



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

*La inclusión
laboral de las
personas con
discapacidad.*

Javier Salgado Salgado.

Tutor: Adolfo García García.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Objetivos.....	4
1.2. Finalidad.....	4
1.3. Metodología.....	5
1.4. Planificación y base.....	5
2. CONCEPTO.....	5
2.1. Discapacidad.....	5
2.2. Certificado de discapacidad.....	7
3. CONTEXTUALIZACIÓN.....	8
3.1. La discapacidad en España.....	8
3.2. La discapacidad por Comunidades Autónomas.....	11
4. FOMENTO A LA CONTRATACIÓN.....	12
4.1. La cuota de reserva o cupo.....	13
4.2. Las medidas alternativas.....	14
4.3. Tipos de medidas alternativas.....	16
5. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS LABORALES E INCENTIVOS APLICABLES.....	17
5.1. Contrato indefinido para las personas con discapacidad.....	17
5.1.1. El contrato indefinido para personas con discapacidad que procedan de enclaves laborales.....	19
5.2. Contrato temporal para las personas con discapacidad.....	20
5.3. Contrato para la formación y aprendizaje de personas con discapacidad.....	22
6. LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	23
6.1. El empleo con apoyo. Concepto y características.....	24
6.2. Funcionamiento del empleo con apoyo.....	26
6.3. Pasos de la contratación.....	27
6.3.1. Primer paso. Reclutamiento y selección.....	28
6.3.2. Segundo paso. Procedimiento de acogida.....	32
6.3.3. Tercer paso. Programa de retribución.....	37
6.3.4. Cuarto paso. Política de formación.....	38
6.3.5. Quinto paso. Política de Prevención de Riesgos Laborales.....	41
6.3.6. Sexto paso. Plan de carrera.....	42
7. LA EMPRESA INCLUSIVA.....	43
8. CONCLUSIONES.....	44
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
9.1. Soporte web (hipervínculos).....	45
9.2. Libros y artículos.....	46
9.3. Referencias legales.....	47

1. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo expone tres puntos principales a desarrollar. En primer lugar, se analiza el marco legal de contratación laboral de personas con discapacidad, así como, los beneficios y bonificaciones de las empresas que suscriban este tipo de programas de acogida laboral. En segundo lugar, se trasmite un profundo análisis de como las personas con discapacidad afrontan el reto de adentrarse en un mundo laboral y en el mercado de trabajo ordinario en condiciones normales, y cuáles son las medidas que las empresas deben tomar para facilitar este camino tanto a los posibles trabajadores con discapacidad como el desarrollo de políticas internas que hagan posible la inserción de estos y la adaptación de estas. En tercer y último lugar, como implantar una política que defina una férrea contrariedad a los estigmas en relación a la dificultad de incorporar a un trabajador con discapacidad al capital humano de la empresa, ya que en una gran mayoría de situaciones incorporar un trabajador a la empresa con discapacidad no lleva aparejado ninguna complicación ni ningún prejuicio económico.

1.1. Objetivos.

En primer lugar, el objetivo general:

El objetivo general es hacer un análisis minucioso y conocer en profundidad la actual situación de las personas con discapacidad en relación a su inserción laboral.

En segundo lugar, los objetivos específicos:

Primero, hacer un estudio realista y objetivo de cuáles son las verdaderas posibilidades de adaptabilidad del mercado laboral ordinario a la inserción de las personas con discapacidad, exponiendo ventajas y desventajas desde este escenario.

Segundo, presentar una argumentada postura dirigida a la erradicación de cualquier prejuicio tanto para todo aquel que lea este proyecto como para mi persona.

Tercero y último, exponer de forma argumentada la importancia que tiene la diversidad en la sociedad y lo bueno e imprescindible que es la tolerancia en nuestro entorno diario.

1.2. Finalidad.

Este proyecto presenta dos finalidades principales. Por un lado, implantar un razonamiento objetivo que presente un argumento en contra del prejuicio que redunda sobre el gran coste que debe asumir la empresa en la contratación de personas con

discapacidad; tanto en relación a la formación de estas personas como la adaptabilidad física del puesto de trabajo. Por otro lado, se pretende plasmar un análisis técnico en relación a la contratación de las personas con discapacidad desde un aspecto más jurídico-legal, debido a una clara falta de legislación específica de la materia.

1.3. Metodología.

El método que se aplica es la investigación de documentos de todo tipo, un proceso marcado por la lectura y análisis de información obtenida a través de la extracción de ideas y argumentos que fundamentan la base del proyecto. Para dicho desarrollo se ha recurrido a libros en formato digital y físico, artículos web ya sean procedentes de periódicos y/o de revistas, páginas web, consulta de normativa legal, etc.

1.4. Planificación y base.

Se diferencian dos puntos de desarrollo principalmente.

El primero de ellos presenta un enfoque social, en relación directa con el departamento de Recursos Humanos de la empresa. En este enfoque se pretende plasmar los diferentes protocolos de adaptabilidad de la empresa a los nuevos trabajadores con discapacidad, así como aquellos que hacen referencia a políticas de selección y reclutamiento, acogida, prevención de riesgos laborales, formación interna, retribución y plan de carrera dentro de la empresa. En este punto, se debe destacar que no ha sido posible localizar una legislación clara y aplicable a esta temática concreta, por lo cual, se expone información encontrada en materia de igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

El segundo punto está basado en un enfoque más de índole jurídico, explicando el concepto de cuota de reserva y las medidas alternativas que hoy en día tienen las sociedades que llevan a cabo la contratación de personas con discapacidad. Se elabora un pequeño análisis de los tipos de contratos aplicables a la situación que nos ocupa, viendo su regulación, pautas y características. Y por último los incentivos y bonificaciones que las empresas disfrutan al practicar este ejercicio.

2. CONCEPTO.

2.1. Discapacidad.

Existen muchas definiciones que explican y exponen el concepto de discapacidad, el motivo de esta gran diversidad de definiciones se debe a que estamos ante un concepto en desarrollo, evolución y crecimiento constante.

Desde un punto de vista legal, se hace referencia al Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el cual se lleva a cabo la aprobación de la Ley General de derecho de las personas con discapacidad, proponiendo en el artículo 4.1. y 4.2. la siguiente definición:

1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Desde un punto de vista más europeo y más adaptable al contexto social, es la definición que nos ofrece la Organización Mundial de la Salud, esta versa lo siguiente:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Por último, una definición más general obtenida del Ministerio de Salud y Protección social, con el fin de acabar de conceptualizar la discapacidad puede ser el siguiente:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno, que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Y por tanto las personas con discapacidad son definidas por este mismo organismo como:

Son aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.

Para acabar de definir la discapacidad se aclara que dentro de este concepto podemos encontrar muchos tipos: trastornos mentales, intelectual, auditiva, expresivas, neuromusculares, visual, enfermedades crónicas, osteoarticulares, visual, mixtas, etc.

2.2. Certificado de discapacidad.

El certificado de discapacidad es el documento oficial que acredita de forma administrativa la condición legal de persona con discapacidad. Su principal finalidad es compensar la discapacidad y la desventaja de la persona, otorgándole una serie de prestaciones y mejoras para equilibrar este colectivo con las personas sin discapacidad.

Para determinar la funcionalidad y el fundamento de este concepto se recurre al Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. A través del artículo número 1 y sucesivos cercanos, se pretende reconocer el grado de minusvalía que existe en una persona con discapacidad; expresa los baremos que se deben usar en el diagnóstico del porcentaje de discapacidad, determina los organismos públicos que tienen competencia para ello, argumenta el procedimiento y los pasos a seguir en el proceso de diagnóstico, y todo ello con la finalidad de emitir un certificado, que es reconocido en todo el Estado español.

Cabe destacar que, en relación al conocimiento de este certificado, emisión y tratamiento, y citando concretamente el artículo 6 del Real Decreto referido, se identifica como responsable del mismo a las Comunidades Autónomas.

Por último, el requisito principal de este certificado para su validez, es que su base de diagnóstico proponga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

3. CONTEXTUALIZACIÓN.

3.1. La discapacidad en España.

El Instituto Nacional de Estadística (de aquí en adelante INE), ha afirmado que a lo largo de este año 2021 publicará un informe de “Discapacidad, Autonomía Personas y situaciones de Dependencia” donde actualizará el dato del número de personas discapacitadas que hay en España, pero hasta entonces se recurre al último dato publicado oficialmente, el estudio publicado recogía un dato de 2007 y fue publicado en 2008, este informe reflejaba que más de 3,8 millones de hombres y mujeres de nuestro país tenían un grado de discapacidad superior al 33%, es decir, prácticamente un 9% de la población de España tenía discapacidad.

En relación al último estudio publicado oficialmente, desde 1999 hasta el 2007, se concreta un crecimiento de 320.000 personas con discapacidad.

En 2008, la edad media de las personas con discapacidad era de 64,3 años, mientras que en 1999 era de 63,3. Por sexo, 2,3 millones de mujeres afirmaban tener alguna discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres.

Cabe destacar, según el estudio en cuestión que, las comunidades autónomas que presentaban una tasa mayor de población con discapacidad eran Galicia (11,3%), Extremadura (11,0%) y Castilla y León (10,9%), así como las ciudades autónomas de Melilla (11,9%) y Ceuta (11,3%). Por el contrario, los menores porcentajes se daban en La Rioja (6,2%), Cantabria (7%) e Islas Baleares (7,1%).

En un total, la encuesta reflejaba que en 3,3 millones de hogares españoles residía al menos una persona que afirmaba tener una discapacidad, lo que suponía un 20 por ciento. Si bien el caso más frecuente era el hogar de dos miembros donde uno de ellos presentaba alguna discapacidad. Además, en 608.000 hogares la persona con discapacidad vivía sola.

Retomando la temática del punto anterior, se puede analizar un dato estadístico obtenido del INE en base al certificado de discapacidad, en relación a la tipología de la misma y el sexo del usuario. En el cual se ve que el porcentaje más significativo está en discapacidades físicas y otras, con un grado del 33% a 44%, mayormente en hombres, pero también reseñable en el género femenino. Mientras que, el dato menos relevante se ve en mujeres con discapacidad intelectual de grado 45% a 64%. Por tanto, de la tabla que se expone se puede afirmar que la obtención del certificado de discapacidad es más común en discapacidades tipo físicas y con grados inferiores.

	Hombres	Mujeres
2019		
Física y otras		
De 33% a 44%	251,9 ³	200,9 ³
De 45% a 64%	81,2 ³	72,8 ³
De 65% a 74%	74,9 ³	67,8 ³
75% y más	46,6 ³	35,9 ³
Intelectual		
De 33% a 44%	30,1 ³	18,6 ³
De 45% a 64%	16,3 ³	11,6 ³
De 65% a 74%	38,8 ³	30,4 ³
75% y más	25,7 ³	20,9 ³
Mental		
De 33% a 44%	52,4 ³	48,1 ³
De 45% a 64%	36,7 ³	33,8 ³
De 65% a 74%	73,7 ³	53,4 ³
75% y más	12,4 ³	8,4 ³
Sensorial		
De 33% a 44%	39,6 ³	35,4 ³
De 45% a 64%	18,0 ³	17,6 ³
De 65% a 74%	15,6 ³	15,9 ³
75% y más	19,6 ³	17,6 ³

Tabla n°1.- Personas con certificado de discapacidad por tipo de discapacidad según su grado y por sexo. Fuente: www.ine.es.

Actualmente, las personas con discapacidad pueden optar a dos medidas de política activa de empleo con el fin de acceder al mercado laboral. Por un lado, el empleo ordinario, que de forma evidente es el más usual, es decir, hace referencia al mercado laboral al que accede toda persona activa en búsqueda de empleo. Por otro lado, el empleo protegido, este se desarrolla a través de los llamados Centros Especial de Empleo, estos son empresas en la medida en que están destinados a participar en el mercado de bienes y servicios. Su plantilla estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad igual o superior al 33% que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de la misma. Estos centros están concebidos como un medio de integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral, pues su finalidad es proporcionar a dichas personas la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite su integración en el mercado laboral.

Una vez conceptualizadas las dos principales vías del mercado laboral a las que pueden atarse las personas discapacitadas con el fin de encontrar un empleo, se expone un gráfico que refleja la tasa de empleo por sexo de las personas en paro y activas con o sin discapacidad en el año 2019. En la tabla que continúa a este párrafo se observan varios puntos significativos. El primero de ellos, es que la comparativa es aplastante, sin lugar a dudas la inserción laboral de las personas con discapacidad tiene un mundo por delante

que afrontar, ya que como se observa, la tasa de empleo es del 25,9%, frente a la tasa del 66,9% de las personas con discapacidad, en ambos sexos. En segundo punto del que se puede sacar información, basa su argumento en la comparativa de sexo, en cuanto a las personas con discapacidad esta comparativa no arroja una desviación muy significativa, en cambio, en relación a las personas sin discapacidad, se ven varios puntos de diferencia entre la tasa de empleo y la tasa de paro. Un argumento positivo que se extrae de este análisis, es que la inserción laboral de las personas con discapacidad, según los datos expuestos a continuación, refleja una cultura indistinta en sexo, es decir, no influye el sexo en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
2019			
Ambos sexos			
Empleo	64,3 ¹	66,9 ¹	25,9 ¹
Paro	14,2 ¹	13,9 ¹	23,9 ¹
Hombres			
Empleo	69,9 ¹	73,1 ¹	26,5 ¹
Paro	12,5 ¹	12,2 ¹	23,4 ¹
Mujeres			
Empleo	58,8 ¹	60,7 ¹	25,1 ¹
Paro	16,1 ¹	15,9 ¹	24,6 ¹

Tabla nº 2.- Tasa de empleo y paro de personas con o sin discapacidad por sexo. Fuente: www.ine.es

Otro aspecto importante a reflejar es el del salario, concepto fundamental en el análisis de la inserción laboral y las condiciones de esta. Un dato general, es que las personas con discapacidad afrontan un salario muy inferior a las personas sin discapacidad, es algo indiscutible. A continuación, se analiza una gráfica presentada por el INE con datos del año 2018, donde podemos ver el dato oficial que nos precede para poder argumentar. La media de salario bruto anual que se observa es de 19.946,20€, frente a las personas sin discapacidad que ofrecen un dato de 24.009,12€ (dato INE 2018). Sin lugar a dudas, se observa una clara desigualdad. Aplicando porcentajes, se encuentra una diferencia salarial del 15,7% en total entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores sin discapacidad, por tanto, un trabajador con discapacidad percibe un 84,3% de lo que percibiría un trabajador sin discapacidad haciendo el mismo trabajo. Analizando este escenario desde la distinción por sexo, se observa que en el caso de las mujeres esta brecha salarial es menor, con un 11,6% frente al 20,4% que se subscribe en los hombres.



Tabla nº 3.- Salario de las personas con discapacidad año 2018. Fuente: www.ine.es

En una gran parte de las veces que se analizan estas variantes se da por sentado que las diferencias que se observan no sólo se dan por la desventaja de las personas con discapacidad respecto a las personas que no tienen discapacidad, sino que se implantan más variantes que condicionan dicha situación, como es el caso del nivel de estudios. Este tipo de comparativas son falsas, ya que dentro de la población con discapacidad solo existe un 0,8% analfabeta, frente a un 56,6% de personas con discapacidad con titulación de E.S.O. y F.P., y un 32,1% con estudios superiores de grado y master. Los datos que se proporcionan en relación al nivel de estudios no difieren mucho de los visibles en cuanto a población sin discapacidad; donde un 21,9% tienen estudios secundarios y un 34,7% superiores.

3.2. La discapacidad por Comunidades Autónomas.

Un punto importante que se debe citar es la distribución territorial de nuestro país y como esta afecta al tema que nos ocupa. A continuación, se expone un sencillo gráfico donde se puede observar el índice de actividad de personas con discapacidad por Comunidades Autónomas de nuestro país.

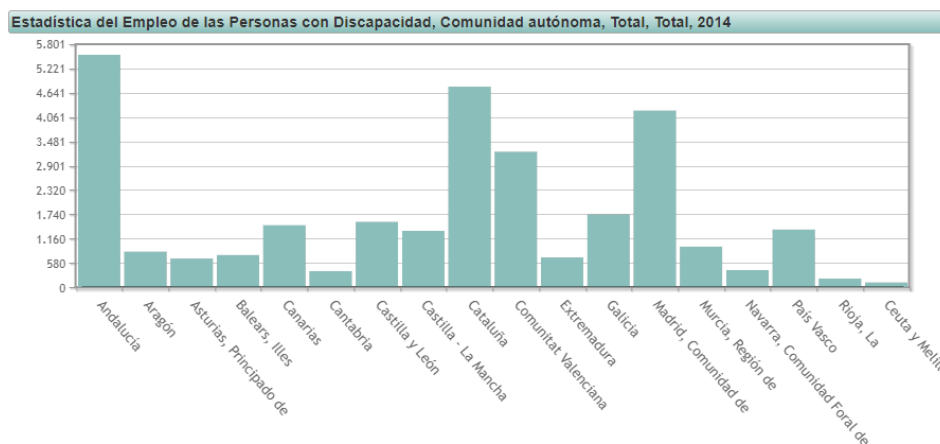


Gráfico nº1.- Índice de ocupación laboral de personas con discapacidad por Comunidades Autónomas. Fuente: www.ine.es

Aunque el dato que se ha expuesto es relativamente antiguo, ofrece una pincelada de cómo está distribuido la ocupación de personas con discapacidad y de cómo hay varias comunidades, como son el caso de Andalucía, Cataluña, Valencia y Madrid que cumplen con un alto índice de ocupación, mientras que comunidades como Cantabria, Extremadura, Navarra y La Rioja no cumplen con un mínimo aceptable en el índice proporcionado. Con la salvedad de Ceuta y Melilla, que debido a su situación económica y laboral no puede ser comparada con las demás en este campo de integración laboral.

Cerrando el tema del contexto de la integración laboral en España de las personas con discapacidad, podemos observar que en relación a la distribución por Comunidades Autónomas, Madrid y Andalucía son punteras en legislación propia y apoyo social a las personas con discapacidad.

4. FOMENTO A LA CONTRATACIÓN.

Por norma general, los empresarios tienen libre potestad para contratar a las personas que ellos consideran, con alguna salvedad, como es el caso de las personas con discapacidad. A la hora de llevar a cabo un proceso de selección, rara vez se contempla la posibilidad de incluir en dicho proceso una persona con discapacidad, por ello y por otras muchas razones el legislador procede a evaluar dicha situación de desventaja, proporcionando una serie de normas que fomenten la contratación de este colectivo.

En primer lugar, la Convención Internacional de la ONU de 2006, en el artículo 27 expresa una reflexión que versa sobre la igualdad de condiciones en el empleo de personas con discapacidad, concretamente expresa lo siguiente:

“Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción informativa, incentivos y otras medidas”.

En segundo lugar, es conveniente mencionar la Directiva europea 2000/78/CE, donde se expresa en su artículo 7 lo siguiente.

“El principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquier de los motivos mencionados en el artículo 1”

En tercer lugar, también se debe mencionar el artículo 49 de la Constitución Española, citado artículo prevé un mandato a los poderes públicos donde se expone la obligación de estos de proporcionar una política de integración de las personas con discapacidad en la sociedad, asegurando y fomentando la lucha constante por la igualdad de derecho y de condiciones.

En cuarto lugar y más de forma concreta, el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 17.2 y 17.3, junto con el artículo 42 de la LGDPD, proporcionan la citada obligación en el párrafo anterior como una obligación del mercado laboral español.

4.1. La cuota de reserva o cupo.

La cuota de reserva o cupo es una obligación de los empresarios que consiste en que tienen que reservar una parte de la ocupación de sus empresas para personas con discapacidad, proporcionando así un modo de discriminación positiva a este colectivo, aunque es evidente que a nivel España esta obligación es incumplida de forma común, ya que la comparativa con otros países es aplastante, en estos, la cuota es mucho mayor o exigen un número de trabajadores más reducido para cubrir el cupo.

Actualmente, la citada reserva o cupo está fijada en el 2%, aplicable a empresas que empleen a más de 50 trabajadores, respetando lo dispuesto en el artículo 42 LGDPD. Este porcentaje establecido se aplica al grupo de empresa y no a los centros de trabajo de carácter individual. Además, en relación a este cupo, no se produce una diferenciación según el tipo de contrato, ya que estos pueden ser de carácter temporal o indefinido, mencionando a mayores, que en este cupo están comprendidas las personas con discapacidad que dispongan de certificación de una discapacidad de como mínimo un 33% o más.

El supuesto criticable que se da con mayor frecuencia, es aquel que hace referencia a los grupos de empresas, por la facilidad que se le presenta y sencillez que es argumentar el número de trabajadores de todo el grupo y no empresa por empresa, aunque la citada ley no reconoce este proceder como válido.

Las medidas expuestas anteriormente son aplicables tanto a la empresa pública como privada, la privada ya se ha dicho que quedan atendidas en relación al número de

trabajadores que tengan en plantilla, a diferencia de las públicas, que solo aplicaran este cupo cuando el régimen de contratación aplicable sea el ordinario, ya que el acceso al empleo público está regulado mediante normas especiales.

A mayores de todo lo argumentado legislativamente, cabe citar un criterio técnico del Ministerio de Empleo, el 98/2016. Este versa sobre la actuación que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de cuota de reserva, ya que se debe destacar que la actividad de la Inspección ha ayudado al fomento del cumplimiento del cupo, así como todas aquellas medidas alternativas existentes, que han fomentado la inserción laboral del colectivo.

4.2. Las medidas alternativas.

Se puede definir el concepto de “medidas alternativas”, como aquel conjunto de acciones que puede llevar a cabo el empresario mayor que cubrir el cupo del 2% a efectos de fomentar la contratación de las personas con discapacidad. Mayormente, estas medidas están dirigidas al fomento de empleo del colectivo, y por ello, tiene relación directa con los Centros Especiales de Empleo. Estos Centros Especiales de Empleo se definen por su carácter voluntario e instigado a la inserción laboral de las personas con discapacidad, en realidad, son asociaciones con un fin de interés público que la principal finalidad de fomentar el empleo de personas con discapacidad. Cabe destacar, que la empresa que proceda con la aplicación de alguna medida alternativa, es muy probable que se le condone el 2% del cupo de contratación.

En el artículo 38.1 de la derogada LISMI, se exponía lo siguiente:

Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla.

De este artículo se deduce que cualquier empresa que supere el número de cincuenta trabajadores fijos no tiene otra alternativa que contratar un 2% de personas con discapacidad.

Actualmente, podemos ver este precepto en el artículo 42.2. de la LGDPCD:

Las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto

de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

Para que una empresa se pueda acoger a una de las medidas alternativas propuestas de escoger entre dos caminos, según dispone el artículo 1.1. del Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reservar en favor de los trabajadores con discapacidad. Por un lado, pueden llegar a un acuerdo el empresario con los trabajadores a través de una negociación colectiva. Por otro lado, la decisión unilateral del empresario siguiendo los criterios pertinentes al escoger esta forma de proceder.

En el caso de que el empresario decida ir por esta vía, se debe hablar de la solicitud del Certificado de Excepcionalidad, cuya finalidad es autorizar administrativamente a través del Servicio Público de Empleo competente al empresario al cumplimiento de estas medidas alternativas. El artículo 1.2. del Real Decreto 364/2005 dispone cuales son los requisitos para poder optar a este certificado y disponer de la obligación de contratar un 2% de discapacitados.

Existen principalmente dos supuestos en los cuales concurre la nota de excepcionalidad:

El primero de ellos cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se deba a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada después de haber efectuado toda las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluirla con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo ofrecidas en dicha oferta.

El segundo supuesto se da cuando existan, y así se acrediten por la empresa obligada, cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa. Como acreditación de dichas circunstancias, los servicios públicos de empleo podrán exigir la aportación de certificaciones o informes de entidades públicas o privadas de reconocida capacidad, distintas de la empresa solicitante.

4.3. Tipos de medidas alternativas.

Se debe recurrir en este análisis al Real Decreto 364/2005, concretamente a su artículo 2.1 que versa sobre las posibles medidas alternativas que se adaptan a esta materia. De tal artículo se dilucida lo siguiente:

1º.- Donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario, con el fin de promocionar y hacer ver la importancia de la inserción laboral y la creación de empleo para las personas con discapacidad. Dichas acciones deben ir dirigidas a entidades y/o asociaciones de carácter público que tengan por función la creación de empleo, la formación, la inserción de las personas con discapacidad. En definitiva, generar medios económicos para la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

2º.- La realización de un convenio o la firma de un contrato de carácter civil o mercantil con un centro especial de empleo o directamente con un trabajador autónomo con discapacidad. para la realización de prestación de servicios que la empresa necesite, accesorios a su actividad.

3º.- La apertura de un centro especial de trabajo, según lo legislado en el Real Decreto 290/2014, de 20 de febrero, por el cual se regula la constitución de los enclaves laborales con la finalidad de emplear a las personas con discapacidad.

En el propio artículo 1 del Real Decreto 290/2014 podemos observar la siguiente definición de enclave laboral:

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.

El procedimiento necesario para acogerse a este tipo de medidas alternativas es bastante sencillo. En primer lugar, el proceso comienza con la instancia de solicitud de excepción de las medidas ordinaria, junto con la presentación del documento de autorización para poder acogerse a una medida alternativa. En segundo lugar, se llevarán a cabo cuantas acciones sean necesarias para formalizar y controlar las medidas alternativas que sean concedidas por el procedimiento anteriormente citado, adaptándose al proceder diario de la empresa. En tercer lugar, se presenta la obligación de elaborar una memoria donde se

recoja el proceder de la medida alternativa concedida, su funcionamiento y su razón de ser, acreditando así su fundamento. En cuarto y último lugar, cabe destacar que la empresa se verá en la obligación de repetir el procedimiento descrito, si durante ese plazo no se ha cubierto la cuota de reserva y las causas de excepcionalidad siguen ocurriendo.

5. TIPOLOGÍA DE CONTRATOS LABORALES E INCENTIVOS APLICABLES.

A través de la legislación vigente podemos encontrar una gran cantidad de medidas que van dirigidas al fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, una parte de esa gran diversidad atiende a la tipología de contratos laborales y a sus características concretas aplicados al caso.

Es cierto que la relación de contratos que se enumera a continuación son de uso común y no concretos para uso de relaciones laborales con personas discapacitadas, pero si cabe destacar, que sí tiene sus salvedades concretas y referentes al colectivo.

5.1. Contrato indefinido para las personas con discapacidad.

Este tipo de contrato se define como aquel acuerdo entre el empresario y el trabajador que se caracteriza principalmente por ser una relación laboral sin límite en el tiempo.

Para la contratación de un trabajador a través de este contrato debe cumplir con una serie de requisitos y cláusulas específicas.

La primera de ellas es que el trabajador debe tener un grado de discapacidad igual o superior al 33%, reconocida por el Organismo competente.

El segundo requisito responde a la necesidad de estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

La segunda cláusula es que el trabajador no puede tener vinculación alguna con la empresa, grupo de empresa o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

El cuarto y último requisito del trabajador, es que quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses

previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Cabe destacar que las dos últimas excepciones no se llevarán a cabo cuando la persona tenga un grado alto de dificultad en su inserción laboral. Dichas personas deben tener un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, y también, aquellas personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

En el proceso de celebrar esta tipología de contratos laborales, las empresas que son contraparte de dicho acuerdo deben cumplir una serie de requisitos:

La empresa, por un lado deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, tanto en la fecha de alta del trabajador como durante las aplicaciones de las bonificaciones correspondiente; por otro lado es imprescindible no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Cabe destacar, que aquellas empresas que hayan procedido a extinguir un contrato indefinido declarado de forma improcedente quedarán excluidas de estas bonificaciones. También es importante reseñar que las empresas que estén interesados en trabajadores con discapacidad deberán solicitarlos a través del Servicio Público de Desempleo.

Como se comenta anteriormente este tipo de contratos generan una relación de bonificaciones a la empresa que contrata, estas bonificaciones son las siguientes:

En el supuesto de discapacidad no severa, la bonificación en hombres menos de 45 años es de 4.500€, en mujeres menores de 45 años es de 5.350€, ambos sexos comparten una bonificación de 5.700€ en edades iguales a 45 años o superiores.

En la circunstancia de discapacidad severa, la bonificación en hombres menos de 45 años es de 5.100€, en mujeres menores de 45 años es de 5.950€, ambos sexos comparten una bonificación de 6.300€ en edades iguales a 45 años o superiores.

A mayores de las bonificaciones citadas anteriormente, la empresa que contrata a una persona con discapacidad lleva un incentivo, que se traducen en una subvención por cuantía de 3.907€ por cada contrato celebrado a tiempo completo, en el supuesto de que el contrato se constituya a tiempo parcial, el importe de la subvención a percibir es directamente proporcional, atendiendo al artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción del artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

Y continuando con el análisis de los incentivos proporcionados por los organismos públicos, se destaca la subvención para la adaptación de puestos de trabajo (como máximo 901,52€), deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000€ por cada persona y año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, y finalmente, la deducción de la cuota íntegra en la cantidad de 12.000€ por cada persona y año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

Finalmente, la empresa recoge una serie de obligaciones que versan sobre, en primer lugar, sobre la obligatoriedad de mantener la estabilidad de estos trabajadores como mínimo por un periodo de tres años; en segundo lugar, en el supuesto de incumplir la obligación anterior, la empresa se verá en la obligación de reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento.

5.1.1. El contrato indefinido para personas con discapacidad que procedan de enclaves laborales.

La principal finalidad de este contrato es lograr que los trabajadores con discapacidad puedan conseguir un mayor acceso al mercado laboral ordinario, mejorando así su experiencia laboral y profesional debido a integrarse en un entorno de trabajo ordinario. Otra ventaja de esta tipología contractual es que se produce un acercamiento que genera que la empresa sea conocedora de la gran capacidad que tienen estas personas, fomentando así futuras contrataciones dentro del mercado ordinario.

En relación a los requisitos del trabajador, son prácticamente los mismos que el contrato indefinido ordinario, con la excepción de que esta tipología de contrato debe firmarse a través de un enclave laboral y el trabajador debe encontrarse en excedencia voluntaria del Centro Especial de Empleo.

En la aplicación de esta tipología contractual concreta el trabajador deberá estar integrado en uno de los siguientes colectivos, atendiendo al artículo 6 del Real Decreto 290/2004:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial reconocida en grado igual o mayor al 65%.
- Mujeres con discapacidad no incluidas en los demás grupos anteriormente citados que tengan un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Por último, otro requisito fundamental para poder utilizar este tipo de contrato de trabajo, es que el trabajador no pudo haber tenido ninguna relación ni estar vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los dos años anteriores a la firma del contrato procedente del enclave laboral mediante un contrato indefinido, o bien en los últimos seis meses a través de un contrato de carácter temporal, formativos o de duración determinada, de relevo o de sustitución por jubilación.

A consecuencia de disfrutar de los incentivos proporcionados a razón de la aplicación de este tipo de contrato laboral, las empresas tendrán la obligación de mantener viva la relación laboral durante al menos tres años, garantizando así una estabilidad laboral al contratado. Analizando el supuesto de un despido procedente, el trabajador saliente debe ser sustituir por otro trabajador con discapacidad.

A mayores de todos los requisitos analizados anteriormente, es evidente, como ya hemos repetido en diferentes supuestos, es imprescindible que la empresa mantenga su estado al corriente de pago en sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

5.2. Contrato temporal para las personas con discapacidad.

Esta tipología de contrato responde, como su propio nombre indica, a una modalidad contractual de carácter temporal. Sus principales características hacer referencia que debe ser; por escrito, consignando ciertas cláusulas alusivas a la situación especial que les acomete; mantiene una duración entre doce meses y tres años, con la particularidad de que se permiten prorrogas no inferiores a doce meses en los supuestos en los que el contrato se concierte por tiempo inferior a los tres años; el contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial; la regulación del periodo de prueba estará regulada por el

convenio colectivo de referencia; y finalmente, a término de contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días por año trabajado.

A efectos de requisitos esta modalidad contractual exige una relación de requisitos:

- El trabajador debe tener una discapacidad igual o superior al 33% reconocida y certificada por el organismo competente.
- Debe estar inscrito en la oficina de empleo.
- No haber estado vinculado a la empresa o grupo de empresa en los dos años mediante una relación contractual indefinido.
- A consecuencia del requisito anterior, queda excluida la posibilidad de contratar a través de esta modalidad con las personas que estuvieron contratados tres meses atrás, de forma indefinida.

Las empresas tendrán derecho a una relación de incentivos en consecuencia de formalizar este contrato. En el supuesto de un contrato temporal de fomento al empleo la bonificación será de 291,66€ al mes, durante la vigencia del contrato. A mayores, en el supuesto de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%, y para aquellos casos de personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%, la bonificación será de 341,66€/mes.

Junto con las bonificaciones anteriores, existen otras bonificaciones a consecuencia de la creación de empleo para trabajadores con discapacidad en el Impuesto sobre Sociedades:

- Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 9.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.
- Deducción de la cuota íntegra la cantidad de 12.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado igual

o superior al 65%, contratados por el contribuyente, experimentado durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores de la misma naturaleza del período inmediato anterior.

5.3. Contrato para la formación y aprendizaje de personas con discapacidad.

El contrato para la formación y el aprendizaje tiene por objeto otorgar la cualificación profesional a un nuevo trabajador en el escenario compartido entre la laboralidad y la formación.

Los requisitos de acceso a esta tipología versan sobre; tener el certificado de discapacidad correspondiente emitido por el organismo responsables; carecer de cualificación profesional en el campo de actuación del contrato; y finalmente, ser mayor de 16 años.

Este tipo de contrato debe formalizarse por escrito, con su posterior comunicación al Servicio Público de Empleo en el plazo máximo de diez días desde su celebración. La duración del mismo responde a un tiempo mínimo de un año y un máximo de tres años. La distribución de la jornada será durante el primer año el 75% y el segundo el 85%, el resto será en dedicación formativa. Tras el tiempo máximo de este contrato no podrá reanudarse el mismo. Como es lógico, esta tipología contractual solo se podrá celebrar si el ocupante carece de los conocimientos formativos y laborales en la materia en cuestión.

Como ya se comentó, este contrato responde a una parte formativa de forma inherente a la relación laboral. Esta formación será impartida por la empresa directamente o a través de los centros autorizados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En consecuencia, de la celebración de este contrato las empresas corren con una serie de incentivos:

- Las empresas tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, a una reducción del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75%, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.

- Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.

Para concluir este punto cabe decir, que la tipologías de contratos laborales con posibilidad de aplicación al colectivo en cuestión son muchas y de muy variadas características, pero lo verdaderamente importante y lo que se debe extrapolar de toda la información expuesta anteriormente es la necesidad de crear empleo seguro y de calidad para las personas con discapacidad, y hacer ver la realidad de dichas acciones, ya no solo el ápice de la inclusión, sino la cantidad de incentivos y bonificaciones que el empresario puede obtener con este tipo de contratos. Por todo ello, lo más importante de este punto no son las características contractuales, la realidad es que es visualizar todos los beneficios que se le otorga al empleador al practicar la inclusión laboral.

6. LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Actualmente, en el mundo laboral, es de suma importancia la instalación de gran variedad de estrategias de integración de las personas con discapacidad al mercado del trabajo, a través de ciertos criterios que definen la progresión de este colectivo hacia el mejorar de su empleo y puesto de trabajo, así como su estabilidad y progresión dentro de la empresa.

Por normal general y trasladando la responsabilidad a un área concreta de la organización, se afirma que el departamento responsable del ingreso, gestión y control de este tipo de iniciativas es el área de Recursos Humanos. Este departamento es el encargado en instalar los criterios necesarios en el desarrollo de estas políticas de integración. Cabe destacar que este tipo de políticas como parte de la cultura empresarial, no solo beneficia al colectivo en cuestión, sino que beneficia a grandes rasgos a la empresa, ya que dichas políticas la integran en una mejor situación social.

Dos principales normas que marcan la disposición legal general en España en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad y que se debe tener siempre presentes cada vez que enmarquemos un discurso sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad. La primera de ellas, es la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La segunda norma fundamental en este tema que

nos ocupa es el Real Decreto 820/2007, 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.

6.1. El empleo con apoyo. Concepto y características.

La principal definición que podemos encontrar en referencia a este concepto se encuadra en el Real Decreto 870/2007, en su artículo 2.1.:

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Las principales acciones que se llevan a cabo con el empleo con apoyo se desarrollan en el marco de proyectos en los que se deben desarrollar la siguiente relación de acciones:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
 - Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
 - Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
 - Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
 - Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo.
- Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.

- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

En lo que consiste este concepto es en proporcionar una serie de servicios individualizados y que tiene como finalidad que las personas con discapacidad puedan acceder, mantenerse y promocionar en una empresa que pertenezca al mercado de trabajo ordinario, con el apoyo de los respectivos profesionales. La razón de este proceder es hacer sentir a un trabajador con discapacidad que su relación laboral y personal con su entorno de trabajo es la misma que cualquier otro compañero, sin importar su discapacidad, es decir, que sea uno más.

Dicho programa de apoyo está destinado a personas con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo en situación de demanda de empleo no ocupados o aquellos trabajadores de Centros Especiales de Empleo, siempre y cuando sean personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual de un grado reconocido del 33% o más, o bien que sean personas con discapacidad física o sensorial con grado de discapacidad reconocido del 65% o superior.

La primera acción llevada a cabo es la contratación de la persona con discapacidad por una empresa que esté afecta al mercado ordinario de trabajo, a través de una relación laboral indefinida o temporal no inferior a 6 meses. Como consecuencia de esta acción, la empresa tendrá los correspondientes incentivos y ayudas, ya analizadas.

Cabe destacar la particularidad de los trabajadores provenientes de un Centro Especial de empleo ya que, en este supuesto, el trabajador iniciará una excedencia voluntaria en dicho Centro durante desarrolle la actividad laboral en el régimen ordinario.

El empleo con apoyo esta supervisado por un preparador laboral, que su función principal es dar apoyo a la empresa y al trabajador durante todo el proceso de inserción laboral. Una de sus funciones principales es el correcto análisis del puesto de trabajo, al igual que del posible ocupante del mismo, y encuadrar a la persona con el puesto en una intención de satisfacer las necesidades de ambas partes. Realiza otras muchas actividades dentro del proceso de inserción como adaptar al nuevo trabajador al entorno, al trabajo y a la convivencia con sus compañeros, de igual forma que, responderá cualquier cuestión planteada desde la empresa.

Como resulta evidente después de todo lo tratado en materia de incentivos, las empresas que deciden empeñarse en esta acción del empleo con apoyo, recibirán una serie de subvenciones según la tipología del trabajador contratado.

Si el trabajador tiene una parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual, puede optar a una subvención anual de 4.000€ o de 6.000€, el primer importe responde a un grado igual o mayor al 33% e inferior al 65%, mientras que, el segundo importe hace referencia al grado igual o mayor de 65%.

En el supuesto de que el trabajador tenga una discapacidad física o sensorial de grado mayor o igual a 65%, es sordo o tiene una discapacidad auditiva de grado mayor o igual al 33%, la empresa recibe una subvención de 2.500€/año.

La regulación de estas subvenciones se encuentra en el Real Decreto 870/2007, en el mismo, se expone que citadas cantidades deben ser destinadas a la cobertura de gastos referentes a los costes laborales y de la Seguridad Social generados durante la acción del proyecto.

6.2. Funcionamiento del empleo con apoyo.

Lo que entendemos por empleo con apoyo no solo se resume al tiempo que comprende la actividad laboral en sí, sino que también implica el tiempo de preparación de la persona con discapacidad para el puesto dentro de la empresa, es decir, el empleo con apoyo abarca no solo el tiempo efectivo en el puesto de trabajo, sino que también el tiempo dedicado a formar y preparar a la persona en su actividad dentro del mercado laboral común.

Dentro del empleo con apoyo se lleva a cabo una gran cantidad de iniciativas y acciones que marcan el funcionamiento.

En primer lugar, lo que se hace es hacer lo más público posible esta iniciativa y poder hacer llegar el conocimiento de dicha iniciativa al mayor número de empresas, propiciando un acceso al puesto de trabajo por parte de los usuarios del empleo con apoyo.

En segundo lugar, se establece un seguimiento personalizado al usuario del empleo con apoyo, durante todo el tiempo que se desarrolla la actividad. Inicialmente, se prepara un plan de desarrollo en el que se plasman los principales objetivos de la persona con

discapacidad que quiera ocuparse en esta iniciativa, primando siempre la propia toma de decisiones por parte del usuario.

En tercer lugar, se presenta un plan basado en la orientación y apoyo constante al usuario, tanto a él como a la empresa, y también, de manera correlativa a la propia familia del usuario, ya que su entorno es decisivo a la hora de poder practicar este tipo de iniciativas.

En cuarto lugar y de forma imprescindible, se presenta el seguimiento y acompañamiento del trabajador, antecedido por un buen proceso de entrenamiento previo a la ocupación del puesto, con la finalidad de sentirse cómodo y realizado en el desempeño de sus nuevas funciones. Cabe destacar que citado entrenamiento no solo abarca las funciones profesionales del trabajador, sino que también cumple su función en el área personal, cuidando las relaciones interpersonales, así como aquellas relaciones profesionales a consecuencia del desarrollo del trabajo. La empresa, en relación a este escenario, también debe ser asesorada y apoyada por el entrenador, y tener como finalidad principal lograr que la nueva incorporación a la empresa se sienta cómo en casa, adaptando el puesto a sus necesidades, y aplicando las políticas necesarias en materia de ergonomía. La empresa también debe buscar asesoramiento en los preparadores para lograr un buen funcionar en relación al nuevo trabajador con discapacidad.

En quinto y último lugar, se debe mencionar el constante apoyo por parte de los compañeros y responsables dentro de la empresa, es necesario que todo el personal de la empresa forme parte de este proceso, y así conseguir una integración de la persona con discapacidad al cien por cien y que el empleo con apoyo resulte efectivo en toda su amplitud.

6.3. Pasos de la contratación.

En la introducción del punto que se desarrolla a continuación, es importante mencionar la carencia en materia oficial/legal de la gestión de la contratación de personas con discapacidad. Actualmente, en el desarrollo de esta actividad tenemos que hacer presente el argumento de diferentes autores a la hora de desarrollar el citado proceso. Por ello, es interesante plasmar la necesidad de la elaboración y presentación pública de un dossier que acompañe todo el proceso de forma que ayude a las empresas interesadas en ésta forma de proceder, a unificar sus pasos, y así conseguir un consenso a la hora de llevarlo a cabo.

El fundamento de este proceso, no deja de tener su razón de ser en la ejecución de la igualdad de oportunidades, en la que todos somos partícipes y responsables.

6.3.1. Primer paso. Reclutamiento y selección.

Dentro del departamento de Recursos Humanos podemos encontrar dos procesos imprescindibles del día a día, estos son el reclutamiento y la selección de personal, cuya principal función es buscar y determinar que sujeto es el más apropiado para el desarrollo de un puesto de trabajo.

Analizando estos dos conceptos, reclutamiento y selección, desde la perspectiva de búsqueda de personal con discapacidad para el desempeño de un puesto de trabajo dentro de la empresa, es necesario desarrollar un proyecto de análisis y evaluación técnica y funcional del puesto de trabajo que se quiere cubrir. Este proceso previo resulta necesario desde el momento en que se decide que ese puesto va a ser cubierto por una persona con discapacidad, y esto se debe, a que la persona que se vaya a contratar tendrá ciertas especialidades en su vida cotidiana y personal, incluido en el trabajo, y por todo ello, es necesario ese profundo análisis del puesto con la intención de dejar claro cuáles son las necesidades del mismo y que es lo que debemos hacer para desempeñarlo.

Previamente a iniciar la exposición sobre reclutamiento y selección, es conveniente definir que no hay legislación concreta aplicable a este proceso. Aunque la LGDPCD exija una cuota de reserva, comentada anteriormente, la finalidad de este tipo de proyectos es la verdadera integración de las personas con discapacidad y no el mero cumplimiento de la legislación.

Inicialmente, se debe dejar claro que independientemente de que el sujeto que forme parte del proceso de reclutamiento sea o no discapacitado, la empresa debe garantizar unos principios y un buen proceder en todo el proceso.

Es evidente que si la empresa quiere entrar a publicar un proceso de selección para un puesto de trabajo donde requiere a una persona con discapacidad, debe hacer llegar lo más lejos posible esta información y sobre todo por medios que lleguen a estos colectivos, como por ejemplo localizar diferentes asociaciones o centros de empleo con apoyo, confiando así en una publicación efectiva de la necesidad de la empresa de ocupar un puesto de trabajo con una persona de este colectivo.

Continuando con la publicación de la oferta, se debe pronunciar la empresa sobre diferentes medios como comentamos anteriormente, de forma más concreta puede recurrir a asociaciones especializadas, universidades, convenciones y al Servicio Público de Empleo, este último pone a disposición de la empresas interesadas unas agencias de colocación que consisten en entidades inscritas a dicho servicio y que se extienden en competencia por todo el territorio español marcando su base por Comunidades Autónomas, su principal función es que las personas que están en un proceso de búsqueda activa de empleo lo puedan encontrar lo antes posible. A mayores de citado fin, estas agencias de colocación también resultan de especial interés en el proceso de contratación, ya que en muchas ocasiones interceden a través de un proceso de colaboración en algunas de los procesos junto con el área de Recursos Humanos de la empresa que quiere contratar.

Eso sí, independientemente de que la empresa cubra la vacante con una persona con discapacidad o no, es muy conveniente, casi imprescindible que previamente a que se produzca la ocupación del puesto, la empresa tenga por norma y dentro de su política interna la aplicación de una serie de pruebas, para identificar si el candidato tiene algún requerimiento especial en aras de las pruebas que se desarrollaran a lo largo del proceso de selección, asegurando así un la igualdad entre los candidatos y un buen proceder.

Otro punto fundamental para que la empresa esté segura de que su proceder en el proceso de reclutamiento y publicidad de la oferta de trabajo, es que el conocimiento de esta pueda llegar lo más lejos posible, asegurando así una publicación efectiva y eficaz de la oferta y, por consiguiente, igualitaria. Para ello, hoy en día, se puede usar, muchísimos medios; el periódico, la radio, Internet como medio estrella, siempre asegura cierta publicidad garantizada. De igual forma e independientemente del método utilizado de publicidad, lo importante es conseguir la igualdad de oportunidades en este proceso, lograr que dicha oferta sea conocida por todos los colectivos y dar oportunidad a los mismos en igual de condiciones.

Más concretamente en el proceso de reclutamiento, es de verdadera relevancia, comunicar fielmente el contenido del puesto de trabajo a ocupar. Lo ideal en estos casos, es especificar en la propia oferta de trabajo las funciones exactas que se van a desempeñar, y por supuesto, los contenidos mínimos necesarios para acceder a ella. Una vez hecha la

publicación, como es lógico, la empresa recibirá la relación de solicitudes, y es ahí donde comenzara el proceso de selección puramente dicho.

En el supuesto de recoger una solicitud de una persona con discapacidad que reúne los requisitos mínimos y puede desempeñar con total normalidad las funciones del puesto vacante, de forma evidente, debemos contar con él en el proceso e incluso elaborar un pequeño estudio donde determinar cómo poder adaptar el puesto a la persona al máximo, como poder otorgar a sus capacidades y habilidades los méritos necesarios y sacar partido de estas.

En este punto, es aceptable que la empresa pueda tener dudas en cómo afrontar la contratación de una persona con discapacidad, ya que se enfrenta a un colectivo muy diverso, donde hay una gran cantidad de variantes de discapacidad y diferentes grados en cada una de ellas, por ello, se recomienda buscar ayuda, asesoramiento y orientación. La iniciativa merece la pena. Un ejemplo que puede aplicar la empresa en estos casos, es la subcontratación de los servicios expertos de un Graduado en Relaciones Laborales en materia de adaptabilidad de puesto de trabajo a personas con discapacidad, combinado con un arquitecto o aparejador con experiencia en la adaptabilidad en los puestos, con el fin de hacer mucho más fácil el proceso de integración del nuevo trabajador.

Esta ayuda no es necesaria que se subcontrate a través de profesionales, ya sean del ámbito laboral, psicológico o industrial. Otra opción es contactar con empresas pioneras en el mundo de la integración, sus consejos y prácticas pueden llegar a ser un buen activo a la hora de practicar la integración de personas con discapacidad.

Finalmente, y como es lógico, el diálogo con el propio trabajador es la mejor de las opciones, interactuar con él y localizar, comprender e interpretar sus necesidades, en el que va a ser su nuevo puesto de trabajo.

Tras el reclutamiento, aparece la fase de selección, está tiene su razón de ser en elegir al candidato que más se adecua a las características y criterios mínimos del puesto de todas las candidaturas presentadas a la oferta publicada. Cabe destacar que la base del desarrollo de este punto se estructura desde una argumentación con razón de ser en la igualdad de oportunidades.

El principal proceder de la selección basa su inicio en un análisis de las características y personalidad del candidato. La empresa aplicara en este proceso su proceder en la política de selección buscando aquel perfil profesional y personal que mejor se adapte al puesto vacante y a la cultura empresarial, teniendo por finalidad cubrir con este proceso el conocimiento de las habilidades de cada candidato en relación al puesto que debe ocupar. Propiciando así, un resultado favorable o desfavorable en la comparativa puesto y candidato.

Es en el desarrollo de este punto, donde la empresa aplica su metodología y su proceder en materia de selección, puede utilizar una gran cantidad de posibilidades, como son diferentes tipologías de entrevista de trabajo, diferentes test, planificación de supuestos prácticos, etc. En definitiva, en este proceso la empresa llevará a cabo todas aquellas pruebas que considere necesarias en el conocimiento del índice de adaptabilidad del candidato al puesto vacante y a la empresa.

Un aspecto importante que debe definir este procedimiento de la empresa, es la adaptabilidad a cualquier colectivo, concretamente al de personas con discapacidad. Es decir, la empresa debe asegurarse que su proceder mantiene la igualdad de oportunidades en todo el proceso, permitiendo el acceso al puesto de trabajo tanto a personas sin discapacidad como a aquellas que si la tienen. Por tanto, es relevante que la empresa en su política de reclutamiento y selección permita que cualquier persona, independientemente de su condición, pueda acceder a las pruebas y exámenes impuestos para cubrir el puesto de trabajo vacante. De lo contrario, estaría incumpliendo y faltando al principio de igualdad y cometiendo un acto discriminatorio. Por ello, es de buen proceder, mantener un constante control sobre los parámetros de estas políticas, asegurando siempre una buena praxis.

En el día a día de un departamento de Recursos Humanos y más concretamente en el responsable de selección, nos encontramos con la estandarización de los procesos, por ello el criterio de igualdad debe estar presente siempre, con el fin de conseguir que forme parte de esa estandarización inevitable del trabajo. Como ayuda y proponiendo una actividad al departamento responsable de estos procesos, puede llegar a ser interesante para una empresa que quiera adentrarse en la contratación de personas con discapacidad una formación previa sobre los principales parámetros de esta particular contratación. Evidentemente, la empresa que tome esta decisión, se enfrenta a un campo muy amplio,

con una gran diversidad de grados y tipos de discapacidad, donde un estudio concreto no es suficiente, sino que resulta procedente hacer un estudio general y una formación basada en la igualdad de oportunidades junto con los procesos necesarios de buen proceder en estos supuestos.

Finalmente, se debe destacar el fin último de este proceso, y no es otro que conseguir la correcta adaptación del nuevo trabajador al puesto de trabajo, ya que de lo contrario el resultado puede ser muy contraproducente tanto para el trabajador como para la empresa.

6.3.2. Segundo paso. Procedimiento de acogida.

El procedimiento de acogida se define como aquel proceder de una empresa que repite cada vez que recibe un nuevo trabajador. Como es evidente, uno de los principales cambios que sufre un trabajador está dentro de este procedimiento, y no es otro que el propio cambio de puesto de trabajo, marcado por la ilusión del principio y la incertidumbre de lo que me espera.

Por ello la acogida de un trabajador dentro de la empresa es un aspecto clave en el proceso de adaptabilidad del trabajador a la empresa y a su nuevo puesto, su finalidad es que este se sienta en a gusto en un entorno basado en la confianza y el respeto, propiciando que el trabajador esté cómodo lo antes posible, pudiendo así desarrollar su nuevo puesto de trabajo de la mejor forma posible.

El desarrollo de esta parte del procedimiento es fundamente, ya que afecta a dos variantes. Por un lado, la empresa es la primera interesada en que el trabajador se sienta a gusto y cómodo, ya que es la principal beneficiada de conseguir un ambiente favorable dentro de la organización, cuanto más integrado se encuentre el trabajador dentro de la sociedad mayor va ser su productividad, debido a que conocerá cada vez mejor los procesos, los sistemas, los modos de trabajar, las políticas, etc. Por otro lado, el trabajador debe sentirse seguro en su puesto de trabajo y cómodo dentro de la empresa, consiguiendo estos dos aspectos, realizará de forma más eficiente sus funciones y aplicará más eficazmente sus capacidades.

Por todo ello, la importancia de estructurar y documentar la entrada de un trabajador en la empresa es fundamental, la elaboración de una política de ingreso de nuevos trabajadores ayudará a la empresa a mantener un programa firme y adaptado a cualquier

situación, asegurando así la igualdad de trato. Por norma general, esta actividad es desarrollada directamente por el área de Recursos Humanos, pero la actividad descrita se debe extrapolar a toda la organización, no solo porque toda la organización se ve beneficiada al mantener un proceso de integración definido, sino que es responsabilidad de todos los trabajadores de la organización que los nuevos compañeros se sientan como en casa y que formen parte de un grupo, que reme en la misma dirección.

La base de todo este proceso es conseguir tres puntos fundamentales; el primero, facilitarle la entrada al nuevo trabajador; el segundo, conseguir que la relación laboral se encauce hacia el bienestar y la comodidad del nuevo trabajador dentro de la empresa y el desarrollo de sus funciones; y tercero, que la empresa consiga que dicho trabajador sea productivo lo antes posible.

Como es lógico, toda persona le es necesario un periodo de adaptación, y como resulta evidente, una persona con discapacidad necesita ese periodo de adaptación de igual forma. En esta materia, en la LGDPCD, concretamente en el artículo 40, se expone la obligación del empresario a que lleven a cabo todas aquellas medidas que resulten necesarias para la adaptación del puesto, exceptuando que citado proceso supusiera un exceso de carga sobre el empresario. En el estudio de este precepto, podemos llegar fácilmente a la conclusión de que su contenido es abstracto y que su interpretación puede dejar flecos abiertos que pueden llegar a afectar al trabajador y al empresario. Por todo ello, la presente ley, tiene en cuenta un parámetro de costes de dicha adaptación, aplicando a citado proceso un grupo de ayudas, subvenciones e incentivos, con la intención de cubrir los costes y que la empresa pueda hacerse cargo de las medidas necesarias en la adaptabilidad del puesto al trabajador que lo ocupe.

En primer lugar, entorno de confianza. Es la primera clave de esta adaptación, lograr un entorno de confianza en la relación trabajador-empresa. En el supuesto de la contratación de una persona con discapacidad, este entorno debe estar enmarcado por la tolerancia y el máximo respeto posible. El entorno laboral debe tratar de igual forma al nuevo compañero con discapacidad de como lo haría ante un nuevo compañero sin discapacidad. Dicho esto, los compañeros deben organizarse con el afán de mostrarle el apoyo que necesite, cooperando y ayudando al nuevo compañero para que pueda superar sus nuevas funciones con éxito, desarrollando verdaderamente su potencial en un ambiente sano. Con el fin de paliar esta situación, es interesante y recomendable que desde el departamento

de Recursos Humanos se elabore un pequeño informe que ayude a toda la plantilla o en especial a los compañeros y superiores directos a afrontar la situación con el nuevo compañero, asegurando así un conocimiento veraz de su situación y así poder gestionar la situación de la forma más coherente posible.

Finalmente, se citan otras dos acciones reseñables para conseguir un entorno de confianza; una de ellas es elaborar una visita guiada por las instalaciones del centro de trabajo donde el nuevo trabajador pueda familiarizarse con los servicios de la empresa y sus dependencias, la segunda medida, muy interesante y que denota buena praxis es la organización de un pequeño evento de bienvenida donde pueda interactuar previamente con sus compañeros de forma más extendida.

En segundo lugar, comprensión correcta del puesto de trabajo. Un fundamento clave es que el nuevo trabajador comprenda de forma clara y explícita cuál es su puesto de trabajo, sus funciones y sus responsabilidades desde el inicio mismo de la relación laboral. Los objetivos del trabajador y los resultados esperados deben ser conocidos por el trabajador, eliminando así toda sensación de incertidumbre que por normal general se produce al inicio de la relación laboral.

En tercer lugar, valoración de las habilidades del trabajador. En cualquier situación, sea un trabajador con discapacidad o no, la empresa de inicio debe hacer saber al trabajador que valora sus habilidades y capacidades que aporta a su trabajo diario. Es evidente, que las personas con discapacidad suelen partir con cierta desventaja desde el prisma social, debido a que se plasma una perspectiva basada en la idea de que debido a su discapacidad no podrá desarrollar varios procesos, de ahí que la valoración de habilidades sea tan relevante, es muy importante que los compañeros y sus superiores valoren sus capacidades y que se lo hagan saber, consiguiendo así que las potencien al máximo y se superen.

Un concepto clave dentro de este proceso, es el manual de acogida. El manual de acogida se define como el documento que recoge una serie de información de carácter relevante y muy útil para los empleados de nueva incorporación, tiene por objetivo proporcionar el conocimiento suficiente de la empresa facilitando una rápida adaptación dentro de la misma.

Citado documento es de gran importancia a la hora de incorporar una persona con discapacidad en la plantilla. La información que se detalla en el manual de acogida es de extremo valor para un nuevo trabajador, buscando la adaptabilidad del mismo al nuevo entorno en el que se adentra. Debido a la importancia de este documento, debemos ser muy cautelosos a la hora de decidir la forma de transmisión de la información. Evidentemente, se debe tener más cautela en los supuestos de contratación de personas con discapacidad, ya que la forma de transmisión de la información tiene relación directa con la discapacidad que tenga. Por ejemplo, a una persona que sea sorda, por lógica, no se le puede explicar verbalmente este manual, sería mucho mejor aplicar un método escrito o un video explicativo, con lenguaje de signos.

Un manual de acogida debe presumir de una estructura bien definida y proporcionar rasgos significativos de la cultura de la empresa, en internet podemos encontrar una gran variedad de estructuras que atienden a este documento, del análisis de diferentes artículos web y autores que versan sobre el tema, se dilucida la siguiente estructura:

- Apartado nº 1.- Presentación inicial con bienvenida y felicitación por su nuevo puesto de trabajo.
- Apartado nº 2.- Pasado, presente y futuro de la organización. Cultura empresarial y proyección de futuro.
- Apartado nº 3.- Explicación y definición del entorno organizacional.
- Apartado nº 4.- Análisis y descripción de la actividad empresarial y de la organización.
- Apartado nº 5.- Explicación detallada de la política laboral de la empresa.
- Apartado nº 6.- Fundamentos, procedimientos y procesos de la empresa.

En el primer apartado se detalla una pequeña carta de presentación con una bienvenida al trabajador por parte de la empresa, donde se le felicita por la obtención del nuevo de trabajo y se le da las gracias por participar en el proceso de selección.

En el segundo apartado se documenta la historia de la empresa, sus objetivos presentes y futuros, y como no, su inicio y pasado. Se habla de la evolución de la organización desde su inicio hasta la actualidad, de los puntos fuertes en los que se ha apoyado para llegar hasta donde está y el plan de futuro en el que se va sustentar para llegar al objetivo previsto. Como es lógico, es en este apartado donde se refleja la visión, la misión y los valores de la sociedad.

En el tercer apartado se encuentra todo lo relativo al entorno de la organización, desde la ubicación y accesibilidad del centro de trabajo, hasta un pequeño análisis de clientes y proveedores. En resumen, este apartado nos documenta todo lo que rodea la empresa y lo que es en sí misma.

El cuarto apartado expresa aspectos más concretos, como son organigrama, normativa interna, servicios disponibles para los trabajadores, productos que ofrece, etc.

En relación al quinto apartado donde se trata la política laboral, se debe resaltar que su contenido versa sobre calendarios, horarios, política social, becas de estudio, seguros, prestaciones de carácter social. Dentro de este punto encontramos la política de Prevención de Riesgos Laborales.

El último apartado, el número seis, expresa la necesidad de seguir unos procedimientos fijados por la empresa en una serie de estipuladas situaciones. Como es la visita médica, solicitud de vacaciones, cambio de horario puntual, etc.

Partiendo de la base descrita con anterioridad y una vez analizados los puntos principales, cabe destacar que en el proceso de contratación de una persona con discapacidad habrá que aumentar algún que otro matiz. En este manual deberá mostrarse todos aquellos accesos de carácter especial a disposición de las personas con discapacidad para que pueda conocer su disponibilidad y ser conocedoras de su adaptabilidad. La función principal de estos equipos para la adaptabilidad de las personas con discapacidad al medio donde desempeña sus funciones laborales es anular en parte o en su totalidad su discapacidad, ya que esta función se basa en el principio de igualdad de condiciones, ayudando a adaptarse a la persona a la situación y a el lugar.

Ejemplos de estos medios son baños adaptados para personas con silla de ruedas, rampas de acceso, plataformas móviles, uso de lenguaje braille en documentos. Estos supuestos son para personas con discapacidad con carácter físico, en el supuesto de personas con discapacidad intelectual el proceder es diferente. Con el fin de ayudar, la comprensión y paciencia son dos atributos fundamentales, el poder comprender y respetar el tiempo que tardan en hacer una función es necesario, porque poco a poco este tiempo se va a ir reduciendo con el desarrollo de la persona y con el apoyo de sus compañeros y responsable de línea.

Finalmente, y como ya hemos comentado en diferentes ocasiones, es necesario que en el proceso de adaptación se presente un preparador. Esta figura es la responsable del seguimiento del nuevo trabajador, junto con el área de Recursos Humanos y el jefe de departamento al que pertenezca.

Por normal general, el preparador no se ocupa de que el nuevo trabajador adquiera nuevos conocimientos, sino que le ayuda a adaptarse al nuevo medio y también le muestra su apoyo. Todo ello, a través de un proceso marcado por un seguimiento cercano, donde comprueba la adaptación y que el trabajador se sienta a gusto en su nuevo puesto de trabajo.

Esta figura de preparador, o también llamado tutor, puede ser externo a la empresa o una persona con la preparación adecuada de dentro de la plantilla.

Todo lo anterior dicho, debe concluirse con la expresión de que la finalidad principal de este proceso es que el nuevo trabajador con discapacidad se adapte al medio, al puesto y al entorno. Que la función ya no solo del tutor, sino de todas las personas que conforman la organización, sea mostrar apoyo, tolerancia y ayuda constante a este nuevo trabajador, propiciando así la no frustración del trabajador ante las funciones innovadores que le cometen.

6.3.3. Tercer paso. Programa de retribución.

Previamente a enlazar el discurso que se expresa con la política de retribución, se debe definir lo que se debe entender por retribución.

La retribución, o también llamada salario, es toda aquella percepción económica que tiene por finalidad compensar los servicios prestados por un trabajador a la empresa en la que trabaja, siendo el empresario el responsable del pago de dicho concepto.

Atendiendo al Estatuto de los Trabajadores y más concretamente al artículo 26.3, es obligatorio la existencia de un salario base en cualquier relación laboral, este concepto de salario base hace referencia a la cuantía mínima que debe percibir un trabajador por la prestación de su trabajo, cabe destacar para mayor información que este concepto de salario base va ligado a una categoría profesional. A mayores del salario base, en el total de la nómina, se pueden ver incentivos, comisiones y complementos salariales.

Otra figura que resulta importante mencionar en relación al programa de retribución son los convenios colectivos. Este puede definirse como aquel acuerdo entre patronal y representantes de trabajadores donde se fija las condiciones de estos. Por ello, estos convenios colectivos pueden mejorar el anterior artículo del Estatuto de trabajadores, pactando mayores importes en las percepciones salariales.

Finalmente, el empresario también puede mejorar las condiciones económicas de sus trabajadores, a través de acuerdos de carácter personal que desde luego no pueden ser inferiores a lo dispuesto en el Estatuto de trabajadores ni en el Convenio colectivo aplicable.

6.3.4. Cuarto paso. Política de formación.

Apelando al artículo 4.2.b) y al artículo 23 del Estatuto de trabajadores se puede afirmar que la formación es un derecho reconocido de los trabajadores.

El empresario es responsable de formar a sus trabajadores, ya no solo porque sea un elemento fundamental dentro de la vida laboral de cualquier trabajador, sino que ayuda a conseguir profesionales desarrollados dentro de la empresa, creando así un plan de carrera, concepto que desarrollaremos más tarde.

Podemos encontrar un gran abanico de tipos de formación y procederes de los mismos. Desde un master online a un curso presencial en la propia empresa. La empresa es la primera interesada en lograr una formación optima entre sus trabajadores para el desarrollo de sus funciones. El abanico de posibilidad formativas es tan amplio que sería imposible enumerarlo por completo, pero si, se puede decir que la formación a distancia,

es decir, online está en auge, y que es una opción interesante ya que es mucho más cómoda y económica en lo que hace referencia a sufragar los gastos del trabajador asistente.

El primer concepto que nos ocupa dentro de la política de formación de una empresa, responde al plan de formación. Se debe definir como un conjunto de actividades que tienen por finalidad mejorar la productividad de los trabajadores dentro de una empresa. No solo busca mejorar o ampliar conocimientos, sino también, cambiar procederes que ya no concuerdan con la política funcional de la empresa, o sino algo tan sencillo como mejorar los conocimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, aspecto muy típico en formación laboral.

Se puede enumerar una lista infinita de finalidades del plan de formación, pero de forma clara se afirma que su principal idea es mejorar los conocimientos y aptitudes de los trabajadores, y a consecuencia de ello, se genera un gran índice de motivación entre estos, propiciando una mayor implicación en los procesos.

El plan de formación empieza con una fase donde se realiza un análisis de la empresa, se estudia la situación a fondo detectando las carencias resultantes de citado análisis, teniendo en cuenta a diferenciación existentes entre los diferentes departamentos que componen la compañía.

Una segunda fase, atiende a elaborar, ejecutar y comunicar a toda la organización la existencia del plan de formación. Su principal razón de ser publicado oficialmente es dejar claro cuál es su finalidad y a quien le afecta. Implica un calendario y un contenido; cuando y que formaciones lo componen, a mayores de la tipología en las que se van a desarrollar.

La tercer y última fase, tiene por objeto valorar y cuestionar el resultado del plan realizado, a través de encuestas de satisfacción de los trabajadores que la han cursado. Esta etapa debe incluir un pequeño análisis de parte de la propia empresa, donde se lleve a cabo un pequeño estudio de los resultados y del grado de productividad que han generado las formaciones.

El segundo concepto que debemos desarrollar es la evaluación del desempeño. A través de esta técnica el empresario detecta las necesidades de formación en su capital humano. La forma de detectar esta necesidad puede ser dirigida a un grupo de trabajadores o a un

trabajador en concreto. Un ejemplo de la generalidad haría referencia a que un departamento al completo necesite saber inglés para llevar a cabo sus funciones. Por el contrario, si la necesidad hace referencia a un trabajador en concreto, debemos proceder con la evaluación del desempeño, y es aquí donde se puede hacer mención a una persona con discapacidad. Por norma general, el citado concepto, la evaluación del desempeño, consiste en llevar a cabo un análisis del nivel de ejecución que puede llegar a tener un trabajador en relación a las metas obtenidas dentro de la empresa, en un determinado periodo de tiempo. Dicho análisis está compuesto por procedimientos de carácter tangible, observable y medibles, y otras que se pueden deducir.

Como resulta lógico, esta evaluación del trabajador es a título personal ya que, con motivo de adaptarse a cada puesto, cada uno de estos tiene sus funciones y responsabilidades particulares. De ahí que sea necesario previamente a la evaluación un detalle completo de las diferentes características en toda su plenitud, requisito fundamental para llevar a cabo la evaluación del desempeño, como es de esperar sin este conocimiento previo es imposible evaluar lo que es el puesto, las funciones desempeñadas y la persona que lo ocupa. El conocimiento total del funcionamiento del puesto es primordial a la hora de elaborar una iniciativa de evaluación de desempeño.

La evaluación del desempeño se suele realizar una vez cada año, o incluso en periodos de tiempo más reducidos. Es realizada por el empresario y por el trabajador, con el afán de que posterior a la evaluación se pueda elaborar un debate constructivo donde poder analizar los puntos de mejora dentro del puesto.

Aplicando este proceso a un trabajador con discapacidad, esta fase final de conversación tras la evaluación es fundamental porque ayuda al trabajador a ver la realidad exacta de los procedimientos que debe cumplir. La persona con discapacidad necesita tener claro cuáles son sus funciones y sentirse apoyada en el proceso de realizarla hasta conseguir el punto de autonomía necesario para afrontar ella sola los procesos intrínsecos del puesto de trabajo.

El método a aplicar en la evaluación de desempeño de una persona con discapacidad debe ser seleccionada de la forma más cautelosa posible, consiguiendo así el mayor montante de información sin hacer sentir al trabajador examinado. Se pueden ver diferentes

métodos de análisis adaptados a la situación que nos ocupa, pero principalmente se detallan tres:

- Entrevistas. Se trata de un proceso de preguntas que realizará un entrevistador en materia de procesos necesarios en el puesto de trabajo. Por normal general, este método suele alargarse, ya que la intención que se presenta es recoger el máximo nivel de información posible, pudiendo así ver lo más claro posible las deficiencias y las fortalezas.
- Observación. En este método el evaluador se dedicará a observar al trabajador en el desempeño de sus funciones, observando los modos de trabajar, como se relaciona tanto con el entorno como con los compañeros y también analizará cómo se desenvuelve ante imprevistos. Este método junto con el de la entrevista son los más efectivos.
- Cuestionarios. Método caracterizado por su rapidez y bajo coste. Consiste en la elaboración de una serie de preguntas donde el trabajador expone su opinión y perspectiva del puesto de trabajo y de las funciones que desarrolla.

Es evidente que existen muchos más métodos de análisis, pero estos tres son los más utilizados en la tónica laboral.

El punto final e indispensable de la evaluación del desempeño es que el trabajador pueda retroalimentarse del resultado y de la evaluación, es muy importante que el trabajador comente con el evaluador o el empresario los resultados y que a través de una conversación puedan determinar las nuevas formas de proceder en lo malo y premiar lo bueno. Y es tras esta reunión donde se determinará qué dirección tomar en cuanto a formación.

6.3.5. Quinto paso. Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Como es de esperar la Prevención de Riesgos Laborales es en la actualidad un concepto de extrema relevancia en el mundo empresarial, acordar una fundamentada y buena política de Prevención de Riesgos Laborales es necesario para el buen proceder de una empresa. Es obligatorio que cada empresa tenga un sistema de prevención implantado con el fin de proteger a su capital humano.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), propone la siguiente estructura a la hora de desarrollar el plan de prevención.

El primer paso es establecer los pilares del plan, para ello la empresa puede buscar asesoramiento, por ejemplo, a través del Servicio de Prevención de la empresa. Se propone la fase de implantación, consiste en hacer extensiva el mayor grado de información relativa al nuevo plan que se va a instaurar en la empresa. Posteriormente a la publicación, se debe determinar los trabajadores responsables de la gestión del plan y hacerlo público. A lo largo de toda la vida del plan es necesaria la supervisión, y cuando más avanza en el tiempo, mayor debe ser el grado de supervisión, dicha reflexión es relevante sobre todo en aquellos casos en los que los trabajadores estén en contacto con algún peligro directo.

La estructura del plan propuesto por el INSHT comprende un principal y dos anexos. Por un lado, datos de empresa y medidas en materia de protección y seguridad a aplicar es un fundamental en dicho documento. Por otro lado, se debe detallar todas aquellas acciones que comprende el plan con la finalidad de hacer efectiva la puesta en marcha de la política de prevención.

Finalmente, la designación de los responsables consignará una formación en este campo para estos y el trasladar de la responsabilidad del cumplimiento el elaborado plan. Cabe destacar, que se determinará una fecha de revisión, donde se evaluará la gestión de prevención a lo largo de todos los puestos de trabajo que comprende la empresa.

Actualmente, no existe legislación en la materia que nos ocupa que se dirija a las personas con discapacidad. A pesar de ello, en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se presenta la obligación frente al empresario de adaptar el puesto de trabajo al trabajador con discapacidad.

A mayores del artículo citado, podemos ver que en el artículo 25 de la misma ley, se establece la obligación de proceder con una protección especial a aquellos trabajadores sensibles a determinados riesgos, haciendo mención especial a la discapacidad física, psíquica o sensorial.

6.3.6. Sexto paso. Plan de carrera.

El plan de carrera se puede ver entrelazado con el plan de formación. Ambos son respuesta a la evaluación de desempeño, anteriormente descrita. Se puede ver como la legislación expresa el derecho de los trabajadores a la promoción y a la formación

profesional en el ámbito del trabajo, concretamente en el artículo 4.2.b) del Estatuto de Trabajadores.

El plan de carrera o también llamado plan de planificación de carrera se reduce al ámbito personal del trabajador, es algo que se aplica y se analiza desde la esfera individual, y tiene por finalidad determinar la situación del trabajador dentro del tiempo determinado en el supuesto en que haya cumplido con lo dispuesto. Resumiendo, se plasma un camino donde los empleados que cumplan los parámetros descritos, se puedan ver promocionando y creciendo dentro de la empresa.

Un concepto tratado en la Convención de las Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, concretamente en el artículo 27, atiende a la prohibición expresa de la discriminación en la promoción de trabajadores con motivo de su discapacidad. Por tanto, si un trabajador con discapacidad llega a los objetivos marcados debe ser promocionado, atendiendo la estructura, oportunidades y normas de la empresa.

7. LA EMPRESA INCLUSIVA.

Como último punto en el desarrollo de este proyecto, no podía faltar la mención a un concepto innovador e importante en el mundo laboral actual junto con la concienciación ante la discapacidad en el mercado laboral ordinario.

La empresa inclusiva propiamente dicha deja ver su principal idea de integración de las personas con discapacidad en sus propios procesos. Diseña y programa los productos y servicios que genera con criterio de accesibilidad universal, integrando en sus grupos de interés a la diversidad de personas y grupos sociales que componen la población.

Dentro de la empresa inclusiva localizamos tres prácticas fundamentalmente características.

La primera de ellas responde a la selección del personal, con dirección radialmente inclusiva, es decir, buscar la integración social en sus contrataciones.

La segunda de ellas hace referencia a la igualdad, su base es la igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y como es base de su proyecto, el respeto a su capital humano.

La tercera práctica responde a la integración, su base es la contratación de personal cualificado y competentes para gestionar el talento del personal que hay dentro de la empresa, sin atender al género, edad, orientación sexual, nacionalidad, color de piel, religión, etc., y por supuesto, discapacidad, sin permitir ningún ápice de discriminación e intolerancia.

Citada condición, acarrea una serie de reconocimientos sociales como son:

- Ser visualizada socialmente como una empresa que forma parte del cumplimiento de los derechos de las personas.
- Caracterizarse por tener un proceder basado en el reconocimiento del valor a las personas y visualizar la relevancia del personal de la empresa como su activo más significativo.
- Dirigirse hacia un porcentaje de la población reducido y marcado por las diferencias, de ahí que sea tan importante su labor.
- Exaltar y dar ejemplo en la ejecución de las Políticas de Responsabilidad Social Corporativa.

Finalmente, la base de cualquier empresa inclusiva es el compromiso con los colectivos más débiles y la defensa constante de estos y su inserción laboral, concretamente, en el campo de la discapacidad, luchar por el nacimiento de Centros Especiales de Empleo, así como, crear conciencia de la necesidad de contratación de personas con discapacidad.

8. CONCLUSIONES.

El primer punto que debemos definir es la eliminación de los prejuicios y estigmas que existen entorno al colectivo de las personas con discapacidad. Conseguir una fuerte integración en el mercado de trabajo del colectivo, es el fundamento que dirige la sociedad a avanzar y eliminar por completo los prejuicios y estigmas comentados. Un condicionante importante al respecto es cambiar la visualización del colectivo, dejar de ver a estas personas como personas carentes de ser productivos, y reconocer qué con un mínimo de ayuda, estas personas pueden ser tan productivas o más que una persona que no tenga discapacidad, ya que como hemos analizado estadísticamente a lo largo del proyecto, en concepto de formación, estas personas con discapacidad están a la par que las personas sin discapacidad.

En segundo lugar, como hemos visto anteriormente, el mercado de trabajo puede servirse de gran cantidad de ayudas e incentivos que fomentan este tipo de empleo, en una gran cantidad de supuestos, los ajustes que tienen que hacer los empresarios para la adaptabilidad del centro de trabajo para el nuevo usuario con discapacidad son mínimos, y no implican voluminosas reformas. Pero desgraciadamente, a pesar de la realidad de estos cambios y de las ayudas e incentivos proporcionados por las Administraciones Públicas, los empresarios, por normal general, siguen pecando de una visión errónea; consideran el contratar a personas con discapacidad como una acción no rentable, cuando claramente no es la realidad. Cabe destacar al respecto, que la tasa de empleo del colectivo en los últimos años ha ido repuntando, pero aun así no es suficiente. Este índice al alza puede deberse a las medidas alternativas ya explicadas, aunque también cabe decir que pueden ser na forma encubierta y legar de no cumplir con la cuota de reserva.

Finalmente, es muy importante que la sociedad en todo su conjunto y en todos sus procederes, trabaje y luche para que todas las personas seamos iguales y para que todos los colectivos, no simplemente los que hacemos referencia en este proyecto, puedan sentirse parte de ella. El resumen de la inclusión responde a que cuanto mayor sea la adaptabilidad de la sociedad y la apertura a todos los colectivos, mayor será la riqueza que produzca, ya que los colectivos más desfavorecidos podrán aportar y ver que aportan, y los demás aprenderán a valorar y convivir desde la tolerancia y el respeto.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

9.1. Soporte web (hipervínculos).

https://www.plenainclusion.org/que_hacemos/apoyamos-a-las-familias/tramites-legales-y-documentacion/el-certificado-de-discapacidad#:~:text=El%20certificado%20de%20discapacidad%20es,un%20grado%20de%20discapacidad%20concreto.&text=El%20grado%20de%20discapacidad%20se,d e%20un%20grado%20del%2033%25.

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/el-salario-de-las-personas-con-discapacidad/>

<https://www.rtve.es/noticias/20190919/trabajadores-discapacidad-cobran-17-menos-resto/1979551.shtml>

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-laboral-2/>

<https://fundacionadecco.org/las-personas-con-discapacidad-reclaman-mayor-inclusion-laboral-y-empleos-dignos/>

<https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/385-por-que-es-importante-que-trabajen-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

<https://www.comunicarseweb.com/noticia/la-estrategia-de-las-5-empresas-mas-diversas-e-inclusivas-del-mundo>

9.2. Libros y artículos.

- Corradi Bracco C. y Sucarrat M. J., (2015). *Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad para empresas*. (PDF online)

-. Sonia Ascue Bravo y Elizabeth.

- Ascue Bravo S. y Baltonadano Pallais E. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Ministerio de Educación.

- Díaz Velázquez, E. (2016). *El papel del empleo protegido en la inserción laboral de las personas con discapacidad*. Universidad Internacional de Andalucía.

- Forcada Rojkin, C. I. (2015). *La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado*. (PDF online)

- Fundación Prevent. *Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones*. ([web](#))

- Be On Diversity (2010). *Buenas prácticas*. (PDF online).

- Alba Galvan, C. (2015). *Seguimiento de proceso de inserción social laboral de personas con discapacidad*. Ediciones Paraninfo.

- Asociación Española de Empleo con Apoyo. (2007). *El empleo con apoyo*. ([web](#)).

- Fundación Inserta Empleo. (2013) *La discapacidad en los procesos de acogida*. (PDF online).

- INSHT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2012) *Guía técnica con orientaciones para la elaboración de un documento único que contenga en plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva*.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2016) Criterio técnico 98/2016 sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social. ([web](#))
- Martínez Heres, G. y Alonso Raya, A. (2009). *La gestión de la diversidad en las empresas españolas*. Fundación EOI.

9.3. Referencias legales.

- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ([web](#)), año 2006.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, número 303, de 2 de diciembre de 2000.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, número 311, de 29 de diciembre de 1978.
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Boletín Oficial del Estado, número 103, de 30 de abril de 1982.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, número 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, número 289, de 3 diciembre de 2003.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Boletín Oficial del Estado, número 312, de 30 de diciembre de 2006.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, número 310, de 27 de diciembre de 2007.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derecho de las personas con discapacidad y de su inclusión laboral. Boletín Oficial del Estado, número 289, de 3 de diciembre de 2013.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, número 255.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía. Boletín Oficial del Estado, número 22, de 26 de enero de 2000.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, número 45, de 21 de febrero de 2004.
- 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. Boletín Oficial del Estado, número 94, de 20 de abril de 2005.
- 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. Boletín Oficial del Estado, número 168, de 14 de junio de 2007.