinción entre los tres conceptos: minusvalía, deficiencia y discapacidad.

La definición que establece la OMS con respecto al concepto de Deficiencia, es que *dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica*. De este modo podríamos decir que la deficiencia se caracteriza por unos síntomas, manifestaciones o señales de una enfermedad concreta que puede afectar a un órgano, sin tener en cuenta el origen ni la causa de la enfermedad. En este sentido se puede considerar que una deficiencia es toda pérdida o anomalía de un órgano<sup>2</sup>.

En cuanto al concepto de Discapacidad la OMS establece que *dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para ser humano*. Por ello, las consecuencias que una enfermedad provocan en una persona es lo que podemos denominar como discapacidades.

---

<sup>1</sup> La Organización Mundial de la Salud es un organismo de la Organización de las Naciones Unidas encargado de gestionar las políticas de prevención, promoción e intervención de la salud a nivel mundial. En adelante, OMS.

<sup>2</sup> ALBA, Alfonso i MORENO Fernando; *Discapacidad y Mercado de Trabajo*

Y por último, en cuanto al término Minusvalía la OMS indica que *dentro de la experiencia de la salud, minusvalía es una 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 y factores sociales y culturales)*. Por lo tanto, la minusvalía hace referencia a las consecuencias que la enfermedad que padece una persona le afectan a nivel social, concretamente, todas aquellas desventajas que la enfermedad produce en la persona en su relación con su entorno debido a la imposibilidad o dificultad de poder llevar a cabo las costumbres que se desarrollan de forma “normal” en la sociedad.

Además de las definiciones establecidas por la OMS, en España contamos con una regulación específica enmarcada dentro de las políticas sociales, que se materializa en una ley específica para la integración social de los minusválidos, que se fundamenta principalmente en los derechos fundamentales de todas las personas reconocidos en la Constitución Española. Se trata de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos<sup>3</sup>, y en su artículo 7.1. establece la definición legal de minusvalía: *A efectos de la presente Ley se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales*. Debemos destacar que esta ley asocia a la minusvalía la incapacidad de integración en los ámbitos tanto educativo, como laboral y social, que se derivan de forma directa de una deficiencia.

---

<sup>3</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. En adelante, LISMI.

## 2. El certificado del grado de minusvalía

### 2.1. Definición de certificado de grado de minusvalía

Para poder acreditar la condición legal de minusválido se requiere un certificado oficial de minusvalía. Se trata de un documento oficial que otorga a su titular o a sus familiares el derecho a obtener unos beneficios sociales y económicos previstos por la legislación. En consecuencia se debe calificar el grado de minusvalía y la valoración de las diferentes situaciones determinantes de la misma, ya que se trata de un requisito imprescindible para poder tener acceso a los derechos mencionados anteriormente previstos en el ordenamiento Jurídico Español.

### 2.2. Reconocimiento del grado de minusvalía

El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre<sup>4</sup>, establece la regulación del procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Para poder determinar y calificar el grado de minusvalía debemos atender a unos criterios de tipo técnico que se encuentran unificados a nivel estatal y que se fijan mediante unos baremos predeterminados. Son objeto de valoración las discapacidades que presenta la persona y también los factores sociales complementarios que pueden ser relativos en función de cómo pueden afectar a su integración social, como pueden ser su entorno familiar, laboral, educativo y cultural. Estos aspectos los encontramos regulados en el artículo 4 del RD 1971/1999<sup>5</sup>.

Los baremos establecen unas normas para la correcta evaluación de las consecuencias que la enfermedad hayan podido provocar en la persona. Estos baremos se adecuan al modelo propuesto por la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS, cuyas pautas de valoración están fundamentadas en el efecto que la deficiencia causa en la capacidad de la

---

<sup>4</sup> Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. En adelante, RD 1971/1999.

<sup>5</sup> RD 1971/1999, artículo 4: *La calificación del grado de minusvalía responde a criterios técnicos unificados, fijados mediante baremos descritos en el Anexo I, y serán objeto de valoración tanto las discapacidades que presente la persona como, en su caso, los factores sociales complementarios relativos, entre otros, a su entorno familiar y situación laboral, educativa y cultural, que dificulten su integración social.*

persona para llevar a cabo las actividades de su vida diaria, es decir, el grado de discapacidad que ha originado la deficiencia<sup>6</sup>. En consecuencia, el grado total de minusvalía vendrá determinado por el cómputo de los factores médico-funcionales junto con los factores sociales.

De acuerdo con lo establecido en el RD 1971/1999, las distintas situaciones de minusvalía se califican en grados, y éstos dependen del alcance de las mismas; y tal como ya habíamos mencionado anteriormente, dicha graduación se expresa en porcentajes, y éstos se dividen en unos tipos<sup>7</sup>, que a continuación desarrollaremos.

#### *2.2.1. Grado 1: Discapacidad nula*

Se trata de deficiencias permanentes que han sido diagnosticadas, tratadas adecuadamente y demostradas a través de parámetros objetivos pero no producen ningún tipo de discapacidad y cuya calificación equivale al 0%. En el caso de que se aprecien síntomas, signos o secuelas, éstos son mínimos y no justifican ninguna disminución de la capacidad de la persona para poder llevar a cabo sus actividades de la vida diaria.

#### *2.2.2. Grado 2: Discapacidad leve*

Se trata de deficiencias permanentes que, de acuerdo con los parámetros objetivos, provocan alguna dificultad para realizar las actividades de la vida diaria. La calificación de esta discapacidad está comprendida entre el 1% y el 24%. En estos casos, los síntomas, signos o secuelas existen y aunque justifican la dificultad para poder llevar a cabo las actividades de la vida diaria son compatibles con la realización de las mismas.

#### *2.2.3. Grado 3: Discapacidad moderada*

Nos encontramos con deficiencias permanentes en que, de acuerdo con los parámetros objetivos, se aprecia una disminución importante en la realización de algunas actividades de la vida diaria. Esta discapacidad está comprendida entre el 25% y el 49%. Cabe mencionar que a pesar de los síntomas, signos y secuelas que

---

<sup>6</sup> ALBA, Alfonso y MORENO Fernando; *Discapacidad y Mercado de Trabajo*.

<sup>7</sup> RD 1971/1999, de 23 de diciembre; Anexo 1.A., Capítulo 1, Normas Generales.

causan una importante disminución de las capacidades de la persona para poder llevar a cabo algunas de las actividades de la vida diaria, la persona afectada tiene plena independencia para llevar a cabo sus actividades de autocuidado.

#### *2.2.4. Grado 4: Discapacidad grave*

En este caso la discapacidad provoca una disminución importante en la capacidad de la persona y la imposibilita para poder realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, y en consecuencia pueden verse afectadas algunas de las actividades de autocuidado. En estos casos, la discapacidad está comprendida entre el 50% y el 74%.

#### *2.2.5. Grado 5: Discapacidad muy grave*

Se trata de deficiencias permanentes severas que, de acuerdo con los parámetros objetivos, originan una discapacidad muy grave, y en consecuencia se deriva la situación de dependencia, es decir, la persona que padece este grado de discapacidad depende plenamente de otras personas para poder realizar las actividades más esenciales de la vida diaria. Este grado de discapacidad se califica con un 75%.

Por último mencionar que, el grado de discapacidad que afecta a la persona puede ser objeto de revisión, siempre que se prevea una mejoría razonable de las circunstancias que ocasionaron el reconocimiento de la misma. Pero en el resto de casos no habrá lugar a revisión de grado agravamiento o por mejoría hasta que no hayan transcurrido como mínimo dos años desde la fecha en que se dictó la resolución de declaración de incapacidad.

## **CAPÍTULO II. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS: POLÍTICAS SOCIOLABORALES**

Todas las personas tienen derecho a desempeñar un trabajo digno de acuerdo con sus capacidades y aptitudes, y este derecho debe de ser protegido por todos los organismos e instituciones. Pero este derecho a un empleo digno también debe de ser respetado a aquellas personas que sufren algún tipo de minusvalía o discapacidad, y es por ello que este derecho está amparado en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad<sup>8</sup> aprobadas por la Asamblea de las Naciones Unidas, en la Constitución Española y en la Ley de Integración Social de de Minusválidos.

### **1. Marco legal internacional**

#### 1.1. Organización Nacional de las Naciones Unidas

La Resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad” tiene como finalidad lograr un entorno en el que impere la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y por ello el objeto de las medidas tomadas es el fomento de la integración de los minusválidos en el mercado laboral, tanto en los sectores públicos como privados, dentro del marco de las políticas nacionales de empleo de cada uno de los países junto con la colaboración de los intermediarios sociales y las organizaciones no gubernamentales de discapacitados.

---

<sup>8</sup> Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones, mediante Resolución 46/96, de 20 de diciembre de 1993 (publicada en el documento A/RES/48/96, de 4/3/94). En adelante, Resolución 46/96.

Dicha resolución también pone de manifiesto que como medio para lograr la igualdad de oportunidades para el empleo del colectivo de personas discapacitadas se debe prestar una atención específica a algunas cuestiones como son, la contratación y conservación de empleo, la capacitación, la formación continuada y el perfeccionamiento, la protección para evitar los despidos injustos y la adaptabilidad a los puestos de trabajo. Todas estas medidas se hallan reguladas en el artículo 7 de la Resolución 46/96, en el marco de las esferas previstas para la igualdad de participación. Por lo tanto, en materia de empleo, el artículo 7 establece que, *todos los estados debe reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.* También se desarrollan una serie de disposiciones que deben de ser respetadas y aplicadas por los Estados contratantes:

- A) Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no pueden ser discriminatorias contra las personas con discapacidad ni tampoco interponer ningún tipo de obstáculo a su empleo.
- B) Los Estados tienen la obligación de apoyar de forma activa la integración en el mercado de trabajo de las personas discapacitadas. Este apoyo se realiza a través de medidas como: la capacitación profesional, planes de cuotas basadas en incentivos, empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad.
- C) Los programas de medidas estatales deben incluir:
  - Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas con diversos grados de discapacidad.
  - Apoyo para la utilización de nuevas tecnologías y para el desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso a las personas con discapacidad a esos medios, con el fin de que puedan obtener y conservar su puesto de trabajo.
  - Prestar servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como la asistencia personal y servicios de interpretación.
- D) Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público

con el fin de lograr superar las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.

- E) Los Estados, en calidad de empleadores, deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.
- F) Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar unas condiciones equitativas en materia de política de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.
- G) El objetivo siempre debe ser que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En caso de personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en ese modo, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleados protegidos o reservados.
- H) Deben adoptar medidas para incluir a personas discapacitadas en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.
- I) Los Estados, las organizaciones de trabajo y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia y el cuidado de asistentes para personas con discapacidad.

## 1.2. Comunidad Europea

En el ámbito de la Comunidad Europea, con respecto a la materia de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Consejo de la Unión Europea dictó una Resolución en 1999 relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías, a partir de la cual hacía hincapié en que los Estados Miembros fomentasen las oportunidades de empleo de las personas minusválidas y también adoptasen las medidas preventivas y activas apropiadas, las cuales deben estar destinadas a fomentar específicamente la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral, tanto en el sector público como

privado. La Resolución afirmaba que esta igualdad de oportunidades para las personas discapacitadas mejoraría si los Gobiernos prestasen especial atención a cuestiones como, la contratación y conservación de empleados en sus puestos, la capacitación, la formación continua y perfeccionamiento, protección contra el despido injusto y la adaptabilidad de los puestos de trabajo.

## 2. Marco legal en nuestro ámbito nacional

### 2.1. Constitución Española

La Constitución Española, como norma marco que rige nuestro estado de derecho, es el primer punto de partida en el que encontramos referencia a los derechos de las personas, concretamente la prohibición a la discriminación por cualquier circunstancia social o personal, por lo tanto se establece el derecho de igualdad de todas las personas ante la ley, y todo ello queda regulado en su artículo 14<sup>9</sup>.

En segundo lugar, la Constitución establece en su artículo 49<sup>10</sup> que todos los poderes públicos tienen la obligación de llevar a cabo una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas discapacitadas ya sea física, psíquica o sensorialmente.

En consecuencia, estos derechos y deberes constituyen unos de los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad. Por ello los poderes públicos deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos humanos, ya sean civiles, sociales, económicos y culturales.

---

<sup>9</sup> Constitución Española (en adelante CE), artículo 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

<sup>10</sup> CE, artículo 49: *Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquico, 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.*

## 2.2. Ley de Integración Social de Minusválidos

El enunciado del artículo 49 de la Constitución Española supuso el fundamento a partir del cual se desarrolló posteriormente la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración de los Minusválidos<sup>11</sup>, que supuso el punto clave de toda la política de integración laboral de las personas con discapacidad en España.

La LISMI estableció todas las bases de las políticas referentes a la integración laboral de las personas discapacitadas, y su principal objetivo fue la integración de los minusválidos en el sistema de empleo ordinario, y en su defecto poder lograr su incorporación en el sistema de empleo protegido.

En su artículo 38.1.<sup>12</sup> la LISMI recoge los incentivos que pueden percibir las empresas del estado español como consecuencia de la contratación de personas con discapacidad, y a su vez establece que todas las empresas de ámbito nacional que tengan un número de trabajadores fijos igual o superior a cincuenta estarán obligadas a contratar como mínimo a un 2% de trabajadores discapacitados. Para poder calcular el número de trabajadores en plantilla para aplicar la cuota del 2% sobre el total, debemos atender a los siguientes criterios<sup>13</sup>:

- La referencia a la plantilla será atendiendo a la cuantificación de la misma en los doce meses anteriores, incluido el número de trabajadores contratados a tiempo parcial, de todos los centros de trabajo de la empresa.
- Los contratos temporales de más de un año se computarán como contratos fijos.
- Los contratados hasta un año se computarán según el número de días trabajados en base al criterio de que por 200 días corresponderá a un trabajador más. Si el coeficiente que resulta de dividir por 200 el número de días trabajados en el citado periodo de referencia es superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta como máximo, el total de dichos trabajadores.

---

<sup>11</sup> Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración de los Minusválidos; en adelante LISMI.

<sup>12</sup> LISMI, artículo 38.1.: *Las empresas públicas y privadas que den ocupación a un número de trabajadores fijos que exceda de 50, estarán obligadas a colocar un número de trabajadores disminuidos no inferior al 2% de la plantilla.*

<sup>13</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y Empresas: un análisis de la productividad.*

En el caso de que las empresas, tanto públicas como privadas, infrinjan los preceptos del artículo 38.1. de la LISMI se considerará cometida una infracción grave por parte del empresario y en consecuencia será sancionado por ello, a no ser que previamente se haya acogido al supuesto legal de la excepcionalidad, que viene regulado en el Real Decreto 27/2000.

### 2.3. Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012

El Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 fue aprobado por el Consejo de Ministros el 25 de julio del 2003, y resultó como la medida última pretendiendo constituirse como un marco estratégico de acciones para lograr que los entornos, productos y servicios nuevos se realicen de forma accesible al máximo número de personas, y que aquellos ya existentes se adapten de forma conveniente a la nueva regulación. Este plan establece cinco objetivos principales que son:

- Promocionar la accesibilidad y la cultura del “diseño para todos”.
- Introducir la accesibilidad en la gestión de la acción pública.
- Consolidar un sistema de normas legales y técnicas para la promoción de la accesibilidad.
- Promover actuaciones de accesibilidad de carácter innovador y modélico.
- Promover la accesibilidad en las Nuevas Tecnologías.

Por otro lado, también establece unas líneas de actuación para la integración de las personas discapacitadas, que a continuación se enumeran:

- Concienciación y formación.
- Legislación, normas técnicas y guías.
- Promoción de la investigación, innovación y calidad.
- Planes y programas.
- Promoción de la participación de todas las personas, empresas y organismos estatales.
- Realización de 624 proyectos en materia de accesibilidad arquitectónica y urbanística para la elaboración de planes especiales de accesibilidad y la ejecución de obras en colaboración con corporaciones locales y otras entidades.

### 3. Políticas sociolaborales

Resulta incuestionable que es totalmente necesario que en nuestra sociedad existan políticas sociolaborales específicas a favor de las personas discapacitadas. Es por ello que los organismos públicos deben adoptar medidas orientadas a lograr una óptima incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad, y también todas aquellas medidas necesarias para lograr el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por estas personas. Las políticas sociolaborales se clasifican en tres grandes grupos, que a continuación desarrollaremos brevemente<sup>14</sup>.

#### 3.1. Medidas incentivadoras de empleo

Son aquellas medidas cuyo objetivo es la integración plena de los discapacitados en el mercado de trabajo, ya sea en empresas ordinarias o bien bajo la fórmula de empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Algunos ejemplos de estas medidas son: la obligación de contratar discapacitados en las empresas, proponer incentivos económicos a la contratación de discapacitados, ayudas para el autoempleo, proyectos subvencionados para la creación de Centros Especiales de Empleo y para la contratación de discapacitados por parte de éstos.

#### 3.2. Medidas formativas

La formación es la mejor garantía para lograr la integración social y laboral para todas aquellas personas discapacitadas, y es por ello que este colectivo precisa de medidas que persigan la formación, la readaptación o la reeducación profesional. Algunos ejemplos de medidas formativas son: integración en el sistema ordinario de educación mediante adaptaciones curriculares, celebración de contratos formativos en prácticas o para la formación con trabajadores discapacitados en empresas ordinarias o Centros Especiales de Empleo.

---

<sup>14</sup> ALBA, A. y MORENO, F.; *Discapacidad y Mercado de Trabajo*.

### 3.3. Medidas recuperadoras

Son todas aquellas medidas que se toman con el fin de la recuperación, rehabilitación o superación de las deficiencias, discapacidades o minusvalías, ya sean tratamientos sanitarios adecuados, aplicación de tecnologías de la rehabilitación e incluso orientación profesional y readaptación del puesto de trabajo.

# CAPÍTULO III. INCENTIVOS PARA EL EMPLEO DE PERSONAS DICAPACITADAS

## 1. La contratación de trabajadores con discapacidad

Para poder analizar los incentivos que se derivan de la contratación de personas discapacitadas debemos atender en cada caso los tipos de contratos para minusválidos ante los que nos podemos encontrar.

### 1.1. Contrato indefinido para minusválidos

La formalización de un contrato indefinido para minusválidos debe cumplir con unos requisitos específicos, tanto por parte del trabajador como de la empresa, y en consecuencia se deriva el derecho a percibir los correspondientes incentivos por parte de la empresa. A continuación enumeramos los incentivos que se perciben en estos casos concretos:

- a) Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.<sup>15</sup>
- b) Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:
  - 70% por cada trabajador contratado menor de cuarenta y cinco años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, este porcentaje se eleva al 90%.
  - 90% por cada trabajador contratado mayor de cuarenta y cinco años. En el caso de contratación de mujeres minusválidas, este porcentaje se eleva al 100%.
- c) Subvenciones de hasta 901,52 euros para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal.

---

<sup>15</sup> Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial dicho importe se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- d) Subvenciones para la formación profesional de los trabajadores minusválidos.
- e) Deducción en el impuesto sobre sociedades (en la cuota íntegra) de 4.808,10 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos (indefinidos) del ejercicio inmediatamente anterior.

## 1.2. Contrato temporal para minusválidos

El contrato temporal se debe formalizar por un tiempo no inferior a doce meses ni superior a tres años; y las prórrogas no deberán ser inferiores a doce meses debiéndose celebrar a jornada completa. En estos casos, también se debe de cumplir con unos requisitos para que la empresa pueda beneficiarse de los siguientes incentivos:

- a) Las empresas que contraten a jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. Esta reducción podrá ser del 100% para el primer trabajador contratado, siempre que no hayan tenido ningún trabajador a su servicio desde el 1 de enero del año 2002.
- b) En caso de que se contrate a mujeres minusválidas, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes si la mujer contratada tiene una edad igual o superior a los cuarenta y cinco años; y del 80% en caso de que sea menor de la mencionada edad.

Debemos tener en cuenta que, si durante la vigencia de las contrataciones realizadas la empresa llevara a cabo la amortización de puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por necesidad objetiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, perderá automáticamente el derecho a la reducción de las cuotas derivadas de estas contrataciones.

### 1.3. Contrato para la formación de minusválidos

Los requisitos que en estos supuestos debe cumplir el trabajador son: ser minusválido, con el reconocimiento de un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Los requisitos que deben cumplir las empresas en estos supuestos son que, el contrato debe de estar formalizado por escrito y debe constar de forma expresa el oficio u ocupación objeto del aprendizaje, el tiempo que se va a dedicar a la formación y su distribución horaria, la duración que va a tener el contrato, y el nombre y cualificación personal de la persona que va a ser designada como tutor. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. La jornada debe de ser a tiempo completo, sumando al tiempo de trabajo efectivo el tiempo dedicado a la formación teórica. El tiempo dedicado a la formación teórica no debe ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista. En el caso de que se trate de un discapacitado psíquico, la formación teórica podrá sustituirse total o parcialmente por la realización de procedimientos de rehabilitación en un centro psico-social o de rehabilitación sociolaboral.

En la celebración de contratos para la formación con trabajadores minusválidos, los incentivos para las empresas consistirán en la reducción del 50% de la cuota empresarial de Seguridad Social prevista para estos contratos.

### 1.4. Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos

Los requisitos que debe de cumplir el trabajador consisten en que, debe de ser minusválido, con el reconocimiento del grado de minusvalía igual o superior al 33%. Además, debe de tener algún título, como Diplomado o Licenciado universitario, Ingeniero Técnico o Superior, Arquitecto Técnico o Superior, y no deben haber transcurrido más de seis meses desde la finalización de sus estudios.

En cuanto a la empresa, los requisitos que se deben tener en cuenta son que, el contrato debe de formalizarse por escrito, y debe constar de forma expresa la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto de trabajo que va a desempeñar durante el periodo de prácticas. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Las empresas que formalicen este tipo de contrato de prácticas con un trabajador discapacitado y que cumplan con todos los requisitos establecidos, tendrán derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes<sup>16</sup>, durante todo el tiempo en que tenga vigencia el contrato.

#### 1.5. Contratos de interinidad con trabajadores discapacitados desempleados para sustituir a personas discapacitadas que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal

El contrato de interinidad tienen como objetivo sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, así como también para sustituir a trabajadores que estén en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo.

En el caso de contratos de interinidad que se celebren con personas discapacitadas que se encuentren en situación de desempleo para sustituir a trabajadores también discapacitados que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, la empresa tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

#### 1.6. Empleo selectivo

Este supuesto hace referencia a la readmisión por las empresas de sus propios trabajadores discapacitados, una vez finalizados los correspondientes procesos de recuperación.

En cuanto a los requisitos que deben cumplir los trabajadores debemos mencionar que, los trabajadores deben haber sido declarados en situación de

---

<sup>16</sup> Siempre que el contrato sea a tiempo completo.

incapacidad permanente parcial; que se trate de trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y hubiese cesado en la empresa; o que se trate de trabajadores a quienes se les ha reconocido una incapacidad permanente y hubiesen sido cesados en la empresa.

En todos estos casos, las ayudas previstas para los supuestos de readmisión después de una declaración de incapacidad permanente total o absoluta o una incapacidad permanente, se concreta en que a la empresa se le reducirá durante dos años el 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes.

## **2. Otras formas de incentivos al empleo**

### **2.1. Autónomos minusválidos**

El trabajo autónomo es *la actividad productiva de bienes o servicios no ligada a un contrato de trabajo y realizada por el propio empresario que asume los riesgos*<sup>17</sup>. Las ayudas que se ofrecen para este tipo de trabajo tiene como objetivo financiar proyectos empresariales a trabajadores minusválidos desempleados que deseen constituirse como trabajadores autónomos.

En estos casos, los incentivos que se perciben son:

- Subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan de entidades de crédito que tengan suscrito un convenio a tal objeto.
- Subvenciones para inversión de capital fijo estipulada en 3.906,58 euros.
- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, correspondientes al 50% del importe de la cuota al Régimen especial de Trabajadores Autónomos calculada sobre la base mínima de cotización; o el 100% de la aportación del trabajador en las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social, durante el periodo de tiempo que hubieran percibido la prestación por desempleo.

---

<sup>17</sup> ALBA, A. y MORENO, F.; *Discapacidad y Mercado de Trabajo*, pág. 79.

- Capitalización de la prestación por desempleo (pago único), con el objetivo de fomentar el empleo por cuenta propia de desempleados discapacitados.

## 2.2. Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son una figura que fue creada por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Son instituciones de integración laboral y un mecanismo básico para la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral, de forma consecuente con su grado de minusvalía.

Son empresas normalizadas que actúan en el mercado, y su objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores minusválidos un puesto de trabajo remunerado y adecuado a sus características personales. Para poder obtener la calificación de CEE, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% del trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente. Las ayudas que reciben estos centros pueden ser de dos tipos:

- a) Ayudas de financiación parcial de proyectos generadores de empleo.
- b) Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo.

## 2.3. Enclaves Laborales

Los Enclaves Laborales son un contrato para la realización de una obra o servicio por parte de un colectivo de trabajadores minusválidos de un Centro Especial de Empleo en una empresa ordinaria (colaboradora), a la que los trabajadores se desplazarán de forma temporal para llevar a cabo su cometido.

Los contratos de Enclave Laboral vienen regulados por el Real Decreto 290/2004, y establece una serie de incentivos para la contratación de trabajadores por parte de la empresa colaboradora, que presenten especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo. Estos beneficios económicos son:

- Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. En caso de que el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reduciría proporcionalmente según la jornada pactada.
- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
- Subvención para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos que puedan dificultar el desempeño de su cometido al trabajador discapacitado.

La duración mínima del contrato de Enclave Laboral debe de ser de tres meses y la máxima de tres años, con la posibilidad de prórroga por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar otros tres años.

#### 2.4. Supuesto de Excepcionalidad

El supuesto de excepcionalidad viene regulado en el artículo 1 del Real Decreto 27/2000<sup>18</sup>, y éste tiene lugar cuando la no incorporación de un trabajador minusválido a la empresa obligada se debe a la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, por la no existencia de demandantes de empleo discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en la misma.

En consecuencia, una vez las autoridades competentes reconozcan el hecho de excepcionalidad, las empresas pueden optar por una de las medidas alternativas previstas para estos casos.

---

<sup>18</sup> 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 por ciento a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. En adelante, RD 27/2000.

## 2.5. Medidas Alternativas

Las Medidas Alternativas vienen reguladas en el artículo 2.1. del RD 27/2000, que aparecen como una opción a la obligatoriedad de reserva de puestos de trabajo descrita en el artículo 38.1 de la LISMI. En consecuencia, las empresas públicas o privadas que estén obligadas a contratar trabajadores discapacitados pueden quedar exentas de dicha obligación si aplican alguna de las medidas alternativas.

Las medidas alternativas que se contemplan en el artículo 2 del RD 27/2000 son las siguientes:

- a) La realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro bien que resulte necesario para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por acogerse a esta medida.
- b) La realización de un contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- c) La realización de donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de personas discapacitadas que permita así la creación de puestos de trabajo para los mismos y así se logre finalmente, su integración en el mercado de trabajo.

En este sentido, las empresas que estén interesadas en optar por el sistema de las medidas alternativas enunciadas anteriormente deberán cumplir con los siguientes requisitos en materia burocrática<sup>19</sup>: Deben estar en posesión del correspondiente certificado de excepcionalidad que haya sido expedido por el órgano competente; la solicitud de declaración de excepcionalidad debe de ser por motivos de producción, organización, técnicos o económicos; se debe comunicar la

---

<sup>19</sup> Tal y como regula la Orden Ministerial de 24 de julio de 2000.

celebración del contrato mercantil o civil ya sea con un CEE o bien con un trabajador autónomo discapacitado; y realizar la solicitud para la realización de Donaciones y acciones de patrocinio con fundaciones o asociaciones de utilidad pública.

Finalmente debemos mencionar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2. del RD 27/2000, las empresas que se acogen a las medidas alternativas deben cumplir con unos importes anuales de los contratos mercantiles o civiles con los CEE, que deberán ser como mínimo 3 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. Y en el caso de la medida alternativa referente a donaciones y acciones de patrocinio, el importe deberá ser como mínimo de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

## 2.6. Empleo Normalizado u Ordinario

Además de las medidas que propone la Ley de integración social de minusválidos como forma de entrada al mundo laboral de las personas discapacitadas, también existen otros modos de acceso, que es el denominado Empleo Normalizado u Ordinario<sup>20</sup>, que presenta cuatro modalidades posibles:

- a) Ampararse en alguna subvención o programa de integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- b) Incorporación en la empresa siguiendo el proceso de selección habitual, sin que en este caso dicha empresa se beneficie de subvenciones o bonificaciones por la incorporación en la plantilla de un trabajador con discapacidad.
- c) Cumplir con la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en empresas privadas o en la administración pública.

---

<sup>20</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 26 y 27.

### **3. Planteamiento general sobre el proceso de inserción laboral**

Tal y como hemos venido mencionando hasta el momento, la integración laboral de las personas discapacitadas es un proceso con un objetivo claro, que es el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, la consecución de un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tarea, sueldo y horarios que el resto de trabajadores que compongan la plantilla de la empresa.

Pero también debemos tener en cuenta que, aunque el objetivo final es intentar conseguir que las personas discapacitadas tengan un empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, en ocasiones pueden darse múltiples factores (ya sean de tipo económico, social, ambiental o personal) que influyen de forma directa o indirecta en la persona con discapacidad y en consecuencia se quede en un punto determinado dentro del proceso de acceso al empleo normalizado.

#### **3.1. Elementos útiles en el proceso de integración laboral**

Dentro del proceso de integración laboral de las personas discapacitadas podemos aplicar una serie de tareas o elementos para poder configurar el perfil del profesional dentro de la integración laboral<sup>21</sup>. Estos elementos los desarrollaremos brevemente a continuación y así observar en qué consisten.

En primer lugar encontramos el marketing, que consiste en la forma de presentar a la persona con discapacidad como una persona que es válida y eficaz. En este sentido, se planifica el contacto con las empresas, se prevé posibles alternativas, se clarifican los compromisos de los empresarios, del profesional y del trabajador, y se evalúa en función de los resultados.

A continuación proseguimos con el análisis del trabajo, que se lleva a cabo mediante la recopilación de información y la observación continuada del trabajador, y así poder determinar los elementos fundamentales del empleo que está llevando a

---

<sup>21</sup> JORDÁN DE URRÍES, B. *Inserción laboral de personas con discapacidad*; Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca.

cabo, los procedimientos que lleva a cabo la empresa, su política de personal, qué servicios encontramos disponibles en el lugar de trabajo, etcétera. Esta tarea se lleva a cabo con la colaboración de un trabajador de la empresa.

Seguidamente se lleva a cabo el diseño y el análisis de las tareas, de forma que nos permitirá descomponer aquellas tareas en las que el trabajador tenga mayor dificultad para llevarlas a cabo, aunque este proceso debe de llevarse a cabo de forma cuidadosa, para evitar remarcar las diferencias entre el trabajador discapacitado y el resto de trabajadores, para que éste no se sienta inferior al resto y así lograr el objetivo final de la inserción laboral que es el empleo normalizado.

El siguiente proceso consiste en un entrenamiento de precisión y autonomía, el cual se lleva a cabo a partir de técnicas conductuales que le proporcionen al trabajador discapacitado un mayor grado de autonomía dentro de su entorno laboral, y de forma progresiva el trabajador pueda ir distanciándose de la figura del profesional que le asiste.

Y finalmente nos encontramos con el afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo. Estos comportamientos deben de ser afrontados teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, llevando a cabo un adecuado análisis de su comportamiento y poder aplicar estrategias de modificación de conducta para poder lograr un comportamiento estándar en el puesto de trabajo.

### 3.2. Indicadores del logro del programa de inserción laboral

El siguiente aspecto que vamos a plantear se centra en cómo poder mejorar las prácticas profesionales de los trabajadores discapacitados. Para ello nos basaremos en la teoría que O'Brien planteó en el año 1990, basada en los indicadores de logro<sup>22</sup> del programa de inserción laboral y por consiguiente, de los trabajadores discapacitados que integran dicho programa.

Estos indicadores del logro planteados por O'Brien se aplican en la actualidad en España, y los desarrollaremos a continuación.

---

<sup>22</sup> O'BRIEN, J. *Working on... A Survey of Emerging Issues in Supported Employment for People with Severe Disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates (1990).

- a) Incremento de los sueldos de los trabajadores: el objetivo es que los sueldos sean lo más dignos posibles, incrementando el poder adquisitivo y así favorecer su autonomía personal. Pero a su vez, también se deben mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, tales como la jubilación y la atención sociosanitaria.
- b) Aumento de las habilidades que den opciones al individuo: de este modo, las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto también pueden ser válidas y útiles en otros contextos sociales u otros empleos futuros.
- c) Incremento de las oportunidades de trabajo: consiste en abrir el mercado de trabajo para los trabajadores discapacitados, y así puedan acceder a un mayor número de tareas y distintas dentro de las empresas, y lograr difundir su capacidad y competencia. De este modo se evita restringir sus oportunidades a tareas muy determinadas, y así se multiplican sus posibilidades de desarrollo personal y social.
- d) Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad.
- e) Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos: se trata no solo de la garantía de que el trabajador discapacitado va a percibir un sueldo por su trabajo, sino que además va a poder desarrollar relaciones sociales positivas, jugar un papel valorable en su entorno laboral y en los ambientes en los que se desenvuelve.
- f) Clarificación de los intereses y las capacidades: se debe tener en cuenta siempre a la persona, la cual tiene el derecho de expresarse y poder opinar en cada momento del proceso de integración laboral.
- g) Aumento de las oportunidades de interacción: de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona discapacitada y las tareas que ésta desarrolla no lo aíslan, sino que debe de tener la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros, los supervisores, clientes, etcétera.
- h) Aumento de la implicación del empleador: en este sentido se pretende hacerle ver al empleador la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la diversidad por parte de los trabajadores y en el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo con discapacidad.

- i) Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo: de este modo se favorece la aceptación de la diversidad, haciéndoles ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible.
- j) Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad: para que de este modo, las personas con discapacidad sean tenidas en cuenta por las empresas.
- k) Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidad más severas: se trata de dar acceso al empleo al colectivo que realmente tiene más dificultades, teniendo en cuenta que es posible la integración laboral si ponemos los recursos humanos y materiales necesarios para ello.
- l) Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador: de este modo se consigue su implicación en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en todo lo que necesite.
- m) Aumento de la competencia personal: se favorece a través del trabajo a partir de las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de las tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajador, los niveles de autonomía y responsabilidad desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de autocompetencia.
- n) Disminución de la inversión realizada en servicios segregados para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad.
- o) Mejora de los apoyos: se proporciona la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías.
- p) Visión de la comunidad como un todo: no se pueden limitar a proporcionar integración en el trabajo sino que los esfuerzos van más allá, siendo una visión más amplia del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria.
- q) Desarrollo de grupos de trabajo: se deben encontrar representados todos los niveles de los profesionales que forman parte de la institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.
- r) Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad: no solo se basa en la obtención y mantenimiento del empleo

concreto, sino que debemos tener también en cuenta las expectativas y deseos del trabajador.

Por lo tanto, este conjunto de indicadores del logro de resultados establecidos en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los profesionales, deben orientar el trabajo diario de las personas discapacitadas, sin limitaciones ni mínimos, dentro de un marco laboral de mejora continuada de los servicios prestados.

Sin embargo, en la situación actual tanto del mercado laboral como del entorno empresarial, estos indicadores del logro de los resultados en los programas de integración laboral de personas discapacitadas quedan englobados dentro de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa<sup>23</sup> de las empresas. En este sentido, la consecución del compromiso de una empresa en cumplir con las directrices indicadas por las políticas de Responsabilidad Social Corporativa comportan a su vez la consecución de los logros del proceso de integración laboral anteriormente indicados.

En los últimos años, la gestión de la RSC se ha convertido en un elemento indispensable a cumplir por todas las empresas, ya que se trata de un elemento que genera unas ventajas competitivas que son apreciadas y valoradas por el entorno empresarial y por el mercado económico-financiero, ya que la asunción de las políticas de RSC supone para la empresa un elemento diferenciador respecto a las empresas de su competencia, y en consecuencia, el hecho de que una empresa mantenga una política activa de RSC supone para ella un elemento clave en el desarrollo de sus estrategias empresariales, y dichos resultados se pueden apreciar posteriormente en las cuentas de resultados de las empresas.

La Responsabilidad Social Corporativa<sup>24</sup> tiene como objetivo la sostenibilidad de la empresa, basándose en un proceso estratégico en el que se identifican los distintos agentes de la sociedad que pueden verse afectados por las actividades de la empresa (en nuestro caso, afectaría a las personas discapacitadas integradas en el mercado laboral). Para desarrollar de forma correcta las políticas de RSC deben fijarse los cauces necesarios para poder identificar a los grupos de interés que pueden verse afectados por las actividades de la empresa y sus necesidades, desde

---

<sup>23</sup> Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

<sup>24</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 8

una perspectiva global, y además se deben introducir criterios de responsabilidad en la gestión que afecten a toda la organización y a toda su cadena de valor. En consecuencia, las políticas de responsabilidad llevadas a cabo desde la empresa generan unos resultados, que se miden a través de indicadores socio-económicos.

Por lo tanto, tal y como hemos mencionado anteriormente, los indicadores del logro enunciados por O'Brien podríamos decir que se han recogido dentro de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa, por lo que la consecución de los logros personales de las personas discapacitadas dentro de su proceso de integración laboral también son perseguidos por las empresas a partir de su compromiso social contraído y asumido con la filosofía empresarial de la Responsabilidad Social Corporativa.

# CAPÍTULO IV. COSTES Y BENEFICIOS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS

## 1. Conceptos y características poblacionales

Antes de poder analizar los costes y beneficios que genera la contratación de personas discapacitadas para las empresas, debemos detenernos en hacer mención a unos conceptos básicos y características que afectan sectores poblacionales.

En primer lugar definimos el concepto de mercado de trabajo<sup>25</sup>, como *el conjunto de relaciones entre la oferta y la demanda de trabajo como factor productivo, siendo dicho factor, uno de los elementos que intervienen en la producción de bienes o servicios.*

En segundo lugar definimos el término de población económicamente activa<sup>26</sup> como *al conjunto de personas de mínimo 16 años que, en un periodo determinado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.*

### 1.1. Análisis de la Tasa de Actividad

La tasa de actividad<sup>27</sup> se define como *el porcentaje que representa la fuerza de trabajo (población económicamente activa) sobre la población en edad laboral.* Este porcentaje se determina mediante el cociente entre el número total de población activa y la población en edad de trabajar, y el resultado multiplicado por cien.

---

<sup>25</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 27

<sup>26</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 27. la población económicamente activa también se denomina fuerza de trabajo.

<sup>27</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 27.

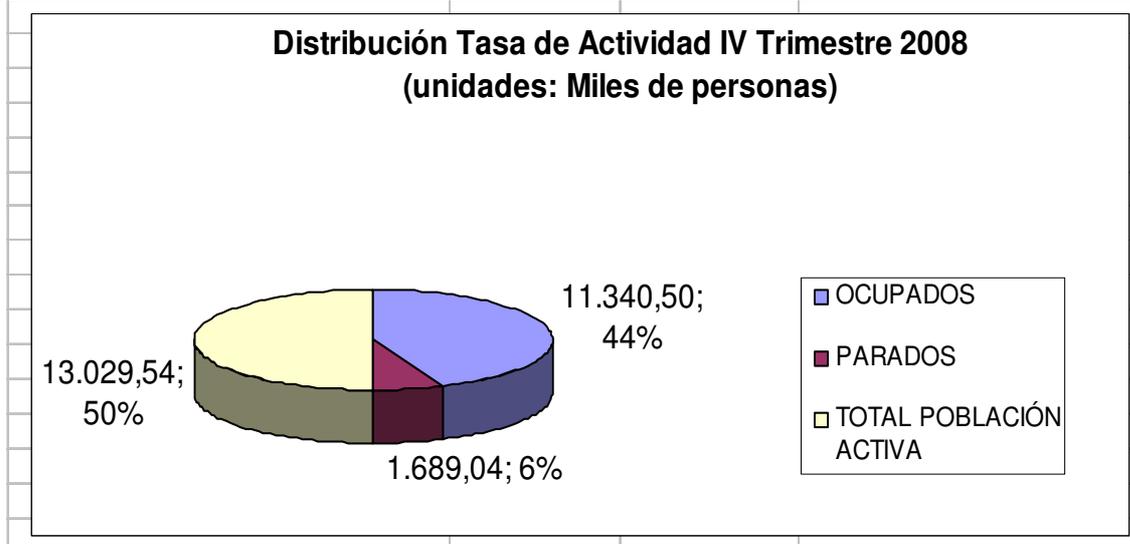
$$\text{Tasa de actividad} = \frac{\text{número total de población económicamente activa}}{\text{número total de población en edad de trabajar}} \times 100$$

Si analizamos los datos correspondientes al último trimestre del año 2008<sup>28</sup> podemos calcular la Tasa de actividad del Estado Español.

$$\begin{aligned} \text{TASA DE ACTIVIDAD (total)} &= \frac{19.856,70}{23.064,84} \times 100 = 86,09\% \\ \text{(IV trim. 2008)} & \end{aligned}$$

Cuadro 1. Distribución de la Tasa de Actividad en el cuarto trimestre de 2008

	OCUPADOS	PARADOS	TOTAL POBLACIÓN ACTIVA
<b>HOMBRES (entre 16 y 65 años)</b>	11.340,50	1.689,04	13.029,54
<b>MUJERES (entre 16 y 65 años)</b>	8.516,20	1.519,10	10.035,30
<b>Núm. Total personas entre 16 y 65 años</b>	19.856,70	3.208,14	23.064,84



Por lo tanto, el concepto de población ocupada<sup>29</sup> hace referencia a *todas aquellas personas de 16 años o más que se encuentran trabajando al menos una hora, a cambio de una retribución en dinero o especie*. También se considera población ocupada aquellas personas que aun teniendo trabajo se encuentran

<sup>28</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística; en adelante INE.

<sup>29</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 28.

temporalmente ausentes del mismo por situación de enfermedad, periodo vacacional, etcétera.

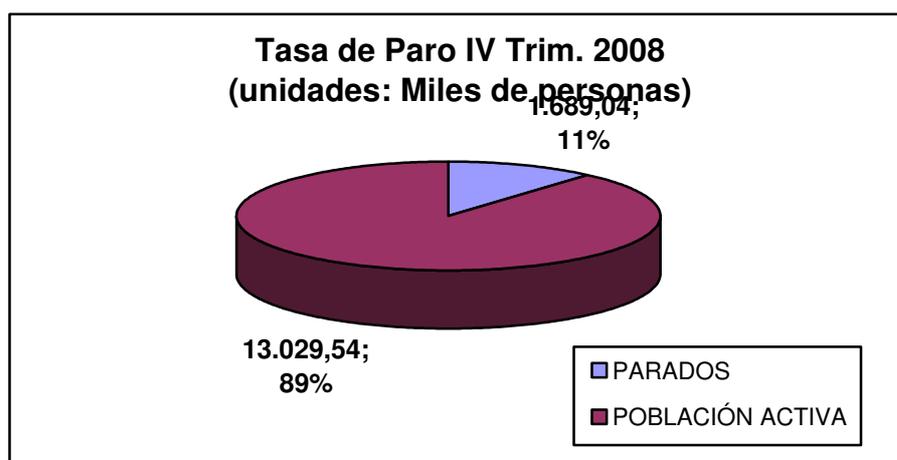
## 1.2. Análisis de la Tasa de Paro

La población parada o desempleada<sup>30</sup> hace referencia al *conjunto de personas de 16 años o más que reencuentran sin trabajo, que están disponibles para trabajar y buscan de forma activa un puesto de trabajo*. En consecuencia, la tasa de paro se obtiene a partir del cociente entre el número total de parados y el número total de activos, y el resultado se multiplica por cien.

$$\text{Tasa de paro} = \frac{\text{número total de personas en paro}}{\text{número total de población activa}} \times 100$$

De acuerdo con los datos que obtuvimos en la tabla anterior correspondientes al último trimestre del 2008 podemos calcular cual fue la tasa de paro<sup>31</sup> en dicho momento.

$$\begin{array}{l} \text{TASA DE PARO (total)} \\ \text{(IV trim. 2008)} \end{array} = \frac{3208,14}{23.064,84} \times 100 = 13,91\%$$



<sup>30</sup> Informe Fundación Mapfre; *Discapitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 28.

<sup>31</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE.

### 1.3. Análisis de la contratación de personas discapacitadas en España

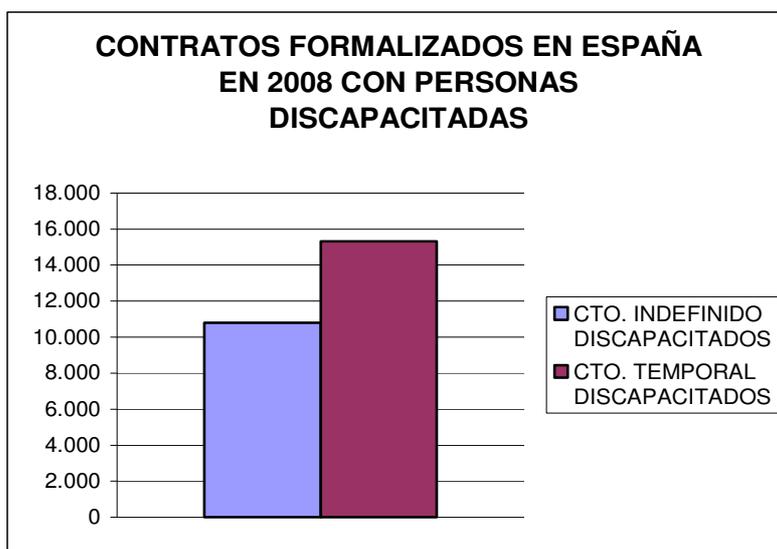
Si pasamos a analizar el número de demandantes de empleo de personas discapacitadas que se registró en el año 2008 sobre el total de contratos formalizados (1.117.898 contratos de trabajo) al finalizar este año, observaremos los siguientes datos<sup>32</sup>:

- El número total de personas discapacitadas registradas con contrato indefinido en España fue de 10.811 personas.
- El número total de personas discapacitadas registradas con contrato temporal en España fue de 15.327 personas.

A continuación, reflejaremos estos datos de forma gráfica<sup>33</sup>:

Cuadro 2: Contratos formalizados con personas discapacitadas en España (2008).

CTO. INDEFINIDO DISCAPACITADOS	CTO. TEMPORAL DISCAPACITADOS	TOTAL CTOS. 2008
10.811	15.327	15.606.423



<sup>32</sup> Este indicador corresponde a personas físicas que se han registrado en las Oficinas Públicas de Empleo.

<sup>33</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el INEM.

Una vez reflejada la situación a fecha de 31 de diciembre de 2008, pasaremos a observar la variación que ha presentado la contratación de personas discapacitadas desde el año 2002 hasta el último registro del 2008<sup>34</sup>.

Cuadro 3: Evolución de la contratación de personas discapacitadas en España (2002-2008)

	AÑO 2002	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005
<b>CTO. INDEFINIDO DISCAPACITADOS</b>	8.352	8.279	9.497	10.021
<b>CTO. TEMPORAL DISCAPACITADOS</b>	9.181	9.567	11.093	12.646
	AÑO 2006	AÑO 2007	AÑO 2008	
<b>CTO. INDEFINIDO DISCAPACITADOS</b>	11.797	13.096	10.811	
<b>CTO. TEMPORAL DISCAPACITADOS</b>	14.775	16.739	15.327	



Tal y como podemos observar en el gráfico de la evolución sobre la contratación de personas discapacitadas en España, se aprecia un gran descenso en el número de contrataciones en el año 2008 con respecto a los años anteriores (ya que desde el año 2002 siempre se ha producido año tras año un incremento en el número de contrataciones), y la causa de ello es la crisis económica mundial que también está afectando a España, y de forma muy directa a todos los trabajadores.

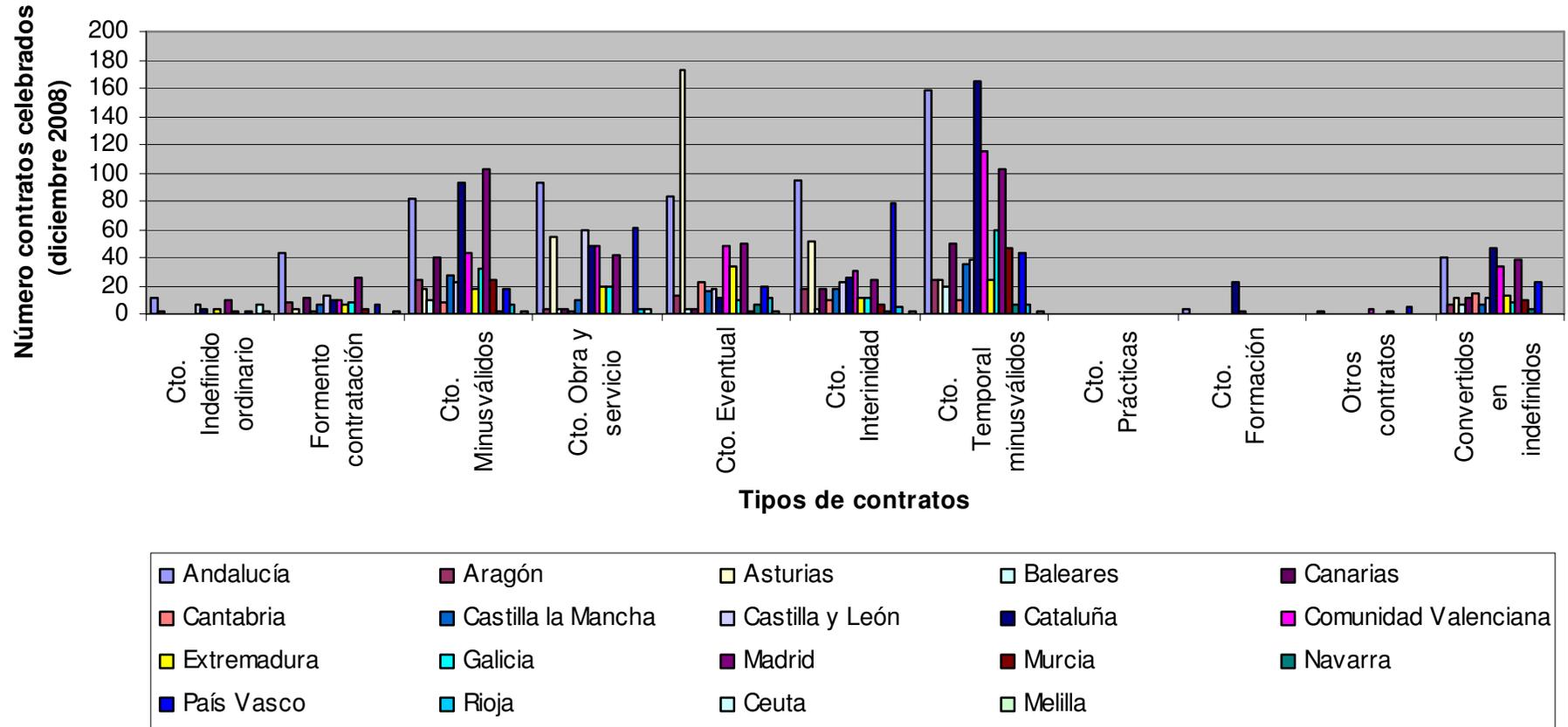
<sup>34</sup> Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el INEM.

A continuación vamos a observar los datos obtenidos a partir de las encuestas realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal-INEM, con referencia a los contratos que se formalizaron en el mes de diciembre de 2008, según el tipo de contrato que se llevó a cabo y segmentado por Comunidades Autónomas.

Cuadro 4: Formalización de contratos con personas discapacitadas en diciembre de 2008, en función del contrato y segmentado en Comunidades Autónomas.

	<b>Cto. Indefinido ordinario</b>	<b>Fomento contratación</b>	<b>Cto. Minusválidos</b>	<b>Cto. Obra y Servicio</b>	<b>Cto. Eventual</b>	<b>Cto. Interinidad</b>
Andalucía	11	44	82	93	83	94
Aragón	1	8	24	4	13	17
Asturias	0	4	17	54	173	52
Baleares	0	0	10	3	3	4
Canarias	0	12	40	3	4	18
Cantabria	0	1	8	1	23	9
Castilla la Mancha	0	6	27	9	16	18
Castilla y Leon	7	13	23	59	18	23
Cataluña	4	10	93	48	12	25
Comunidad Valenciana	0	9	44	48	48	31
Extremadura	3	6	18	19	34	11
Galicia	0	8	32	20	9	11
Madrid	9	26	102	42	49	24
Murcia	1	3	24	0	2	7
Navarra	0	0	2	0	6	2
País Vasco	1	6	17	61	20	78
Rioja	0	0	6	4	11	5
Ceuta	6	0	0	4	2	0
Melilla	2	2	1	0	0	1
	<b>Cto. Temporal Minusválido</b>	<b>Cto. Prácticas</b>	<b>Cto. Formación</b>	<b>Otros contratos</b>	<b>Convertidos en indefinidos</b>	
Andalucía	158	0	3	0	40	
Aragón	24	0	0	1	6	
Asturias	24	0	0	0	11	
Baleares	20	0	0	0	7	
Canarias	49	0	0	0	12	
Cantabria	10	0	0	0	14	
Castilla la Mancha	35	0	0	0	7	
Castilla y Leon	38	0	0	0	12	
Cataluña	165	0	22	0	46	
Comunidad Valenciana	116	0	1	4	33	
Extremadura	24	0	0	0	13	
Galicia	60	0	0	0	8	
Madrid	102	0	0	2	38	
Murcia	47	0	0	0	9	
Navarra	7	0	0	0	4	
País Vasco	44	0	0	5	22	
Rioja	7	0	0	0	0	
Ceuta	0	0	0	0	0	
Melilla	2	0	0	0	0	

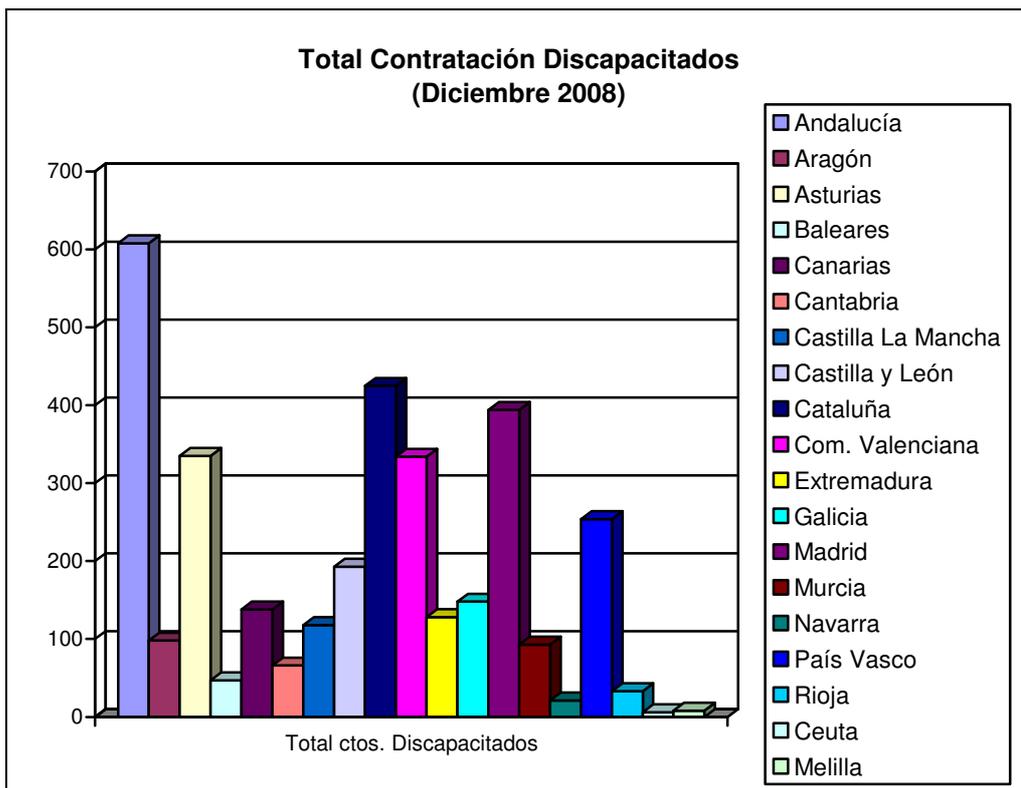
## CONTRATACIÓN MINUSVÁLIDOS (Diciembre 2008)



Y finalmente, analizaremos de forma global el número total de contrataciones que se llevaron a cabo con personas discapacitadas en el mes de diciembre de 2008 en todas las Comunidades Autónomas.

Cuadro 5: Contratación de personas discapacitadas por Comunidades Autónomas (2008).

<b>COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>	<b>TOTAL CONTRATOS DISCAPACITADOS</b>
Andalucía	608
Aragón	98
Asturias	335
Baleares	47
Canarias	138
Cantabria	66
Castilla La Mancha	118
Castilla y León	193
Cataluña	425
Com. Valenciana	334
Extremadura	128
Galicia	148
Madrid	394
Murcia	93
Navarra	21
País Vasco	254
Rioja	33
Ceuta	6
Melilla	8



A modo de conclusión, podemos observar que la Comunidad Autónoma que formalizó el mayor número de contratos con personas discapacitadas en el mes de diciembre fue Andalucía, seguida de Cataluña y la Comunidad de Madrid. Y en cuanto al tipo de contratos celebrados, podemos observar que mayoritariamente fueron contratos de tipo temporal, que en este caso fue Cataluña quien formalizó el mayor número de este tipo de contratos, seguida de Andalucía y de la Comunidad de Madrid.

Podríamos decir que la principal causa de que el mayor número de contratos que se celebraron fueron contratos temporales podría ser por la crisis económica que está afectando a España, dado que las empresas se encuentran en situación de riesgo económico y en consecuencia se ven obligadas a llevar a cabo reducciones de plantilla, y los pocos contratos que formalizan son temporales, ya que existe una gran incertidumbre y situación de pánico, tanto para las empresas como para los empleados, debido al contexto socioeconómico en el que nos hallamos inmersos actualmente.

## 2. Ahorro Medio que obtiene la empresa a partir de la contratación de personas discapacitadas

En este apartado pasaremos a analizar de forma individualizada qué ahorro puede obtener una empresa mediante la contratación de personas discapacitadas. Como ya hemos mencionado en repetidas ocasiones, el objetivo final es lograr que las personas con discapacidad puedan integrarse en el mercado de trabajo, pero este hecho conlleva a su vez que las empresas contratantes obtengan distintas ayudas económicas y en consecuencia suponen una disminución en sus costes.

El grado de bonificación o ahorro económico que se genera con la contratación de personas minusválidas dependerá del grado de discapacidad que ésta presente, ya que la discapacidad puede ser severa o no.

En este sentido, una persona padece una discapacidad severa cuando tiene un grado de discapacidad del 33%, parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, y con un grado de 65% o más con discapacidad física o sensorial.

A continuación presentaremos en una tabla las bonificaciones<sup>35</sup> a las que tiene derecho la empresa en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato de la persona discapacitada.

Cuadro 6: Bonificaciones para las empresas por contratación de personas discapacitadas.

			Tipo de contrato		
			Temporal	Indefinido	
Bonificaciones por contratación	Sin discapacidad severa	Hombre	Menores de 45	3.500 €/año	4.500 €/año
			Mayores de 45	4.100 €/año	5.700 €/año
		Mujer	Menores de 45	4.100 €/año	5.350 €/año
			Mayores de 45	4.700 €/año	5.700 €/año
	Con discapacidad severa	Hombre	Menores de 45	4.100 €/año	5.100 €/año
			Mayores de 45	4.700 €/año	6.300 €/año
		Mujer	Menores de 45	4.700 €/año	5.950 €/año
			Mayores de 45	5.300 €/año	6.300 €/año

<sup>35</sup> Fuente: Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 30.

Además, también debemos tener en cuenta que la celebración de contratos de tipo indefinido comporta una deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades, en la cuantía de 6.000 euros por cada persona discapacitada contratada y por año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior.

Las empresas también pueden obtener bonificaciones si celebran otro tipo de contratos con personas discapacitadas, como es el caso de los contratos de formación, los contratos en prácticas o los contratos de integración cooperativas y sociedades laborales. En el siguiente cuadro observaremos qué bonificaciones<sup>36</sup> pueden obtener las empresas contratantes.

Cuadro 7: Bonificaciones obtenidas por las empresas a partir de la formalización de otros tipos de contratos.

<b>Bonificaciones obtenidas a través de otros contratos</b>	
<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Bonificaciones</b>
<b>Contrato de</b>	* Reducción 50% cuota empresarial a la Seguridad Social.
<b>Formación</b>	* Subvención para adaptación de puesto de trabajo de hasta 902 € siempre que tenga duración igual o superior a 12 meses.
<b>Contrato en Prácticas</b>	* Reducción 50% cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo (duración del contrato no inferior a 2 años).
<b>Integración en cooperativas y sociedades laborales</b>	* 10.000 € por cada persona discapacitada que se incorpore.
	* Si la jornada es a tiempo parcial, la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.

<sup>36</sup> Fuente: Informe Fundación Mapfre; *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad*; pág. 30.

## CONCLUSIÓN

Tal y como hemos observado a lo largo del desarrollo de este trabajo, la inserción laboral de las personas discapacitadas se enmarca en la política de Responsabilidad Social Corporativa de las Empresas, que además de suponer la obligación de cumplir con las directrices legales vigentes en el Estado Español en materia de discapacidad, supone el respeto a los derechos humanos en el trato entre las empresas y las personas que padecen algún tipo de discapacidad, y en consecuencia, en el ámbito interno de las empresas se materializan en los derechos a la igualdad de oportunidades, a la no discriminación por discapacidad o enfermedad y el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.

La entrada en vigor de la LISMI supuso la regulación del marco legal en materia de inserción laboral para las personas con discapacidad, y en consecuencia se produjo una gran revolución en el mundo laboral ya que supuso la integración en el mercado de trabajo de las personas que padecían algún tipo de discapacidad, y en consecuencia una normalización de su situación y una creación de mayor independencia de dichas personas. Por lo tanto, el objetivo que se perseguía con la normativa de la LISMI se ha ido cumpliendo, y en consecuencia se ha ido logrando que cada vez más, las personas con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo en nuestras empresas, a partir de la formalización de distintos contratos laborales, y esta inserción en el mercado laboral debe de producirse en igualdad de condiciones, sin discriminación y conseguir que finalmente estas personas con discapacidad logren un puesto de trabajo normalizado, es decir, que puedan desempeñar su empleo en las mismas condiciones que el resto de trabajadores.

El incremento del número de personas discapacitadas que se han podido incorporar en el mercado laboral, no solo se debe a la obligación establecida por la ley (en la que se obliga a que las empresas con un número igual o superior a cincuenta trabajadores deben incorporar en su plantilla un 2% de personas con discapacidad), sino que además las instituciones gubernamentales han fijado unas subvenciones y unas bonificaciones para las empresas que cumplan con los requisitos de contratación de personas discapacitadas, de modo que así se logra que interactúen el entorno social, con el entorno político y el mundo empresarial.

Aunque de hecho también sería beneficioso, tanto para las empresas como para las personas, potenciar el conocimiento de la Ley, de los costes y de los beneficios sociales que obtienen con la contratación de personas discapacitadas, y en consecuencia se cumplirían las medidas previstas en la ley. Otro aspecto a tener en cuenta es que también sería beneficioso concienciar a los empresarios sobre la realidad social a la que se enfrentan las personas que padecen algún tipo de discapacidad, y así poder comprender mejor las situaciones a las que se enfrentan, y que por lo tanto, la contratación de estas personas no es simplemente el cumplimiento de una ley, sino que supone una oportunidad para estas personas para poder lograr una mayor independencia social y una situación personal algo más normalizada, y que pierdan de una vez por todas el sentimiento de exclusión social al que en muchas ocasiones se ven sometidas.

Debemos señalar también, que las personas con discapacidad son personas que tienen una gran motivación a la hora de integrarse en el mercado laboral, y que cada vez más se están formando y preparando para poder ocupar puestos de trabajo con mayor responsabilidad y autonomía. Por lo tanto, gracias a las innovaciones tecnológicas y a las subvenciones percibidas por las empresas para poder llevar a cabo la adaptación de puestos de trabajo en pro a la contratación de personas discapacitadas, para así facilitar las necesidades de las mismas y se favorece también a que la integración en el mercado laboral sea completamente plena.

En conclusión, la integración de las personas discapacitadas en el mercado laboral no sería posible si no existiera una regulación al respecto a partir de la cual las empresas asumieran ciertas obligaciones para la contratación de las mismas. Pero no solo podemos decir que la inserción laboral es fruto de una obligación normativa, sino que también es fruto del trabajo realizado por las instituciones públicas y las organizaciones no gubernamentales para lograr la concienciación, no solo a nivel empresarial sino también a nivel social, de que las personas con discapacidad tienen el mismo derecho que cualquier otra persona a ocupar un puesto de trabajo digno y en igualdad de condiciones, en función de sus capacidades.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### a) Normativas

Consejo de la Unión Europea: Resolución del Consejo de la Unión Europea relativa a la Igualdad de Oportunidades Laborales de Personas con Minusvalías (Bruselas, 1999).

Constitución Española de 1978 (Sancionada por S.M. el Rey ante las Cortes el 27 de diciembre de 1978).

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE, 30 de abril de 1982).

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 (aprobado por el Consejo de Ministros el 25 de julio de 2003).

Naciones Unidas: "Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad" (Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993).

Orden Ministerial de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento a favor de trabajadores discapacitados en empresas de cincuenta o más trabajadores, reguladas por el RD 27/2000 de 14 de enero (BOE, 9 de agosto de 2000).

Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de Procedimiento para el Reconocimiento, Declaración y Calificación del Grado de Minusvalía (BOE, 26 de enero de 2000).

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen Medidas Alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota del dos por ciento a favor de trabajadores discapacitados en empresas de cincuenta o más trabajadores (BOE, 26 de enero de 2000).

b) Manuales de referencia, trabajos monográficos y estudios estadísticos

ALBA, Alfonso y MORENO, Fernando. *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Obra Social. Autor-Editor. Madrid, 2004.

FUNDACIÓN MAPFRE. *Discapitados y Empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido*. Madrid, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. Datos referentes a la contratación de personas discapacitadas. Madrid, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. Datos referentes a la evolución de la contratación de personas discapacitadas en España desde el año 2002 al 2008. Madrid, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO. Datos referentes a la formalización de contratos con personas discapacitadas en diciembre de 2008, en función del tipo de contrato y segmentado por Comunidades Autónomas.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre Población Activa. Madrid 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta sobre la Tasa de Paro. Madrid 2008.

JORDÁN DE URRÍES, Borja. *Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca.

O'BRIEN, J. *Working on... A Survey of Emerging Issues in Supported Employment for People with Severe Disabilities*. Syracuse: Responsive Systems Associates (1990).

c) Fuentes interactivas

FUNDACIÓN MAPFRE: <http://www.mapfre.com/fundacion/es/>

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO: <http://www.inem.es/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA: <http://www.ine.es/>

NACIONES UNIDAS: <http://www.un.org/>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: <http://www.who.int/es/>

UNIÓN EUROPEA: <http://europa.eu.int>