

# Actualidad Social

---

## LA DISCAPACIDAD Y LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS DISCAPACITADAS. ACERCAMIENTO A LA REALIDAD EN LA ESPAÑA AUTONÓMICA

---

Pedro Fernández Santiago (\*)

### 1. INTRODUCCIÓN

---

La discapacidad se ha abordado desde diferentes ámbitos. En épocas anteriores se entendía desde el de la beneficencia, que honraba a quien la practicaba pero no generaba ni creaba derechos en los discapacitados; en la actualidad la discapacidad se asume desde el marco de los derechos humanos, civiles, sociales, económicos y culturales.

Las personas con discapacidad necesitan del mercado laboral para lograr la total y adecuada integración social y alcanzar la estima de la sociedad en la que viven, junto con la confirmación de todos los esfuerzos realizados para desarrollar su valía personal. No obstante, esta integración del colectivo discapacitado en el mercado laboral no se puede hacer a costa de la producción, sino que se puede y se debe realizar con los mecanismos y recursos existentes de ayuda al empleo, como son los talleres ocupacionales, centros especiales de empleo, etc., así como los que se puedan ir desarrollando a lo largo del tiempo por medio de la experiencia y evaluación de resultados.

De esta forma podremos conseguir que los resultados en el área de la producción sean adecuados a lo esperado y deseado por los empresarios y, del mismo modo, que se evalúe con criterios

de igualdad a las personas con discapacidad, se logre inhibir las actitudes de rechazo en la contratación de estas personas, se consiga ver la discapacidad no como una merma y sí como una situación diferencial de las personas que no imposibilita su adecuado desarrollo integral como ciudadanos iguales al resto de los individuos; del mismo modo, y no por ello menos importante, que se cumpla la Ley después de las múltiples conquistas que contra la discriminación se vienen produciendo (Fernández, 2004).

Sirvan estas reflexiones para situar el contexto de integración laboral de las personas con discapacidad. Partiendo de éstas, en los siguientes puntos se aportará una aproximación al concepto de discapacidad, así como una breve reseña sobre la legislación que regula la integración laboral de personas con discapacidad para, posteriormente, y por medio de los datos entresacados de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 (EDDESS) examinar la situación actual de la población discapacitada en las diferentes comunidades autónomas, nivel formativo de las personas con discapacidad y situación en relación con su integración laboral. Aportaremos también una lista de las subvenciones y ayudas para la contratación de las personas con discapacidad y terminaremos con unas breves conclusiones.

## 2. DEFICIENCIAS, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA. UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de 1980 define la deficiencia como “toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” y discapacidad como “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 un ser humano”.

En mayo de 2001 la OMS aprobó una nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), en la que se define la deficiencia como: “Problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida”. En esta nueva clasificación los conceptos de discapacidad y minusvalía se corresponden aproximadamente, y en su conjunto, con los de limitaciones en la actividad y restricciones en la participación, conceptos estos que son definidos, el primero como: “Todas las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño y realización de actividades”, y el segundo como: “Los problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales”.

Por otra parte la CIDDDM define minusvalía como: Una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia, o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

Siguiendo con las definiciones, en EDDDES-1999, se define la discapacidad, como “toda limitación grave que afecta o se espera que vaya afectar, durante más de un año la actividad del que la padece, y que a su vez tenga origen en una deficiencia”. Se considera que la persona tiene una discapacidad aún estando ésta superada con el uso de ayudas técnicas externas y cómo deficiencia se entiende cualquier pérdida o anomalía de un órgano (o de la función propia de ese órgano) que haya dado lugar a una o varias discapacidades.

La importancia de esta definición radica en que posibilita que se pueda clasificar a alguien como discapacitado y a la vez ocupe un puesto de trabajo y, del mismo modo, hace posible que elementos técnicos e instrumentales puedan anular por completo los efectos de la discapacidad.

## 3. LEGISLACIÓN EN MATERIA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El punto de partida de los derechos de las personas con discapacidad en nuestro país lo estableció la Constitución del año 1978, cuyo artículo 14 dice: “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”, y el artículo 9.9.2: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los 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”.

El mercado laboral es uno de los espacios, posiblemente el principal, para una adecuada integración social y lograr el objetivo último que es aumentar la calidad de vida de los individuos, acercando a las personas discapacitadas al resto de los ciudadanos con los que comparten vida y sociedad.

España, en relación con la discapacidad y el empleo de personas discapacitadas, muestra una clara evolución desde una política centrada en la transferencia de rentas, subsidios y empleo protegido, hacia otra basada en el empleo, que enuncia a éste como el principal instrumento de integración social del colectivo. Desde la plena integración de España en la Unión Europea se están realizando Planes Nacionales de Acción para el Empleo que promueve la Unión Europea y Planes Nacionales de Empleo por parte de España, con el fin de articular una estructura coherente y unas estrategias acordes sobre empleo, poniendo un gran énfasis en las medidas antidiscriminatorias y de promoción de colectivos que se encuentran en situación de desventaja en el mercado laboral, como es el caso de las personas con discapacidad, aunque también persiste otro gran reto que hay que superar: las diferencias que se producen en función del género.

El año 2003 fue declarado por el Consejo de la Unión Europea “Año Europeo de las personas con discapacidad”. Con este motivo, se pusieron en marcha en nuestro país importantes iniciativas de política social; se puede destacar la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAN) y la tras-

posición de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Ley, en su preámbulo, plantea un renovado impulso de las políticas de superación de oportunidades mediante la incorporación de nuevos enfoques y estrategias, fundamentalmente las de la lucha contra la discriminación y de accesibilidad universal.

Establece también dos tipos de nuevas garantías para hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades: las primeras se concretan en la prohibición del acoso y de tratos de exclusión, exigencias de accesibilidad y no discriminación, y reajustes razonables sobre lo existente; y las segundas en tratos más favorables y apoyos complementarios.

El desarrollo de la Ley 51/2003 se ha planteado como un proceso gradual en el tiempo, y el alcance y contenido de las disposiciones con un calendario determinado. Con el fin de administrar esta gradualidad se aprueban dos planes: Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, y II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007, que fue aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de 5 de diciembre de 2003.

El II Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007 asume, en materia de empleo, las estrategias del I Plan Nacional de Accesibilidad, concreta las directrices y las adecua a las necesidades específicas de las personas con discapacidad y en ocasiones las complementa con propuestas surgidas en otros contextos.

Dicho plan se organiza en cuatro grandes áreas:

- Atención a personas con graves discapacidades.
- Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios.
- Cohesión de los servicios sociales para personas con discapacidad.

Asimismo, este Plan estructura las atenciones mediante un conjunto de principios que subyacen y dan sentido a las propuestas:

- Autonomía y vida independiente.

- Integración y normalización.
- Accesibilidad universal y diseño para todos.
- Respeto por la diversidad y perspectiva de género.
- Calidad de vida.
- Participación y diálogo civil.

Con estas medidas se pretende conseguir la plena integración de las personas con discapacidad. Sin querer ser alarmistas, y como veremos a continuación, la situación actual de los discapacitados dista mucho de ser igualitaria con el resto de sus conciudadanos.

#### **4. LA DISCAPACIDAD EN ESPAÑA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

El estudio más amplio sobre la situación de la discapacidad en España fue realizado por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Con una muestra de 79.000 hogares y 220.000 personas, los datos se publicaron en el año 2002, posiblemente con el fin de acercar la amplia información sobre la situación de la discapacidad en España y que a la vez pudiera servir como instrumento de apoyo a las actividades que se realizarían en el año 2003, declarado Año Europeo de las personas con discapacidad.

Los datos aportados por esta encuesta son el referente básico e indican que en el año 1999 en España contábamos con 3.478.646 personas con algún grado de discapacidad, lo que representa un 9 por 100 de la población española.

El cuadro 1 muestra la distribución de la población discapacitada por comunidades autónomas y el porcentaje sobre el total nacional. Andalucía con un 20,4 por 100, y Cataluña 16,2 por 100, Madrid 10 por 100, Comunidad Valenciana 8,9 por 100, Castilla y León 7,9 por 100 y Galicia 7,8 por 100 son las que cuentan con un mayor número de personas con discapacidad, quedando el resto de las comunidades por debajo de este último porcentaje.

Como la discapacidad en gran medida es un fenómeno asociado a la edad y que aumenta con ésta, las mujeres, debido a que son más longevas

CUADRO 1  
DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE LA POBLACIÓN TOTAL DISCAPACITADA Y NÚMERO Y PROPORCIÓN DE MUJERES CON DISCAPACIDAD (1999)

1	2	3	4	5
Comunidad Autónoma	Total discapacitados	Porcentaje sobre el total	Mujeres	Porcentaje 5 = (4/2) 100
Andalucía.....	708.831	20,4	408.230	57,59
Aragón.....	96.047	2,8	61.052	63,56
Asturias.....	101.003	2,9	55.173	54,62
Baleares.....	56.949	1,6	30.469	53,50
Canarias.....	106.285	3,1	60.110	56,55
Cantabria.....	48.150	1,4	27.988	58,12
Castilla y León.....	275.300	7,9	158.645	57,62
Castilla-La Mancha.....	164.896	4,7	94.891	57,54
Cataluña.....	564.513	16,2	332.671	58,93
Comunidad Valenciana.....	312.875	9,0	179.429	57,34
Extremadura.....	102.291	2,9	61.567	60,18
Galicia.....	272.190	7,8	158.302	58,15
Madrid.....	347.800	10,0	215.697	62,01
Murcia.....	111.259	3,2	63.074	56,69
Navarra.....	40.375	1,2	21.995	54,47
País Vasco.....	143.601	4,1	85.739	59,70
Rioja.....	14.103	0,4	7.906	56,05
Ceuta y Melilla.....	12.178	0,4	7.459	61,24
<b>Total.....</b>	<b>3.478.646</b>	<b>100,0</b>	<b>2.030.397</b>	<b>58,36</b>

Fuente: EDDDES-1999. Elaboración propia.

y padecen enfermedades crónicas antes que los hombres, registran, en números absolutos, muchas más discapacidades que estos, representando el 58,36 por 100 del colectivo.

Como el cuadro 1 indica, las comunidades autónomas que sitúan el porcentaje de mujeres con alguna discapacidad por encima de la media nacional son: Aragón 63,6 por 100, Madrid 62 por 100, Ceuta y Melilla 61,2 por 100, Extremadura 60,2 por 100, País Vasco 59,7 por 100, y Cataluña 58,9 por 100.

##### 5. NIVEL FORMATIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Como vimos con anterioridad a la hora de definir la minusvalía como situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales), nos encontraremos con personas con ciertos déficit intelectuales para poder adquirir conocimientos. Por esta razón, entre otras, las personas con discapacidad cuentan con un menor nivel de estudios que las no discapacitadas y, en

consecuencia, su porcentaje dentro de la población analfabeta es más elevado.

El cuadro 2 refleja la distribución por diferentes niveles educativos y comunidades autónomas de las personas discapacitadas. De ella se desprende que, en relación con el total nacional, Andalucía cuenta con el 30,6 por 100 de los discapacitados que son analfabetos, el 18,6 por 100 de los que tienen estudios primarios y secundarios de primer ciclo, el 16,8 por 100 de los que han logrado estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo y el 15,9 por 100 de los que han alcanzado estudios profesionales superiores y universitarios. En Cataluña reside el 11,5 por 100 de los discapacitados españoles que son analfabetos, el 18,3 por 100 de los que tienen estudios primarios y secundarios de primer ciclo, el 20,1 por 100 de los que han llegado a estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo, y el 10,6 por 100 de los que han alcanzado estudios profesionales superiores y universitarios, mientras que en la Comunidad de Madrid los porcentajes son: analfabetos 7,6; 11,8 con estudios primarios y secundarios de primer ciclo; 14 con estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo; y 13,2 estudios superiores y universitarios.

Estos datos nos indican que no existe una correlación entre número de discapacitados y mayor

CUADRO 2  
DISTRIBUCIÓN POR NIVELES FORMATIVOS Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS  
(En porcentajes de cada nivel)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	ANALFABETOS	PRIMARIOS/SECUNDARIOS	SEGUNDO CICLO	UNIVERSITARIOS
Andalucía.....	30,6	18,6	16,8	15,9
Aragón.....	1,4	2,7	2,9	2,1
Asturias.....	2,3	2,9	2,7	2,3
Baleares.....	1,7	2,1	1,6	1,4
Canarias.....	4,9	3	4,3	3,7
Cantabria.....	0,7	1,5	3,1	1
Castilla y León.....	3,9	7,2	5,6	7,3
Castilla-La Mancha.....	6	3	2,7	2,4
Cataluña.....	11,5	18,3	20,1	10,6
Comunidad Valenciana.....	8,1	9,8	8,2	4,4
Extremadura.....	3,8	2	0,7	0,7
Galicia.....	8,7	7	5,5	5,7
Madrid.....	7,6	11,8	14	13,2
Murcia.....	4,6	2,8	2,7	3
Navarra.....	0,5	1,3	1,2	0,6
País Vasco.....	2,9	5,2	7	25,4
Rioja.....	0,4	0,4	0,4	0,2
Ceuta y Melilla.....	0,4	0,5	0,4	0,2

Fuente: EDDDES 1999, elaboración propia.

nivel de estudios. Sirva de ejemplo la Comunidad Autónoma de Cataluña que con menor número de discapacitados que Andalucía, 16,2 por 100 del total frente a 20,4, respectivamente, tiene cerca de dos tercios menos de personas discapacitadas analfabetas, igual porcentaje de personas con estudios primarios y secundarios, cuatro puntos porcentuales más con estudios secundarios y profesionales de segundo ciclo, aunque 5,3 puntos menos de personas con estudios profesionales superiores y universitarios. Un caso especialmente llamativo lo representa el País Vasco que reúne al 25,4 por 100 del colectivo de personas discapacitadas con estudios profesionales superiores y universitarios.

## 6. INTEGRACIÓN LABORAL Y DISCAPACIDAD EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En relación a la distribución de hogares según tengan o no personas con discapacidades y el número de ellas, los datos que aporta la EDDDES-1999 son que un 76,81 por 100 de los hogares

españoles no cuenta con personas discapacitadas, frente al 23,19 por 100 que si las tiene. Un 19,21 por 100 de las familias tiene un discapacitado, un 3,69 por 100 cuenta con dos, y 0,29 por 100 con tres o más. Un factor muy a tener en cuenta es que “la prevalencia de personas con discapacidad es tres veces mayor en las familias pobres que en las ricas y que la proporción de trastornos se correlaciona estrechamente con los tramos de ingresos (a más nivel de renta, menos discapacidades)” (Colectivo IOE, 2003).

Las personas de 16 a 64 años sin discapacidades presentan tasas de empleo superiores que las personas con discapacidades (56,35 frente a 26,20 por 100). Al desagregar por sexo, se observa que la tasa de empleo de los hombres con discapacidades es del 34,18 por 100 y la de las mujeres del 20,42 por 100, frente al 71,70 y al 41,62 por 100 respectivamente, de hombres y mujeres que no tienen discapacidades (EDDES-1999).

A la luz de los datos de ocupación de las personas con discapacidad que muestra el cuadro 3, merece destacarse las grandes diferencias que se

CUADRO 3  
PERSONAS DISCAPACITADAS OCUPADAS POR COMUNIDADES  
AUTÓNOMAS Y GÉNERO

COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL OCUPADOS	MUJERES OCUPADAS	HOMBRES OCUPADOS
Andalucía .....	57.507	16.563	40.944
Aragón .....	8.495	1.512	6.983
Asturias.....	6.783	1.049	5.734
Baleares .....	7.657	3.411	4.246
Canarias .....	9.522	3.248	6.274
Cantabria.....	6.252	2.223	4.029
Castilla y León.....	23.915	6.062	17.852
Castilla-La Mancha.....	11.588	3.114	8.444
Cataluña .....	60.700	23.558	37.143
Comunidad Valenciana.....	33.494	11.628	21.866
Extremadura.....	5.260	2.282	2.978
Galicia .....	23.858	8.379	15.479
Madrid .....	34.874	12.372	22.501
Murcia.....	11.853	3.435	8.418
Navarra .....	3.263	648	2.615
País Vasco .....	12.319	4.492	7.827
Rioja.....	674	276	398
Ceuta y Melilla.....	1.200	316	884
<b>Total.....</b>	<b>319.214</b>	<b>104.568</b>	<b>214.615</b>

Fuente: EDDDES 1999, elaboración propia.

observan en este colectivo entre hombres y mujeres empleados; uno de los fenómenos que se producen en el mundo de la mujer discapacitada, y que es que ésta sufre una doble discriminación, como mujer y como discapacitada.

## 7. SUBVENCIONES Y AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Con el fin de dar respuesta tanto a las medidas legislativas en materia de integración de las personas con discapacidad como a la petición generalizada de la sociedad civil y, en particular, de las asociaciones de afectados, se ha realizado un gran esfuerzo por parte de los poderes públicos para promover, por medio de subvenciones y ayudas a los empresarios, y discapacitados con iniciativa empresarial, la integración del colectivo discapacitado tanto en la empresa "normalizada", como en la autónoma. De las medidas más importantes y referidas exclusivamente a la legislación e incentivos que de ella se derivan, destacamos las siguientes:

### FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

LEGISLACIÓN	INCENTIVOS
Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001)	Bonificación de cuota empresarial total
Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, modificada por Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26-1-1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31-1-2004)	90 por 100 para mayores de 45 años y 100 por 100 si son mujeres 70 por 100 menores de 45 años y 90 por 100 si son mujeres
Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001)	Las bonificaciones se aplicaran durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial
Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002)	Subvención de 3.907 €, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada
Ley 43/1995, de 27 de diciembre	4.808,10 € de deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez Hasta 901,52 € por adaptación de puesto de trabajo

### INDEFINIDO ORDINARIO

LEGISLACIÓN	INCENTIVOS
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29/3/1995)	Bonificación de cuota empresarial total
Real Decreto 145/1983, de 11 de mayo, modificado por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26/1/1999) y por el Real Decreto 170/2004, de 30 de enero (BOE del 31/1/2004)	90 por 100 para mayores de 45 años y 100 por 100 si son mujeres 70 por 100 menores de 45 años y 90 por 100 si son mujeres
Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31/12/2001)	Las bonificaciones se aplicaran durante toda la vida del contrato, con independencia de si son a tiempo completo o parcial
Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE del 13/12/2002)	Subvención de 3.907 €, al comienzo del contrato. Se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada
	4.808,10 € de deducción en el Impuesto de Sociedades, por una sola vez Hasta 901,52 € por adaptación de puesto de trabajo

---

**TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO**


---

<i>LEGISLACIÓN</i>	<i>INCENTIVOS</i>
Ley 24/2001, de 27 de diciembre (BOE del 31-12-2001)	Reducción de la cuota empresarial a Seguridad Social por contingencias comunes:
Ley 42/1994, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994)	
Ley 13/1996, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1994)	
Ley 36/2003, de 11 de noviembre (BOE del 12-11-2003)	
	100 por 100 si es el primer trabajador de la empresa
	75 por 100 para el resto
	90 por 100 si es mujeres en edad igual o superior a 45 años
	80 por 100 si es mujeres de edad inferior a 45 años
	La reducción de cuotas se aplica durante toda la vida del contrato
	Para beneficiarse de la misma el contrato tiene que ser a jornada completa
	Los contratos temporales de fomento del empleo podrán transformarse en indefinidos gozando de los incentivos para este tipo de contratación

---

**CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**


---

<i>LEGISLACIÓN</i>	<i>INCENTIVOS</i>
Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 10-7-2001)	Reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial prevista para este contrato
Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998)	
Ley 45/2002 de 12 de diciembre (BOE del 13-12-2002)	

---

**CONTRATO EN PRÁCTICAS**


---

<i>LEGISLACIÓN</i>	<i>INCENTIVOS</i>
Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29-3-1995), modificado por Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE del 9-4-2001)	Reducción del 50 por 100 de la cuota empresarial por contingencias comunes si se celebra a tiempo completo
Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo (BOE del 9-4-1998)	

---

**INTEGRACIÓN EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES**


---

<i>LEGISLACIÓN</i>	<i>INCENTIVOS</i>
Orden de 29 de Diciembre de 1998 (BOE del 14-1-1998)	9.015,18 € por cada minusválido que se incorpore
	El tipo mínimo de pertenencia es de tres años, si fuere inferior deberá ser sustituido por otro trabajador minusválido

---

**RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE TRABAJADORES EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)**


---

<i>LEGISLACIÓN</i>	<i>INCENTIVOS</i>
Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE 26-03-99)	<b>Ayudas a la contratación:</b> Subvención de 12.020,24 € por cada puesto creado para un trabajador minusválido, si estos representan más del 90 por 100 de la plantilla Subvención para inversión de 9.015,18 € por cada puesto de trabajo creado para un trabajador minusválido, si estos representan entre el 70 y el 90 por 100 de la plantilla
Artículos 41 a 45 de la Ley 13/1982, de 7 de abril (BOE del 30-4-1982)	
Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998 (BOE 21-11-1998)	
Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE del 9-12-1985)	<b>Ayudas al mantenimiento:</b> Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial total a la Seguridad Social Subvención mensual, por cada trabajador minusválido de hasta el 50 por 100 del SMI Subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas por una cuantía n o superior a 1.803,04 € Los Centros Especiales de Empleo están exentos del pago del IVA en las subvenciones públicas (regla de prorrateo)
Artículo 6, decimosexto, de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre (BOE del 31-12-1997) que modifica el artículo 104 apartado dos de Ley 37/1992 de 28 de diciembre (IVA)	

## ENCLAVES LABORALES

LEGISLACIÓN	INCENTIVOS
Real Decreto 200/2004, de 20 de febrero (BOE del 21-2-2004)	<p>Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, tal como se define anteriormente recibirán:</p> <p>Subvención de 7.814 € por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada. Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador</p> <p>Bonificación del 100 por 100 en todas las cuotas empresariales de la Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato</p> <p>Subvención por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras u obstáculos de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo</p> <p>En los restantes casos, la empresa colaboradora tendrá derecho al régimen general de ayudas a la contratación indefinida de trabajadores minusválidos</p>

## 8. CONCLUSIONES

Cabe destacar que Andalucía, Cataluña y Madrid tienen cerca del 50 por 100 de la población con discapacidades y que se hacen necesarias investigaciones que actualicen los datos de la EDDES. No obstante, con los existentes podemos concluir que los resultados en materia de formación del colectivo discapacitado muestran diferencias apreciables en las diferentes comunidades autónomas. Como consecuencia de esto, es necesario que las administraciones públicas implicadas realicen esfuerzos para la adecuada homologación en materia de formación de colectivos desfavorecidos, teniendo en cuenta, además, que parece observarse una mayor preocupación conseguir el acceso de las personas con discapacidad a los estudios universitarios y menor en el logro de una formación básica para todo el colectivo.

Las personas de 16 a 64 años sin discapacidades presentan tasas de empleo de 30,15 puntos porcentuales superiores a las que las tienen. Al desagregar por sexo se observa, igualmente, que la ocupación de la mujer con discapacidad muestra tasas menores que la del hombre discapacitado y una gran diferencia con las mujeres sin discapacidad. Por esta razón, se ha llegado a afirmar que la mujer discapacitada sufre doble discriminación, como mujer y como discapacitada.

Se ha hecho un gran esfuerzo por parte de los poderes públicos en materia de subvenciones y ayudas para la contratación de personas con discapacidad, así como en el desarrollo de las iniciativas empresariales específicas para este colectivo. No obstante, se mantiene aún el reto de la integración del colectivo en la empresa "normalizada".

Finalmente, un punto de especial interés es la necesidad de aumentar el número de cursos de formación específicos que den respuesta a las demandas de los mercados laborales y que se adapten a las especiales circunstancias de las personas con discapacidad.

### NOTA

(\*) Universidad Nacional de Educación a Distancia.

### BIBLIOGRAFÍA

- Colectivo IOE (2003): "Inserción laboral de las personas con discapacidad", *Colección Estudios Sociales*, núm. 14, Fundación la Caixa.
- FERNÁNDEZ, P. (2004): *Empleo y Discapacidad: Los departamentos de recursos Humanos ante los nuevos retos para la integración de personas con discapacidad*, EOI, Madrid.
- INE (2002): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*, Madrid.