

Paloma PIRIS DE LA PEÑA

LA INTEGRACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS
EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL, AÑO 2008

Treball Fi de Carrera
dirigit per la
Dra. Carmen RUIZ VIÑALS

Universitat Abat Oliba CEU
FACULTAT DE CIÈNCIES SOCIALS
Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas

Resumen

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis de la situación laboral de los discapacitados a lo largo del año 2008. Para ello se ha realizado un estudio del trato que recibe este colectivo desde las Administraciones Públicas, las empresas y la sociedad. A lo largo del trabajo, se dará una visión detallada de la normativa legal vigente a favor de los discapacitados; de la presencia de este colectivo en las plantillas de las empresas representadas en el IBEX 35 y de las actividades dirigidas a conseguir su plena integración, realizadas desde las diferentes asociaciones y fundaciones españolas.

Históricamente los discapacitados se han encontrado en una situación de desventaja en el mercado laboral, sufriendo unas tasas de desempleo muy superiores a las de la población total. Por esta circunstancia, el Estado español, apoyado por una extensa red de organismos no gubernamentales, ha diseñado una serie de medidas legales para incentivar a los empresarios españoles a fomentar la contratación de este colectivo. Con este ensayo académico se pretende analizar la efectividad de estas medidas y encontrar posibles soluciones que puedan favorecer la paulatina integración de los discapacitados.

Resum

L'objecte d'aquest treball és l'anàlisi de la situació laboral dels discapacitats al llarg de l'any 2008. Per a la seva elaboració s'ha dut a terme un estudi del tracte que aquest col·lectiu rep per part de les Administracions Públiques, les empreses i la societat en general. Al llarg del treball es donarà una visió detallada de la normativa legal vigent en favor dels discapacitats, de la presència d'aquest col·lectiu en les plantilles de les empreses representades en l'IBEX 35 i de les activitats adreçades a aconseguir la seva plena integració engegades des de les diferents associacions i fundacions espanyoles.

Històricament els discapacitats s'han trobat en una situació de clara desavantatge en el mercat laboral, patint taxes d'atur molt superiors a les de la població total. Pel que fa a aquesta circumstància, l'Estat Espanyol, comptant amb el suport d'una extensa xarxa d'organismes no governamentals, ha dissenyat una sèrie de mesures legals per tal d'incentivar la contractació d'aquestes persones per part de l'empresariat espanyol. Amb aquest assaig acadèmic es pretén analitzar l'efectivitat d'aquestes mesures i trobar possibles solucions tendents a afavorir la paulatina integració dels discapacitats.

Abstract

The project is an analysis of the situation of handicapped people in the year 2008. This analysis is coming from the point of view of the labor market, through the study of Public Administration, Spanish Enterprises and society. The essay includes a detailed vision of the existing legal laws in favor of people with disabilities. Also, the hiring process of the disabled in companies included in the IBEX 35, as well as the integration activities made by different Spanish foundations and associations.

Traditionally, handicapped people have always been disadvantaged in the labor market, suffering higher unemployment rates than the entire population. Due to this circumstance, the Spanish State, supported by a strong net of non-governmental organizations, has taken initiative: It has designed several measures, obligating Spanish businessmen to encourage hiring of handicapped people. With this academic essay, the intention is to analyze the effects of these measures, as well as to find possible solutions that may favor the gradual integration of disabled people in society.

Palabras clave/ Keywords

Discapacitados – Empleo – Normativa – Integración – Empresa – Organismos no Gubernamentales

Introducción.....	6
A. Metodología.....	8
B. Agradecimientos.....	8
1. Los discapacitados. Definiciones.....	10
1.1. Las personas discapacitadas.....	10
1.2. Clasificación de las discapacidades.....	12
1.3. Origen de la discapacidad.....	13
1.4. Otras definiciones.....	13
2. Discapacitados en el mundo.....	13
3. Los discapacitados en España.....	14
3.1. La población española con discapacidad.....	14
3.2. Los discapacitados y las Comunidades Autónomas.....	15
3.3. Tipos de discapacidad.....	15
3.4. Los discapacitados y las Actividades Básicas de la Vida Diaria.....	15
4. Uno de los bienes básicos de la sociedad: El trabajo.....	16
5. El mercado laboral en España.....	17
5.1. Los discapacitados y el trabajo.....	18
5.2. La búsqueda del trabajo.....	19
6. La integración laboral de los discapacitados y el poder público.....	20
6.1. La responsabilidad de la Administración Pública.....	20
6.2 Instrumentos más relevantes de las Naciones Unidas en cuanto a la discapacidad.....	22
6.3. Legislación española respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad.....	25
6.3.1. La LISMI: Ley de Integración Social de los Minusválidos.....	27
6.3.2. Otras leyes y decretos.....	29
7. Instancias legales a favor del discapacitado.....	30
7.1. Certificado de Minusvalía.....	30
7.2. Prestaciones económicas.....	31
8. Centros de trabajo protegido.....	31
8.1. Centros Especiales de Empleo.....	31
8.2. Enclaves laborales.....	32
9. Ventajas en la contratación de discapacitados.....	33

9.1. Ventajas económicas.....	33
9.2. Otras ventajas.....	35
10. Las empresas del IBEX 35 y su atención a los discapacitados.....	35
10.1. La acción social en el mundo empresarial.....	35
10.2. Las empresas del IBEX 35 y la integración laboral de los discapacitados..	36
10.3. La Ley de Integración Social de los Minusválidos y las empresas del IBEX 35.....	53
11. El Tercer Sector de Acción Social.....	56
11.1. Evolución en el Tercer Sector de Acción Social español.....	56
11.2. Asociaciones y Fundaciones españolas.....	58
11.3. Popularidad de las asociaciones y fundaciones entre los discapacitados...	62
Conclusiones.....	64
Bibliografía.....	70
Anexo	

Tablas I y II: Bonificaciones a las que tendrá derecho la empresa en la cuota a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato de una persona discapacitada.....	34
--	----

Introducción

Si hay un asunto que involucra a prácticamente todo el mundo es el tema de la discriminación. Teniendo en cuenta la definición de este término según la Real Academia Española de la Lengua (o RAE para abreviar), “*seleccionar excluyendo*”, se llega a la conclusión de que prácticamente nadie se libra de haberla practicado o de haber sido víctima de ella en alguna etapa de su vida. Históricamente siempre se han dado, a través de los años, diferentes formas de discriminación: desde los esclavos en tiempos romanos, hasta el presente con la exclusión practicada hacia los inmigrantes, las mujeres u otros colectivos minoritarios. Si bien algunos países son más proactivos que otros en la lucha contra la discriminación, es también cierto que ninguna nación carece de ella y, en este asunto, España tampoco es ninguna excepción.

Una de las múltiples formas de discriminación que existe es la practicada en el mercado laboral hacia las personas con discapacidad, lo que va a ser el tema central de este estudio. De entre todas las formas de discriminación, ésta es una de las que sigue “levantando ampollas” en el ámbito social. A pesar de las múltiples asociaciones, fundaciones o instituciones que trabajan diariamente a favor de la integración de los más desfavorecidos, la población y empresas españolas siguen atrasadas en la concienciación sobre esta materia.

En mi caso, sabedora de los múltiples estudios que se han hecho sobre el tema, la intención con la que abordé este trabajo era la de aportar un granito más al conocimiento nacional sobre la discriminación en el mercado laboral. Siempre he pensado que el ámbito laboral tiene una importancia básica en la economía de un país, incidiendo, a su vez, en el correcto desarrollo de la sociedad.

Hoy en día, la discriminación continúa siendo una asignatura pendiente en España y, mientras esto siga siendo así, seguiremos suspendiendo todos en el ámbito social. Sin embargo, bien es cierto que, dentro de toda la ramificación de instituciones, normativas y otros actos sociales que existen, está el deseo y la intención por parte de los ciudadanos de que la sociedad se vuelva más abierta ante los colectivos minoritarios y se erradiquen, aunque sólo sea en gran parte, todas las prácticas discriminatorias. Por ello no está de más seguir reflexionando sobre la cobertura legal y social que se le está dando a este tema, porque tal vez así se llegue a la verdadera solución de este problema.

Tomando como referencia estas reflexiones, cuando empecé a abordar esta materia, tenía algunos interrogantes, que tuve que responder para centrar el tema:

- ¿Es la población española sensible ante la necesidad de integrar a los discapacitados en la sociedad?
- ¿Es realmente el trabajo un bien imprescindible para nuestra economía?
- ¿El Estado tiene el poder suficiente para cambiar la situación laboral de los discapacitados?
- ¿Las empresas españolas son activas en la contratación de discapacitados?, ¿cumplen con la cuota de reserva de plazas obligada por la Ley de Integración Social de los Minusválidos (en adelante, LISMI)?
- ¿Tienen fuerza los organismos no gubernamentales en su lucha contra la discriminación laboral de los discapacitados?

Todas estas preguntas me indujeron a concretar unos objetivos para este estudio, los cuales expongo a continuación:

- Medir la situación laboral del colectivo de personas con discapacidad en España.
- Obtener una visión global de las políticas a favor de los discapacitados de la Unión Europea.
- Evaluar las políticas de integración de los discapacitados desde el sector público español y hacer un repaso de las normativas que se hayan dictado para erradicar este problema.
- Profundizar en la sensibilización de la empresa española ante el problema de integración laboral de los discapacitados.
- Medir la fuerza de las organizaciones no gubernamentales en su lucha contra la discriminación laboral.

Como punto de partida y buscando la certeza en las conclusiones finales, he acompañado el estudio de las siguientes hipótesis:

- Las políticas gubernamentales de integración laboral de los discapacitados no son suficientes si no se complementan con acciones concretas.
- Las empresas españolas prefieren cumplir con las medidas alternativas de la LISMI antes que cumplir con la cuota establecida de trabajadores discapacitados en plantilla.

- Incluso las empresas con más poder económico en España fallan en la integración de los discapacitados.
- La sociedad ha tejido una fuerte red de apoyo a favor de la integración de los discapacitados que es esencial para acabar de reducir las diferencias en cuanto a las oportunidades de este colectivo.

A. Metodología

El tema que nos ocupa, “La discriminación laboral de los discapacitados”, se ha estructurado en tres bloques principales:

1. La integración laboral de los discapacitados y la Administración Pública.
2. La integración laboral de los discapacitados y la empresa.
3. La integración laboral de los discapacitados y la sociedad.

En el primer punto, se ha realizado un repaso de la mayoría de la normativa legal a favor de la integración laboral de los discapacitados, haciendo hincapié en la Ley de Integración Social de los Minusválidos, ley que supuso un antes y un después en materia de integración en nuestro país. Asimismo, se han analizado desde leyes o derechos humanos mundialmente reconocidos, hasta la normativa más estrictamente española.

Seguidamente se han seleccionado las diferentes compañías que componen el IBEX 35, con la intención de tener una visión cercana sobre la situación de los discapacitados en el mercado laboral español. Las empresas del IBEX 35, al ser las firmas con mayor incidencia en la economía española, son uno de los reflejos más fiables de la sensibilización que se tiene desde este sector hacia la necesidad de integración de los discapacitados.

El último punto es un repaso general de las acciones concretas puestas en marcha desde Organismos No Gubernamentales para fomentar la inclusión de las personas discapacitadas.

B. Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a la Cátedra de Economía Solidaria de la Universidad Abat Oliba CEU la oportunidad que me brindó de hacer un estudio que me ha aportado tantos conocimientos sobre el sector de la discapacidad. Agradecer también a la Fundación

ONCE su apoyo y atención mientras me explicaban el complicado mundo de las personas con discapacidad.

En segundo lugar, agradecer a todos mis profesores a lo largo de la carrera la formación y educación aportada. Entre ellos, mencionar especialmente a la Dra. Carmen Ruíz, por su guía y apoyo en este broche final a mis estudios. Asimismo, darles las gracias a mis compañeros de aula, que sin ellos la Universidad no hubiese sido lo mismo. Finalmente, a mi padre, que se ha sacrificado hasta lo impensable para que algún día pueda valerme por mí misma en el mundo laboral y a mi hermana, que sin su ayuda me habría visto perdida en más de un par de ocasiones.

1. Los discapacitados. Definiciones

1.1. Las personas discapacitadas

La definición de las personas discapacitadas ha evolucionado a la par que la visión de la sociedad sobre ellas. De ser considerado un colectivo oculto y recluso en el hogar, hoy en día, los discapacitados están presentes en la vida cotidiana y son parte integrante de la sociedad.

Existen muchas maneras de referirse a las personas discapacitadas. Por un lado, la Real Academia Española de la Lengua define al discapacitado como: *“Dicho de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”*.¹ Por otro lado, las Naciones Unidas, describen al impedido como *“toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”*.²

Igualmente, existen otras definiciones dentro del contexto legal que expresan concepciones diferentes de la discapacidad:

- Artículo 200 del Código Civil: *“Son causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico, que impidan a la persona gobernarse por sí misma”*.
- Artículo 7.1. de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos: *“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”*.
- Artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad: *“A los*

¹ RAE. *Diccionario de la Lengua Española*. Real Academia Española, 2010.

² Definición extraída de los Derechos de los Impedidos, aprobados el 9 de diciembre de 1975 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%”.

A lo largo del tiempo, se ha hecho un uso indiscriminado de los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía, llevando incluso a confusiones diversas. La diferencia entre estos términos fue definida por la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) en la *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDM)* de 1997:

- Deficiencia: Dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es *“toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”*. Tipos de deficiencia según la clasificación de la OMS: deficiencia del lenguaje y del aprendizaje, deficiencia del órgano de la audición, deficiencia del órgano de la visión o deficiencias desfiguradoras, intelectuales, musculoesqueléticas o viscerales.
- Discapacidad: 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 el ser humano”*. Tipos de discapacidad: discapacidades de la comunicación, de la conducta, de la destreza, de la disposición del cuerpo, de la locomoción, de situación o del cuidado personal.
- Minusvalía: *“Situación de desventaja para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o 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)”*. Tipos de minusvalías según la OMS: minusvalía de independencia física, de integración social, de la movilidad, de orientación o minusvalía ocupacional.

Cinco años más tarde, la Organización Mundial de la Salud corrigió ligeramente estas definiciones en la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y de la Salud*:

- Deficiencia: *“Problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa de la “norma” generalmente aceptada respecto al estado biomédico del cuerpo y sus funciones, o una pérdida de dichas funciones o estructuras”*.

- Discapacidad: Se mantiene la antigua definición, pero ampliándola a *“cualquier alteración en la condición de salud de un individuo que puede generar dolor, sufrimiento o interferencia con las actividades diarias”*.³

El Instituto Nacional de Estadística de España (INE) propone también otra definición de la discapacidad: *“Toda limitación en el desarrollo de tareas diarias. Esta limitación puede afectar tanto a la naturaleza, como a la duración o a la calidad de la actividad a desarrollar”*.⁴ No obstante, la lista de discapacidades recogidas por el INE en sus estudios se acerca más al concepto de deficiencia definido por la OMS en la Clasificación del Funcionamiento, la Discapacidad y de la Salud.

1.2. Clasificación de las discapacidades

La discapacidad puede aparecer en las diferentes etapas de la vida de una persona por diversas causas, tales como factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, accidentes o enfermedades degenerativas. Dependiendo de estos factores se pueden distinguir dos tipos de discapacidad: discapacidad física (limitaciones en la capacidad de movimientos) y discapacidad orgánica (órganos internos dañados).

Esta distinción es muy importante, pues de ella varían las percepciones que los empresarios tienen sobre las personas con discapacidad. Así, en el mercado laboral se valora más positivamente a las personas que padecen una discapacidad física que aquellas con discapacidades psíquicas u orgánicas. Mientras que de las primeras se hace una valoración muy cercana a los trabajadores sin discapacidad, el segundo colectivo se considera limitado en su capacidad de aprendizaje y entendimiento. Por otro lado, las personas con discapacidad sensorial se encuentran en un nivel intermedio de consideración. Es decir, no tienen tan poca aceptación como las personas con discapacidades psíquicas, pero tampoco tanta como aquellas personas con discapacidades físicas.

³ OMS. *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, 2001. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

⁴ Encuesta de Población Activa del segundo trimestre del 2002, *“Las personas con discapacidad y su relación con el empleo”*. INE, 2002.

1.3. Origen de la discapacidad

La discapacidad puede ser de dos tipos:

- Congénita: Según el Real Patronato sobre Discapacidad, la discapacidad congénita es la que se da a partir del conjunto de caracteres con los que nace un individuo, normales o patológicos, aplicándose tanto a los determinados genéticamente como los adquiridos durante su desarrollo en el útero.
- Adquirida: La discapacidad adquirida se da cuando los rasgos no son heredados, sino que aparecen en el sujeto a lo largo de su vida.

1.4. Otras definiciones

Las siguientes definiciones también son útiles en nuestro contexto y han sido propuestas por la Administración española en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención:

- Dependencia: *“El estado de carácter permanente en el que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria, o en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.*
- Actividades Básicas de la Vida Diaria: Las Actividades Básicas de la Vida Diaria (en adelante, ABVD) son las tareas más elementales de la persona que le otorgan autonomía e independencia, tales como el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, el reconocimiento de personas y objetos, el orientarse o el entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

2. Discapacitados en el mundo

La discapacidad es un problema frecuente en el mundo. En nuestro planeta hay más de 650 millones de personas discapacitadas, que representan aproximadamente el 10% de la población mundial. Globalmente la discapacidad se puede considerar consecuencia y causa de la pobreza. Así, por un lado, la gran mayoría de discapacitados se encuentra en situaciones de desventaja y vive en zonas desabastecidas de los recursos necesarios para

superar sus limitaciones. Por otro, y según el Banco Mundial, la discapacidad es frecuente en las personas pobres, teniendo discapacidad más del 20% de las personas más pobres del mundo. Concretamente en Europa, hay una amplia cantidad de ciudadanos con discapacidad, ya que estas limitaciones afectan aproximadamente a 50 millones de personas⁵.

3. Los discapacitados en España

3.1. La población española con discapacidad

La discapacidad viene influida tanto por el sexo como por la edad. En el caso del sexo, las mujeres suelen ser las más afectadas por la discapacidad, sobre todo a partir de los 45 años, en los que el aumento del total de mujeres discapacitadas es muy superior al de los hombres. Así, en el año 2008, las mujeres representaban el 60% de la población discapacitada.

La edad influye en la discapacidad por ser la causante del envejecimiento del cuerpo y de la pérdida de las capacidades motrices. Por ello, la franja de edad con mayor población de personas discapacitadas es la de entrada en la edad adulta, es decir, el periodo de edad entre los 55 y 64 años (ambos inclusive). En total, un 83% de la población discapacitada se encuentra por encima de los 45 años.

En el último decenio, el número de discapacitados españoles ha aumentado de 3,5 millones de personas en el año 1999 hasta 3,8 millones en el 2008. Es decir, la población discapacitada ha sufrido un incremento de aproximadamente el 8,5%. Sin embargo, a pesar de este aumento, la proporción de discapacitados sobre el total de la población ha disminuido de un 9% en el año 1999 hasta un 8,5% en el año 2008. Esta reducción encuentra su explicación en los cambios demográficos que ha sufrido España en este periodo. Por un lado, el sistema sanitario ha experimentado una mejoría notable y, por otro, el fenómeno inmigratorio ha sido una constante en los últimos años. Estos dos hechos (principalmente) han provocado que, pese al significativo descenso de la tasa de natalidad,

⁵ Según el Instituto Europeo de Estadística (Eurostat), el 1 de enero del 2010 la población de la Europa de los 25 era de 472.216.915 personas. Disponible en Internet:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

la población española aumentase en tal medida que el porcentaje de discapacitados sobre el total de habitantes se viese reducido en medio punto.

3.2. Los discapacitados y las Comunidades Autónomas

España es desigual en el reparto de personas con discapacidad a nivel territorial. De entre todas las Comunidades Autónomas, Galicia es la que más discapacitados tiene por número de habitantes, muy seguida de Melilla y Extremadura. En términos absolutos, sin embargo, son Andalucía y Cataluña las Comunidades Autónomas con más personas discapacitadas.

3.3. Tipos de discapacidad

La población española está afectada por diferentes tipos de discapacidad. Los más frecuentes son la dificultad en la movilidad y la dificultad para poder desempeñar las tareas de la vida doméstica. La adquisición de bienes, la realización de los quehaceres de la casa y el autocuidado son los siguientes tipos de discapacidad más frecuentes. Una de las deficiencias que más afecta a la población discapacitada es la osteoarticular (problemas en los huesos y articulaciones), común en un 42% de la población discapacitada.

3.4. Los discapacitados y las Actividades Básicas de la Vida Diaria

La ABVD son esenciales para el propio desarrollo personal del individuo. Ser incapaz de desarrollarlas significa la pérdida de autonomía y la conversión en una persona dependiente. En España este problema coincide en la mayor parte de los discapacitados. El 74% de los discapacitados mayores de 6 años afirma tener problemas para manejarse por ellos mismos con las ABVD. Sin ir más lejos, la mitad de ellos necesita recibir ayudas concretas para poderlas realizar.

La edad, al igual que en el número de discapacitados, también influye en la capacidad de manejo con las ABVD. Así, hasta los 44 años sólo tienen problemas con las ABVD seis de cada 10 personas pero, a partir de los 80, son más de 8 personas de cada 10 las que necesitan ayuda.

4. Uno de los bienes básicos de la sociedad: El trabajo

La concepción que el ser humano ha tenido del trabajo a lo largo de los años ha ido evolucionando progresivamente hasta llegar a considerarlo un bien básico para el propio desarrollo personal, económico, social y cultural. Atrás quedan los tiempos en los que el trabajo era visto como una obligación o como algo no deseado. Hoy en día, el trabajo es fundamental como medio de integración social y como instrumento para conseguir recursos económicos.

Siendo una de las únicas fuentes humanas de supervivencia, el trabajo se ha convertido en un derecho básico. Tal y como puntualiza la Constitución Española, *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho a trabajar, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción mediante el trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia [...]”*.⁶

En España, a pesar de su mejoría en los últimos años⁷, el trabajo sigue siendo uno de los principales temas de preocupación entre la población. Hoy en día hay todavía un gran número de españoles con un bajo y precario acceso al mercado laboral. Entre estos colectivos se encuentran -entre otros- las mujeres, las personas con discapacidad, los inmigrantes, los jóvenes y las minorías étnicas.

En materia legal, existen múltiples leyes que regulan el trabajo, pero a las que este caso interesan son las referentes al sector social de los discapacitados. Tradicionalmente, este colectivo ha tenido una complicada integración en el mercado laboral, tanto por su dificultad de realizar la actividad laboral con la misma facilidad que una persona capaz, como también por la reticencia de algunos empresarios a contratar personas discapacitadas. Motivados por este problema, los gobiernos y organismos centrales han ido regulando, a lo largo de los años, los derechos de las personas discapacitadas en cuanto al trabajo.

⁶ Constitución Española (1978). Título I. Capítulo segundo. Sección 2ª. Artículo 35.1.

⁷ En esta afirmación se omiten los años 2009 y 2010, en los que España está sufriendo una gran crisis económica.

5. El mercado laboral en España

En el año 2008 más de la mitad de la población española era población activa, es decir, se encontraba buscando o en posesión de un empleo. De éstos, más de 20 millones de personas, es decir, un 43,9% de la población, se encontraba trabajando. Con respecto a los parados, se contaban en esas fechas a más de 2 millones y medio, que componían el 11,3% de la población.

Si se separa la población por sexos, se observa una clara prevalencia de mujeres en la tasa de paro, habiendo en la población femenina un 13% de parados frente al 10% de la masculina. Continuando con esta tendencia, en tasas de actividad los varones superan a las mujeres en un 27,3% y en tasas de ocupación se encuentra a un 57,8% de varones frente al 42,1% de mujeres.

Asimismo, la ocupación viene directamente ligada a la edad. La franja de edad que más ocupados reúne es aquella entre los 30 y los 34 años. De hecho, un 78% de las personas ocupadas se concentra desde los 16 hasta los 49 años. En edades más avanzadas, la ocupación va disminuyendo progresivamente, hasta reducirse a la mitad a partir de los 70 años.

Con respecto a las Comunidades Autónomas, las cifras de actividad pueden ser muy variables. Así, Andalucía era, en el año 2008, la que más parados tenía, seguida de cerca por Cataluña y la Comunidad Valenciana. Ceuta y Melilla recogían, en cambio, al menor número de parados.

El nivel educativo de la persona incide también en la posibilidad de encontrar empleo. España es un país cuyo centro de actividad principal es el tercer sector, es decir, el sector de servicios. Así, el colectivo que recoge a menos parados en valores absolutos es aquel con el título de secundaria y formación para la inserción laboral. La población con doctorado es otro de los colectivos con menos dificultad para encontrar empleo. Esto se debe a que, dada la dificultad de obtener el doctorado, las personas que lo ostentan son muy limitadas. Las personas con sólo la primera etapa de educación son las que forman el grupo más importante de parados, ya que no se encuentran en posesión de la suficiente educación para ser una competencia valorada en el mercado laboral.

5.1. Los discapacitados y el trabajo

Las modas del mercado de trabajo respecto a la distinción por sexos se siguen también en el de los discapacitados. En el caso de la mujer discapacitada, ésta se encuentra en una situación mucho peor que la del hombre. Pero no sólo eso, las mujeres, aparte del problema de discapacidad, sufren también el de la discriminación. De hecho, la discriminación por sexos influye más en la dificultad de encontrar trabajo que la propia discapacidad. Así, según diferentes estudios, una mujer sin discapacidad tiene más dificultades para encontrar trabajo que un hombre discapacitado.

Existen también diferencias cualitativas por sexo entre los puestos más comunes de los trabajadores discapacitados. En el caso de los hombres, los puestos más frecuentes son los de artesano o de trabajador cualificado de cada industria. En el caso de las mujeres, la mayoría tienen empleos donde no necesitan una cualificación mayor. Sin embargo, contrariamente a la moda de la discriminación de género, cabe apuntar que las mujeres discapacitadas que trabajan cuentan, porcentualmente, con más puestos de dirección de empresas o empleos técnicos que los hombres.

Con respecto a las diferentes Comunidades Autónomas, la que más trabajadores discapacitados alberga es la Comunidad de Madrid, muy seguida de Andalucía y Cataluña. Además, Andalucía repite con las tasas más altas de discapacitados en paro (23,7%).

En el caso de las tasas de empleo, las del colectivo de discapacitados son peores que las de la población total. En el año 2008, la población activa discapacitada se encontraba con una tasa de desempleo del 20,3%, tasa que casi doblaba a la de la población total. Siguiendo con datos de la población discapacitada, indicar que el 30,4% de la población estaba recibiendo una pensión contributiva y sólo el 28,3% tenía un empleo. De los trabajadores discapacitados, aproximadamente uno de cada diez (la mayoría concentrados en la franja de edad de 16 a 24 años) tenía un empleo incluido en algún programa de medidas de fomento del empleo.

Los motivos por los que muchos discapacitados se encuentran al margen del mercado laboral son principalmente la propia discapacidad y la falta de educación profesional.

- La discapacidad: Las discapacidades que se presentan como una mayor barrera ante la búsqueda de trabajo son los problemas mentales, de tipo nervioso o mental. Otras discapacidades, tales como la diabetes o los problemas de piel, no son barreras

significativas ante el empleo. La cantidad de trabajo puede suponer también un impedimento para la incorporación de los discapacitados, sobre todo para personas de edad avanzada. Muchos discapacitados, principalmente todos los afectados por enfermedades progresivas, problemas de piernas o visión, tienen también complicaciones en el desplazamiento hacia el trabajo. Estas complicaciones les pueden desanimar, tanto en la búsqueda como en el desarrollo del empleo.

- Falta de educación profesional: El colectivo de discapacitados está atrasado en educación con respecto a la población total. El 34% de los discapacitados carece de estudios primarios finalizados y sólo un 5% tiene estudios universitarios. La mayoría de los discapacitados en edad de trabajar⁸ sólo tiene estudios primarios o equivalentes y apenas un 6% tiene enseñanzas profesionales de grado medio.

Siendo preocupantes las tasas de desempleo, también son inquietantes las tasas de inactividad del colectivo de discapacitados (64,5%). Es cierto que la mayoría de desempleados no busca trabajo por su incapacidad de poderlo realizar con normalidad. Sin embargo, el 24,6% de los inactivos no busca empleo por la inseguridad de encontrarlo. Así pues, se ha convertido en preocupante el ánimo de rendición que embarga a la mayoría de los discapacitados, los cuales desconfían altamente de sus posibilidades ante el trabajo. Precisamente, el bajo porcentaje de despidos de este colectivo sólo indica que los discapacitados son capaces de realizar su trabajo tan bien como una persona sin discapacidad. A pesar de ello, diferentes estudios han demostrado que este colectivo considera su discapacidad como la principal causa de no encontrar trabajo, lo que deriva en que, tras un tiempo buscando, los discapacitados se desmotiven y se den por vencidos.

5.2. La búsqueda del trabajo

Aparte de la importancia de cambiar la mentalidad de las personas ante la contratación de los discapacitados, es también esencial cambiar la propia mentalidad de los discapacitados para que se arriesguen más en la búsqueda del trabajo. En España, el número de discapacitados que no buscaba trabajo en el año 2008 era bastante significativo: aproximadamente 307 mil discapacitados. El principal motivo (detrás) de esta falta de búsqueda era que la mayoría pensaba que no lo iba a encontrar dada su discapacidad. En

⁸ En este caso se han tomado en referencia datos que sólo tienen en cuenta la franja de edad de los 25 a los 64 años.

cambio, un 1,6% no lo buscaba porque no sabía adónde dirigirse. El punto cuatro del Anexo explica los lugares de búsqueda más frecuentes para los discapacitados.

6. La Administración Pública y su labor ante la integración de los discapacitados en el mercado laboral

6.1. La responsabilidad de la Administración Pública

El poder público, es decir, el conjunto de instituciones del Estado, es generalmente el principal responsable del bienestar social. Nacido en su mayoría de la voluntad del pueblo, este organismo tiene como deber favorecer la equitativa distribución de los recursos y promover la participación de todos los miembros en la sociedad.

Tal y como se establece en la Constitución Española; *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.⁹

De entre todos los grupos sociales, son los minoritarios como las mujeres, los niños, las minorías étnicas o los discapacitados los que necesitan la mayor protección por parte del Estado. Referente a ello, las Naciones Unidas, en su Declaración de Progreso en lo Social, establecen la necesidad de ofrecer, por parte de los Estados, *“garantía a los sectores menos favorecidos o marginales de la población de iguales oportunidades para su avance social y económico a fin de lograr una sociedad efectivamente integrada”*.¹⁰

Con respecto a los minusválidos, el gobierno tiene que implantar medidas para que este colectivo pueda gozar de los mismos derechos sociales y pasar a ser un grupo activo en la sociedad. En la actualidad, sólo existen muy pocos países que han avanzado en este tema y, mientras esto siga así, el mundo estará suspenso en materia legal a favor de la integración de los discapacitados. Según estudios comparativos sobre la legislación referente a la discapacidad, sólo 45 países del mundo tienen leyes en contra de la

⁹ Constitución Española (1978). Título Preliminar. Artículo 9.

¹⁰ Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social. Artículo 5.4.

discriminación o, lo que es lo mismo, únicamente un 20%¹¹ de los países son sensibles ante el problema de la discapacidad.

Entre todos los Estados, el español es uno de los pocos que han comenzado a implantar medidas para la resolución de este problema social. En el siguiente apartado se pretende aportar una visión global de las acciones que, en forma de normativa, están impulsando las identidades públicas -tanto a nivel mundial como a nivel nacional- para favorecer la integración de los discapacitados.

6.2 Instrumentos más relevantes de las Naciones Unidas en cuanto a la discapacidad

En la esfera internacional, no fue hasta la década de los 70 cuando empezaron a notarse las primeras acciones legales encaminadas a la protección de los derechos de las personas discapacitadas. Aunque previamente sí se habían delimitado algunas directrices sobre la igualdad¹², el gran avance no ocurrió hasta el año 1971, cuando, con la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, se empezó a proclamar con más intensidad la necesidad de igualdad real en los derechos civiles y políticos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Aunque la Declaración, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, no nombra específicamente a las personas discapacitadas, sí contiene diversos artículos que se aplican a este colectivo:

- Artículo 1 (de promoción de la igualdad): *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.*
- Artículo 23 (de promoción del derecho al trabajo): *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”*

¹¹ World Bank. Según este organismo, en el año 2008 había 210 países en el mundo. Disponible en Internet: <http://www.worldbank.org>

¹² En años anteriores se aprobaron la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo Social, que supusieron un avance en materia de igualdad.

Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social:

Esta Declaración, adoptada por las Naciones Unidas el 11 de diciembre de 1969, fue una de las primeras que trataban sobre la necesidad de proteger los derechos y el bienestar de los colectivos más desfavorecidos. Artículos como los siguientes lo demuestran:

- Artículos 11 y 19 (de promoción de igualdad de derechos): *“El progreso y el desarrollo en lo social deben encaminarse a [...] la protección de los derechos y la garantía del bienestar de los niños, ancianos e impedidos; la protección de las personas física o mentalmente desfavorecidas [...] y la creación de condiciones sociales en las que los impedidos no sean objeto de discriminación debido a sus incapacidades.”*
- Artículo 6 (de la importancia del trabajo): *“El desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente. El progreso y el desarrollo en lo social exigen la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil.”*

Declaración de los Derechos del Deficiente Mental:

Esta Declaración, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971, serviría más adelante como plataforma de concienciación hacia la integración de las personas discapacitadas. Integrada por siete puntos, esta Declaración explica con profundidad los derechos del deficiente mental:

- Apartado 3 (de importancia del trabajo): *“El deficiente mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a desempeñar un empleo productivo o alguna ocupación útil”.*

Declaración de los Derechos de los Impedidos:

Esta Declaración, aprobada el 9 de diciembre de 1975 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, vuelve a proclamar, a través de 13 puntos, la necesidad de proteger los derechos de los desfavorecidos físicos o mentales. En relación a la integración laboral del discapacitado, cabe resaltar los puntos cinco y siete:

- *“El impedido tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible. [...] El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a*

obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales”.

Año Internacional de los Impedidos:

Después de la Declaración de los Derechos de los Impedidos, el 16 de diciembre de 1976, la Asamblea General de las Naciones Unidas declaraba el año 1981 como Año Internacional de los Impedidos. El objetivo era que durante este año se dedicasen esfuerzos especiales para integrar a las personas discapacitadas en la sociedad. En cumplimiento a este objetivo se celebraron numerosos programas, proyectos de investigación, innovaciones políticas, recomendaciones y conferencias.

Programa de Acción Mundial para los Impedidos:

El 3 de diciembre de 1982 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el Programa de Acción Mundial para los Impedidos. En él se reestructuró la política en cuanto a los discapacitados en torno a tres esferas distintas: prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades.

Sobre la integración laboral de los discapacitados, el programa establece: “Así como las personas con discapacidad tienen derechos iguales, también tienen obligaciones iguales. Es su deber participar en la construcción de la sociedad. Las sociedades deben elevar el nivel de expectativas en lo que respecta a personas con discapacidad y movilizar así todos sus recursos para el cambio social. Esto significa, entre otras cosas, que a los jóvenes con discapacidad se les han de ofrecer oportunidades de carrera y formación profesional y no pensiones de retiro prematuro o asistencia pública”.

De igual modo, este programa, insistiendo en la importancia de tratar a las personas discapacitadas con los mismos derechos en cuanto al acceso a un empleo digno, denuncia situaciones laborales a las que se enfrentan las personas discapacitadas, tales como los despidos en épocas de escasez laboral o la baja tasa laboral en empleos ordinarios.

Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992):

En la misma fecha (3 de Diciembre de 1982) en la que se aprobó el Programa Mundial para los Impedidos, se tomó la resolución de llevar a cabo el Decenio para los Impedidos. Durante esta década se resaltó la importancia de mejorar las oportunidades de empleo y

de educación en los discapacitados y, asimismo, tuvieron lugar un sinnúmero de actividades para mejorar la posición de las personas discapacitadas en la sociedad.

Dentro de este decenio se aprobaron también las Directrices de Tallinn y los Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y Para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental. Además, el 16 de diciembre de 1992 la Asamblea General consiguió que el día 3 de diciembre de cada año se considerase como el Día Internacional de los Impedidos.

Directrices de Tallinn:

Las Directrices de Tallinn surgieron en 1989 durante la Reunión Internacional Sobre los Recursos Humanos en la Esfera de los Impedidos, celebrada en Tallinn (Escocia). Con estas Directrices se potenciaron las capacidades de los discapacitados para que éstos pudieran contribuir al desarrollo de la sociedad a través de su independencia y plena integración.

Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y la Mejora de la Atención de la Salud Mental:

Estos principios fueron aprobados por la Asamblea General de la ONU el 17 de diciembre de 1991. En ellos se defienden los derechos y las libertades de las personas que sufren alguna enfermedad mental. En cuanto a la integración laboral, se establece que *“toda persona que padezca una enfermedad mental tendrá derecho a vivir y a trabajar, en la medida de lo posible, en la comunidad”*. Igualmente, dentro de estos principios se revisan cuestiones como el tratamiento de los enfermos, su medicación o las obligaciones de las instituciones psiquiátricas.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad:

El 20 de diciembre de 1993, la Asamblea General aprobó las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Aunque el cumplimiento estas Normas no era obligatorio, sí llevaban implícito el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades: *“Es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos”*.

- Artículo 7. Puntos 2 y 4 (de igualdad ante el empleo): *“Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo [...], deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo [...]. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público”.*

Declaración de Beijing:

La Declaración de Beijing se realizó durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (Pekín, China) entre las fechas 4 y 15 de Septiembre de 1995. El objetivo primordial de la Declaración era el de promover la igualdad, el desarrollo y la paz para todas las mujeres del mundo. En referencia a ello, se expone:

- *“Intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena”.*

Este llamamiento a la igualdad no hace más que intensificar la necesidad de que los diferentes Estados apliquen todas las medidas posibles en contra de la discriminación hacia las personas discapacitadas, sin importar que sean mujeres o varones.

6.3. Legislación española respecto a la integración laboral de las personas con discapacidad

En España, el surgimiento del movimiento político a favor de la integración de los diferentes colectivos se puede fechar en la década de los 60. En estos años empezaron a aprobarse las primeras leyes en contra de la exclusión social. Ejemplo de ello es la Ley 45/1960 de los Fondos Nacionales, en la que se crearon el Fondo Nacional de Asistencia Social y el Fondo Nacional de Protección al Trabajo. Poco tiempo después, en seguimiento de esta política, se establecería el Estatuto de los Trabajadores y, por fin, en el año 1982, se crearía la LISMI.

La Constitución Española¹³:

La Constitución Española es uno de los primeros documentos en los se aprecia el esfuerzo del gobierno español para favorecer la integración de los discapacitados. Sus artículos comprenden varios puntos en los que se establecen distintas directrices contra la discriminación:

- Artículo 9.2 (de promoción de la igualdad): *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*
- Artículo 14 (de rechazo a la discriminación): *“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”.*
- Artículo 35.1 (de derecho al trabajo): *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia [...]”.*
- Artículo 49 (de atención a los discapacitados): *“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”.*

Posteriormente, en cumplimiento de estos artículos constitucionales, se dictaron las siguientes leyes y normativas en las que se contemplaban los derechos de las personas discapacitadas y las medidas para su integración.

¹³ La Constitución Española fue aprobada por las Cortes el 31 de octubre de 1978, ratificada en referéndum el 6 de diciembre y sancionada por S.M. El Rey el 27 de diciembre del mismo año.

El Estatuto de los Trabajadores¹⁴:

El Estatuto de los Trabajadores es la principal ley regidora de los derechos de los trabajadores en España. En ella se empezaron a regular diversas medidas para conseguir la integración de los discapacitados en el mercado laboral:

- Artículo 4 de los Derechos Laborales (de no discriminación en el trabajo): *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a [...] no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por [...] razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”*.
- Disposición Adicional Segunda (de incentivos a la integración laboral): *“Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes”*.

6.3.1. La LISMI: Ley de Integración Social de los Minusválidos

La LISMI es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Los principios que inspiraron su narración se fundamentaron *“en los derechos que el artículo cuarenta y nueve de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que le es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias”*.¹⁵

Esta ley se puede considerar la primera que regulaba, dentro del Estado Español, los derechos de los trabajadores. En ella se incluían un conjunto de medidas que afectaban a los ámbitos sociales de cuidados médicos y psicológicos, de prevención, de adecuada rehabilitación, de educación, de orientación, de integración laboral, de garantía de derechos económicos y jurídicos sociales mínimos y de derecho a la Seguridad Social.

Si nos referimos al ámbito de la integración laboral, uno de los objetivos de la LISMI era el de regularizar la integración de trabajadores minusválidos en el sistema ordinario de trabajo

¹⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

¹⁵ Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. Artículo 1.

o, en caso de incompatibilidad, su incorporación al sistema productivo de trabajo protegido. En logro de este objetivo se establecieron, entre otras, las siguientes normas:

- Obligación de contrato: Las empresas públicas o privadas de más de 50 trabajadores fijos están obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.
- Ayudas para la integración: Las empresas podrán gozar de *“subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuanta otras se consideren adecuadas”*.¹⁶
- Creación de Centros Especiales de Empleo: Organismos especiales para que puedan emplear a los minusválidos que no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales.
- Subsidios ante el desempleo de las personas discapacitadas.

Excepcionalidad:

Existen circunstancias concretas por las cuales las empresas no pueden cumplir con la cuota obligada por la LISMI. Estas circunstancias están recogidas por el artículo 1 del Real Decreto 27/2000 y básicamente son dos: (i) Que la oferta de trabajo no pueda ser cubierta por no encontrar [los servicios de empleo competentes] demandantes discapacitados inscritos en la ocupación indicada en la oferta de empleo, y (ii) que los discapacitados no estén interesados en las condiciones de la oferta. En estos casos, las autoridades competentes emiten un certificado de excepcionalidad que tiene una vigencia de entre dos y tres años. Tras obtener la excepcionalidad, la empresa tiene que cumplir con las medidas alternativas, reguladas también en el Real Decreto 27/2000.

¹⁶ LISMI. Título séptimo: De la integración laboral. Artículo 38.4

Medidas alternativas¹⁷:

Las medidas alternativas se establecieron para dar oportunidad a las empresas obligadas a cumplir con la LISMI a cooperar de otra forma en la integración laboral de los discapacitados. Estas medidas son las siguientes:

- Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo discapacitado para el suministro de bienes necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa, y la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donaciones y acciones de patrocinio para la inserción laboral de personas con discapacidad.

Incumplimiento de la LISMI:

El incumplimiento de la cuota de reserva o de las medidas excepcionales tiene consecuencias como la prohibición de futuros contratos con la Administración, la pérdida del derecho de obtener cualquier tipo de ayuda en programas de empleo, o multas y sanciones, al ser considerada como una infracción grave dentro del orden social.

6.3.2. Otras leyes y decretos

Posteriores a la LISMI, se desarrollaron otras Leyes y Decretos. Ver desglose de Decretos en el punto cinco del Anexo.

¹⁷ Las medidas alternativas están reguladas en su mayor medida por el 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 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores.

7. Instancias legales a favor del discapacitado

Dentro del conjunto de la normativa legal, cabe resaltar algunas de las instancias legales a favor de los discapacitados, diseñadas para reducir las desigualdades a las que se enfrenta este colectivo.

7.1. Certificado de Minusvalía

El Certificado de Minusvalía se regula mediante el *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía*. La condición para obtenerlo es simple: una persona puede optar al Certificado cuando obtenga un porcentaje superior al 33% de minusvalía. Los organismos encargados de establecer este grado de minusvalía lo hacen teniendo en cuenta los factores que condicionan la discapacidad (problemas físicos, psíquicos o sensoriales) y determinados factores sociales (entorno familiar, situación laboral o niveles educativos y culturales).

Por la obtención del Certificado de Minusvalía, se obtienen diferentes ventajas económicas en forma de subvenciones y otros descuentos (ver el punto seis del Anexo para más información). A pesar de estas ventajas, en el 2008 sólo tenían el Certificado de Minusvalía un 28,3% de las personas con las condiciones necesarias para su posesión. La mayoría de las personas que poseían el Certificado estaban concentradas en el tramo de edad a partir de los 65 años. Sin embargo, a nivel porcentual, mientras que sólo un 79,5% de este colectivo tenían el Certificado de Minusvalía, en el colectivo de discapacitados entre 6 y 64 años lo tenía un 84,4% de los individuos. Esto viene determinado por la progresiva implantación histórica que se ha hecho del Certificado y dado que las personas más jóvenes tienen el apoyo paternal necesario para obtenerlo.

Todo esto es sólo un reflejo de que muchas veces, a pesar de que la Administración Pública proponga medidas concretas, muchas de ellas siguen sin ser conocidas o simplemente no se hacen extremadamente populares entre el colectivo de los discapacitados. En el caso del Certificado de Minusvalía, muchos autores coinciden en achacar su falta de popularidad a varios factores, pero principalmente al miedo que tienen los discapacitados a la etiqueta de “minusválido”, y que por ello los beneficios que puedan obtener nunca parecen compensar ese estigma y desvalorización.

7.2. Prestaciones económicas

Las prestaciones económicas son bastante habituales entre las personas con discapacidad. El carácter de estas prestaciones, según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDS) del INE, suele ser del tipo de pensiones de invalidez o enfermedad o de “*acción social de empresas*”. Recibir una ayuda económica es muy diferente a obtener asistencia personal, principalmente porque a través de lo segundo sí se solucionan problemas de la vida diaria, mientras que la ayuda económica sólo es un vehículo para lograr ese objetivo.

8. Centros de trabajo protegido

Más allá de las ventajas para el propio discapacitado, dentro del marco legal, se han creado otras fórmulas para promover y fomentar de manera más directa el empleo de los discapacitados. Entre ellas se encuentran los centros de trabajo protegido, los enclaves laborales y otras ventajas en forma de subvenciones o de ayudas económicas.

8.1. Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (o CEE), tal y como están definidos en el artículo 42 de la LISMI, “*son aquellos que tienen como objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, teniendo como finalidad asegurar un trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, al mismo tiempo que son un medio de integración del mayor número posible de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal*”.

España es rica en estos organismos, habiendo aproximadamente 1.726 CEE. De este conjunto de Centros, 413 se encuentran en el marco del Tercer Sector de Acción social, los cuales crean más de la mitad del empleo generado por la totalidad de los CEE¹⁸.

¹⁸ CERMI. *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias*. SID (Servicio de Información sobre la Discapacidad), 2009. P.36.

Condiciones:

El requisito necesario para obtener la calificación de Centro Especial de Empleo es que las empresas cuenten en su plantilla con un mínimo de 70% de trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior a un 33%¹⁹. Asimismo, es necesario que soliciten la calificación necesaria a la Administración competente.

En cuanto a la creación de un CEE, hay que tener en cuenta los siguientes factores:

- *“Podrán ser creados directamente por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios”.*²⁰
- Los Centros Especiales de Empleo pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro. Su gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa. Es indispensable que sean calificados e inscritos en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autónomas.

La contratación con Centros Especiales de Empleo supone una alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva de empleo de los trabajadores con discapacidad impuesta por la LISMI. Para que sea una alternativa válida, se tiene que firmar un contrato mercantil o civil entre el trabajador con discapacidad y el CEE.

8.2. Enclaves laborales

Los contratos entre los Centros Especiales de Empleo y una empresa del mercado ordinario son los llamados enclaves laborales. Este tipo de contrato, regulado en el Real Decreto 290/2004, implica el desplazamiento de trabajadores discapacitados de un CEE al

¹⁹ El artículo 1 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que regula los Centros Especiales de Empleo de minusválidos, establece que *“la totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla de personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad”*.

²⁰ Artículo 6 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

centro de trabajo de la empresa colaboradora, para la realización de actividades que tengan que ver con la razón social de la empresa.

El enclave laboral tiene una duración mínima de tres meses y una duración máxima de tres años. El número de trabajadores dentro de este contrato variará según la plantilla de la empresa. Cuando la plantilla es de 50 o más trabajadores, el enclave tiene que estar formado por un mínimo de cinco empleados. En cambio, en plantillas inferiores a estas cifras, el enclave tiene que tener al menos tres empleados. La empresa colaboradora es libre de contratar a trabajadores del enclave en el momento que considere conveniente. Cuando esto se produzca, el trabajador discapacitado tendrá el estado de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.

Los beneficios de los enclaves laborales para la empresa pueden ser tanto económicos como estratégicos: económicos en cuanto a las ayudas a fondo perdido, las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social o las ayudas para la adaptación del puesto de trabajo; y estratégicos en cuanto a que permiten la posibilidad de subcontratar actividades principales de la empresa.

9. Ventajas en la contratación de discapacitados

9.1. Ventajas económicas

Desde el punto de vista económico, la contratación de discapacitados puede suponer un importante ahorro en las empresas. La Administración Pública, una de las grandes promotoras de la contratación de discapacitados, ha diseñado una serie de incentivos económicos en forma de deducciones de cuotas a pagar a la Seguridad Social, subvenciones por contrato o incentivos fiscales²¹. Las siguientes tablas son un detalle de algunas de estas bonificaciones y ahorros por tipo de contrato.

Tablas I y II: Bonificaciones a las que tendrá derecho la empresa en la cuota a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato de una persona discapacitada.

²¹ Ver el punto siete del Anexo para ver estas ventajas desglosadas por tipo de contrato.

				<i>Tipo de contrato</i> ²²	
				<i>Eventual</i>	<i>Indefinido</i>
<i>Bonificaciones por contratación</i>	<i>Sin discapacidad severa</i>	<i>Hombre</i>	Menores de 45	3.500 €/año	4.500 €/año
			Menores de 45	4.100 €/año	5.700 €/año
		<i>Mujer</i>	Menores de 45	4.100 €/año	5.350 €/año
			Menores de 45	4.700 €/año	5.700 €/año
	<i>Con discapacidad severa</i>	<i>Hombre</i>	Menores de 45	4.100 €/año	5.100 €/año
			Menores de 45	4.700 €/año	6.300 €/año
		<i>Mujer</i>	Menores de 45	4.700 €/año	5.950 €/año
			Menores de 45	5.300 €/año	6.300 €/año

Fuente: Discapacitados y empresa. Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido. Fundación MAPFRE. P. 30.

<i>Bonificaciones por otros contratos</i>	
<i>Tipos de contrato</i>	<i>Bonificaciones</i>
<i>Contrato Formativo</i>	Reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social. Subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo hasta 902€ siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
<i>Contrato en prácticas</i>	Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo. No podrá ser inferior a dos años salvo lo dispuesto en convenio. A tiempo completo o parcial.
<i>Integración en cooperativas y sociedades laborales</i>	10.000€ por cada minusválido que se incorpore. Si es a tiempo parcial la cuantía de la ayuda es proporcional a la jornada efectiva.

Fuente: Discapacitados y empresa. Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido. Fundación MAPFRE. P. 30.

²² Estas bonificaciones son aplicables tanto en contrato a indefinidos como en comunicación de conversión de contratos de trabajo temporales en indefinidos.

9.2. Otras ventajas

Aparte de las compensaciones económicas, la contratación de discapacitados supone otro tipo de ventajas para los empresarios desde un punto de vista más social. En primer lugar, es una buena manera de generar imagen en términos de Responsabilidad Social Corporativa. Últimamente, esta área se ha vuelto muy importante en el mundo empresarial. Tanto es así que las empresas, a la hora de poder competir en el mercado y mantener un crecimiento sostenible, necesitan ser vistas por sus públicos como socialmente responsables. Es decir, su actividad tiene que tener una proyección favorable sobre el bienestar social y, en especial, sobre sus grupos de interés (clientes, proveedores, accionistas, etc.).

Igualmente, la contratación de discapacitados puede suponer un factor diferenciador para estas empresas ante la competencia. Los concursos empresariales (tanto de ámbito público como privado), en los que es imprescindible cumplir con ciertos requisitos sociales tales como la contratación de discapacitados, son un buen ejemplo de ello. Asimismo, más concretamente, en contratos del Sector Público²³ tienen preferencia aquellas empresas que contraten discapacitados.

Diferentes expertos coinciden también en que la contratación de discapacitados puede mejorar el ambiente laboral. Es decir, con trabajadores discapacitados en la plantilla, se pueden aumentar el afán de ayuda entre los empleados, la solidaridad y el compromiso. Por otro lado, la experiencia ha demostrado que los discapacitados, una vez integrados en un ambiente de trabajo, tienen altos grados de vinculación a la empresa y presentan una alta fidelidad.

10. Las empresas del IBEX 35 y su atención a los discapacitados

10.1. La acción social en el mundo empresarial

Actualmente se vive una situación en la que las empresas han ganado poder frente a los Estados, lo que les permite incidir en la política de un país, así como en su desarrollo y bienestar social. Gracias a este nuevo poder de influencia, las actuaciones de ámbito social

²³ Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público

en las empresas se han tornado de mayor importancia y, con ello, los departamentos de Responsabilidad Social Corporativa han ganado un mayor protagonismo.

Por otro lado, se ha quedado obsoleta la mentalidad de que la empresa sólo tiene que justificarse ante sus socios o accionistas. Hoy en día, bajo la “amenaza” de la libertad de información, las empresas tienen que rendir cuentas a todos los públicos vinculados con ellas. Así pues, como se ha comentado anteriormente, la Responsabilidad Social se ha convertido en una exigencia para la empresa, que tiene que mantener buenas relaciones con su personal y consumidores, ayudar a la preservación del medio ambiente, tener un gobierno corporativo transparente y ser activa en las grandes causas de interés público.

El siguiente estudio pretende analizar si la empresa española, a través de sus departamentos de Responsabilidad Corporativa, está cumpliendo con estas exigencias sociales, concretamente en el tema de la integración laboral de los discapacitados. Como criterio de selección, se han considerado las compañías de mayor poder financiero de nuestro país, es decir, las empresas del IBEX 35, ya que son estas mismas las que, debido a su gran cantidad de recursos, tienen que ayudar en mayor medida a combatir las injusticias sociales.

10.2. Las empresas del IBEX 35 y la integración laboral de los discapacitados

Abengoa: Ésta es una empresa tecnológica que tiene como visión “*llegar a ser un referente mundial en el desarrollo de soluciones tecnológicas innovadoras para el desarrollo sostenible*”.²⁴

En el área de Responsabilidad Social Corporativa, Abengoa canaliza su gestión a través de la Fundación Focus-Abengoa, creada en 1982. Esta institución tiene como *misión “llevar a la práctica la política de acción social de Abengoa, que está enfocada hacia una labor asistencial, educativa, cultural, científica, de investigación y de desarrollo tecnológico, con especial atención a las personas discapacitadas”*.²⁵ Haciendo hincapié en este último aspecto, Abengoa cumple con la Ley de Integración Social de los Minusválidos y aplica, tal

²⁴ ABENGOA. *Acerca de Nosotros, Visión*. Página Web Principal, 2010. En Internet: http://www.abengoa.es/corp/web/es/acerca_de_nosotros/el_compromiso/index.html

²⁵ ABENGOA. *Responsabilidad Social Corporativa*. Página Web Principal, 2010. En Internet: http://www.abengoa.es/corp/web/es/responsabilidad_social/introduccion/index.html

como narra su Informe RSC del año 2008, las siguientes pautas en contra de la discriminación laboral:

- *“Abengoa no aceptará ni consentirá ninguna acción que implique la discriminación de los candidatos o de los empleados en cualquier proceso de contratación por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, y mantiene una política de igual salario por trabajo igual”.*
- *“Abengoa mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados con independencia de raza, religión, color, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física o mental, rechazando de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación”.*

Abertis: Este grupo internacional se dedica a gestionar infraestructuras para la movilidad y las telecomunicaciones. Su misión es la de *“ser un operador de referencia en el ámbito de las infraestructuras”*.²⁶

Abertis cumple la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) a través de la contratación directa y mediante el acogimiento a las medidas alternativas que contempla la LISMI para aquellos casos en que los que la operatividad de los sectores de negocio lo impida. Abertis tenía en el 2008 una representación de discapacitados en su plantilla de un 1,54%. Asimismo, el porcentaje de trabajadores con discapacidad contratados en España, tanto directamente como mediante medidas alternativas, fue de un 2,57% sobre el total de la plantilla.

Acciona: Ésta es una *“empresa global líder en energías renovables, agua e infraestructuras”*.²⁷ La misión que persigue es la de ser líderes en su actividad, contribuir al desarrollo sostenible y generar valor para sus grupos de interés.

Los resultados de la política de Acciona de integración de personas con discapacidad son:

- Incremento en el 2008 del número de personas con discapacidad en 2,44% sobre el total de la plantilla.

²⁶ ABERTIS. *Información corporativa*. Página Web Principal, 2010. Disponible en Internet:

<http://www.abertis.com/>

²⁷ ACCIONA. *Información corporativa*. Página Web Principal, 2010. Disponible en Internet:

<http://www.acciona.es/quienes-somos>

- Colaboración con diferentes centros como la Fundación ONCE o los Centros Especiales de Empleo para la inserción de las personas discapacitadas.
- Acciona ha iniciado trámites para la creación de un Centro Especial de Empleo cuya finalidad es la de fomentar la integración sociolaboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales o mentales.

Acerinox: Esta empresa es el segundo fabricante a nivel mundial de toneladas de acería. En su Informe de Responsabilidad Social Corporativa, Acerinox no detalla ninguna medida para la integración laboral de las personas discapacitadas.

ACS: Éste es un grupo dedicado a actividades de construcción y servicios, con participación en los sectores de infraestructuras y energía. ACS persigue convertirse en el primero de su sector, mediante actividades que satisfagan y complazcan cada vez más a sus clientes.

Política contra la discriminación (Informe RSC 2008): El Grupo ACS *“otorga igualdad de oportunidades y de trato, sin que prevalezca discriminación alguna por razón de sexo, ideología, religión, etc. o cualquier otra circunstancia o condición de orden social o individual”*.²⁸ ACS tenía contratadas en el año 2008 a 2.028 personas discapacitadas, que representaban un 1,4% sobre el total de la plantilla. Asimismo, gracias a su colaboración con el Centro Especial de Empleo “INTEGRA CEE” consiguió a contratar ese mismo año a más de 250 trabajadores con discapacidad.

ArcelorMittal: Ésta es una compañía global dedicada a la producción de acero, que mantiene una posición de liderazgo en los mercados de automoción, construcción o embalajes. Su objetivo es el de *“proveer un liderazgo que transforme la futura industria del acero”*²⁹ en el mundo.

La política contra la discriminación (según su Informe RSC 2008) que sigue la compañía se basa en la realización de actividades de integración, tales como la promoción del deporte para personas con discapacidad o la asistencia económica para centros de acogida de discapacitados.

²⁸ ACS. *Políticas de empresa*. Informe Responsabilidad Social Corporativa, 2008.

²⁹ ACELORMITTAL. *Profile*. Home Page, 2010. En Internet: <http://www.arcelormittal.com/>

B.A. Popular: El Grupo Banco Popular, con la banca comercial o minorista como negocio principal, es el tercer grupo bancario de España. Su misión es la de crear valor continuo durante años para sus inversores.

Las acciones de la empresa en contra de la discriminación de discapacitados (Memoria RSC 2008) son:

- Firma del Convenio Inserta, suscrito en enero 2008 entre el Grupo Banco Popular y la Fundación ONCE. Este Convenio tiene, entre otros objetivos: la incorporación de 40 personas con discapacidad en la plantilla del grupo en los próximos 3 años y la colaboración con SERTEL³⁰ para la incorporación a lo largo del 2008 de dos personas con discapacidad a proyectos de la plataforma.
- Ayudas económicas a diferentes instituciones (como la provisión de equipos informáticos a la Fundación Bip Bip).

Banco Sabadell: El Banco Sabadell es el cuarto grupo bancario español. Su visión es la de *“conseguir un crecimiento rentable que cree valor para los accionistas, a través de una estrategia de diversificación de negocios”*.³¹

Su política de integración de los discapacitados (según el Informe de RSC del 2008) le llevó a este banco a contratar 57 empleados discapacitados (que representaban un 0,56%³² sobre el total de la plantilla media), junto con la realización de medidas alternativas para el cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Banco Santander: Ésta es una institución bancaria española que se convirtió, en el año 2008, en la tercera del mundo por beneficios y séptima por capitalización bursátil. La visión que persigue es la de *“consolidarse como un gran Grupo financiero internacional, que da una rentabilidad creciente a sus accionistas y satisface todas las necesidades financieras de sus clientes”*.³³

³⁰ SERTEL es una empresa que pertenece al Grupo ONCE. Esta compañía se dedica a realizar proyectos sociales, que incluyen la integración de los discapacitados en el entorno laboral.

³¹ BANCO SABADELL. *Grupo, visión*. Página Web Principal, 2010. Disponible en Internet:

<https://www.bancsabadell.com/es/>

³² Para el cálculo de este porcentaje se tomó como plantilla media del año 2008 a 10.122 personas, dato tomado de la Memoria Anual de la empresa.

³³ BANCO SANTANDER. *Visión y Valores*. Web Corporativa, 2009. En Internet:

<https://www.bancosantander.es/>

El Banco Santander realiza las siguientes acciones a favor de la integración de los discapacitados (conforme la Memoria RSC 2008):

- Fomento de la integración sociolaboral de los trabajadores con discapacidad, en colaboración con la Fundación Universia y la Fundación ONCE.
- Patrocinio a los Masters en Recursos Humanos y Gestión Económica para personas con discapacidad.
- Donaciones a la Biblioteca Miguel de Cervantes y a la Fundación Universia para la promoción de actividades encaminadas a la formación profesional e integración laboral de personas con discapacidad.

Banesto: Banesto es una institución financiera que tiene como actividad principal la banca comercial en España, especialmente la banca minorista y el sector de pequeñas y medianas empresas. Su visión y objetivo es el de llegar a ser el mejor banco comercial de Europa.

Entre las acciones que promueve para la integración de los discapacitados (de acuerdo con el Informe RSC 2008) está la firma de un convenio de colaboración con el Comité Paralímpico Español para apoyar la difusión de los valores que transmiten los deportistas con discapacidad.

Bankinter: Ésta es una entidad financiera cuya misión es la creación de valor a largo plazo para sus grupos de interés.

En su Plan de Igualdad, Bankinter engloba los siguientes principios de no discriminación: *“La no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquiera otra condición personal, física, psíquica o social de sus empleados”*.³⁴

Asimismo, Bankinter realiza las siguientes acciones de integración laboral de los discapacitados (Informe RSC 2008):

- El propósito de llegar al 2% de empleo directo de discapacitados sobre el total de la plantilla. Para ello, la empresa se ha adherido al programa de inserción laboral de la Fundación Empresa y Sociedad. Bankinter tenía en el año 2008 a 44 discapacitados en plantilla, que representaban un 0,98% sobre el total de los empleados.

³⁴ BANKINTER. *Plan de Igualdad*. Web Corporativa, 2010. En Internet: <https://www.bankinter.com/>

- La implantación de medidas alternativas para el cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, tales como la compra de bienes y servicios prestados por los Centros Especiales de Empleo, las donaciones a la Fundación ADECCO para que se reviertan íntegramente en esfuerzos de selección y la formación e integración de personas con discapacidad en Bankinter.
- La firma de un acuerdo marco con Fundosa para generar empleo estable para personas con discapacidad.

BBVA: Esta institución de servicios financieros nació de la fusión del Banco de Bilbao y Vizcaya. Su visión y objetivo es lograr mejorar el futuro de la sociedad.

Las acciones de integración para las personas con discapacidad (Memoria de RSC 2008) consisten en:

- Cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos).
- Mejora de la accesibilidad a las páginas Web de la empresa.
- Productos financieros especiales para personas con algún tipo de discapacidad: “Préstamo Dependencia”.
- Ofrecimiento de ayudas para Centros Especiales de Empleo en material de gestión laboral, contable y fiscal.
- “Plan Integra” en colaboración con COCEMFE, FEACEM, FEAPS, y Fundación ONCE para impulsar la integración social y laboral de las personas con discapacidad.
- Contratación de servicios con Centros Especiales de Empleo.

Bolsas y Mercados Españoles (BME): BME es el operador de todos los mercados de valores y sistemas financieros en España. Su actividad está dividida en siete unidades de negocio: renta variable, deuda pública y corporativa, derivados, compensación y liquidación, difusión de información, consultoría, nuevas tecnologías y formación.

Entre las acciones en favor de los discapacitados descritas en su Informe Anual 2008 están las compensaciones económicas a los trabajadores de la empresa por cada hijo discapacitado y las donaciones de equipos informáticos a APADIS (Asociación de Padres de Discapacitados).

Criteria: Criteria CaixaCorp es un grupo inversor con participaciones en empresas financieras e industriales. Su visión es la de *“convertirse en un grupo industrial y financiero*

*internacional de referencia, con la prioridad de crear valor y equilibrar la satisfacción de accionistas y empleados con el desarrollo de la sociedad”.*³⁵

Criteria sigue la siguiente política contratación de personas con discapacidad (según su Informe de RSC): *“Los procesos de selección de Criteria CaixaCorp se basan en la experiencia profesional, competencia, cualidades personales y potencial de los candidatos, que se evalúan a través de procesos confidenciales e independientes que respetan la diversidad e igualdad de oportunidades.”*

Ebro Puleva: Ebro Puleva es un grupo de empresas del sector de la alimentación español. Con un porfolio de más de 60 marcas, participa en los sectores alimenticios del arroz, la pasta o los lácteos.

La política de Ebro Puleva en contra de la discriminación (según el Informe RSC 2008) es la siguiente: *“Ningún empleado del Grupo Puleva será discriminado en materia de empleo y ocupación por razones de sexo, raza, discapacidad o religión”.*³⁶ De igual forma, Ebro Puleva tiene diferentes convenios de colaboración entre las divisiones láctea, arrocería y azucarera y la Fundación Ebro Puleva para promocionar y financiar, dentro del marco de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), diferentes proyectos dirigidos a la capacitación profesional de personas discapacitadas.

Ebro Puleva tiene también distintos programas de integración sociolaboral de personas con discapacidad, realizados a través de dos vías: (i) la contratación en centros ocupacionales y (ii) la Fundación Ebro Puleva. Esta Fundación realiza proyectos de integración en colaboración con la Fundación Prodis, la Fundación Síndrome de Down de Madrid y Sevilla, la Asociación Cedown de Jerez, la Fundación Trébol y la Asociación AFANIAS. Entre estos se encuentran:

- “Aguafarma” (Asociación AFANIAS): Formación de discapacitados para facilitarles su incorporación a un entorno normalizado de trabajo.
- “Stela” (Fundación Síndrome de Down de Madrid): Programa de inserción sociolaboral de una persona con discapacidad mediante la capacitación laboral, el entrenamiento en el puesto y el seguimiento laboral.

³⁵ CRITERIA. *Quiénes Somos*. Página Web Principal, 2009. En Internet: http://www.criteria.com/infocorporativa/quienessomos_es.html

³⁶ EBRO PULEVA. *Política de la Empresa*. Informe de Responsabilidad Social Corporativa, 2009.

Enagás: Ésta es la empresa líder en transporte, regasificación y almacenamiento de gas natural en España. Su misión es la de *“garantizar, como transportista y gestor técnico, el buen funcionamiento del sistema gasista español, velando por la seguridad del suministro y facilitando la competencia de forma transparente y no discriminatoria”*.³⁷

Entre las acciones que promueve la empresa para la integración social (según su Informe Anual 2008) están la colaboración en proyectos de carácter social dirigidos a colectivos desfavorecidos tales como la infancia, la tercera edad o las personas con discapacidad, y la realización de otras acciones tales como la firma de un Acuerdo de Colaboración con la Fundación Juan XXIII, mediante el cual esta fundación instruiría a Enagás en el trato con empleados discapacitados.

Endesa: Endesa es la mayor compañía eléctrica de España y la primera eléctrica privada de Iberoamérica. Su visión es la de ser *“un operador del negocio energético y de servicios conexos, centrado en la electricidad”*.³⁸ Su misión es la de *“maximizar el valor de la inversión de sus accionistas, servir a sus mercados superando las expectativas de sus clientes y contribuir al desarrollo de sus empleados”*.

De acuerdo con su Informe anual del año 2007, Endesa cumple con la legislación vigente respecto a las personas con discapacidad a través de dos vías: la contratación directa y la aplicación de medidas preventivas previstas en dicha legislación (tras la posterior obtención del Certificado de excepcionalidad).

En su Informe Sostenibilidad 2008 la empresa informa de la creación de un equipo dedicado en exclusiva al establecimiento de un Plan de Integración de Personas con Discapacidad, que ha conseguido los siguientes logros:

- Firma de convenios de colaboración con fundaciones para la contratación de personas con discapacidad.
- Donaciones a fundaciones que trabajan para integrar sociolaboralmente a personas con discapacidad.
- Contratación de 21 personas con discapacidad mediante contratos directos y ETTs (Empresas de Trabajo Temporal).

³⁷ ENAGÁS. *Misión y valores*. Página Web Principal, 2009. En Internet: <http://www.enagas.es/>

³⁸ ENDESA. *Conócenos. Misión, Visión y Valores*. Página Web Principal, 2009. En Internet: http://www.endesa.es/Portal/es/conozcanos/mision_vision_valores/default.htm

FCC (Fomento Construcciones y Contratas S.A.): FCC es la matriz de uno de los primeros grupos de construcción y de servicios. En la actualidad este grupo se mueve en diversos ámbitos, como el mundo del cemento, la construcción o los servicios.

Entre las acciones para la integración de discapacitados, se encuentra la firma de un acuerdo con la Fundación ADECCO para avanzar en el cumplimiento de la LISMI. En el año 2008, FCC comenzó con el Plan Familia, un programa de ayudas dirigido a familiares de empleados con un grado de discapacidad mayor de un 33%.

Ferrovial: Éste es un grupo mundial de infraestructuras con gran repercusión internacional. Esta entidad realiza su actividad en sectores tan diversos como la construcción, la gestión y mantenimiento de aeropuertos y autopistas y los servicios urbanos.

La integración laboral de los discapacitados (según el Informe Anual 2008) consiste en:

- Respecto al número de trabajadores con discapacidad en plantilla la empresa establece: *“Ferrovial no puede informar acerca de porcentajes de diversidad por origen étnico. Esta condición no forma parte de los registros de empleados y cualquier pregunta a este respecto se podría considerar discriminatoria”*.³⁹
- En relación a los objetivos futuros de la empresa: Incorporar al mercado de trabajo a personas pertenecientes a los grupos sociales más desfavorecidos, tales como los discapacitados.
- Además, Ferrovial es miembro patrono de la Fundación Integra. A través de ella dio empleo en el 2008 a 20 personas en situación de exclusión social.

Gamesa: Gamesa es una empresa especializada en tecnologías para la sostenibilidad energética, principalmente la eólica. Su objetivo es *“ser líder en la creación y distribución de valor que beneficie a sus grupos de interés a través del diseño, fabricación, distribución e instalación de soluciones energéticas sostenibles”*.⁴⁰

Gamesa defiende el fomento de un ambiente en el que *“la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de sus empleados asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, enfermedad, religión o cualquier otra condición”*.⁴¹ Entre las acciones de integración social de los discapacitados que realiza, según su Informe

³⁹ FERROVIAL. *Informe de Responsabilidad Social Corporativa*, 2008.

⁴⁰ GAMESA. *Principios*. Página Web Principal, 2009. Internet: <http://www.gamesacorp.com/es/principios>

⁴¹ GAMESA. *Principios*. Página Web Principal, 2009. Internet: <http://www.gamesacorp.com/es/principios>

Sostenibilidad 2008, se encuentra la contratación de empleados con discapacidad, que representan un 0,3% respecto al total.

Gas Natural: Ésta es una multinacional energética centrada principalmente en el sector del gas. Su misión es la de *“atender a las necesidades energéticas de la sociedad, proporcionando a sus clientes servicios y productos de calidad respetuosos con el medio ambiente, a sus accionistas una rentabilidad creciente y sostenible y a sus empleados la posibilidad de desarrollar sus competencias profesionales”*.⁴² Como visión, Gas Natural pretende conseguir un crecimiento prolongado en el tiempo para llegar a ser líderes en su sector.

En su política en contra de la discriminación (con arreglo al Informe RSC 2008) está el rechazo a la discriminación, ya sea por motivo de edad, sexo, religión, raza, orientación sexual, ascendencia nacional o discapacidad.

Entre los objetivos del grupo se encuentra el de que las personas con algún tipo de minusvalía alcancen el 2% de la plantilla (en países como Brasil o Italia este objetivo ya está cubierto, con tasas de discapacitados en plantilla del 5 y del 3%, respectivamente). Además, Gas Natural tiene convenios de colaboración con el Comité Paralímpico Español y la Fundación ADECCO, y realiza donaciones a la Fundación Catalana Síndrome de Down.

Grifols: Grifols es un grupo de empresas del sector sanitario que se dedica a abastecer a profesionales sanitarios y pacientes. Entre sus actividades se encuentran las de investigar, desarrollar, fabricar y comercializar hemoderivados, productos para terapia intravenosa, nutrición enteral, sistemas de diagnóstico y material médico. Su visión es la de ayudar a los profesionales del sector sanitario a garantizar la salud y el bienestar de las personas a través de productos innovadores y ofrecer un servicio exclusivo. En cuanto a la integración laboral de los discapacitados, Grifols no aporta ningún tipo de información en su Memoria de RSC o en su Informe Anual.

I. Renovables (Iberdrola Renovables): Iberdrola Renovables focaliza su actividad principalmente en la energía eólica, minihidráulica y termosolar. Esta compañía se dedica a

⁴² GAS NATURAL. *Misión, visión y valores*. Página Web Corporativa, 2009. En Internet:

<http://portal.gasnatural.com/>

construir y explotar centrales de generación que utilicen fuentes de energía renovables, para luego vender la energía eléctrica producida por dichas centrales.

I. Renovables mantiene en la práctica operativa diaria una política de sensibilización y apoyo a la formación e integración de personas con discapacidad. Así mismo, I. Renovables se ha propuesto como acciones de integración de discapacitados el cumplimiento de los objetivos establecidos en la legislación vigente en cuanto a la incorporación de personal discapacitado, a través de la contratación directa y de las medidas de excepcionalidad legalmente establecidas.

Iberdrola: Ésta es la empresa eléctrica líder mundial en energía eólica. La visión que persigue es la de llegar a ser *“la compañía eléctrica preferida gracias a su compromiso con la creación de valor, la calidad de vida de las personas y el cuidado del medio ambiente”*.⁴³

Entre sus acciones en contra de la discriminación (según su Informe de Sostenibilidad 2008) está la integración de un 0,9% de discapacitados respecto al total de la plantilla. En total, Iberdrola emplea a 108 trabajadores discapacitados, repartidos entre las empresas del Grupo en España afectadas por el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo⁴⁴.

Iberia: Iberia es una de las mayores empresas españolas dedicadas al transporte aéreo. Su negocio se centra principalmente en tres ramas de actividad: el transporte de pasajeros y carga, el mantenimiento de aviones y la asistencia en aeropuertos.

Iberia, dada la complejidad de su actividad, tiene problemas en incorporar el número suficiente de discapacitados para cumplir con la cuota obligada por la LISMI (en el caso de esta compañía, para cumplir con el 2% de discapacitados en plantilla, deberían tener incorporadas a 474 personas con discapacidad). Así pues, esta empresa, al amparo de la Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social de 1998, da cumplimiento a la obligación legal a través de las medidas alternativas previstas y reguladas por el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril⁴⁵.

⁴³ IBERDROLA. *Visión y valores*. Página Web Corporativa, 2010. En Internet: <http://www.iberdrola.es/>

⁴⁴ 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.

⁴⁵ Real Decreto 365/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

- Empleo de minusválidos: La compañía ha dado empleo directo a un total de 257 trabajadores minusválidos en el año 2008.
- Contratos mercantiles con Centros Especiales de Empleo: La facturación por dichos contratos en el año 2008 ascendió a 3.863.560 €, lo que supone un equivalente de 178 trabajadores.
- Donaciones y Acciones de Patrocinio: En el 2008 alcanzaron la cifra de 679.890 €, un importe equivalente a 63 trabajadores.

Inditex (Industria de Diseño Textil S.A.): Inditex es una empresa gallega que trabaja como distribuidora de moda alrededor del mundo. Su gestión está estructurada en ocho formatos comerciales de líneas de ropa y accesorios: Zara, Pull and Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe.

Conforme al código de conducta de Inditex (en su Informe Anual 2008): *“Ninguna persona empleada en la empresa es discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo”.*

Acciones de Inditex para la integración de las personas discapacitados son:

- Adaptación de las tiendas de la firma para el fácil acceso de las personas con discapacidad.
- Proyecto For & From Special People: Este proyecto de la compañía se creó, en colaboración con la Fundación Molí d'en Puigvert, con la intención de facilitar la inserción de los colectivos minoritarios. Como acción concreta de este proyecto, Inditex abrió en Orense en el año 2007 una tienda de la cadena Massimo Dutti con una plantilla integrada en su totalidad por trabajadores minusválidos.
- Colaboración con diferentes organizaciones para avanzar en Responsabilidad Social Corporativa dentro de la empresa. Entre las organizaciones con las que el Grupo Inditex trabaja se encuentran:
 - La Fundación Empresa y Sociedad. Esta fundación ha sido por tradición una de las más importantes dentro del sector de acción social en España. Entre sus muchos objetivos, uno de los principales era la promoción de actividades empresariales que favorecieran la integración de colectivos minoritarios.
 - La Fundación Teletón. Ésta es una institución centrada en promover la integración de los minusválidos.

Indra Sistemas S.A.: Indra es una multinacional española de Tecnologías de la Información. Su oferta a clientes incluye consultoría, desarrollo de proyectos, integración de sistemas y aplicaciones y outsourcing de sistemas de información y de procesos de negocio. Indra tiene como visión “*ser una empresa innovadora y del conocimiento en las relaciones con sus públicos internos y externos (accionistas, empleados, clientes, proveedores, etc.), así como con las instituciones que lo cultivan y desarrollan, y las comunidades en la que actúan*”.⁴⁶

Principios de Indra a favor de la integración: (i) el respeto a los derechos laborales de los empleados, (ii) el respeto a la diversidad y a la igualdad de trato, sin discriminación de empleados, (iii) la creación “*Protocolo de Comportamientos no Tolerados*”, documento compuesto de medidas sancionadoras en caso de discriminación, y (iv) el “*Plan de igualdad*”, que son políticas para favorecer la igualdad de las personas en la empresa y fuera de ella.

Las acciones para la integración de los discapacitados son:

- Convenio Inserta con la Fundación ONCE: Compromiso de promover la integración de personas con discapacidad en el ámbito social y laboral.
- Colaboración con la Fundación ADECCO en el diseño de un plan para la Integración de Personas con Discapacidad en la compañía y las Cátedras de Tecnologías Accesibles, cuya principal línea de trabajo es la de promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad.
- Acuerdos con la Fundación Integra para facilitar la integración en la empresa de los colectivos más desfavorecidos.
- Otros acuerdos con diferentes instituciones, como el Hospital Paraplégicos de Toledo, la Fundación Rafael del Pino o la Fundación Konecta.
- Otras medidas internas de empresa: Financiación completa de línea ADSL o ayudas económicas y permisos especiales para empleados con hijos con discapacitados.

MAPFRE: Ésta es una compañía aseguradora que está presente tanto a nivel nacional como internacional. Sus servicios abarcan todos los ámbitos de la actividad aseguradora.

⁴⁶ INDRA. *Nuestra Visión*. Página Web Principal, 2009. En Internet: <http://www.indra.es/>

Política de la empresa a favor de los discapacitados (según el Informe RSC 2008): *“Respeto a la igualdad de oportunidades entre los empleados, su privacidad y su libertad de opinión, equidad en las relaciones laborales; retribución justa y estabilidad en el empleo, evitando cualquier forma de persecución, de abuso o de discriminación”.*

Cumplimiento de la LISMI:

- Plantilla de discapacitados en MAPFRE: 185 empleados (1,1% sobre el total de la plantilla, de 16.838 empleados).
- Realización de medidas alternativas presentes en la normativa legal, tales como donaciones, contratos de prestación de servicios o adquisición de bienes a Centros Especiales de Empleo y a Fundaciones, y empleo de 82 personas discapacitadas en otros países en los que la empresa no tiene obligación legal.

Asimismo, MAPFRE colabora con el programa Empresas y Discapacidad⁴⁷, de la Fundación Empresa y Sociedad.

OHL: OHL es *“uno de los mayores grupos de construcción, concesiones, medio ambiente, desarrollos e industrial de España”*.⁴⁸ Su misión es la de crear valor para sus públicos en condiciones de sostenibilidad económica, social y medioambiental.

Política de OHL en contra de la discriminación (de acuerdo con el Informe RSC 2008): *“Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación. El personal de OHL deberá informar a la dirección del Grupo sobre aquellas situaciones que puedan generar un comportamiento ilegal o que contravenga los principios y compromisos éticos adquiridos por la organización”.*

⁴⁷ El Programa Empresa y Sociedad es un plan de trabajo multiempresa con duración de tres años en los que se colabora con 28 empresas asociadas para la mejora de las prácticas de acción social dentro de las empresas, especialmente de aquellas relacionadas con las personas con discapacidad. La Fundación Empresa y Sociedad colabora, para la realización de este proyecto, con la Fundación ONCE y las empresas del Grupo Fundosa.

⁴⁸ OHL. *Presentación*. Página Web Principal, 2009. En Internet: <http://www.ohl.es/>

Acciones en contra de la discriminación laboral:

- Plan interno para la inserción laboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social.
- Plan Familia con la Fundación ADECCO, que consiste en ofrecer un apoyo especial a familiares de empleados con discapacidad.
- Colaboración con la Fundación Síndrome de Down de Madrid y la Fundación APROCOR para favorecer la inserción laboral de los discapacitados.
- Contratación de personas con discapacidad: tres empleados nuevos con discapacidad, que representan un 0,01% sobre el total de una plantilla de 20.557 empleados.
- Otras acciones: Otorgar complementos salariales a los trabajadores con discapacidad y mejorar la accesibilidad de los centros de trabajo.

Red Eléctrica Corporación S.A.: Red Eléctrica es una empresa cuya principal actividad se centra en el transporte de electricidad y en la operación de sistemas eléctricos. Su misión es la de ofrecer un servicio de calidad a la sociedad mediante la mejora continua de sus actividades.

Red Eléctrica posee el Certificado de excepcionalidad para el cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos. Para cumplir con las medidas alternativas, Red Eléctrica realiza, entre otras acciones, donaciones de fondos a la Fundación ADECCO, el seguimiento del Plan Familia con la misma fundación, el Plan Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico (ADOP)⁴⁹, la contratación de determinados productos y servicios a centros de integración laboral de discapacitados, la participación en la Segunda Feria de Empleo para Personas con Discapacidad o el patrocinio del programa *“Integración a través del Deporte. Inmigración y Discapacitados”*,⁵⁰ organizado por la Fundación Deporte de Alcobendas (FUNDAL).

⁴⁹ El Plan de Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico fue creado por el Comité Paralímpico Español con el fin de llevar a cabo la preparación de los deportistas paralímpicos españoles para facilitar su participación en el equipo español en los Juegos Paralímpicos.

⁵⁰ Este Programa pretende integrar a los discapacitados en la sociedad mediante el deporte. Uno de los deportes más promocionados es el baloncesto en silla de ruedas, a través de campeonatos de selecciones autonómicas y fomentando el aprendizaje del deporte y la formación de equipos. FUNDAL también está promoviendo el tenis con silla de ruedas mediante la puesta en marcha de una escuela para su aprendizaje.

Repsol YPF: Repsol es una petrolera del sector de los hidrocarburos. Su visión es la de *“ser una empresa internacional petrolera y gasista integrada, admirada, orientada al cliente y a la creación de valor”*.⁵¹

La política contra la discriminación de Repsol YPF se rige por que los empleados sean tratados respetando su diversidad, sin discriminación y siguiendo unas pautas de igualdad de oportunidades.

En su informe de RSC 2008, Repsol YPF expone las siguientes medidas realizadas para la integración de personas con discapacidades:

- Acciones para la integración a través de la metodología de empleo con apoyo.
- Impulso de cursos de formación ocupacional previos a la integración.
- Empleo directo de personas con discapacidades. El número de empleados con discapacidad en la plantilla asciende a 422 personas (2,29% de la plantilla).

En colaboración con otras instituciones, Repsol YPF trabaja con la Fundación ONCE a través del acuerdo Inserta.

Sacyr Vallehermoso (SyV): SyV es un grupo integrado y diversificado en las áreas de construcción, inmobiliaria, concesión, patrimonio y servicios. Su misión corporativa se centra principalmente en la conservación de la calidad en sus actividades.

Política en contra de la discriminación de los discapacitados (según el Informe RSC 2008): *“El Grupo Sacyr Vallehermoso apuesta por una gestión de sus recursos humanos basada estrictamente en criterios profesionales, y donde no se produzca discriminación alguna por motivos de raza, religión o convicciones, ideas políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad”*.⁵²

Sacyr ha incrementado en el año 2008 en un 10,4% el número de personas discapacitadas en su plantilla, que ahora representan el 1,5% de la plantilla total. Esta empresa realiza otras acciones como las compras a Centros Especiales de Empleo (el Ibermail de la Fundación Juan XXIII) o su unión al Patronato de la Fundación Juan XXIII.

⁵¹ REPSOL YPF. *Nuestra visión*. Página Web Principal, 2009. En Internet:

http://www.repsol.com/es_es/corporacion/conocer-repsol/presentacion/vision/default.aspx

⁵² SACYR VALLEHERMOSO. *Política social*. Informe Responsabilidad Corporativa, 2009.

Técnicas Reunidas: Técnicas Reunidas es una compañía de ingeniería dedicada al diseño y a la construcción de plantas industriales y centrales de energía. En su Informe Anual, la empresa no presenta ninguna información sobre su labor social.

Telecinco: Telecinco es un grupo de empresas de comunicación cuya principal actividad es la gestión de cadenas televisivas y la explotación de sus espacios publicitarios.

Entre las acciones que realiza la compañía para la integración social de los discapacitados (con arreglo al Informe Anual 2008) están la contratación de ocho discapacitados en la plantilla (que representan una proporción del 0,7% sobre una plantilla de 1.184 personas), y la facilitación de contenidos televisivos a las personas con discapacidad mediante inversiones en titulación de contenidos.

Telefónica: Ésta es una empresa de telecomunicaciones centrada principalmente en los negocios de telefonía fija y móvil. Las marcas que posee el Grupo son: Telefónica, Movistar, O₂ y Terra. La visión de esta empresa es la de intentar *“mejorar la vida de las personas, facilitar el desarrollo de los negocios y contribuir al progreso de las comunidades proporcionando servicios innovadores basados en las tecnologías de la información y la comunicación”*.⁵³

Telefónica realiza, para la integración de personas con discapacidad (según el Informe RSC 2008), el proyecto Telefónica Accesible, que es un proyecto con el objetivo de hacer el Grupo accesible en todos sus procesos. Asimismo, esta empresa tiene dos organizaciones para ayudar a la integración de las personas con discapacidad, que son la Fundación Telefónica y ATAM (asociación de Telefónica para el apoyo a las personas con discapacidad).

En 2008, Telefónica creó las bases para el desarrollo de la Normativa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Ese mismo año, realizó el despliegue en España de esta Normativa en su doble vertiente de actuación:

- La contratación directa de discapacitados en la plantilla del Grupo: 1.500 personas (20% de ellas en la empresa Antento⁵⁴). El porcentaje de discapacitados sobre la

⁵³ TELEFÓNICA. *Misión y Visión*. Acerca de Telefónica, 2009. En Internet: http://info.telefonica.es/about_telefonica/

⁵⁴ Empresa dedicada al Contact Center y al BPO (Business Process Outsourcing).

plantilla total es un 0,58%, es decir, 257.000 empleados de la plantilla física del Grupo.

- La contratación indirecta a través de compras a Centros Especiales de Empleo.

Además, la empresa realiza los siguientes programas de inclusión discapacitados:

- Más de 60 proyectos de inclusión para estrechar las brechas geográficas, económicas, educativas, de salud y de discapacidad entre la población a través de soluciones TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones): RETADIS II⁵⁵, SISCODIS⁵⁶, servicios para mayores con discapacidad, accesibilidad de las páginas Web, etc.
- Premios “O₂ Ability Awards”: Estos premios se crearon para reconocer las buenas prácticas de empresas o instituciones que tuvieran modelos de negocio sensibles al problema de la discriminación de los discapacitados

10.3. La Ley de Integración Social de los Minusválidos y las empresas del IBEX 35

Sobre estas líneas se ha podido comprobar que existe, en las empresas españolas, una cierta concienciación ante el problema de la discriminación laboral de los discapacitados. Si bien no todas, la gran mayoría de las compañías han dispuesto de medidas para subsanar este problema. Esto se refleja en que aproximadamente la mitad de las empresas del IBEX 35 cumple con la LISMI y, las que no la cumplen, realizan otras actividades de compromiso hacia los discapacitados.

Entre las acciones sociales que predominan en estas entidades, están la contratación a Centros Especiales de Empleo (50%⁵⁷), la colaboración con diferentes fundaciones o el

⁵⁵ “El objetivo de este proyecto es constituir la Red Territorial de ordenadores Adaptados a personas con Discapacidad”. RETARDIS. ¿Qué es Retardis?. Página Web Principal, 2009.

En Internet: <http://www.retadis.es/quienessomos/>

⁵⁶ “Siscodis es un Comunicador Global que pretende dotar a las personas con cualquier tipo de discapacidad de la posibilidad de comunicarse utilizando estos mismos servicios, independientemente de que su interlocutor tenga o no algún tipo de discapacidad, para lo que el programa permite una configuración en función del tipo de discapacidad y otra en función de otras características relacionadas con sus necesidades de comunicación”. SISCODIS. Qué es Siscodis. Página Web Principal, 2009. En Internet: <http://www.siscodis.es/index.jsp>

⁵⁷ Este porcentaje ha sido obtenido de las empresas del IBEX 35, sobre la información detallada en sus informes de Responsabilidad Social Corporativa del año 2008.

rediseño de los servicios de estas empresas para adaptarlos a las necesidades de los minusválidos, tal como se observa claramente en Telecinco mediante la inclusión del subtítulo en alguno de sus programas. Igualmente, la gran mayoría de las empresas comparten una política de rechazo hacia la discriminación y de igualdad de oportunidades.

Por otro lado, cabe destacar que gran parte de estas empresas (57%⁵⁸), dada la disponibilidad de suficientes recursos económicos, canalizan parte de su acción social a través de sus propias fundaciones, las cuales no hacen más que asegurarse de que la actividad de la empresa contribuya realmente en la creación de bienestar social.

A pesar de todo ello, la contratación de los discapacitados sigue en la agenda de los temas pendientes para la mayoría de las empresas españolas. Como se puede observar en el análisis, sólo una empresa del IBEX 35 cumple con el 2% de trabajadores minusválidos en la plantilla obligado por la LISMI. Del resto, sólo trece indican haber contratado durante el año 2008 a algún trabajador con estas características.

Si consideramos todas las empresas españolas en general, los datos algo son distantes a los resultados de las compañías del IBEX 35. Según la tercera edición del Observatorio Fundación Grupo SIFU sobre la Integración Laboral en la Empresa sólo el 35% de las empresas tenían contratadas en el año 2008 a alguna persona con discapacidad. Además, si se parte de los datos del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal, se puede observar que todo el conjunto de empresas ordinarias⁵⁹ realiza casi la misma cantidad de contratos⁶⁰ que los Centros Especiales de Empleo.

Asimismo, los datos del cumplimiento de la LISMI rozan niveles bajos: sólo el 35,7% de las empresas españolas cumplen esta ley⁶¹. Esta cifra es aún más grave aún si consideramos

⁵⁸ Este porcentaje se ha obtenido sobre la información de las empresas en su Informe de Responsabilidad Social Corporativa del año 2008.

⁵⁹ Datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE: El 1 enero 2007, había en España 29.500 empresas con 50 o más trabajadores, un 0,8% del total de 3.336.657 empresas. Respecto a los Centros Especiales del Empleo, existían ese año 1.150.

⁶⁰ Servicio de Información sobre Discapacidad (SID). *“Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad (2008-2012)”*. En el año 2006 las empresas realizaron 29.033 contratos, de los cuales 17.744 eran indefinidos y 11.289 eran temporales. Ese mismo año, los CEE realizaron 26.290 contratos repartidos entre 2.631 indefinidos y 23.659 temporales.

⁶¹ Porcentaje obtenido del *Estudio sobre empresa y discapacidad* de la III edición del Observatorio de la discapacidad.

que aproximadamente el 96% de los empresarios aseguran conocer la normativa. Por otro lado, las empresas medias que sí contratan a discapacitados, coinciden con un porcentaje de un 1,2% de discapacitados en plantilla, cifra un poco más alta en las grandes empresas, en las cuales gira en torno a un 1,5%. Con respecto al análisis de las empresas del IBEX 35, éste ha constatado un porcentaje cercano al 1,1% de discapacitados en plantilla de las empresas dentro de ese índice bursátil.

El desconocimiento de la LISMI no es la causa detrás del incumplimiento de la normativa. Según el estudio sobre *Empresa y Discapacidad* de la Fundación Grupo SIFU, la mayoría de las Comunidades Autónomas alcanzan un pleno conocimiento de la LISMI, salvo cuatro comunidades -Cantabria, Castilla y León, Murcia, Valencia- que se sitúan por debajo de la media. Las que obtienen mayor conocimiento de la ley son Aragón, Cantabria y Galicia.

Son, sin embargo, otro tipo de motivos por los que, según diferentes estudios, la mayoría de empresarios argumenta no acatar la LISMI. El primero, y el que la gran mayoría comparte, es el de la dificultad de encontrar a personal discapacitado. El siguiente es el de no contar con discapacitados que cumplan con el perfil requerido. Por último, otro de los grandes motivos es el rechazo de los empresarios a afrontar los gastos de adaptaciones al puesto de trabajo o el miedo a contratar a un colectivo con bajas frecuentes. Todas estas razones son un reflejo de la falta de concienciación en el mercado de los beneficios que puede aportar una persona discapacitada a la empresa. Estos colectivos, a pesar de sus problemas físicos o mentales, tienen muchas cualidades que a veces escasean entre las personas plenamente capacitadas, tales como la motivación, las ganas o la capacidad de sacrificio. Además, con la correcta preparación, pueden llegar a realizar tan bien el trabajo como un empleado sin problemas de minusvalías.

Tras estos datos, no es sorprendente concluir que el sector privado sigue estando atrasado ante la contratación de personas discapacitadas. Según un estudio de la Fundación Grupo SIFU, la principal motivación de las empresas para contratar a discapacitados es el cumplimiento de la ley. Esta falta de confianza hacia el colectivo discapacitado explica los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en su encuesta sobre Discapacidades, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. En ella se rebela que, mientras sólo 11,9 miles de discapacitados se beneficiaron de la cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado, 14,2 mil lo hicieron en el público. Esto supone casi una ventaja de un 20% del sector público frente al privado; lo que indica lo mucho que tiene que avanzar el sector privado en esta cuestión.

Tras este análisis se puede concluir que la problemática de la contratación de los colectivos discapacitados perdura en el mercado laboral español. Si bien es cierto que son abundantes las acciones tales como la organización de eventos deportivos, los donativos económicos o la mejora en la accesibilidad a las nuevas tecnologías, las acciones de contratación directa de discapacitados escasean. Pero, siendo las primeras necesarias, las segundas son urgentes para que España avance en la igualdad de oportunidades y en la cohesión social.

Los colectivos minusválidos necesitan trabajar en la sociedad actual para poder ganar autonomía y pasar a ser parte integrante de ésta. Las ayudas económicas u otras actividades son necesarias, pero son como un espejismo momentáneo que esconde que siguen estando al margen del movimiento económico. Por esto son tan necesarias las acciones concretas, que a los discapacitados se les eduquen en el trabajo y se les ofrezca una oportunidad en la sociedad.

Para concluir, sólo queda hacer una reflexión. A pesar de que se ha ido avanzando en los últimos años en materia de integración laboral hacia las personas discapacitadas, es cierto que este tema aún sigue pendiente en España y lo seguirá estando hasta que los empresarios no vean más allá de una minusvalía o deficiencia, o incluso más allá de los beneficios económicos de las empresas. Pues, aunque las personas son el recurso necesario para su funcionamiento, son también el alma de toda empresa. Y no hay que olvidar que es la empresa la que tiene que estar al servicio del hombre, y nunca el hombre al servicio de la empresa.

11. El Tercer Sector de Acción Social

11.1. Evolución en el Tercer Sector de Acción Social español

El Tercer Sector está definido como *“el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro, que surgidas de la libre iniciativa ciudadana funcionan de forma autónoma y tratan, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden*

excluidos de unos niveles suficientes de bienestar".⁶² En España, toda la acción social se estructura entre asociaciones, fundaciones y otras organizaciones. La gran mayoría de ellas están centradas alrededor de colectivos minoritarios, tales como la población de la tercera edad y los discapacitados.

Los motivos de asociación y, más allá, de proliferación del Tercer Sector de Acción Social, han ido variando con los años. Según un sondeo sobre el asociacionismo, a mediados de los años ochenta, la mayoría de la población se asociaba principalmente por dos razones: (i) *"organizar un servicio o centro de atención a minusválidos"*⁶³, y (ii) ayudarse mutuamente. Hoy en día, estas intenciones permanecen y que cada vez, estas organizaciones van adquiriendo más importancia en la lucha contra la discriminación.

En los últimos años, la acción social en España ha sufrido un fuerte desarrollo, aumentando en fuerza y en número de organizaciones. Por ejemplo, sólo asociados al CERMI (Comité Español de Personas con Discapacidad) hay más de 4.500 asociaciones y más de 3,8 millones de discapacitados. Estos datos están lejos de las más de 2.000 asociaciones⁶⁴ y 3,5 millones de discapacitados⁶⁵ con las que contaba en el año 2000.

Hoy en día el Tercer Sector cuenta con más de 15.000 entidades de acción social (repartidas entre más de 13.500 asociaciones y más de 1.500 fundaciones)⁶⁶. La mayoría de las asociaciones son de ámbito local, mientras que la gran parte de las fundaciones son autonómicas. Asimismo, el Tercer Sector depende en gran medida del voluntariado: más del 80% de las organizaciones tienen voluntarios para el desarrollo de su actividad.

Los principios organizativos que se siguen en la mayoría de las entidades del Tercer Sector de Acción Social son los siguientes: (i) priorización de las acciones colectivas sobre las individuales, (ii) fomento del asociacionismo (iii) garantía de no discriminación e igualdad en el trato, y (iv) transparencia de actividad.

⁶² PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL. *Plan estratégico del Tercer Sector de Acción Social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

⁶³ DÍAZ, M. *El asociacionismo de los minusválidos. Entre organización y movimiento social*. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. P.167.

⁶⁴ Antigo CERMI. Disponible en Internet: <http://antiguo.cermi.es/texto/plataforma.asp>

⁶⁵ INE: Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidad y Estados de Salud, Diciembre 2000.

⁶⁶ PÉREZ DÍAZ, V.; LÓPEZ NOVO, J.P. *El tercer sector social en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.

11.2. Asociaciones y Fundaciones españolas

Las asociaciones son *“agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas”*.⁶⁷

Las fundaciones son entidades creadas con el ánimo de contribuir al bienestar de la sociedad, ofreciendo un servicio allá donde se necesite. Más concretamente, una fundación es *“una organización dotada de personalidad jurídica privada que se caracteriza por perseguir, sin ánimo de lucro, fines de interés general a favor de un colectivo genérico de beneficiarios”*.⁶⁸

La principal diferencia entre estos dos tipos de organismos se encuentra en su naturaleza. Las fundaciones nacen desde un *“patrimonio del que se desprende el fundador y se adscribe a un fin”*.⁶⁹ En cambio, las asociaciones se crean desde los intereses comunes de un grupo de personas que se asocia.

Tomando en consideración estas definiciones, se pueden señalar en España multitud de asociaciones y fundaciones formadas con la finalidad de luchar contra la discriminación laboral de los discapacitados. Englobando a prácticamente todas ellas, se encuentra el Comité Español de Personas con Discapacidad.

Este organismo, o CERMI (como se le conoce también) se creó con la intención de ayudar a las instituciones públicas en el desarrollo de políticas que defiendan los derechos e intereses de las personas con discapacidad. Con mayor precisión, el CERMI es *“la plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos españoles con discapacidad, más sus familias, que deciden unirse para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad”*.⁷⁰ Este Comité nació en el año 1993⁷¹ tras el

⁶⁷ FUNDACIÓN GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL. *Guía de Gestión de las ONG's*, 2009.

⁶⁸ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES. *Qué es una fundación*. En Internet: <http://www.fundaciones.org/Queesunafundacion/>

⁶⁹ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES. *Diferencias entre las Fundaciones y las Asociaciones*. Soluciones ONG, archivo.

⁷⁰ CERMI. *Quiénes somos*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.cermi.es/CERMI/>

⁷¹ A pesar de tener su origen en el año 1993, este organismo no tuvo la personalidad jurídica de asociación hasta el año 1997.

acuerdo de las seis principales organizaciones nacionales de discapacitados (COCEMFE, FEAPS, FIAPAS, ASPACE y ONCE). El CERMI está estructurado en varias delegaciones, que representan a los habitantes de las diferentes Comunidades Autónomas.

El CERMI, mediante el establecimiento de distintas medidas de acción pública, busca los siguientes resultados a nivel social⁷²: (i) la no discriminación y la igualdad de oportunidades, (ii) la accesibilidad universal y la eliminación de barreras, (iii) el empleo, (iv) la educación, (v) la fiscalidad, (vi) la salud, la asistencia sanitaria y la protección del consumidor con discapacidad, (vii) la protección y la previsión sociales, y (viii) la oportunidad digital, entre otros.

Dentro del CERMI se encuentran diferentes asociaciones, que se distribuyen, en su mayoría, por tipo de problema y discapacidad. Las principales a nivel estatal –descritas en el punto 9.1. del Anexo– son las siguientes:

- *Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE).*
- *Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS).*
- *Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS).*
- *Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES).*
- *Confederación Española de Federaciones y Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines (ASPACE).*
- *Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos (PREDIF).*
- *Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE).*
- *Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER).*
- *Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down (Down España).*
- *Federación Española de Asociaciones de Padres de Autistas (FESPAU).*
- *Asociación de Caballeros Inválidos y Mutilados Militares de España (A.C.I.M.E.).*

Todas estas asociaciones tienen como objetivo principal proteger los derechos de las personas discapacitadas, ayudándoles a mejorar su calidad de vida y la de sus familias. La mayoría coincide también en sus acciones para paliar la falta de integración de los

⁷² CERMI. Ámbitos de actuación. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.cermi.es/CERMI/>

discapacitados. Entre las acciones más comunes que comparten se encuentran las actividades de formación y educación, la asistencia y rehabilitación domiciliaria, el fomento del empleo y las actividades de ocio. En cuanto al empleo, la mayoría de las asociaciones cuentan con el apoyo de otros organismos, como el Ministerio de Educación, el IMSERSO o la Fundación ONCE, para poderlo promocionar o para poder contratar discapacitados en la misma asociación.

Así como el CERMI se estructura en diferentes delegaciones locales, la mayoría de asociaciones tienen también sedes locales para englobar los esfuerzos de integración. La cantidad de sedes locales suele variar según las necesidades de la población. Por ejemplo, sólo en Barcelona, FEAFES⁷³ tiene adscritas 37 asociaciones diferentes, mientras que en Álava únicamente dispone de tres.

Aparte de las asociaciones, se han ido formando también, a lo largo del tiempo, distintas fundaciones dedicadas a formar, rehabilitar e integrar a las personas con discapacidad en el entorno laboral. Al igual que en el caso de las asociaciones, cada fundación se centra concretamente en un tipo de enfermedad o minusvalía, tratando a la población discapacitada de manera individual y específica. Algunas de ellas son las siguientes⁷⁴:

- *Fundación Anar*
- *Fundación APROCOR*
- *Fundación Bip Bip*
- *Fundación Bobath*
- *Fundación Cassià Just*
- *Fundación Ciudad de la Esperanza y la Alegría*
- *Fundación Cruz de Los Ángeles*
- *Fundación Deporte & Desafío*
- *Fundación El Molí de Puigvert*
- *Fundación Els Tres Turons*
- *Fundación Esclerosis Múltiple (FEM)*
- *Fundación Formació i Treball (FIT)*
- *Fundación Intras*
- *Fundación L'Esplai*
- *Fundación La Caixa*
- *Fundación Lesmes*
- *Fundación Magdalena*
- *Fundación Obra San Martín*
- *Fundación ONCE*
- *Fundación Prodis*
- *Fundación Rey Ardid*
- *Fundación Síndrome de Down de Madrid (FSDM)*
- *Fundación También*
- *Fundación Tutelar Gorabide (Futubide)*

⁷³ FEAFES. *Directorio de Asociaciones*. Disponible en Internet en:

<http://www.feafes.com/Feafes/DirectorioAsociaciones/DirectorioAsociaciones>

⁷⁴ Ver el punto 9.2. del anexo para más información sobre las fundaciones.

De entre estas fundaciones, cabe hacer una mención especial a la Fundación ONCE, que es una de las más proactivas e importantes en la lucha a favor de la integración laboral de los discapacitados. A lo largo de los años, esta fundación ha ido logrando atender a más de 102.000 personas con discapacidad, integrar laboralmente a más de 25.700 discapacitados y formar y educar a más de 23.000 personas de este colectivo⁷⁵.

Dentro de esta fundación cabe hacer una mención especial a los programas INSERTA y el “Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación” (XTALENTO), ya que los resultados de los mismos son un gran avance para la integración de las personas discapacitadas.

Por un lado, por medio del programa INSERTA, La Fundación ONCE consigue la inserción directa de personas con discapacidad en diferentes empresas y también consigue que estas mismas empresas tomen medidas para la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad. A través del programa XTALENTO la fundación ONCE ofrece, junto con la colaboración del Fondo Social Europeo (FSE) y FSC Inserta (Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad), itinerarios integrados de inserción, ayudas al autoempleo, acciones formativas o jornadas y seminarios.

Como se da en la Fundación ONCE y sus múltiples programas, el resto de las asociaciones y fundaciones también ha ido aumentando en los últimos años las actividades y servicios ofrecidos a las personas con discapacidad y a sus familias. Estas actividades, caracterizadas por su heterogeneidad y diversidad, cubren múltiples sectores tales como la formación, la participación comunitaria o el ocio y el tiempo libre. Entre todas estas actividades, los programas de inserción en el mercado laboral son una de las iniciativas más populares, ya que cuentan con el respaldo del 60% de las fundaciones y asociaciones.

Los programas de inserción laboral, dada su complejidad, suelen venir estructurados en los siguientes pasos⁷⁶: (i) Acogimiento de la persona e información sobre sus posibilidades; (ii) diseño de un plan personalizado; (iii) formación o participación en talleres de habilidades sociales; y (iv) inserción en la empresa a través de la intermediación laboral, de empresas

⁷⁵ FUNDACIÓN ONCE. *Resultados del Programa Xtalento hasta enero 2010*. En Internet:

<http://www.fundaciononce.es/ES/AmbitosActuacion/EmpleoFormacion/Paginas/Programaoperativo.aspx>

⁷⁶ Información facilitada en el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación (Fundación ONCE).

de inserción o de Centros Especiales de Empleo (CEE). Con dichas pautas estos organismos pretenden realizar un seguimiento exhaustivo de la persona, para asegurarse de que todos los recursos destinados a su integración lleguen a buen puerto.

Tanto las asociaciones como las fundaciones tienen una doble vertiente en el ámbito laboral. Por un lado, a través de sus servicios de integración laboral, son generadoras de empleo y, por otro, son receptores de ayudas públicas (subvenciones, convenios, créditos, etc.). Esta segunda faceta afecta en mayor o menor grado a prácticamente todas estas entidades. De hecho, muchas de las fundaciones y asociaciones tienen una elevada dependencia de diferentes fuentes de financiación, lo que las convierte en vulnerables ante cambios económicos del entorno.

11.3. Popularidad de las asociaciones y fundaciones entre los discapacitados

Como se puede observar en la exposición sobre estas líneas, las organizaciones a favor de los discapacitados son variadas en número y en actividades. En los últimos años, se ha tejido en el territorio español una fuerte red de organizaciones que, con su trabajo, han logrado mejorar, poco a poco, la vida de los colectivos menos favorecidos. A pesar de ello, hay aún mucho trabajo pendiente para convertirlas en una herramienta práctica y popular entre el colectivo de los discapacitados.

Uno de los problemas que tienen estas organizaciones es que sigue habiendo una baja afiliación por parte de las personas discapacitadas. En cifras globales, el grado de afiliación a una ONG, según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencia y Estado de Salud del año 2008, era sólo del 5% (un cifra poco distante del 4% de afiliados en el año 1999⁷⁷). Las principales causas de la baja afiliación son una mezcla entre el miedo a ser etiquetado como discapacitado, la falta de información sobre sus beneficios y sus servicios y la propia incapacidad de asociación debido a la enfermedad.

Como se ha apuntado anteriormente al hablar de las fundaciones, la Fundación ONCE es una de las más importantes, ya que reúne la mayor parte de los afiliados. Le siguen aquellas organizaciones dedicadas a los afectados con el Síndrome de Down y las de lucha contra la parálisis cerebral, como ASPACE.

⁷⁷ INE. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencia, y Estado de Salud, 1999.

Teniendo estos datos en mente, como medida de fomento de afiliación, cabe indicar la importancia de que las filiales locales sean fácilmente accesibles para las personas con discapacidad y también la necesidad de realizar una publicidad más exhaustiva de las ventajas que las personas discapacitadas pueden obtener de estas instituciones.

Conclusiones

Llegados a este punto, sólo queda dar respuesta a los interrogantes abiertos al inicio del presente estudio. Ciertamente es que, a través de los diferentes temas planteados, se ha podido entender mejor la situación en la que se encontraba la población discapacitada española en el entorno social y laboral del año 2008, pero no está de más volver a insistir sobre alguna de las conclusiones extraídas de este análisis.

En primer lugar, se ha observado que la integración de los discapacitados en el mercado laboral es un tema de una gran complejidad, al intervenir en éste muchos factores de índole social, cultural y económica. Por ello, cabe advertir que no existe una fórmula concreta para erradicar este problema, sino múltiples propuestas que pueden ayudar en su avance hacia una posible solución.

Entrando en materia laboral, comentar que el trabajo tiene una gran importancia para la población en general. Desde ya hace varios años, se ha pasado a una época donde es visto como un elemento básico de integración y supervivencia y, más que una obligación, la posesión de un empleo es una situación deseada y buscada por todos los ciudadanos. De esta necesidad viene la gran preocupación del Estado por controlar la situación del mercado laboral; es ésta una preocupación reflejada en todas las normativas que intentan incidir en dicho mercado, pero que también permiten que éste encuentre un equilibrio tal que favorezca el bienestar de la población.

A pesar de la inquietud del Estado por crear puestos de trabajo, la tasa de desempleo de los españoles en el año 2008 rozaba niveles del 11,3%, mientras que la de ocupación no subía de un 43,9%. El colectivo más representativo del sector de personas con empleo eran individuos con edades comprendidas entre los 30 y los 34 años, en posesión del título de Secundaria y con una formación que les facilitaba la inserción laboral.

Los colectivos peor tratados por el mercado de trabajo eran minorías tales como las mujeres o los discapacitados, lo que muestra una tendencia a la discriminación en la contratación, tanto por capacidad como por sexo. Esta discriminación es incongruente si se tiene en cuenta que la población predominante en el Estado español son las mujeres, mientras que el colectivo de los discapacitados representa aproximadamente el 8,5% de la población española o, lo que es lo mismo, que de cada 12 ciudadanos hay uno que es discapacitado.

Así pues, a pesar de que la discapacidad debería ser vista como algo habitual y conocido, sigue existiendo una gran desinformación acerca de este colectivo. En cuanto al tema laboral, los empresarios tienen todavía bastantes reticencias sobre sus posibilidades en el trabajo, factor que viene reflejado en las elevadas tasas de desempleo de los discapacitados (20,3%), que son casi 10 puntos porcentuales más altas que las de los datos de la población total.

Las empresas españolas tienen mucha culpa en estos elevados ratios de discriminación. En primer lugar, en todas ellas falla el seguimiento de una política rica en comprensión hacia los colectivos necesitados. Ciertamente es que muchas empresas del IBEX 35 adoptan en sus escritos principios de no discriminación, ya sea por cuestión de sexo, raza o capacidad. Y, aunque el establecimiento de estos principios sea el primer paso, sigue faltando su aplicación real a la hora de contratar personal. Asimismo, en muchas ocasiones, la empresa es vista como una "máquina" de hacer dinero, y no como un organismo al servicio del bienestar personal, hecho que conlleva que se elija a la persona por sus activos tangibles (capacidades mentales o físicas), antes que por sus capacidades intangibles (lealtad, confianza, esfuerzo, motivación).

Se puede concluir que los empresarios españoles tienen miedo. Miedo a que, a pesar de todas las subvenciones y ayudas económicas, la integración de los discapacitados en la plantilla de la empresa les pueda causar una desventaja económica. Y miedo a que este colectivo no acabe rindiendo igual que un trabajador normal. Así, muchas veces, todas las subvenciones económicas o fiscales ofrecidas por el Estado pueden provocar que el empresario subestime la eficacia del trabajador y desconfíe de su verdadera utilidad para la empresa.

Lo que se necesita en la empresa española es ofrecer un voto de confianza a los discapacitados, tener paciencia para formarlos en su cometido y hacer un esfuerzo para adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades. El problema aquí radica en que el mercado de trabajo está asentado: muchas veces, en las largas jornadas laborales, la persona pierde la noción de la realidad y se deja arrastrar por una rutina que en muchas ocasiones es muy complicada y costosa de cambiar.

Si bien es cierto que los discapacitados, dadas sus dificultades físicas o mentales, necesitan una ayuda especial y un trabajo de adaptación por parte del empresario, también es un hecho que la mayoría de las veces, tras el proceso de integración, se convierten en

grandes activos laborales, siendo altamente fieles y constantes en su trabajo. Desgraciadamente, muchas veces esto se desconoce, dejando a las empresas en un punto ciego sobre las ventajas de la contratación de personas discapacitadas.

Continuando con la información que fluye en el mercado laboral, es verídico señalar que las Administraciones Públicas han hecho un excelente trabajo al extender entre las empresas el conocimiento de la normativa sobre la discapacidad, dato que viene reflejado en las altas tasas de conocimiento de la LISMI en las distintas Comunidades Autónomas.

Desafortunadamente, a pesar del dominio generalizado de dicha normativa, la mayoría de las empresas no cumple con la tasa del 2% de discapacitados en plantilla obligada por la LISMI. En cuanto a esta cuestión, no es posible señalar culpables concretos, pero la baja tasa de contratación viene en gran parte afectada por la existencia de medidas alternativas ante la contratación de discapacitados. Estas medidas, nacidas del deseo de facilitar a las empresas distintas maneras de contribuir a la integración de este colectivo, les han ofrecido al mismo tiempo una vía de escape para que acaben por no contratar directamente a discapacitados en sus plantillas.

Como se observó en el análisis de las empresas del IBEX 35, la mayoría de estas compañías, a pesar de contar con plantillas extensas y con una gran capacidad de recursos, preferían el cumplimiento de medidas alternativas a la contratación directa. Muchas de ellas, para justificar la no contratación de los discapacitados, se amparaban en el 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 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores.

Llegados a este punto, cabe especificar que no es ésta una crítica destructiva respecto a las medidas excepcionales, puesto que sí contribuyen efectivamente a mejorar el estado de este colectivo en la sociedad. Lo que se quiere aquí expresar es que, al final, estas medidas sólo son beneficiosas en el corto plazo, sin colaborar en el avance para el asentamiento de los discapacitados en el mercado laboral.

La Administración y los Organismos No Gubernamentales realizan y promocionan medidas tales como la capacitación de los discapacitados en la realización de las tareas del hogar, las pensiones contributivas o las medidas alternativas de cumplimiento de la LISMI en las empresas. A pesar de que estas medidas son altamente beneficiosas para los

discapacitados, es también verídico indicar que su acceso a puestos de trabajo es, al final, la vía idónea para lograr la normal inserción de este colectivo en la sociedad.

Con respecto a la labor del Estado español en cuanto a la integración de los discapacitados, podría considerarse incluso tendencioso omitir que esta institución ha realizado una gran labor en lo referente a la aprobación y al desarrollo de normativas, leyes y otras acciones encaminadas a fomentar la contratación. Sin embargo, en todo este proceso de incentivos económicos, se ha dejado al margen la promoción de incentivos sociales en los que se venda la utilidad del discapacitado en la empresa.

A pesar de ello, cabe apuntar que la Administración Pública española es un organismo insustituible para la erradicación de este problema, y que todo el entramado legal que ha propuesto para integrar a los discapacitados es indispensable a la hora de sensibilizar a la sociedad sobre este tema. Ya sea a través de las normativas o de los incentivos económicos, el Estado se ha convertido en uno de los pilares que más ayudan a que exista una cierta conciencia social sobre la necesidad de incorporar a los discapacitados al mercado laboral. Así, en muchos casos, son las iniciativas de origen público las que, con su impulso y su ejemplo, apoyan el sostenimiento de los proyectos e iniciativas de carácter privado.

Avanzando en las conclusiones, indicar también que no es el Estado el único que tiene el deber de solucionar esta problemática: aunque él ostente un poder entregado por el pueblo, la sociedad en general no se puede eximir a sí misma del cumplimiento de sus responsabilidades. Por ello siguen siendo las propias empresas las que, en último término, tienen que poner fin a la discriminación en el mercado de trabajo.

Por otro lado, tampoco se puede culpar completamente a los empresarios de la falta de integración de este colectivo, sino que también se podría responsabilizar -pero sólo en parte- a los propios discapacitados. En muchas ocasiones, las ayudas que reciben únicamente motivan que se acomoden y recluyan en sus hogares, rehusando asumir el reto de la búsqueda de un trabajo.

Así mismo, hay un sector muy importante de la población discapacitada que desconfía de sus propias capacidades y que, en muchos casos, no tiene la suficiente motivación para atreverse a solicitar un empleo. En esta cuestión, la labor de innumerables fundaciones y asociaciones es impagable, al apoyarlos desde la misma formación inicial hasta su

inserción en la empresa. Por este motivo, cabe concluir que los Organismos No Gubernamentales conforman un pilar de soporte esencial para la asistencia, integración y seguimiento laboral de las personas con discapacidad.

Y es que la asistencia ante el empleo, entre otras medidas, es uno de los remedios que pueden ayudar a los discapacitados a superar su falta de confianza. Sobre todo teniendo en cuenta que sólo uno de cada cinco discapacitados afirma contar con algún tipo de asistencia o reconoce que la necesitaría, mientras que, precisamente por su falta de capacidad, lo normal sería que dicha ayuda fuese generalizada para todo este colectivo.

Pero a pesar de ello, las fundaciones y asociaciones tienen un punto débil y éste es su dependencia de las ayudas estatales. Y ya no sólo eso, sino que además se apoyan en las normativas legales para recibir ayudas desde las empresas para la integración de los discapacitados, lo que no deja de ser otra fuente de alimentación económica diseñada por la Administración Pública.

Sin embargo, este apunte no resta mérito a estos organismos, que han sabido tramar una consistente red de soporte a este colectivo y, quizás, sin su colaboración los discapacitados estarían en una posición de mayor marginación en la sociedad. Sólo cabe realizar una recomendación, y es que estas organizaciones, sociedades y fundaciones deberían estar más abiertas a la hora de admitir afiliados. El hecho de que sólo un 5% de discapacitados pertenezca a esos organismos es un dato ciertamente preocupante, y esta cifra hace que uno mismo recele de la verdadera efectividad de estas organizaciones. Por ello, a pesar de que es cierta la hipótesis de que la sociedad ha tejido una sólida red de apoyo a favor de la integración de los discapacitados, ésta no se puede afirmar sin mencionar los matices arriba expuestos.

Cambiando de perspectiva, a todos aquellos que hayan estudiado los mercados a nivel macroeconómico no se les escapará que la integración del discapacitado es también un beneficio a nivel monetario. Así, cuantos más trabajadores estén integrados en las plantillas de las empresas, la sociedad contará con más personas cobrando una renta y, cuantas más personas cobren dinero, más dinero se utilizará en consumo, lo que supondrá un incremento de las necesidades de producción, y ello a su vez facilitará la obtención de economías de escala para, finalmente, volver a crear un equilibrio económico en el que no habrá perdedores. Por este motivo, la integración de los discapacitados sólo puede ser beneficiosa, tanto para la sociedad como para la economía.

Para ir concluyendo, sólo resta indicar que no existe una fórmula concreta para determinar la situación futura de los discapacitados. Lo que sí se puede aventurar es que con las recomendaciones expuestas a lo largo de este estudio se podrá cambiar, aunque sólo sea en parte, la situación laboral de los discapacitados en pos de un mejor horizonte.

Bibliografía

A) Páginas generales de consulta

BANCO MUNDIAL. *World Bank Webpage*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.worldbank.org>

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

OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR. Servicio de Información sobre el tercer sector, 2010. Disponible en Internet: <http://www.tercersector.org.es/>

ONU. *United Nations Webpage*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.un.org/en/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. En Internet: <http://www.rae.es>

SID. *Servicio de información sobre discapacidad*. Gobierno de España. Ministerio de Sanidad y Política Social, 2009. Disponible en Internet: <http://sid.usal.es/>

UNIDAD REGIONAL DE INFORMACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD. Información sobre Discapacidad. Infodisclm, 2010. Disponible en Internet: <http://www.infodisclm.com/>

B) Publicaciones y manuales de consulta

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES. *Diferencias entre Fundaciones y Asociaciones*. Servicio de Asesoría Jurídica, 2010. En Internet: <http://www.solucionesong.org/web/archivos/1312200617153.pdf>

CERMI. *El impacto de la crisis económica en las personas con discapacidad y sus familias*. SID (Servicio de Información sobre la Discapacidad), 2009.

DÍAZ, M. *El asociacionismo de los minusválidos*. Entre organización y movimiento social. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.

INE. Instituto Nacional de Estadística. *“Panorámica de la discapacidad en España” (Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de dependencia)*. INE 2008.

INE. Instituto Nacional de Estadística. *“Las personas con discapacidad y su relación con el empleo”*. INE, 2002.

INE. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDS)*. INE 1999.

FUNDACIÓN GRUPO SIFU. *Estudio sobre empresa y discapacidad*. Fundación Grupo Sifu, 2007

FUNDACIÓN LEALTAD. *Guía de la transparencia y las buenas prácticas de las ONG*. Fundación Lealtad, 2009.

FUNDACIÓN LUÍS VIVES. *Subvención Global. Un instrumento para el fortalecimiento de las ONGs*. Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006. Fundación Luís Vives, 2008.

FUNDACIÓN ONCE. *Estudio sobre perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*. Fundación ONCE, 2007

FUNDACIÓN ONCE. *Igualdad de trato en el empleo. Una panorámica de la aplicación de la directiva 2000/78 en España desde la perspectiva de las personas con discapacidad*. Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006. Elaboración: Red 2 Red Consultores. Cofinanciación: Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE, 2007.

FUNDACIÓN ONCE. *La igualdad de trato en el Empleo. Guía práctica*. Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2000-2006. Elaboración: Red 2 Red Consultores. Cofinanciación: Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE, 2007.

FUNDACIÓN ONCE. *Logros y buenas prácticas del programa operativo de lucha contra la discriminación que gestionan las ONG de Acción Social*. Cáritas Españolas, Cruz Roja Española, Fundación Luís Vives, Fundación ONCE, Fundación Secretariado Gitano, 2006.

FUNDACIÓN ONCE. *Estudio sobre la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad. Galicia*. Fundación ONCE, Fondo Social Europeo, 2005.

FUNDACIÓN ONCE. *Potenciando el empleo. Incentivos a la contratación laboral de personas con discapacidad*. Fundación ONCE, Fondo Social Europeo, 2007.

GRUPO FUNDOSA. *Guía abreviada de atención a personas con discapacidad*. Fundación ONCE, Fondo Social Europeo. II Edición

GUILLÉN GESTOSO, CARLOS; CONTRERAS CHAMORRO, RAFAEL; PINO GARCÍA, MARIELA. *Discapacitados y empresas: Un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido*. Fundación Mapfre, 2006.

OIT (Organización Internacional del Trabajo). *Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Noviembre 2007.

OMS (Organización Mundial de la Salud). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2001.

ONCE. *Guía de recursos para el empleo 2008*. ONCE, Madrid 2008.

PEREDA, Carlos; DE PRADA, Miguel Ángel; ACTIS, Walter. *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, 2003. Fundación "La Caixa".

PÉREZ DÍAZ, VÍCTOR; LÓPEZ NOVO, JOAQUÍN P. *El tercer sector social en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002.

PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL. *Plan estratégico del Tercer Sector de Acción Social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

RALLO ARNAU, ENRIC. *Mercat de treball i persones amb discapacitat. La integració laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya en el context econòmic i social del inici del segle XXI*. Universitat Abat Oliba, 2005.

SID (Servicio de Información sobre la Discapacidad). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad (2008-2012)*, 2008.

C) *Memorias Anuales 2008 e Informes Responsabilidad Social Corporativa:*

ABENGOA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.abengoa.es/>

ABERTIS, 2008. Disponible en Internet: <http://www.abertis.com/>

ACCIONA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.acciona.es/>

ACERINOX, 2008. Disponible en Internet: <http://www.acerinox.es/>

ACS. Actividades de Construcción y Servicios, 2008. Disponible en Internet: <http://www.grupoacs.com/>

ARCELORMITTAL, 2008. Disponible en Internet: <http://www.arcelormittal.com/>

BANCO BANESTO, 2008. Disponible en Internet: <http://www.banesto.com/>

BANCO SABADELL, 2008. Disponible en Internet: <https://www.bancsabadell.com/es/>

BANCO SANTANDER, 2008 Disponible en Internet: <http://www.santander.com/>

BANKINTER, 2008. Disponible en Internet: <https://www.bankinter.com/>

BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES (BME), 2008. Disponible en Internet:
<http://www.bolsasmercados.es/>

CINTRA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.cintra.es/>

CRITERIA. CAIXA CORP., 2008. Disponible en Internet: <http://www.criteria.com/>

ENAGAS, 2008. Disponible en Internet: <http://www.enagas.com/>

ENDESA, 2007. Disponible en Internet: <http://www.endesa.com/>

FOMENTO CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS (FCCO), 2008. Disponible en Internet:
<http://www.fccco.es/>

GAMESA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.gamesacorp.com/es>

GAS NATURAL, 2008. Disponible en Internet: <http://portal.gasnatural.com/>

GRIFOLS, 2008. Disponible en Internet: <http://www.grifols.com/>

GRUPO BANCO POPULAR, 2008. Disponible en Internet: <http://www.bancopopular.es/>

GRUPO BBVA. Disponible en Internet: <http://www.bbva.com/>

GRUPO EBRO PULEVA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.ebropuleva.com/>

GRUPO FERROVIAL, 2008. Disponible en Internet: <http://www.ferrovial.com/en/>

GRUPO INDITEX, 2008. Disponible en Internet: <http://www.inditex.com/es>

GRUPO OHL, 2008. Disponible en Internet: <http://www.ohl.es/>

IBERDROLA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.iberdrola.es/>

IBERDROLA RENOVABLES, 2008. Disponible en Internet: <http://www.iberdrolarenovables.es/>

IBERIA, 2008. Disponible en Internet: <http://grupo.iberia.es/portal/site/grupoiberia/>

INDRA SISTEMAS S.A. 2008. Disponible en Internet: <http://www.indra.es/>

MAPFRE, 2008. Disponible en Internet: <https://www.mapfre.com.mx/>

RED ELÉCTRICA CORPORACIÓN S.A. 2008. Disponible en Internet: <http://www.ree.es/>

REPSOL YPF, 2008. Disponible en Internet: http://www.repsol.com/es_es/

SACYR VALLEHERMOSO, 2008. Disponible en Internet: <http://www.gruposyv.com/>

TÉCNICAS REUNIDAS, 2008. Disponible en Internet: <http://www.tecnicasreunidas.es/english/index.asp>

TÉCNICAS REUNIDAS. Informe de Auditoría, Cuentas Anuales e Informe de gestión al 31 de diciembre de 2008. Disponible en Internet: <http://www.tecnicasreunidas.es/TRSA/spanish/HR-50.pdf>

TELECINCO, 2008. Disponible en Internet: <http://www.telecinco.es/inversores/es/>

TELEFÓNICA, 2008. Disponible en Internet: <http://www.telefonica.com/>

D) Legislación internacional y española

ADECCO FUNDACIÓN. *Legislación y bonificaciones*. Fundación Adecco, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionadecco.es/LegislacionBonificaciones/LegislacionBonificaciones.aspx>

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES. *Qué es una fundación*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.fundaciones.org/Queesunafundación/>

BOE. *Legislación*. Boletín Oficial del Estado, 2009. Disponible en Internet: <http://www.boe.es/boe/dias/1982/04/30/pdfs/A11106-11112.pdf>

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. La Moncloa, 2010. Disponible en Internet: <http://www.la-moncloa.es/>:

CÓDIGO CIVIL. *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Aranzadi, 2008

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

FEAPS. *Legislación Discapitados*. Página Web de la Federación de Organizaciones a favor de Personas con Discapacidad Intelectual de Madrid, 2009. Disponible en Internet: <http://www.feapsmadrid.org/portal/web/menu/actualidad/hemeroteca/index.html>

FUNDACIÓN TELEFÓNICA. *Merc@dis. Mercado de empleo para personas con discapacidad. Legislación*. Fundación Telefónica, 2009. Disponible en Internet: <http://www.mercadis.com/contextolegal/legislacion.jsp>

LISMI. *Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *Guía de Leyes*. MTAS, 2010. Disponible en Internet: <http://www.mtas.es/>

ONU. *Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2542 (XXIV), el 11 de diciembre de 1969.*

ONU. *La ONU y las personas con discapacidad. Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas.* Organización Naciones Unidas, 2010. Disponible en Internet: <http://www.un.org/es/>

ONU. *Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental. Adopción: Asamblea General de la ONU. Resolución 46/119, 17 de diciembre de 1991.*

ONU. *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución aprobada por la Asamblea General, Cuadragésimo octavo periodo de sesiones, de 20 de diciembre de 1993.* ONU, 2010. Disponible en Internet: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

TALLIN. *Directrices de Tallinn para el desarrollo de los recursos humanos en la esfera de los impedidos.*

E) *Organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Información general:*

A.C.I.M.E. *Asociación de Caballeros Inválidos y Mutilados Militares de España.* A.C.I.M.E., 2010. Disponible en Internet: <http://www.acime.es/>

ANAR. *Fundación Anar*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.anar.org/index.php>

APROCOR. *Fundación APROCOR*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionaprocor.com/>

ASPACE. *Confederación Española de Federaciones y Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines.* Aspace, 2009. Disponible en Internet: <http://www.aspace.org/>

BOBATH. *Memoria de Actividades.* Fundación Bobath, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionbobath.org/PDF/MEMORIA%20ACTIVIDADES%202008.pdf>

CASSIA JUST. *Fundación Cassià Just*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundaciocassiajust.org/>

CERMI. *Comité Español de Representantes de Minusválidos*, 2009. Disponible en Internet: <http://antiguo.cermi.es/texto/index.asp>

COCEMFE-ASTURIAS. *Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Asturias*, 2009. Disponible en Internet: www.cocemfeasturias.es/

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGRUPACIONES DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (FEAFES), 2009.

Disponible en Internet: <http://www.feafes.com/Feafes/InformacionGeneral/QuienesSomos>

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FAMILIAS DE PERSONAS SORDAS (FIAPAS), 2009. Disponible en Internet: <http://www.fiapas.es/FIAPAS/queesfiapas.html>

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA, 2010. Disponible en Internet: <http://www.cocemfe.es/>

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SORDOS ESPAÑOLES (CNSE), 2009. Disponible en Internet: <http://www.cnse.es>

CRUZ DE LOS ÁNGELES. *Fundación Cruz de Los Ángeles*. Disponible en Internet: <http://www.cruzdelosangeles.org/>

DISCAPNET. *Portal de las personas con discapacidad*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.discapnet.es/>

DOWN ESPAÑA. *Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down. Down España*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.sindromedown.net/>

DPI. *Organización Mundial de Personas con Discapacidad (DPI)*. En Internet: <http://www.dpi.org/>

EDF. *Foro Europeo de la Discapacidad (The European Disability Forum)*, 2010. EN Internet: <http://www.edf-feph.org/>

EL MOLÍ DE PUIGVERT. *Fundación El Molí de Puigvert*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundaciomoli.org/>

EL TRES TURONS. *Memoria actividad*. Fundación Els Tres Turons, 2006. Disponible en Internet: http://www.els3turons.org/catala/pdf/F3tur_castellano_06.pdf

F. BIP BIP. *Home Page*. Fundación Bip Bip, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionbip-bip.org/fundahome/>

F. DEPORTE & DESAFÍO. *Fundación Deporte & Desafío*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.deporteydesafio.com/>

FEAPS. Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual, 2009. Disponible en Internet: <http://www.feaps.org/>

FEDACE. Federación Española de Daño Cerebral. Disponible en Internet: <http://www.fedace.org/>

FEDER. *Federación Española de Enfermedades Raras*. Feder, 2010. Disponible en Internet: <http://www.enfermedades-raras.org/>

FEM. *Fundación Esclerosis Múltiple*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.fem.es/>

FESPAU. *Federación Española de Asociaciones de Padres de Autistas*. Fespau, 2010. Disponible en Internet: <http://www.fespau.es/webfespau.html>

F. ESPERANZA Y ALEGRÍA. *Proyectos y Actividades*. Fundación Ciudad de la Esperanza y la Alegría, 2001. Disponible en Internet: <http://www.fcesperanzayalegria.org/que.asp>

F. L' ESPLAI. *Fundación L'Esplai*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.esplai.org/index.htm>

FIT. *Fundación Formació i Treball*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.formacioitreball.org/>

F. TAMBIÉN. *Fundación También*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.tambien.org/>

FSDM. *Fundación Síndrome de Down de Madrid*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.downmadrid.org/>

FUNDACIÓN AEQUITAS. *Información general*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.aequitas.org/>

FUNDACIÓN GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL. *Fundaciones GPS*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.asociaciones.org/>

FUNDACIÓN ONCE. *Fundación ONCE*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.once.es/>

FUTUBIDE. *Fundación Tutelar Gorabide*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.futubide.org/>

INTRAS. *Fundación Intras (Investigación y Tratamiento en Salud Mental y Servicios Sociales)*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.intras.es/portada.php>

LA CAIXA. *Fundación "La Caixa"*, 2009. Disponible en Internet: <http://obrasocial.lacaixa.es/>

LESMESS. *Fundación Lesmes*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionlesmes.org/2009/>

MAGDALENA. *Fundación Magdalena*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionmagdalena.org/>

OBRA SAN MARTIN. *Fundación Obra San Martín*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionobrasanmartin.org/>

OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, 2010. Disponible en Internet: <http://www.observatoriorsc.org/>

OFICINA DE ACCIÓN SOLIDARIA Y COOPERACIÓN. Universidad Autónoma de Madrid, 2009. Disponible en Internet: <http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/>

PLATAFORMA DE ONG DE ACCIÓN SOCIAL. *Home Page*, 2010. Disponible en Internet: <http://www.plataformaongs.org>

PREDIF. *Plataforma Representativa Estatal de Discapitados Físicos*. Predif, 2010. Disponible en Internet: <http://www.predif.org/>

PRODIS. *Fundación Prodis*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.fundacionprodis.org/>

PROMI. *Fundación para la Promoción del Minusválido*. Promi, 2009. Disponible en Internet: http://fundacionpromi.es/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1

RETARDIS, 2008. Disponible en Internet: http://www.retadis.es/quienessomos/seccion=31&idioma=es_ES.do

REY ARDID. *Fundación Rey Ardid*, 2009. Disponible en Internet: <http://www.reyardid.org/>

REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. *Página Web Principal*, 2010. Internet: <http://www.rpd.es/>

SISTEMA DE COMUNICACIÓN GLOBAL DE DISCAPACIDAD (SISCODIS), 2010. Disponible en Internet: <http://www.siscodis.es/>

WEB DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, 2009. Disponible en Internet: <https://www.redtrabaja.es/es/portaltrabaja/resources/contenidos/home/intermedia.html>

A) *Artículos y otra información:*

MURRAY, BARBARA. *Las personas con discapacidad y el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, 2009.

BOLSA MADRID. *Acciones del IBEX 35*. Bolsa de Madrid, 2009. Disponible en Internet:

http://www.bolsamadrid.es/esp/mercados/acciones/accind1_1.htm

DEL BARRIO, ANA; MUCIENTES, ESTHER. *La ayuda a los discapacitados se escribe en femenino*. El Mundo digital, 2009. Internet: <http://www.elmundo.es/elmundo/2009/11/04/solidaridad/1257339248.html>

EL PERIÓDICO MEDITERRÁNEO. *Ebro Puleva reemplaza a Cintra en el IBEX 35*. El Periódico Mediterráneo, 2009.

G. BOLICHES, CRISTINA. *Inditex abrirá un nuevo 'outlet' atendido por discapacitados*. Cinco Días. Madrid, 2010.

KLIKSBERG, BERNARDO. *RSE, un imperativo ético y económico*. Misiones On Line, 2006. Internet:

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1988-rse-un-imperativo-etico-y-economico.html>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. *Guía Laboral- Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos*, 2010.

Anexo

A. Sumario tablas.....	1
B. Sumario gráficos.....	2
C. Sumario listados e imágenes.....	3
D. Metodología.....	3
1. Los discapacitados en España.....	4
2. El mercado laboral español.....	7
3. Los discapacitados y el trabajo.....	9
4. Los mecanismos de búsqueda de empleo.....	13
5. Normativa reguladora de los derechos de los discapacitados.....	15
6. Instancias legales a favor de los discapacitados.....	24
7. Ventajas económicas en la contratación de discapacitados.....	25
8. Las empresas del IBEX 35 y su atención a las personas discapacitadas.....	29
9. Asociaciones y fundaciones.....	32
9.1. Asociaciones.....	33
9.2. Fundaciones.....	37
9.3. Otros organismos (gubernamentales y no gubernamentales).....	46
9.4. Popularidad de las asociaciones y fundaciones entre los discapacitados....	50

A. Sumario tablas

Tabla III: Población con alguna discapacidad o limitación por edad y sexo.....	4
Tabla IV: Población con discapacidad por CCAA.....	5
Tabla V: Tasas de actividad por sexo.....	7
Tabla VI: Tasas de inactividad por sexo.....	7
Tabla VII: Ocupados por sexo en valores absolutos y porcentuales.....	7
Tabla VIII: Parados por sexo en valores absolutos y porcentuales.....	7
Tabla IX: Ocupados por grupo de edad.....	7
Tabla X: Relación principal con la actividad.....	9
Tabla XI: Población discapacitada que busca empleo según el motivo por el que cree que no lo encuentra.....	10
Tabla XII: Porcentaje de personas con discapacidad que ha trabajado alguna vez según el motivo por el que dejó de trabajar por edad.....	11

Tabla XIII: Población con discapacidad según su nivel de estudios terminados por edad.....	12
Tabla XIV: Población con discapacidad que no está buscando empleo según el motivo por el que no lo busca.....	13
Tabla XV: Población con discapacidad según tengan o no el Certificado de Minusvalía por edad.....	25
Tabla XVI: Bonificaciones del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.....	28
Tabla XVII: Las empresas del IBEX 35. Medidas a favor de la integración de los discapacitados.....	29
Tabla XVIII: Población con discapacidad que trabaja y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo según el tipo de medida.....	32
Tabla XIX: Población con discapacidad que pertenece a alguna ONG de su discapacidad por edad.....	50

B. Sumario gráficos

Gráfica I: Distribución de discapacitados por edad.....	4
Gráfica II: Población discapacitada por sexo.....	5
Gráfica III: Discapacitados por Comunidad Autónoma.....	5
Gráfica IV: Población con discapacidad según tipo.....	6
Gráfica V: Parados según Comunidad Autónoma.....	8
Gráfica VI: Parados según el tipo de educación.....	8
Gráficas VII y VIII: Población activa con discapacidad según su relación con la actividad por sexo.....	9
Gráfica IX: Motivos por los que los discapacitados no buscan empleo.....	10
Gráfica X: Población con discapacidad según su relación con la actividad por CCAA.....	11
Gráfica XI: Población con discapacidad según estudios terminados.....	12
Gráfica XII: Población total con Certificado de Minusvalía.....	24
Gráfica XIII: El cumplimiento de la LISMI por parte de las empresas del IBEX 35.....	31
Gráfica XIV: Empresas IBEX 35 asociadas con Fundaciones.....	31

Gráfica XV: Empresas del IBEX 35 en colaboración con Centros Especiales de Empleo.....	31
Gráfica XVI: Empresas del IBEX 35 con fundación propia.....	32

C. Sumario listados e imágenes

Listado I. Páginas búsqueda de empleo en la Web.....	14
Imagen I. Guía de ayudas a la Discapacidad.....	33

D. Metodología

Nota: Todos los datos bajo estas líneas se han extraído del Instituto Nacional de Estadística (INE) de la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, 2008. En la encuesta se investigaron personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años.

La lista de discapacidades utilizadas se basa en el concepto de deficiencia definido en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud de la OMS.

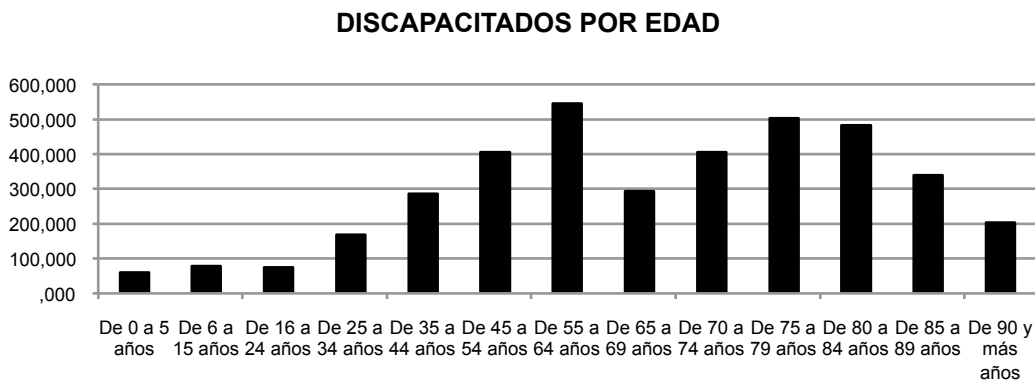
1. Los discapacitados en España

Tabla III: Población con alguna discapacidad o limitación por edad y sexo

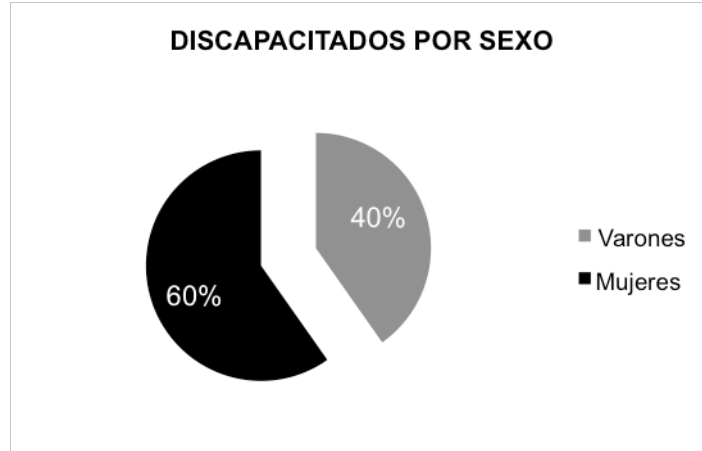
(Unidades: miles de personas)

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Total</i>	3.847,9	1.547,7	2.300,2
<i>De 0 a 5 años</i>	60,4	36,4	24
<i>De 6 a 15 años</i>	78,3	50,7	27,6
<i>De 16 a 24 años</i>	75,1	46,5	28,6
<i>De 25 a 34 años</i>	168,7	98,8	69,8
<i>De 35 a 44 años</i>	286,5	149,4	137
<i>De 45 a 54 años</i>	406	181,9	224,1
<i>De 55 a 64 años</i>	545,8	227,1	318,7
<i>De 65 a 69 años</i>	292,8	124,2	168,6
<i>De 70 a 74 años</i>	404,7	147,5	257,2
<i>De 75 a 79 años</i>	503,8	183,2	320,6
<i>De 80 a 84 años</i>	482,6	148,6	333,9
<i>De 85 a 89 años</i>	339,8	103,2	236,6
<i>De 90 y más años</i>	203,4	50	153,4

Gráfica I: Distribución de discapacitados por edad



Gráfica II: Población discapacitada por sexo



Gráfica III: Discapacitados por Comunidad Autónoma

(Unidades: Porcentaje respecto al total de población)

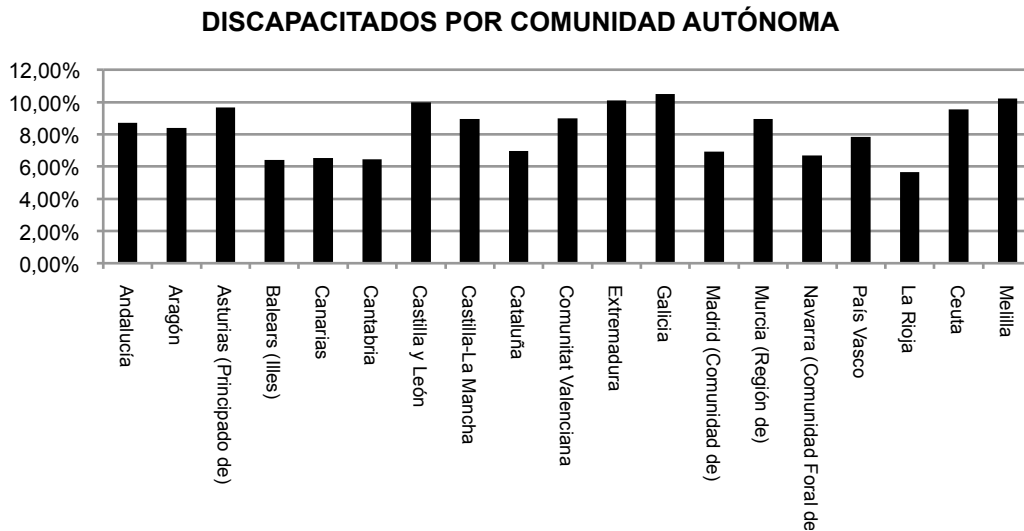
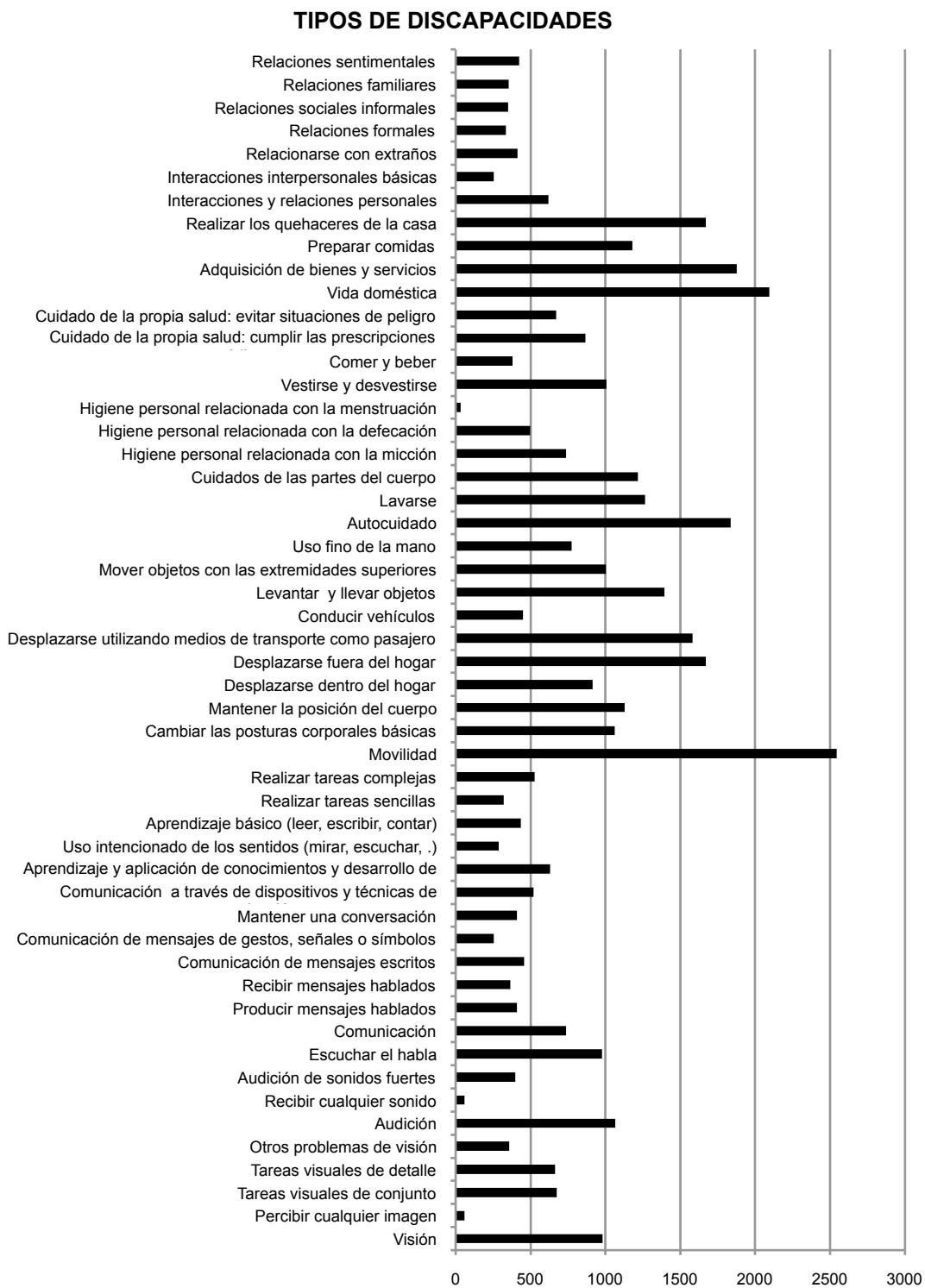


Tabla IV: Población con discapacidad por CCAA

(Unidades: miles de personas)

<i>Andalucía</i>	716,1	<i>Ceuta</i>	7,4	<i>Extremadura</i>	111
<i>Aragón</i>	111,6	<i>Melilla</i>	7,3	<i>Galicia</i>	292,9
<i>Asturias</i>	104,5	<i>La Rioja</i>	17,9	<i>Madrid</i>	434,8
<i>Baleares</i>	68,8	<i>Castilla-La Mancha</i>	182,9	<i>Murcia</i>	127,5
<i>Canarias</i>	135,8	<i>Cataluña</i>	511,7	<i>Navarra</i>	41,6
<i>Cantabria</i>	37,5	<i>Comunidad Valenciana</i>	452,8	<i>País Vasco</i>	169,4
<i>Castilla y León</i>	255,9				

Gráfica IV: Población con discapacidad según tipo
(Unidades: miles de personas)



2. El mercado laboral español

Tabla V: Tasas de actividad por sexo

(Unidades: Porcentaje. Población: Personas más de 16 años)

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Total</i>	59,8	69,49	50,46

Tabla VI: Tasas de inactividad por sexo

(Unidades: Porcentaje. Población: Personas más de 16 años)

	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Total</i>	40,2	30,51	49,54

Tabla VII: Ocupados por sexo en valores absolutos y porcentuales

(Unidades: Miles de personas)

<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
20.257,6	11.720,7	57,86%	8.536,9	42,14%

Tabla VIII: Parados por sexo en valores absolutos y porcentuales

(Unidades: Miles de personas)

<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>		<i>Mujeres</i>	
2.590,6	1.311	50,61%	1.279,6	49,39%

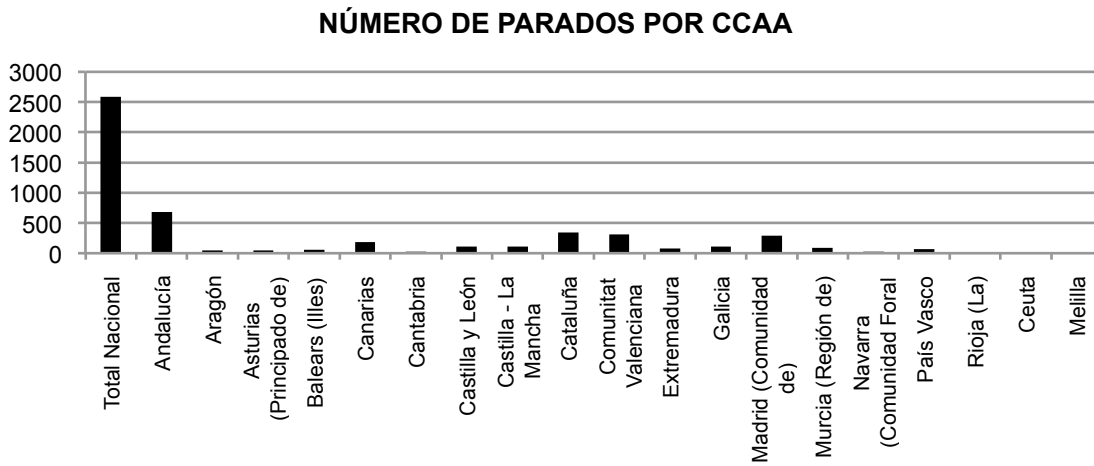
Tabla IX: Ocupados por grupo de edad

(Unidades: Miles de personas)

<i>Total: 20.257,60</i>			
<i>De 16 a 19 años</i>	324,5	<i>De 45 a 49 años</i>	2.474,3
<i>De 20 a 24 años</i>	1.490,5	<i>De 50 a 54 años</i>	1.957,5
<i>De 25 a 29 años</i>	2.685,7	<i>De 55 a 59 años</i>	1.426,5
<i>De 30 a 34 años</i>	3.191,9	<i>De 60 a 64 años</i>	793,8
<i>De 35 a 39 años</i>	2.987,7	<i>De 65 a 69 años</i>	113,2
<i>De 40 a 44 años</i>	2.770,4	<i>De 70 y más años</i>	41,6

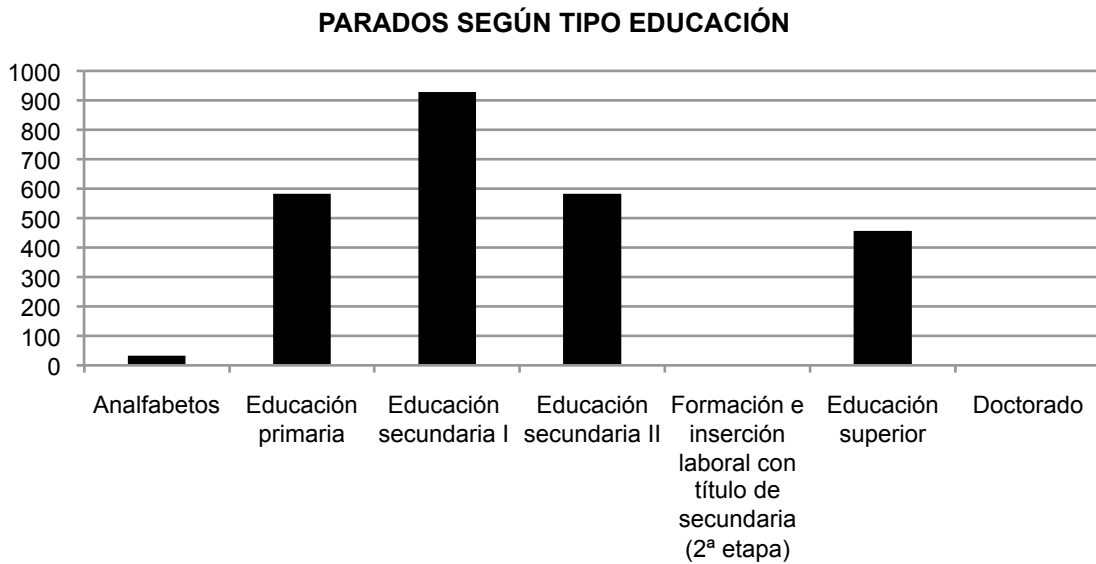
Gráfica V: Parados según Comunidad Autónoma

(Unidades: Miles de personas)



Gráfica VI: Parados según el tipo de educación

(Unidades: Miles de personas)



3. Los discapacitados y el trabajo

Gráficas VII y VIII: Población activa de 16 a 64 años con discapacidad según su relación con la actividad por sexo

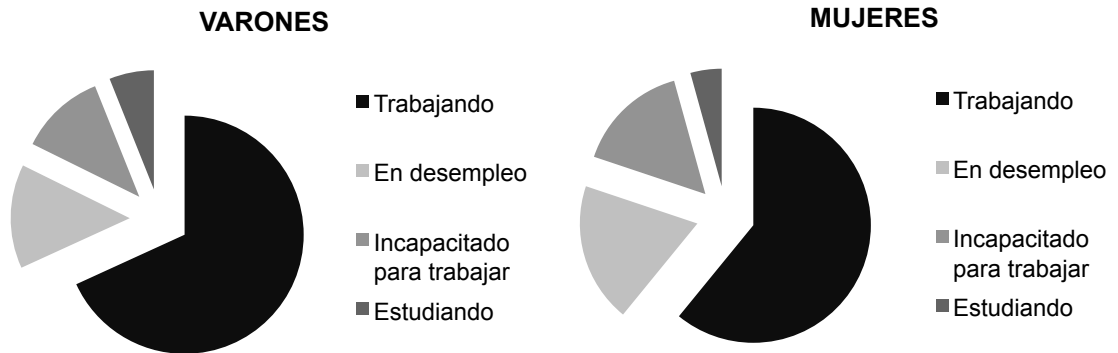


Tabla X: Relación principal con la actividad

(Población: Personas con discapacidad de 16 a 64 años)

	Ambos	% Varones	% Mujeres
<i>Total</i>	1.482,10	100	100
<i>Activos</i>			
<i>Trabajando</i>	419,3	33,4	23,7
<i>En desempleo</i>	106,8	6,9	7,5
<i>Inactivos</i>			
<i>Percibiendo una pensión contributiva</i>	451,1	38,2	23,4
<i>Percibiendo otro tipo de pensión</i>	157,2	9,4	11,7
<i>Dedicado/a principalmente a labores del hogar</i>	183,6	0,2	23,5
<i>Incapacitado/a para trabajar (sin recibir pensión)</i>	87,2	5,7	6
<i>Estudiando</i>	33,9	3	1,7
<i>Otros inactivos</i>	43,1	3,3	2,6

Gráfica IX: Motivos por los que los discapacitados no buscan empleo

MOTIVOS ANTE LA NO BÚSQUEDA DE EMPLEO

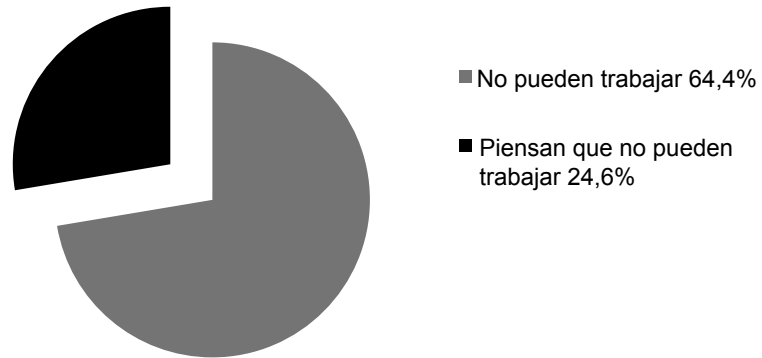


Tabla XI: Población discapacitada que busca empleo según el motivo por el que cree que no lo encuentra

(Unidades: miles de personas de 16 y más años)

<i>Total</i>	137
<i>Por su discapacidad</i>	61,1
<i>No tiene experiencia</i>	6,2
<i>Los estudios que tiene no le sirven para encontrar trabajo</i>	5,7
<i>Encontrar trabajo es muy difícil para cualquiera</i>	27,6
<i>No tiene estudios</i>	1,7
<i>Otras razones</i>	31,6
<i>No consta</i>	3,2

Gráfica X: Población con discapacidad según su relación con la actividad por CCAA

(Unidades: miles de personas de 16 y más años)

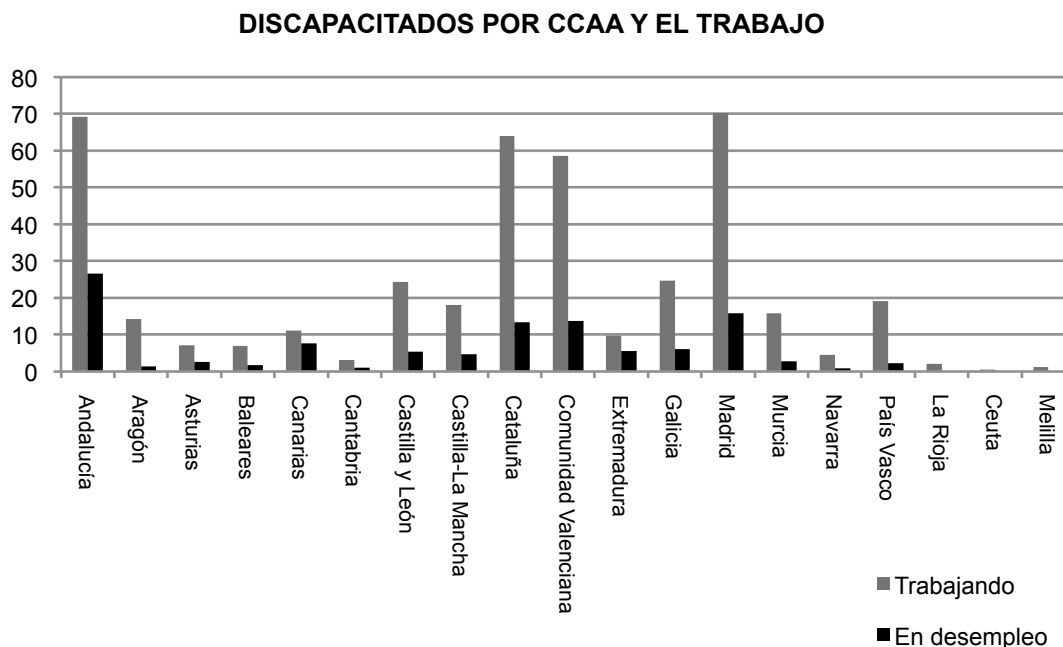


Tabla XII: Porcentaje de personas con discapacidad que ha trabajado alguna vez según el motivo por el que dejó de trabajar y por edad

(Unidades: Porcentaje)

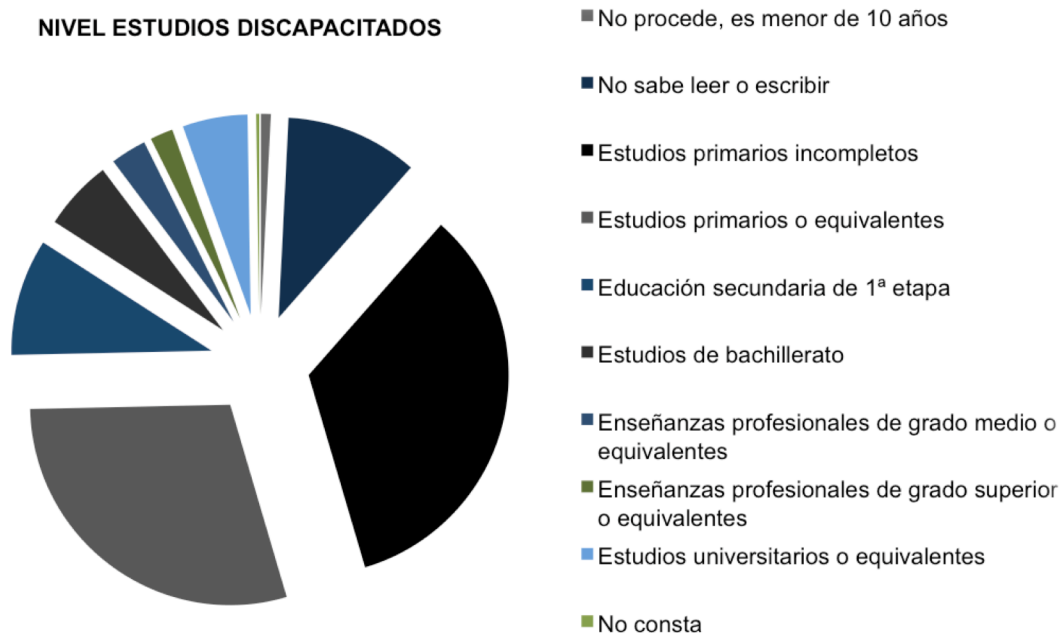
	Total	De 16 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
<i>Por cumplir la edad de jubilación</i>	35,02	-	-	1,36	51,71
<i>Por razones de salud</i>	26,73	24,81	51,09	50,43	15,24
<i>Jubilación anticipada forzosa</i>	3,53	-	1,08	3,6	3,8
<i>Jubilación anticipada voluntaria</i>	1,87	-	0,23	1,74	2,11
<i>Jubilación anticipada por discapacidad</i>	10,74	1,19	12	20,02	7,2
<i>Incompatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares</i>	2,44	1,1	1,85	2,56	2,47
<i>Por dedicarse sólo a su familia</i>	8,97	-	3,91	6,97	10,34
<i>Por en desempleo al acabar su contrato</i>	2,33	24,81	13,85	3,36	0,51
<i>Porque fue despedido/a</i>	1,5	8,92	4,9	2,31	0,76
<i>Por su propia voluntad</i>	2,56	14,93	2,61	2,19	2,6
<i>Por otras razones</i>	4,31	24,25	8,48	5,45	3,26

Tabla XIII: Población con discapacidad según su nivel de estudios terminados por edad

(Unidades: miles de personas de 6 y más años)

	Total	De 6 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	65 y más años
No procede, es menor de 10 años	30	30,0	-	-	0
No sabe leer o escribir	405,8	12,7	39,2	51,4	302,4
Estudios primarios incompletos	1.285,3	31,7	52,2	197,1	1.004,3
Estudios primarios o equivalentes	1.106,7	41,7	105,8	335,7	623,5
Educación secundaria de 1ª etapa	356,8	23,3	87,1	131,8	114,6
Estudios de bachillerato	214,6	7	52,7	92,3	62,6
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalentes	109,9	2,2	44,1	41,9	21,7
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalentes	70,1	1,6	25,6	25,3	17,6
Estudios universitarios o equivalentes	198,6	1,3	47,6	74,1	75,6
No consta	9,8	1,9	0,8	2,3	4,7

Gráfica XI: Población con discapacidad según estudios terminados



4. Los mecanismos de búsqueda de empleo

En el punto 5.2. se expuso la dificultad que tenían las personas discapacitadas para encontrar trabajo. Por ello, se ha creído conveniente realizar aquí un pequeño desarrollo de los mecanismos de búsqueda de los que estas personas disponen.

Tabla XIV: Población con discapacidad que no está buscando empleo según el motivo por el que no lo busca

(Unidades: miles de personas de 16 y más años)

	Ambos sexos
<i>Tiene discapacidad y cree que le sería muy difícil encontrarlo</i>	307,1
<i>Cree que no lo encontrará, no habiéndolo buscado nunca</i>	23
<i>Cree que no lo encontrará, habiéndolo buscado anteriormente</i>	14,7
<i>No cree que haya alguno disponible</i>	14,4
<i>No sabe dónde dirigirse para encontrarlo</i>	5,6

Los métodos de búsqueda de empleo de las personas discapacitadas son, en cierta medida, menos que los de los trabajadores ordinarios. Aún así, muchos de los mecanismos de búsqueda de empleo se pueden aplicar en los dos casos. Asimismo, los discapacitados también cuentan con una protección legal específica ante el empleo, lo que les posibilita su integración en el mercado laboral. A continuación, se exponen algunos de los métodos de búsqueda más recurrentes, junto con ejemplos de organismos que los facilitan:

- i. Bolsas de Empleo. *Bolsa de Empleo de Afiliados de la ONCE.*
- ii. Programas de Fomento del Empleo de Fundaciones y Organizaciones. *Programa "INCORPORA" de la Caixa.*
- iii. Servicios públicos de empleo. *INEM (Servicio Público de Empleo Estatal): Éste es el centro de servicio público de empleo más importante de España, teniendo distribuidas diferentes sedes locales en todas las Comunidades Autónomas.*
- iv. Prensa. *Prensa especializada (Mercado de trabajo) o secciones especializadas dentro de los periódicos (La Vanguardia, El País, El Mundo...).*
- v. Empresas de Trabajo Temporal. *"Contrato de puesta a disposición", que consiste en la cesión de un trabajador por parte de la Empresa de Trabajo Temporal a la usuaria.*

- vi. Agencias privadas de colocación. *Fundosa Social Consulting (FSC)*, perteneciente a la *Fundación ONCE*.
- vii. Internet. *Páginas para la búsqueda de empleo (ver Listado I)*.
- viii. Bolsas privadas de gestión de empleo. *COIE (Centros de Orientación e Información de Empleo)*, *Cámaras de Comercio*, *Sindicatos*, etc.
- ix. Círculos de conocidos.

Listado I. Páginas de búsqueda de empleo en la Web

- Página principal de la Web de la ONCE: <http://www.once.es/new>
- Lycos, máquina de búsqueda de la Web: <http://www.lycos.es/>
- Página del Servicio Público de Empleo Estatal: <https://www.redtrabaja.es/>
- Página de Oficina-Empleo: <http://www.oficinaempleo.com/>
- Portal de oposiciones privado para opositores: <http://www.empleopublico.net/>
- Web sobre la discapacidad promovida por la Fundación ONCE: <http://www.discapnet.es/>
- Página Web del mercado de empleo para personas con discapacidad: <http://www.mercadis.com/>
- Buscadores de trabajo: <http://trabajos.com/> <http://lavori.com/> <http://lavori.net/>
- Bolsas de trabajo: <http://www.infoempleo.com/>
- Bolsa de trabajo de Infojobs: <http://infojobs.com/>
- Portal para el profesional de la gestión laboral y los recursos humanos: <http://www.puntolaboral.com/>
- Servicios de distribución de ofertas y becas a través del correo electrónico: <http://www.rediris.es/rediris/ofer-trabec.html/>
- Web dedicada al servicio de las PYMES: <http://interpyme.com/>
- Web de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social: <http://www.cepes.es/>
- Página Web del National Council on Disability de EEUU: <http://www.ncd.gov/>
- Página del U.S. Department of Labor: <http://www.dol.gov/>
- Página Web del Imsero (Instituto de Mayores y Servicios Sociales): <http://www.seg-social.es/nuevaweb/index.html>
- Página Web del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad: <http://www.cermi.es/cermi/>

- Portal de empleo de la Unión Europea:
<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>
- Otras páginas de ofertas de empleo:
<http://www.empleate.com/> <http://untrabajo.com/> <http://primerempleo.com/>
<http://empleo.com/> <http://expansionyempleo.com/> <http://empleovirtual2000.com/>
<http://www.redempleo.com/> <http://www.orientacionprofesional.org/>
- Web de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos: <http://upta.es/>

5. Normativa reguladora de los derechos de los discapacitados

A continuación, se desarrolla un resumen de la diferente normativa española expuesta en el apartado 7.2.2. de este mismo trabajo.

- Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, que regula diversas medidas de fomento del empleo.

Este decreto establece distintas medidas relativas a la contratación de los trabajadores minusválidos. Así mismo, regula las subvenciones otorgadas a las empresas, el procedimiento relativo a las Oficinas de Empleo y el procedimiento relativo a las bonificaciones de la Seguridad Social.

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

En cuanto al empleo selectivo, esta normativa regula las condiciones de reincorporación de los trabajadores ordinarios en la empresa, así como las de los trabajadores cesados por el reconocimiento de una incapacidad permanente.

Por otro lado, en cuanto a las medidas de fomento del empleo se regulan: (i) las subvenciones¹ otorgadas a las empresas, (ii) los procedimientos para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, (iii) la posibilidad de las empresas de celebrar contratos de formación y (iv) la adaptación del minusválido al puesto de trabajo.

¹ En este punto se revisan y aumentan las subvenciones expuestas por el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, que regula diversas medidas de fomento del empleo.

- Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones sociales y económicas previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Este decreto nace para dar vida al primer punto del artículo 12 de la LISMI: *“En tanto no se desarrollen las previsiones contenidas en el artículo 41 de la Constitución², el Gobierno en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, establecerá y regulará por Decreto un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para los minusválidos que, por no desarrollar una actividad laboral, no estén incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. En dicho Decreto se especificarán las condiciones económicas que deberán reunir los beneficiarios de las distintas prestaciones”*.

- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido.

Siete capítulos de este Real Decreto regulan toda la actuación de los Centros Especiales de Empleo: su concepto, estructura y organización; su carácter; el modo de creación, calificación e inscripción; las características de los trabajadores; la gestión; la financiación; el carácter de los convenios y el seguimiento y control a realizar.

- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos.

Tal y como indica el primer punto del artículo 1, *“el presente Real Decreto regula la naturaleza, características y condiciones mínimas de los Centros Ocupacionales previstos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, a los efectos de su creación y funcionamiento, así como determina los sujetos de este servicio social y los titulares de dichos Centros”*.

- Real Decreto 1368/1985, del 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

² Constitución Española. Artículo 41: *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*.

Esta norma da vida a las distintas especificaciones de los contratos de los trabajadores minusválidos en los Centros Especiales de Empleo. Estas especificaciones son necesarias, dado que los trabajadores minusválidos no pueden trabajar en las mismas condiciones que un empleado ordinario.

- Real Decreto 1734/1994, de 29 de julio, por el que se adecua a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, las normas reguladoras de los procedimientos relativos a las prestaciones sociales y económicas para la integración social de los minusválidos, las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles.

Tal como su título indica, esta normativa determina subvenciones económicas para lograr la integración de los discapacitados y su bienestar social.

- Acuerdo de 15 de octubre de 1997, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), por el que se establece un Plan de Medidas Urgentes de Promoción del Empleo de Personas con Discapacidad.

Tras el décimo aniversario de la LISMI se llegó, por unanimidad de todas las fuerzas políticas, a la conclusión de que era necesario establecer nuevas medidas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Como resultado, se aprobaron las siguientes acciones: (i) actualización de las subvenciones en contratos indefinidos y la aplicación de subvenciones en contratos a tiempo parcial, (ii) reestructuración del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, y (iii) la creación del Consejo Estatal de Personas con Discapacidad.

- Orden de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

Esta orden está dirigida a consolidar las políticas activas en la lucha contra la exclusión de trabajadores minusválidos en el mercado laboral. Para ello, se actualizan y se amplían las ayudas que promocionan la integración de los discapacitados en los Centros Especiales de Empleo y las que facilitan el trabajo a los emprendedores minusválidos.

- Real Decreto 4/1999, de 8 enero, que modifica el artículo 7 del 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.

Este decreto aumenta las subvenciones en contratos por tiempo indefinido. Asimismo, establece las mismas subvenciones para contratos a tiempo parcial, que se reducen proporcionalmente a la jornada pactada.

- Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

En este decreto se modificaron algunas disposiciones del Real Decreto 1368/1985 que quedaron desfasadas dados los cambios que se produjeron en ese periodo en el mercado laboral. Entre estos cambios están las modificaciones en las modalidades de contratación, aquellas en materia de jornada laboral o aquellas en materia de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

- 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 con discapacidad de empresas de más de 50 trabajadores.

Esta normativa regula las acciones a realizar por las empresas en caso de no cumplir con el porcentaje obligatorio de contratación de discapacitados de la LISMI.

- Orden de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Tal y como se determina en su título, esta orden pretende regular: (i) un procedimiento administrativo que determine las competencias y trámites necesarios para el reconocimiento de las causas excepcionales, y (ii) unas medidas alternativas a poner en práctica por las empresas que lo soliciten.

- Real Decreto - Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

En referencia a los discapacitados, esta normativa invalida la aplicabilidad del límite máximo de edad en los contratos con desempleados minusválidos.

- Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Esta ley nace con la intención de establecer medidas encaminadas a incentivar el crecimiento del empleo; entre éstas se encuentran medidas de fomento del empleo de los discapacitados.

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Sistema de Protección por desempleo y Mejora de la Ocupabilidad.

Esta ley tiene los siguientes objetivos: (i) facilitar las oportunidades de empleo para aquellas personas que busquen incorporarse al mercado de trabajo; (ii) mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo; (iii) corregir los errores en la protección por desempleo; y (iv) ampliar la protección a los colectivos que carecen de ella. Referente a los discapacitados, esta ley vuelve a redactar las disposiciones de algunas leyes en cuanto a la contratación laboral y restablece medidas para su fomento.

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).

Esta ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre el empleo público de discapacitados.

Esta normativa se creó para mejorar el acceso de los discapacitados al empleo en las Administraciones Públicas³. Siendo el empleo público perfectamente compatible con las

³ Los discapacitados estaban pasando un periodo de escaso empleo y de poca confianza en sus posibilidades ante el mercado de trabajo público. Esto se veía reflejado en los bajos índices de aprobados de los discapacitados en las convocatorias para funcionarios de la Administración General del Estado que, durante los años 2000 y 2001, oscilaban solamente en torno al 0,2 por 100.

posibilidades de los discapacitados, éstos tenían obstáculos no justificables para acceder a éste.

- 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.

Este decreto fue un intento de fomentar un empleo más estable y de mayor calidad, así como de evitar distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo.

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales⁴ como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Este Real Decreto crea y establece todas las disposiciones de una nueva fórmula de contrato de los discapacitados: los enclaves laborales.

- Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad⁵.

Este decreto se creó con la intención de agilizar el funcionamiento del Consejo Nacional de Discapacidad, reforzar su representatividad, otorgarle de una mayor autonomía institucional y garantizar la eficacia de sus actuaciones.

⁴ Artículo 1.2, de la misma ley: *“Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.*

⁵ Tal como se establece en el mismo decreto, *“El Consejo Nacional de la Discapacidad es el órgano colegiado interministerial, de carácter consultivo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que se institucionaliza la colaboración del movimiento asociativo de las personas con discapacidad y sus familias y la Administración General del Estado, para la definición y coordinación de una política coherente de atención integral”.*

- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre que regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

El objetivo de esta norma *“es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público”*.⁶ A este Real Decreto se incorpora *“la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo del proceso selectivo y en el lugar de trabajo, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera de empleo público”*.⁷

- 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.

En este Real Decreto se regulan: (i) los supuestos excepcionales para la exención del cumplimiento de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad, (ii) las medidas alternativas de aplicabilidad en empresas, (iii) la forma de solicitar la aplicación de las medidas alternativas en las empresas, y (iv) las obligaciones de los Centros Especiales de Empleo, de las fundaciones y de las asociaciones de utilidad pública.

- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Esta ley se formuló para evitar la incompatibilidad de inserción de los discapacitados que presentasen un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100, incompatibilidad originada en el momento de incorporación al empleo debida a la reducción de las pensiones no contributivas en la misma cuantía que la retribución por empleo.

⁶ Real Decreto 2271/2004. Nota introductoria.

⁷ Real Decreto 2271/2004. Nota introductoria.

- Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.

Este Real Decreto tiene como intención cumplir con el artículo 17 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, mediante el establecimiento y la regulación de conflictos en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad.

- 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.

El presente decreto nació *“con el fin de mejorar el funcionamiento de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, al regularse por vez primera las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional, equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los servicios de ajuste y que, mediante el desarrollo de las funciones y cometidos que se les encomienda, constituyen el instrumento de modernización de los propios servicios de ajuste personal y social. Asimismo se regula la subvención de costes laborales y de Seguridad Social de la contratación del personal que integra estas unidades”*.⁸

- Real Decreto - Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Este decreto ley tiene como objetivo seguir mejorando el mercado laboral español. En éste se propone un programa para fomentar el empleo y regular la elevada tasa de paro y de temporalidad de colectivos minoritarios tales como las mujeres, los jóvenes o los discapacitados.

- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Uno de los objetivos de esta ley es superar el problema de la alta tasa de paro de las personas discapacitadas en España, mayor que la media de la Unión Europea. Esta ley también persigue disminuir la alta tasa de temporalidad en los contratos con personas con discapacidad.

⁸ Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

Para ello, esta ley regula: (i) las bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad, (ii) las bonificaciones para los empleadores que contraten a personas con discapacidad, (iii) el periodo de exclusión, (iv) los tipos de cotización de la Seguridad Social, y (v) las modalidades de contratación en Centros Especiales de Empleo. En definitiva, esta ley supone una concreción de medidas en forma de incentivos para que las empresas dispongan de más alicientes en la contratación de trabajadores con discapacidad.

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

Este decreto regula una de las medidas que más pueden favorecer la inserción de personas con discapacidad severa en el mercado ordinario: los enclaves laborales. Esta medida consiste en *“un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan, en el propio puesto de trabajo, preparadores laborales especializados a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos similares”*.⁹

En esta normativa se definen: (i) las acciones que constituyen un proyecto de empleo con apoyo; (ii) los destinatarios finales; (iii) los promotores de los programas, y (iv) la subvención de los costes laborales y de la Seguridad Social derivados de la contratación de preparadores laborales para realizar acciones de empleo con apoyo.

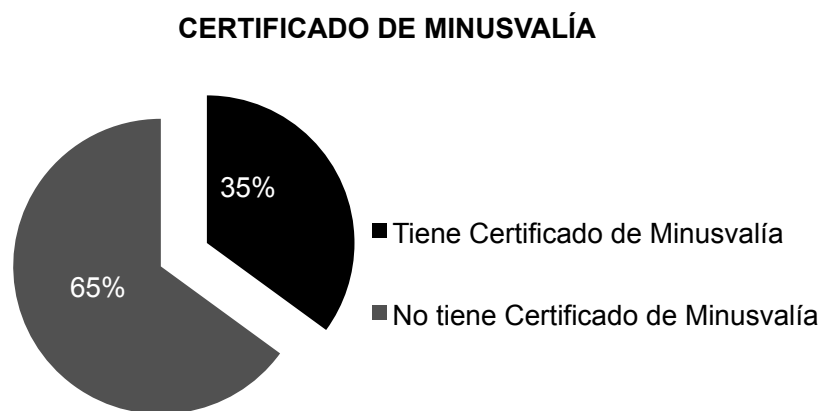
⁹ Artículo 2.1 del Real Decreto 870/2007, por el que se regula el programa de empleo con apoyo.

6. Instancias legales a favor de los discapacitados

A continuación, tal como se especificó en el epígrafe 8.1 de este mismo estudio, se exponen algunas de las ventajas en la obtención del Certificado de Minusvalía:

- IRPF: *“Los contribuyentes discapacitados reducirán la base imponible en 2.000 euros anuales. Dicha reducción será de 5.000 euros anuales, si el grado de minusvalía es igual o superior al 65”*.¹⁰
- IVA: Descuentos mayores en la adquisición de diferentes bienes, tales como en la compra de vehículos (Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido).
- Exención en el impuesto de matriculación de vehículos: Según la Ley 38/1992, tendrán exención de matriculación vehículos a nombre y para uso de los minusválidos siempre que transcurran al menos 4 años para la matriculación de un vehículo con las mismas condiciones y no se vendan a otro particular en al menos 4 años desde la fecha de matriculación.
- Compra de vivienda: Plan de Vivienda 2005-2008. Ayuda en la compra de Viviendas de Protección Oficial a través del subsidio de los intereses del préstamo solicitado o ayudas de 900 euros para la entrada del piso.

Gráfica XII: Población total con Certificado de Minusvalía



¹⁰ Artículo 58 del Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Tabla XV: Población con discapacidad según tengan o no el Certificado de Minusvalía por edad

(Unidades: Miles de personas de 6 y más años)

	<i>Total</i>	<i>De 6 a 64 años</i>	<i>De 65 a 79 años</i>	<i>De 80 y más años</i>
<i>Total</i>	3.787,4	1.560,4	1.201,3	1.025,8
<i>Tiene Certificado de Minusvalía</i>	1.322,5	827,4	337,7	157,4
<i>No tiene Certificado de Minusvalía</i>	2452,4	729,4	857,5	865,5
<i>No consta</i>	12,5	3,6	6,1	2,9

7. Ventajas económicas en la contratación de discapacitados según el tipo de contrato

Contrato indefinido¹¹:

Duración: Indefinida	Jornada: Completa o parcial
Obligación: Mantener la estabilidad de los trabajadores por un mínimo de tres años	

- Subvención de 3.907 euros por contrato a tiempo completo.
- Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 4.500 euros al año durante la vigencia del contrato, elevada a 5.350 euros al año si el trabajador es mujer, y a 5.700 euros si éste es mayor de 45 años. Si el empleado sufre discapacidad intelectual, mental o parálisis cerebral, o su grado de minusvalía es igual o superior al 65%, la bonificación anual será de 5.100 euros.
- Subvenciones de hasta 901,52 euros para adaptaciones en el puesto de trabajo.
- Dedución de 6.000 euros en el Impuesto de Sociedades en el momento impositivo del período inmediatamente anterior.
- Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el Artículo 2.7 de la Ley 43/2006, para la mejora del crecimiento y del empleo.

¹¹ Normativa de aplicación: Ley 13/1982. Real Decreto 1451/1983. Real Decreto 170/2004. Ley 43/2006.

Supuestos de no aplicación de las subvenciones o bonificaciones:

- Contrato con trabajadores que en los 24 meses anteriores hubiesen prestado servicios en la misma empresa con un contrato indefinido.
- Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en el plazo de los tres meses previos a la formalización del contrato.

Contrato temporal¹²:

Duración: Mínima 12 meses y máxima tres años, ampliable a cuatro años por convenio colectivo
Jornada: Completa o parcial

- Bonificación en las cuotas de la Seguridad Social de 3.500 euros al año durante la vigencia del contrato, elevada a 4.700 euros al año si el trabajador es mujer o mayor de 45 años. Si el empleado sufre discapacidad intelectual, mental o parálisis cerebral, o su grado de minusvalía es igual o superior al 65%, la bonificación será de 4.100 euros al año.
- Cuando la jornada sea a tiempo parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el Art. 2.7 de la Ley 43/2006.

Contrato para la formación de trabajadores discapacitados¹³:

Duración: Mínima de seis meses y máxima de dos años, ampliable a cuatro años por convenio colectivo
Duración máxima de seis años para CEE
Jornada: Completa, con un mínimo del 15% del tiempo de formación teórica

- Colectivo aplicable: Discapacitados sin la titulación requerida para formalizar el contrato en prácticas.
- Contrato sin límite de edad ni de número de contratos por empresa.

¹² Normativa de aplicación: Real Decreto 170/2004. Ley 43/2006.

¹³ Normativa de aplicación: Real Decreto Ley 2317/1993. Ley 10/1994. Real Decreto ley G. 1/1995. Real Decreto 2064/1995. Ley 63/1997. Real Decreto 488/1998. Resolución. 26-10-1998. Ley 12/2001. Ley 24/2001. Real Decreto 170/2004. Ley 43/2006.

- Cuota única de cotización a la Seguridad Social con reducción del 50% en la parte empresarial.
- Si el contrato es superior a 12 meses se ofrecen ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo o en la dotación de equipos de protección personal.
- Si el contrato se transforma en indefinido, se ofrecen bonificaciones y 500 euros al año durante 4 ejercicios.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores discapacitados¹⁴:

Duración: Tiempo en el que persista la situación de incapacidad temporal
--

- Colectivo aplicable: Discapacitados desempleados que sustituyan a otros trabajadores con discapacidad con suspensión de su contrato por incapacidad temporal.
- Bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, incluidas las contingencias profesionales y las aportaciones de recaudación conjunta.
- En contratos iguales o superiores a 12 meses se ofrecerá una subvención para la adaptación de los puestos de trabajo.

Contrato en prácticas para discapacitados:

Duración: Mínima de seis meses y máxima de dos años	Jornada: Completa o parcial
---	-----------------------------

Duración: Mínima de seis meses y máxima de dos años. Jornada: Completa o parcial.

- Colectivo aplicable: Discapacitados en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o con título de reconocimiento oficial (obtenido dentro de los seis años anteriores a la contratación) que les habilite para el ejercicio profesional.
- Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social para contratos de jornada completa.

¹⁴ Normativa de aplicación: Ley 45/2002.

- Para contratos con duración superior a 12 meses se ofrecerá una subvención para la adaptación de los puestos de trabajo y se dotará de equipos de protección personal.

Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especiales de Empleo (CEE):

Duración: Indefinida	Jornada: Indefinida exceptuando horas extraordinarias
----------------------	---

- Los CEE tendrán que tener al menos un 70% de la plantilla con discapacidad.
- Plantilla con más del 90% de empleados discapacitados: Subvención de 12.020,24 euros por trabajador.
- Plantilla entre 70% y 90% de discapacitados: Subvención de 9.015,18 euros.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
- Subvención mensual, por cada trabajador con discapacidad, de hasta el 50% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- Subvenciones por debajo de 1.803 euros para la adaptación de los puestos de trabajo.
- Exención de IVA en las subvenciones públicas.

Contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales:

Duración: Indefinida	Jornada: Completa o parcial
----------------------	-----------------------------

Tabla XVI: Bonificaciones del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

(Leyenda de datos: ✓ = Sí)

Grado minusvalía	>60%	>30%
<i>Bonificación¹⁵</i>	7.814 euros	3.907 euros
<i>Reducción de la cuota de Seguridad Social</i>	3.200 euros/año	3.000 euros/año
<i>Ayudas adaptación puesto trabajo</i>	✓	✓

¹⁵ Importe total de la bonificación en caso de contrato a tiempo completo. Si se habla de contrato a tiempo parcial, la subvención se reduciría proporcionalmente.

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el Art. 2.6 del Real Decreto Ley 5/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.

Empleo selectivo¹⁶:

El empleo selectivo es aquel que establece que si un trabajador se ve afectado por discapacidad y tiene que cesar su actividad. En el caso de que su incapacidad permanente parcial no afecte a su rendimiento normal en el puesto de trabajo, el empresario tendrá que incorporarlo al mismo puesto o mantenerle el nivel retributivo. En el caso de no tener el mismo rendimiento, el empresario debe ofrecerle un puesto que se adapte a sus posibilidades o retribuirle en menor cuantía.

Asimismo, los trabajadores con incapacidad permanente total o absoluta que hayan cesado en la empresa tienen prioridad de readmisión en la última empresa en la que trabajaron en la primera vacante que se cree dentro de su categoría profesional.

8. Las empresas del IBEX 35 y su atención a las personas discapacitadas

Nota: Todos los datos de este epígrafe se han extraído de los Informes de Responsabilidad Social Corporativa de las empresas del IBEX 35 del año 2008.

Tabla XVII: Las empresas del IBEX 35. Medidas a favor de la integración de los discapacitados

(Leyenda de datos: ✓= Sí; ●= sin especificar; ☒ con Certificado de Excepcionalidad)

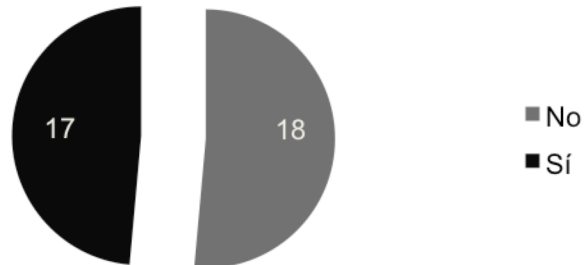
<i>Empresa</i>	<i>% Personas discapacitadas</i>	<i>Aplicación de otras medidas</i>	<i>Cumplimiento con la LISMI</i>	<i>Asociación con Fundaciones</i>
<i>Abengoa</i>	●	✓	✓	✓
<i>Abertis</i>	1,54	✓	✓	✓
<i>Acciona</i>	2,44	✓	✓	✓
<i>Acerinox</i>	●	●	●	●

¹⁶ Normativa de aplicación: Real Decreto 1451/83, de 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos

<i>Empresa</i>	<i>% Personas discapacitadas</i>	<i>Aplicación de otras medidas</i>	<i>Cumplimiento con la LISMI</i>	<i>Asociación con Fundaciones</i>
ACS	1,4	✓	✓	✓
AcerlorMittal	●	✓	●	✓
B.A. Popular	●	✓	●	✓
Banco Sabadell	0,56	✓	✓	●
Banco Santander	●	✓	●	✓
Banesto	●	●	●	✓
Bankinter	0,98	✓	✓	✓
BBVA	●	✓	✓	✓
BME	●	✓	✓	✓
Criteria	●	●	●	●
Ebro Puleva	●	✓	●	✓
Enagás	●	✓	✓	✓
Endesa	●	✓	✓	●
FCC	●	✓	●	✓
Ferrovial	●	✓	●	✓
Gamesa	0,3	●	●	●
Gas Natural	●	✓	●	✓
Grifols	●	●	●	●
I.Renovables	●	✓	✓	●
Iberdrola	0,99	✓	●	●
Iberia	●	✓	✓	✓
Inditex	●	✓	●	✓
Indraa	●	✓	●	✓
Mapfre	1,09	✓	✓	✓
OHL	0,01	✓	●	✓
R.E.C.	☒	✓	✓	✓
Repsol YPF	2,29	✓	✓	●
Sacyr Valle	1,5	✓	✓	✓
TEC. Reunidas	●	●	●	●
Telecinco	0,68	✓	●	●
Telefónica	0,58	✓	✓	✓

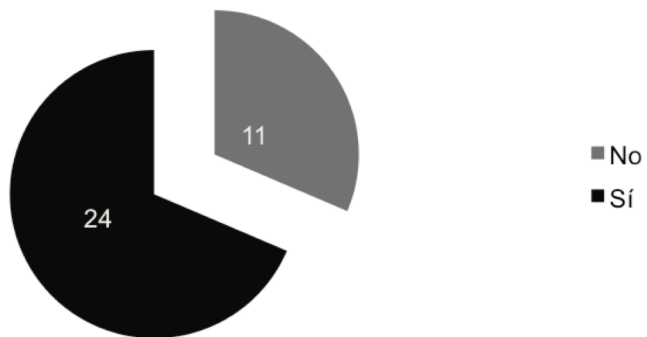
Gráfica XIII: El cumplimiento de la LISMI por parte de las empresas del IBEX 35

CUMPLIMIENTO DE LA LISMI



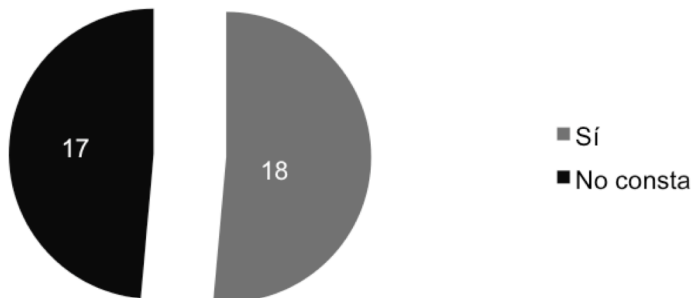
Gráfica XIV: Empresas IBEX 35 asociadas con Fundaciones

ASOCIACIÓN CON FUNDACIONES



Gráfica XV: Empresas del IBEX 35 en colaboración con Centros Especiales de Empleo

COLABORACIÓN CON CEE



Gráfica XVI: Empresas del IBEX 35 con fundación propia

FUNDACIÓN PROPIA

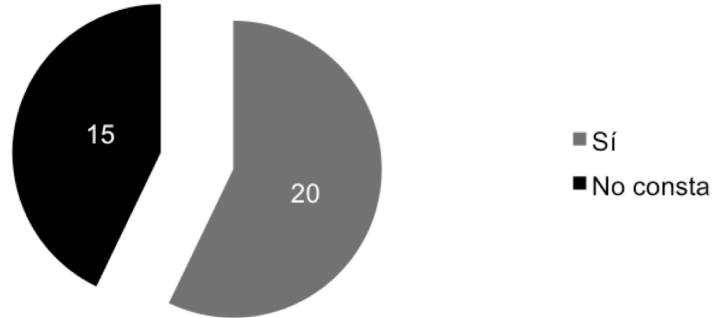


Tabla XVIII: Población con discapacidad que trabaja y se ha beneficiado de medidas de acceso al empleo según el tipo de medida

(Unidades: miles de personas de 16 y más años)

<i>Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público</i>	14,2
<i>Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado</i>	11,9
<i>Contrato específico para personas con discapacidad</i>	35
<i>Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la S. Social</i>	13,6
<i>Otros (enclaves laborales, empleos con apoyo, ...)</i>	6

Fuente: INE de la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de dependencia, 2008*.

9. Asociaciones y fundaciones

Criterio de selección: El listado de asociaciones, fundaciones y otros organismos expuesto bajo estas líneas se ha extraído en su mayoría de la “*Guía de la transparencia y las buenas prácticas de las ONG*” de la Fundación Lealtad. En esta guía, realizada anualmente, se pretende ofrecer una información contrastada y objetiva sobre las ONG de acción social. En este caso se ha tomado como referencia la guía del año 2009, en la que participaron 131 ONG, 85 de las cuales se encontraban en el sector de acción social, 41 en el de cooperación al desarrollo y cinco en el sector de medio ambiente.

Además, en este estudio también se han empleado otro tipo de buscadores. Principalmente se ha tomado como referencia la “Guía de Ayudas a la Discapacidad”¹⁷, proporcionada por el Comité Español de Personas con Discapacidad. A través de ella se pueden encontrar las asociaciones, los centros especiales de empleo, los centros ocupacionales o las federaciones que se adapten mejor a las necesidades de los interesados.

Imagen I: Guía de Ayudas a la Discapacidad

Fuente: <http://www.cermi.es/cermi/>

9.1. Asociaciones

- CERMI (Comité Español de Personas con Discapacidad):

El CERMI es “la plataforma de representación, defensa y acción de los ciudadanos españoles con discapacidad, más sus familias, que deciden unirse para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad”.¹⁸ El CERMI se creó con la intención de ayudar a las instituciones públicas en el desarrollo de políticas que defiendan los derechos e intereses de las personas con discapacidad.

¹⁷ Esta guía se encuentra disponible en Internet: <http://guiadis.discapnet.es/>

¹⁸ CERMI. *Quiénes somos*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.cermi.es/cermi/>

A continuación se presentarán algunas de las organizaciones de acción social que componen este comité.

- Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE):

Objetivo: Congregar y fortalecer a las entidades que trabajan a favor de las personas discapacitadas.

Beneficiarios: ONGs y personas con discapacidad física y orgánica.

Actividades: Mejorar la formación profesional y la integración laboral de las personas con discapacidad, impulsar los microcréditos, facilitar el desarrollo asociativo de los discapacitados y sus familias, sensibilizar a la sociedad sobre el problema de la discriminación, etc.

- Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS):

Objetivo: *“Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias”*.¹⁹

Actividades: Tareas de apoyo familiar, atención a personas de temprana edad, educación y formación de discapacitados, ayudas en la integración laboral de personas con discapacidad, fomento del empleo, servicio de ocio, servicio de atención de día para discapacitados, servicio de vivienda, tutela y ayuda a través del régimen jurídico, apoyo a la vida independiente y servicio multiprofesional.

- Confederación Española de Familias de Personas Sordas (FIAPAS):

Objetivo: Representar y defender los derechos e intereses de las personas que sufren discapacidad auditiva.

Actividades: Apoyo a familias, atención sanitaria, promoción de la educación, fomento del empleo, facilitación de la accesibilidad a las nuevas tecnologías.

¹⁹ FEAPS. *Misión*. Página Web principal, 2010. En Internet:

<http://www.feaps.org/confederacion/mision.htm>

- Confederación Nacional de Sordos Españoles (CNSE):

Objetivo: Luchar por la inclusión social de las personas sordas.

Actividades: Prestación de servicios a las personas sordas, desarrollo de programas de acceso a la formación y al empleo, promoción de proyectos de investigación y desarrollo.

- Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES):

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y la de sus familiares.

Actividades: Centro Español de Información y Formación sobre la Enfermedad Mental (CEIFEM)²⁰, atención domiciliaria, atención a personas con enfermedad mental en régimen penal penitenciario, programas de inserción laboral y soporte a familias.

- Confederación Española de Federaciones y Asociaciones de Atención a las Personas con Parálisis Cerebral y Afines (ASPACE):

Objetivo: Combatir las injusticias sociales que sufren las personas con parálisis cerebral.

Actividades: Adaptación de viviendas, ayudas técnicas, asistencia y rehabilitación domiciliaria, centro de documentación y recursos, fomento del empleo, formación de trabajadores, información y orientación social y organización de vacaciones.

- Plataforma Representativa Estatal de Discapacitados Físicos (PREDIF):

Objetivo: *“Promover la igualdad de oportunidades y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad física gravemente afectadas”*.²¹

Actividades u programas: Programas de termalismo, de vacaciones y de vuelo a vela; servicios de asesoría jurídica y de asesoría en accesibilidad universal.

²⁰ El CEIFEM es un centro creado con el objetivo de dar respuesta al gran desconocimiento que existe sobre la salud mental.

²¹ PREDIF. *Misión*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.predif.org>

- Federación Española de Daño Cerebral (FEDACE):

Objetivo: Luchar por la integración y la mejora de la calidad de vida de las personas que sufren lesiones cerebrales y la de sus familias.

Actividades: Servicio de información, de orientación y de asesoramiento a familias, a profesionales y a entidades; campañas de sensibilización social y prevención; promoción y desarrollo de estudios sobre el daño cerebral, y organización de congresos y encuentros relacionados con el daño cerebral.

- Federación Española de Enfermedades Raras (FEDER):

Objetivo: *“Luchar por los derechos e intereses de los afectados con enfermedades raras, con el fin de mejorar su esperanza y calidad de vida”*.²²

Actividades: Servicio de Información y orientación, programa de apoyo técnico a las asociaciones, servicio de atención psicológica, grupos de ayuda, programas de asesoría jurídica y servicios de información sobre las Enfermedades Raras.

- Federación Española de Instituciones para el Síndrome de Down²³ (Down España):

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down y de sus familias. Misión: *“Asegurar la excelencia en la atención a las personas de síndrome de Down mediante el impulso a la investigación y a la innovación; la promoción de la normalización, la inclusión y la autonomía de las personas con síndrome de Down; la participación y el trabajo conjunto de sus entidades y la defensa, promoción y disfrute de las personas con trisomía 21”*.²⁴

²² FEDER. Misión. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.enfermedades-raras.org/>

²³ *“El síndrome de Down es una alteración genética producida por la presencia de un cromosoma extra o una parte de él en la pareja cromosómica 21, de tal forma que las células de estas personas tienen tres cromosomas en dicho par (de ahí el nombre de trisomía 21), cuando lo habitual es que sólo existan dos. Este error congénito se produce de forma espontánea, sin que exista una justificación aparente sobre la que poder actuar para impedirlo”*. DOWN ESPAÑA. *El síndrome de Down*. Página Web Principal, 2010. En Internet: <http://www.sindromedown.net/index.php?idMenu=6&idIdioma=1>

²⁴ DOWN ESPAÑA. Misión. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.sindromedown.net/index.php?idMenu=2&idIdioma=1>

Actividades: Programas de atención temprana y apoyo a familias, programas en el área de salud, actividades de formación y educación, programas de inserción en el mundo laboral, programas de promoción de la vida autónoma.

- Federación Española de Asociaciones de Padres de Autistas (FESPAU):

Objetivo: Fortalecer el trabajo realizado a favor de las personas que sufren autismo.

Actividades: Jornadas de información sobre avances del autismo, ayudas a las organizaciones que luchan contra esta enfermedad, colaboración con la Administración Pública.

- Asociación de Caballeros Inválidos y Mutilados Militares de España (A.C.I.M.E.):

Objetivo: Agrupar y ayudar a todas las personas que sufrieron heridas o lesiones mientras estaban al servicio del Estado español (en el Ejército, la Guardia Civil o la Policía Armada).

Actividades: Asesoramiento jurídico, intercambios culturales y sociales y publicación de libros y boletines.

9.2. Fundaciones

- Fundación ONCE:

Esta fundación nace como un instrumento de cooperación y solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad. Su objetivo principal es *“la realización de programas de integración laboral -formación y empleo para personas discapacitadas-, y de accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles”*.²⁵

La Fundación ONCE engloba miles de actividades para luchar por mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad; entre ellas se encuentran: actividades de empleo y formación, acciones de sensibilización, servicios a empresas o programas de mejora de la accesibilidad.

²⁵ FUNDACIÓN ONCE. *Quiénes somos*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.fundaciononce.es/ES/QuienesSomos/Paginas/QuienesSomos.aspx>

Beneficiarios:

- *“Cualquier persona de nacionalidad española afectada de discapacidad, física, psíquica, sensorial o mental, conforme a la regulación y calificación legal vigente de las minusvalías.*
 - *Entidades de nacionalidad española, dotadas de personalidad jurídica que, con arreglo a sus estatutos, desarrollan una actividad coincidente con la que lleva a cabo la Fundación ONCE, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos.*
 - *Personas naturales o jurídicas de distinta nacionalidad que concurren los requisitos citados en el primer punto (previo acuerdo del Patronato de la Fundación y a propuesta de la Comisión Permanente)”*.²⁶
- FSC Inserta²⁷:

Dentro de la Fundación ONCE se encuentra FSC Inserta, la empresa de Recursos Humanos de la Fundación ONCE, especializada en la integración laboral de personas con discapacidad. Su misión es *“servir de herramienta estratégica a la Fundación ONCE para contribuir a mejorar la capacitación de las personas con discapacidad a fin de lograr su integración en el mercado de trabajo”*.²⁸

Objetivos:

- Impulsar iniciativas de carácter económico y social en beneficio de la integración de las personas con discapacidad.
- Contribuir a la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Desarrollar un sistema de formación de calidad.
- Potenciar las capacidades emprendedoras de los discapacitados.
- Apoyar las iniciativas generadoras de empleo para el colectivo de los discapacitados.
- Desarrollar acciones de sensibilización de la sociedad ante estos colectivos.

²⁶ FUNDACIÓN ONCE. *Objetivos y beneficios*. Página Web principal, 2010. En Internet:

<http://www.fundaciononce.es/ES/AmbitosActuacion/ProyectosSolicitudes/Paginas/Objetivosybeneficiarios.aspx>

²⁷ El 1 de enero del 2010, Fundosa Social Consulting, la consultora de Recursos Humanos de la Fundación Once, traspasó sus servicios a FSC Inserta (también llamada Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad).

²⁸ GRUPO FUNDOSA. *Guía abreviada de atención a personas con discapacidad*. Fundación ONCE, Fondo Social Europeo. II Edición.

- Fundación para la Promoción del Minusválido (Promi):

La Fundación Promi surgió del deseo de integrar a las personas con discapacidad en la sociedad y en el mercado laboral.

Actividades:

- Desarrollo de centros y de servicios asistenciales y de integración para las personas con discapacidad.
- Desarrollo de centros y de programas de formación y capacitación, preferentemente en materia de integración laboral y social de las personas con discapacidad.
- Asesoramiento de empresas que integren en sus plantillas a trabajadores con discapacidad.
- Función tutelar sobre discapacitados psíquicos.

Beneficiarios:

- Mayores; personas con discapacidad física, intelectual o con trastornos mentales; población rural y urbana.
- Personas sin discapacidad que tengan el deseo de trabajar en el tercer sector de acción social.

- Fundación Cassià Just:

Cassià Just es una fundación que trabaja para la inserción sociolaboral de personas con especiales fragilidades mentales y sociales. Su actividad se centra principalmente en la empresa Cuina Justa, un centro de cocina en donde se ofrece trabajo a personas con discapacidades. Lo especial de esta empresa es que todos sus beneficios se revierten en contraprestaciones para su personal discapacitado, para sus familias y para la investigación en el ámbito de la salud mental.

Actividades:

- Apoyo psicológico y atención domiciliaria.
- Tareas inclusión social y de integración laboral.
- Actividades en periodos de ocio y tiempo libre.

- Fundación Formació i Treball (FIT):

Objetivos: Formar y ayudar a la inserción laboral de personas con dificultades personales y sociolaborales.

Beneficiarios: Los drogodependientes, las mujeres, las personas con discapacidad física, las personas con discapacidad orgánica, las personas con dependencia al alcohol, las personas sin hogar, los presidiarios y expresidiarios y la población gitana.

Actividades: Cursos de formación ocupacional y de práctica laboral, contratos de inserción laboral, proyectos de recogida y arreglo de ropa, actividades de equipamiento del hogar, gestión de las tiendas de segunda mano Farcells.

- Fundación Anar:

Objetivo: Promover y defender los derechos de los menores que se encuentran en situaciones de riesgo y desamparo, especialmente aquellos con discapacidad física o intelectual, o que se encuentran carentes de un ambiente familiar adecuado.

Servicios:

- Teléfono de ayuda a niños y adolescentes en riesgo, y para adultos y familias.
- Resolución de consultas a través del correo electrónico.
- Hogares de acogida.
- Actividades de promoción de la propia fundación y su obra en colegios e institutos.
Sesiones en centros educacionales de prevención de la violencia entre iguales.
- Departamento jurídico y social.

- Fundación APROCOR:

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias mediante programas que faciliten a las personas afectadas conseguir desarrollarse personalmente, integrarse en la sociedad y convertirse en personas autónomas.

Actividades: Centros Ocupacionales, formación profesional, programas de inclusión laboral, actividades de soporte a la vivienda.

- Fundación Bobath:

Objetivo: *“La asistencia integral, educativa y de tratamiento, así como la integración laboral de personas afectadas por parálisis y daño cerebral de cualquier edad”*.²⁹

Beneficiarios: Personas con discapacidad física y sensorial.

Actividades: Atención temprana, Centros de Educación Especial, programas de transición a la vida adulta, asistencia y formación de adultos, reinserción laboral, tratamiento ambulatorio, formación para profesionales e investigación de la parálisis cerebral.

- Fundación Bip Bip:

Objetivo: Contribuir a mejorar la calidad de los colectivos en riesgo de exclusión social, mediante su capacitación y preparación ante las Tecnologías de la Comunicación y de la Información.

Beneficiarios: Diferentes colectivos; entre otros, personas con discapacidad física, intelectual, por trastorno mental o sensorial.

Actividades: Voluntariado, educación, programas de inclusión social, programas de capacitación en el uso de las nuevas tecnologías y dotación de equipos informáticos.

- Fundación Deporte & Desafío:

Objetivo: Hacer del deporte una vía para integrar a las personas con discapacidad física, intelectual o sensorial.

Actividades: Inserción laboral, formación profesional, actividades deportivas y del aire libre (esquí alpino, esquí de fondo, esquí náutico, pádel, vela, natación, ciclismo, vuelo sin motor, equitación, buceo, golf, campamentos, patinaje sobre hielo, Pilates) y voluntariados.

- Fundación Cruz de Los Ángeles:

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de las personas carentes de recursos, tales como los niños, los jóvenes o las personas con discapacidad física.

²⁹ FUNDACIÓN BOBATH. *Misión*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.fundacionbobath.org/index.html>

Actividades: Acogimiento, apoyo psicológico, asistencia legal, educación en el tiempo libre, formación profesional, inclusión social, actividades de investigación, voluntariado, programas de tutela y de educación.

- Fundación El Molí de Puigvert:

Objetivo: Ayudar a la integración y a la mejora de la calidad de vida de las personas con trastornos mentales y la de sus familias.

Actividades: Programas de rehabilitación, programas de incorporación al mundo laboral, ocupación en centros especiales de trabajo y actividades de seguimiento.

- Fundación Esclerosis Múltiple (FEM):

Objetivo: *“Mejorar la calidad de vida de las personas afectadas de esclerosis múltiple y destinar recursos a la investigación”*.³⁰

Actividades: Actos solidarios de sensibilización respecto a la Esclerosis Múltiple, programas para la recaudación de fondos, actividades de formación profesional y de la integración laboral, investigación sobre la Esclerosis Múltiple, constitución del Centro d'Esclerosi Múltiple de Catalunya (CEM-Cat).

- Fundación Els Tres Turons:

Objetivo: *“Promocionar y ayudar a la salud mental comunitaria”*.³¹

Beneficiarios: Personas jóvenes y adultas con dificultades graves de salud mental; microempresas.

Actividades: Programas de habilitación psicosocial para jóvenes con trastornos mentales, servicios de rehabilitación comunitaria, itinerarios de inserción laboral, acciones de formación ocupacional, servicios prelaborales, actividades de capacitación y habilitación para jóvenes.

³⁰ FEM. *Quiénes somos*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.fem.es>

³¹ FUNDACIÓN ELS TRES TURONS. *Misión*. Página Web principal, 2010. En Internet: <http://www.els3turons.org/cast/index.html>

- Fundación Intras (Investigación y Tratamiento en Salud Mental y Servicios Sociales):

Objetivo: *“Mejorar la calidad de vida de las personas con necesidades sanitarias, sociosanitarias, sociales y de integración sociolaboral, especialmente aquellas en situación de dependencia, a través del diseño y desarrollo de acciones basadas en la excelencia”*.³²

Actividades: Atención domiciliaria, formación profesional, inclusión social, programas de integración laboral, actividades para el tiempo libre, programas de atención a la salud.

- Fundación Lesmes:

Objetivo: Integrar de manera sociolaboral a las personas con discapacidad orgánica o física.

Actividades: Apoyo psicológico, actividades de atención domiciliaria, formación ante las nuevas tecnologías, actividades de educación y formación profesional, talleres de empleo, formación de postgrado, colaboración con empresas de inserción.

- Fundación Magdalena:

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de las mujeres con discapacidad intelectual y la de sus familias.

Actividades: Programas de atención social, de atención sanitaria, de desarrollo personal, de atención psicológica, de autodeterminación y participación, de cuidado personal; actividades de ocio (hípica, teatro, salidas al parque de atracciones); programas de información sobre la discapacidad intelectual, y grupos de apoyo.

- Fundación Obra San Martín:

La Fundación Obra San Martín nació con el deseo de mejorar la sociedad y de atender a los colectivos necesitados.

Sus estatutos, con respecto a los discapacitados, establecen los siguientes fines: La asistencia, atención, diagnóstico, rehabilitación, promoción y desarrollo integral de personas con discapacidad psíquica o física y de personas en riesgo de exclusión social en régimen externo o residente, sin importar su edad.

³² INTRAS. *Misión*. Página Web Principal, 2010. En Internet: <http://www.intras.es/portada.php>

Actividades y programas: Servicio de viviendas (alojamiento, manutención, apoyo personal y social); centros de día (desarrollo de actividades de vida diaria, mantenimiento y rehabilitación física, promoción de habilidades sociales y personales); centros ocupacionales (formación, actividades de autonomía personal, implantación de hábitos de trabajo); servicio terapéutico; programa de actividades físicas y deporte (Agrupación Deportiva Valdenoja).

- Fundación Prodis:

Objetivo: *“Mejorar la integración familiar, escolar, social y laboral de los niños y jóvenes con discapacidad intelectual”*.³³

Proyectos y actividades:

- Formación (proyecto “Promentor”³⁴, método de lectoescritura, aula de educación musical, formación para profesionales y padres y método de habilidades sociales).
- Centro Ocupacional y Centro Especial de Empleo.
- Actividades de ocio y tiempo libre (actividades de sábados por la tarde, actividades de fin de semana, campamentos de verano y asistencia a espectáculos).
- Compra de equipamiento y mejora de instalaciones.
- Otras actividades (concesión de becas a niños discapacitados).

- Fundación Rey Ardid:

Objetivo: Cuidar a las personas excluidas o en riesgo de exclusión para mejorar su calidad de vida e integrarlas en la sociedad.

Beneficiarios: Personas con discapacidades (en especial las relacionadas con la salud mental); otros grupos con problemas de integración tales como la infancia, la juventud, los inmigrantes y la tercera edad.

Actividades: Programas de inclusión social, actividades de integración laboral, fomento de la salud, actividades de sensibilización, programas de rehabilitación y de apoyo psicosocial,

³³ FUNDACIÓN PRODIS. *Quiénes somos*. Página Web principal, 2010. En Internet:

<http://www.fundacionprodis.org/>

³⁴ El proyecto Promentor está dirigido a jóvenes de 18 a 30 años y tiene una duración aproximada de dos años, en los que se forma a estos jóvenes en la Universidad Autónoma de Madrid, para después incorporarlos a un puesto de trabajo acorde con su formación.

programas de dispositivos residenciales, actividades de ocio y tiempo libre (gimnasia, relajación psicomotricial, dibujo, pintura, música) y atenciones en residencias de mayores.

- Fundación También:

Objetivo: Ayudar a la adaptación social de personas con discapacidad física, psíquica y/o sensorial mediante el fomento de actividades deportivas adaptadas.

Actividades: Actividades deportivas (esquí alpino, piragüismo, ciclismo, pesca, buceo, vela, tenis de mesa, vuelo de cometas, senderismo, pádel).

- Fundación Síndrome de Down de Madrid (FSDM):

Objetivo: Mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down o con otros tipos de discapacidad intelectual.

Actividades: Actividades de apoyo psicológico, programas de capacitación y de educación, programas de formación profesional y de soporte para la integración laboral, laboratorios de investigación, acciones de divulgación para la captación de fondos y actividades de ocio.

- Fundación Tutelar Gorabide (Futubide):

Objetivo: Ejercer la tutela hacia personas con discapacidad intelectual.

Actividades: Promocionar el voluntariado y el trabajo profesional, fomentar la participación de las personas tuteladas en la vida cotidiana, ayudar a administrar los bienes de los beneficiarios.

- Fundación L'Esplai:

Objetivo: Impulsar la educación de familias, infantes, inmigrantes, jóvenes, mayores, mujeres, ONGs y personas con discapacidad física.

Actividades: Actividades de capacitación en las nuevas tecnologías, programas de desarrollo asociativo, educación en el tiempo libre, acciones de inclusión social y voluntariado.

- Fundación “La Caixa”

“La Caixa” nació con una fuerte vocación de trabajo en favor del interés general. Esta institución realiza toda su actividad de acción social a través de su fundación y centros financieros. Destaca especialmente, en el ámbito de su labor social, la Obra Social “La Caixa” que, con una dotación en el 2008 de 500 millones de euros se ha posicionado como la primera fundación privada española, la segunda en Europa y la quinta en el mundo por volumen presupuestario.

Uno de los objetivos de esta fundación es incorporar socialmente a los colectivos minoritarios, objetivo que canaliza a través de su programa INCORPORA. Los principales beneficiarios de este programa son las personas con discapacidades físicas, intelectuales, sensoriales o los enfermos mentales.

INCORPORA persigue los siguientes resultados:

- Facilitar el proceso de integración potenciando de manera directa la capacidad de inserción de las organizaciones sociales adheridas al programa. Contribuir a la sensibilización y a la búsqueda de oportunidades de inserción de personas en riesgo de exclusión social.
- Ofrecer a las empresas y empresarios una alternativa de Responsabilidad Social Corporativa en integración laboral, con la colaboración de la red de oficinas “La Caixa” en todo el territorio.
- Potenciar la capacidad de inserción laboral del conjunto de entidades sociales adheridas al programa, así como mejorar la formación profesional de los insertores.

9.3. Otros organismos (gubernamentales y no gubernamentales)

- Real Patronato sobre Discapacidad:

El Real Patronato sobre Discapacidad es un organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Sanidad y Política Social. La Presidencia de Honor del Consejo del Real Patronato la ostenta Su Majestad La Reina Doña Sofía.

Este organismo tiene como misión *“promover la prevención de deficiencias, la rehabilitación y la inserción social de las personas con discapacidad; facilitar en esos ámbitos el intercambio y la colaboración entre las distintas Administraciones públicas, así como entre éstas y el sector privado, tanto en el plano nacional como en el internacional;*

*prestar apoyos a organismos, entidades, especialistas y promotores en materia de estudios, investigación y desarrollo, información, documentación y formación, y emitir dictámenes técnicos y recomendaciones sobre materias relacionadas con la discapacidad”.*³⁵

El 15 de junio de 2004, se aprobaron, en la reunión del Consejo del Patronato, las siguientes líneas estratégicas de actuación:

- Accesibilidad universal de las personas con discapacidad: Tareas de apoyo científico que garanticen la igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con discapacidad, con lo previsto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.
- Apoyo a los alumnos universitarios con discapacidad, mediante convocatorias especiales de ayudas.
- Informe bienal comparativo con el entorno europeo sobre la situación y perspectivas de la discapacidad en España.
- Sistema de Información y Documentación sobre la Discapacidad en España.
- Observatorio de la Discapacidad, en el que se estudiará la realidad social, las tendencias y la perspectiva de la discapacidad en España.
- Pronunciamientos sobre cuestiones normativas actuales y en desarrollo: realización de estudios o análisis específicos, previo encargo del Gobierno y de las Administraciones Públicas.
- Grupos de expertos: Una comisión de expertos de legislación sobre discapacidad; una comisión de expertos de imagen social de la discapacidad, educación y sociedad de la información y una comisión de expertos sobre la mujer con discapacidad.
- Accesibilidad universal a las nuevas tecnologías.
- Coordinación de los programas de accesibilidad; en especial, la subtitulación para las personas sordas.

³⁵ REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD. *Portada*. Página Web Principal, 2010. En Internet: <http://www.rpd.es/>

Asimismo, el Real Patronato sobre discapacidad realiza las siguientes funciones:

- Promover la aplicación de los ideales humanísticos, los conocimientos científicos y los desarrollos técnicos al perfeccionamiento de las acciones públicas y privadas sobre discapacidad en los campos de la prevención de deficiencias.
- Facilitar la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas, así como la colaboración entre éstas y el sector privado, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.
- Prestar apoyos a organismos, entidades, especialistas y promotores en materia de estudios, investigación y desarrollo, información, documentación y formación.
- Emitir dictámenes técnicos y recomendaciones sobre las materias propias de su ámbito de actuación.

- Consejo Nacional de la Discapacidad:

El Consejo Nacional de la Discapacidad es un organismo creado por el gobierno español con la intención de facilitar a otras organizaciones representantes de los discapacitados la planificación, la evaluación y el seguimiento de las políticas que se elaboren en el ámbito de la discapacidad. El Consejo cuenta con una Oficina Permanente Especializada cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Funciones:

- Promover la integración de los discapacitados estableciendo políticas a través de la Administración Central.
- Poner en marcha de planes e iniciativas para la integración.
- Determinar qué iniciativas autónomas o de otros organismos merecen la financiación estatal.
- Promover la difusión de información con respecto a los discapacitados.
- Conocer otros programas de integración de la Unión Europea y recibir *feedback* sobre el impacto de las propuestas españolas en los foros internacionales.

- Plataforma de ONGs de Acción Social:

La Plataforma de ONGs de Acción Social es un organismo cuyo objetivo es promover el desarrollo de los derechos sociales y civiles de los colectivos minoritarios. La Plataforma

está integrada por diferentes organizaciones no gubernamentales, federaciones y redes estatales que siguen dos líneas de trabajo:

- Favorecer el funcionamiento de calidad en las organizaciones sociales.
- Conseguir alcanzar los objetivos del Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social³⁶.

- Foro Europeo de la Discapacidad (The European Disability Forum: EDF):

El Foro Europeo de la Discapacidad es una organización internacional sin ánimo de lucro creada con el objetivo de luchar y defender los intereses de las personas con discapacidad. Sus acciones están encaminadas a conseguir la integración como derecho de las personas con discapacidad en la sociedad, siempre siguiendo el lema: “*Visibility of disability everywhere*”.³⁷

- Organización Mundial de Personas con Discapacidad (DPI):

La Organización Mundial de Personas con Discapacidad es una entidad a nivel mundial formada por una red de organizaciones repartidas por todo el mundo, cuyo objetivo es promocionar la integración de las personas con discapacidad, así como la promoción de sus derechos.

³⁶ El Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social es un plan realizado con el objetivo de lograr la justicia social, la igualdad y la solidaridad entre la población española.

³⁷ Traducción literal al español: “*Visibilidad de la discapacidad en todas partes*”.

9.4. Popularidad de las asociaciones y fundaciones entre los discapacitados

Tabla XIX: Población con discapacidad que pertenece a alguna ONG de su discapacidad por edad³⁸

(Unidades: miles de personas de 6 y más años)

	<i>Total</i>	<i>De 6 a 64 años</i>	<i>De 65 a 79 años</i>	<i>De 80 y más años</i>
<i>Total</i>	3.787,4	1.560,4	1.201,3	1.025,8
<i>Sí que pertenece alguna ONG</i>	197,9	151,8	30,9	15,2
<i>No pertenece a ninguna ONG</i>	3.306,2	1.290,9	1.078,7	936,6
<i>No consta</i>	283,3	117,7	91,7	74

Fuente: INE: Encuesta de Discapacidad Autonomía, Personal y Situaciones de Dependencia, 2008.

³⁸ Los datos correspondientes a celdas con menos de 5 mil personas han de ser tomados con precaución, ya que pueden estar afectados por elevados errores de muestreo.