



Personas con Discapacidad y Políticas Activas de Empleo en Andalucía

Aparicio Narváez, Antonio

Trabajo Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Universidad de Cádiz. Año 2013

Tutora: Eva Garrido. Catedrática de la Universidad de Cádiz

Resumen

Europa, España y las diferentes comunidades autónomas realizan grandes esfuerzos económicos y humanos en pro de la inserción laboral de diferentes colectivos en riesgo de exclusión social y otros que por sus características podrían estarlo. Ejemplo de ello es la apuesta que se hace desde lo público por la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad. Pero todos estos esfuerzos, ya sean nacionales, autonómicos o comunitarios no son suficientes porque las personas con discapacidad son hoy por hoy el colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo, especialmente en épocas de crisis. Hay déficit de información estadística y de valoraciones de las actuaciones políticas públicas realizadas en el pasado en atención a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es esta valoración la que entendemos debe realizarse, y el objetivo pues central del proyecto que aquí se plantea, con el fin de proceder en su caso a una reformulación de las políticas de fomento e inserción laboral de este colectivo que efectivamente puedan cumplir su objetivo final, y en particular en el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza.

Palabras clave

Discapacidad, políticas activas de empleo, inserción laboral, centro especial de empleo.

1. Introducción

El presente trabajo de investigación deriva de una inquietud personal y profesional por demostrar que las políticas activas de empleo son esenciales para la inserción laboral de las personas desempleadas, con especial incidencia en los colectivos con mayores problemas de acceso al mercado laboral, entre ellos las personas con discapacidad.

El empleo de las personas con discapacidad es una preocupación creciente de la economía, tanto a escala internacional como nacional. Es lógico que despierte este interés social por analizar esta cuestión dado que las personas con discapacidad son uno de los colectivos en situación de desventaja, objeto de políticas tanto laborales como sociales. No obstante, conviene recordar que la importancia del empleo de este colectivo no siempre ha sido tan evidente. Uno de los problemas históricos que nos hemos encontrado en España ha sido la falta de información estadística especializada en este colectivo o lo incompleto de las mismas, y está claro que si no se visualiza el problema de forma cuantitativa, no se puede planificar un plan de acción y unos objetivos alcanzables.

Según la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS), 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.

Dentro de la discapacidad existen varios grados, y si se superan estos grados dentro de los distintos tipos de discapacidades se puede considerar que

una persona tiene o no una discapacidad severa, con las consecuencias que de ello se deriva. Las personas con discapacidad Severa se pueden definir como aquellas personas que tienen gravemente dificultada la realización de sus actividades cotidianas, necesitan el requerimiento del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno. Se suelen englobar en este apartado a personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual de al menos el 33%, y las personas con discapacidad física o sensorial de al menos el 65%.

Otro concepto que se debe tener claro a la hora del estudio de este colectivo es la Minusvalía, que significa la situación de desventaja en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales.

Es importante tener cuidado en no confundir el uso de los términos que nos pueden parecer sinónimos pero que tienen significados y connotaciones diferentes. La discapacidad puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible, pero también es importante que quede claro que "La persona no es discapacitada, sino que tiene una discapacidad" y ésta puede ser¹:

- **Física o Motórica.** Las personas con discapacidad física son aquellas que tienen problemas en su movilidad, ya sea total o parcial. Engloba enfermedades del aparato locomotor, nervioso, cardiovascular, digestivo, sangre, riñón, etc.
- **Sensorial.** Abarca enfermedades que afectan principalmente a vista y oído, dificultando la relación con el entorno familiar y social.

¹ Peláez Peláez, Eva, Sánchez Oliva Francisca, Medina Quesada Nieves "Tipos de discapacidades; Manual de Apoyo para la Orientación Profesional a Personas con Discapacidad". Centro de Referencia para la Orientación Profesional, Jaén. Servicio Andaluz de Empleo, 2008.

• **Psíquica.** Engloba a su vez a dos categorías:

- Por un lado, la intelectual, caracterizada por un funcionamiento intelectual inferior a la media, unido a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo. La discapacidad intelectual se manifiesta antes de los 18 años.

- Por otro lado, el trastorno Mental. No se debe confundir con la discapacidad intelectual. Se define como una enfermedad que se manifiesta en cualquier edad y no tiene que afectar al funcionamiento intelectual. Es posible que implique pérdida de contacto con la realidad pero puede mejorar con medicación.

El reconocimiento administrativo de la discapacidad es a través del certificado de discapacidad; que es un documento oficial destinado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial, que acredita la condición de persona con discapacidad. Es necesario tener reconocido un grado mínimo del 33 % para que el certificado permita el acceso a las prestaciones derivadas de la Ley 13/1982, de 13 de abril, de Integración Social del Minusválido (en adelante LISMI), políticas de mercado de trabajo, beneficios fiscales, ayudas a la vivienda, la educación y la movilidad. La finalidad de este certificado es compensar las desventajas sociales que la discapacidad implica, proporcionando acceso a derechos y prestaciones, con vistas a equiparar oportunidades. Aunque también, a partir del Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se han incluido en el concepto de personas con discapacidad

a 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. Así pues, en adelante, cuando se mencione a las personas con discapacidad se entenderá alusivo a todas las indicadas.

En nuestro ordenamiento jurídico se hace referencia a las personas con discapacidad en distintas normas con distinto alcance, comenzando por la propia la Constitución Española que reconoce la atención de las personas con discapacidad y la creación de un sistema de servicios sociales promovido desde los poderes públicos para proporcionar bienestar a la ciudadanía, como recoge varios de sus preceptos entre los que destaca el artículo 49: "los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos". Aunque en palabras queda algo desfasado, ya que cataloga a las personas con discapacidad como disminuidos, en esencia, su finalidad es la de proteger y garantizar los derechos y libertades constitucionales contenidas en este Título. Y hay que interpretar o analizar dicho precepto en el propio contexto temporal en el que se sitúa.

Téngase en cuenta, al respecto, cómo en 1978 el modelo de Estado del bienestar se centraba en toda la ciudadanía, en la protección sanitaria y en la Seguridad Social. El desarrollo social de nuestro país desde entonces ha configurado a los servicios fundamentales como un ámbito de importancia fundamental, desarrollados fundamentalmente por las comunidades autónomas, con colaboración especial del tercer sector, para la atención a las situaciones de dependencia.

Asimismo, y en el ámbito internacional,

la década de los ochenta marca un momento de gran interés por el colectivo de las personas con discapacidad, ya que a partir de entonces esta temática cobra gradualmente mayor importancia. La promulgación del Año Internacional para las Personas con Discapacidad (1981), y la aprobación del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, el 3 de diciembre de 1982, es el punto de partida para incrementar los esfuerzos que buscaban extraer información sobre las características de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que se recopilaba el material sobre las experiencias ya desarrolladas, datos estadísticos y otros datos cualitativos.

La Asamblea General de Naciones Unidas proclamó el período 1983-1992² como Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, lo que sirvió para que muchos países llevaran a cabo acciones para mejorar las condiciones de vida de este grupo de población.

De vuelta al territorio nacional, la aprobación en 1982 de la LISMI supuso un antes y un después en las políticas dirigidas a las personas con discapacidad. La Ley reconoció por primera vez un sistema de prestaciones económicas y servicios. Esta ley ha cumplido su objetivo histórico, que era el de incorporar la población por entonces denominada minusválida, al sistema de protección social. La extensión de la acción protectora asistencial, reforzada por la Ley 26/1990, de pensiones no contributivas, y la puesta en marcha de servicios de estimulación precoz, centros de día, educación especial y formación ocupacional reforzaban de manera activa desde el ámbito de los servicios, la protección económica bajo la perspectiva de integración socio-laboral. Ello supuso la reducción de la pobreza en una buena parte del colectivo de personas con discapacidad, una creciente visibilidad social y normalización de las condiciones reales de este colectivo y, sobre todo, el inicio de un largo proceso

de incorporación socio-laboral de este colectivo. Es obvio, sin embargo, que aunque la LISMI haya cumplido su objetivo histórico, no quiere decir que haya tenido éxito en todos sus objetivos como instrumento de integración.

La LISMI estableció por vez primera un sistema coherente de integración laboral cuyo fin era la integración de las personas activas con discapacidad en el sistema ordinario de empleo; en este nuevo sistema, la cuota de reserva del dos por cien para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores, y no solo en la administración pública, fue un primer paso decisivo. Por otra parte, la propia LISMI puso en marcha de manera pionera el programa de inserción laboral de las personas con discapacidad mediante los Centros Especiales de Empleo, en adelante CEE, de los cuales se hablará detenidamente más adelante en el apartado referido a las políticas de empleo. Baste ahora decir que los CEE se contemplaban en parte como espacio laboral protegido o empleo protegido y, también, como tránsito hacia el empleo en el mercado ordinario. La importancia de este dispositivo es incuestionable, sin dejar de considerar que hoy ni son la solución del empleo de las personas con discapacidad ni, en la mayoría de los casos, constituyen un sistema de transición hacia el empleo ordinario, que es uno de sus fines. En todo caso, la efectividad de los CEE como instrumentos de integración laboral es indiscutible, sobre todo para aquellos colectivos de personas con discapacidad que presentan más dificultades de inserción laboral.

Además, la diferenciación tradicional entre empleo protegido y empleo ordinario ha perdido buena parte de su sentido dada la necesidad de establecer programas y políticas de transición flexible entre ambos tipos de empleo, tal como demuestra los programas de enclaves laborales y empleo con apoyo, los cuales serán desarrollados en siguientes epígrafes.

Desde comienzos de siglo, se ha producido un cruce de realidades que han hecho

² ONU. <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/disun.htm>.

del logro de la autonomía personal y de la incorporación laboral de las personas con discapacidad el centro neurálgico de las estrategias de las organizaciones de la discapacidad y el objetivo fundamental de las políticas públicas. En lo referente a la promoción de la autonomía personal la respuesta ha venido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia, que supone un gran logro en la acción protectora al servicio de la autonomía personal. En lo que se refiere a la inserción laboral, se ha definido progresivamente lo que constituye hoy un objetivo central: lograr el pleno empleo para las personas activas con discapacidad en puestos de trabajo de calidad, adaptados en su caso, y que forme parte de la negociación colectiva, de la responsabilidad corporativa de las empresas y de un mayor compromiso del sector público, aunque en el momento económico en que vivimos el pleno empleo se antoja muy complicado. El empleo no sólo es la base de la ciudadanía sino también el factor más importante para reducir el riesgo de pobreza en las personas con discapacidad, especialmente en España donde este riesgo es elevado³.

Los fundamentos de la medida hacia el empleo de calidad están constatados en las normativas que se han ido aprobando en los últimos años, como son la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (en adelante LIONDAU); la Ley 8/2005, de 6 de junio, de compatibilidad de pensiones de invalidez no contributivas con el empleo remunerado; o la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo. Esta última establece la necesidad de aprobar una estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad basada en la activación, en la calidad del empleo y en la no discriminación, sobre

todo de la mujer con discapacidad. Una contribución a la definición de dicha estrategia es el documento del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (en adelante CERMI) denominado «Grandes Líneas sobre la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2007-2008», y que fue aprobada por el anterior Gobierno de España, previa consulta con las organizaciones sociales, como desarrollo de la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 43/2006 sobre mejora del crecimiento y el empleo.

Dicha estrategia, aprobada en el Consejo de Ministros del 26 de septiembre de 2008, bajo el título de «Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012» define como objetivos generales o estratégicos el aumento de las tasas de actividad y ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de este colectivo y, también, combatir su discriminación. Los objetivos de esa nueva estrategia van dirigidos a remover las barreras de todo tipo que dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, potenciar la educación y formación para favorecer su empleabilidad, diseñar políticas activas de empleo, promover la contratación en el mercado ordinario, renovar el empleo protegido a la vez que favoreciendo su transición al empleo ordinario, mejorar la calidad del empleo y, finalmente, crear sistemas de información sobre el empleo de este colectivo que permitan evaluar su efectividad. Entre todos estos objetivos, hay que destacar la eliminación de barreras de todo tipo, el apoyo a la transición al empleo, el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva del dos por cien en las empresas de más de 50 trabajadores con la ayuda de la negociación colectiva, los incentivos al empleo, el empleo con apoyo, la promoción del trabajo autónomo, el reforzamiento de la Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) en materia de empleo de personas con discapacidad, las difusión de buenas

³ OECD, *Sickness, disability and work: breaking the barriers*. Paris, 2007.

prácticas y las mejoras en información y coordinación constituyen, entre otras, medidas de desarrollo de gran importancia. Como complemento, la estrategia contempla objetivos transversales tales como la utilización de las tecnologías de la información y comunicación y una atención especial a los factores que pueden agravar la situación de discriminación como son el género, la edad, el tipo de discapacidad o la residencia.

Tal como se ha mencionado, la Estrategia Global pretende no sólo ampliar la incorporación laboral de las personas con discapacidad para acercar a este colectivo a las tasas de actividad y de empleo de la población general española, sino también, y sobre todo, garantizar la calidad del empleo, mejorar la empleabilidad de la mujer con discapacidad y de los colectivos que sufren mayor discriminación y facilitar la transición entre formación y empleo así como mejorar las políticas de cobertura social y de empleo.

Los resultados obtenidos de dicha Estrategia son positivos, ya que en 2010 se ha conseguido que el colectivo de personas con discapacidad no acuse con igual intensidad los efectos negativos de la crisis sobre el empleo. En el periodo Diciembre 2009 a Diciembre 2010, el número de contratos a personas con discapacidad registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal aumentó en un 18.52% hasta alcanzar los 61.128 contratos a personas con discapacidad a final de 2010. En todo 2009 se registraron 51.577 contratos a personas con discapacidad. Esta tendencia se mantiene durante el año 2011, ya que hasta el mes de agosto, el número de contratos a personas con discapacidad registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal ha sido de 42.178, lo que supone un incremento del 6,86% sobre los contratos registrados hasta el mismo mes del año 2010, que fueron de 39.471. Son datos a nivel de toda España, que reflejan que las acciones llevadas a cabo están consiguiendo la finalidad para la que se ha creado la Estrategia Global que es la inserción

laboral de las personas con discapacidad.

2. Políticas Activas de Empleo

La Constitución Española de 1978 estableció el principio de descentralización territorial del poder, a partir del cual se puso en marcha el Estado de las Autonomías. En el artículo 149.1.13ª, reserva al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, estableciendo, en el mismo artículo 149.1.7ª, que el Estado tiene competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Los estatutos de las Comunidades Autónomas deben precisar cuáles son las competencias que éstas asumen, siendo la lista contenida en el artículo 148 un simple indicador de materias. Es importante resaltar, en primer lugar, que la atribución de las competencias a las comunidades autónomas no se efectúa por la Constitución sino que ésta es un cometido de los estatutos. Ésta es la auténtica fuente para configurar el ámbito competencial de las comunidades autónomas. Ahora bien, el artículo 147 de la Constitución establece cuál debe ser el contenido de los estatutos de autonomía.

España se convirtió en un modelo intermedio entre el Estado federal y el unitario, obligando a las diferentes administraciones públicas a una colaboración entre ellas. Al mismo tiempo que se desarrollaba este nuevo modelo en los años ochenta, el país se incorporó a las Comunidades Europeas, lo que supuso que una nueva administración pública actuara dentro del territorio español. Las Comunidades Autónomas fueron adquiriendo mayores competencias conforme pasaron los años, y en la actualidad son ellas las que gestionan las políticas activas de empleo.

Finalmente, el Real Decreto 3825/1982, de 15 de diciembre, determina las normas y el procedimiento a que han de ajustarse los traspasos de funciones y servicios de la

Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto citado, que también regula el funcionamiento de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria segunda del Estatuto de Autonomía para Andalucía, esta comisión adoptó, en su reunión del día 16 de abril de 2003, el oportuno acuerdo, que exige su aprobación por el Gobierno mediante Real Decreto.

A través del Real Decreto 467/2003, de 25 de abril publicado en el BOE 30 abril 2003, núm. 103, se aprueba el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión que hasta ese momento realizaba el antiguo Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, viene a recoger este modelo de descentralización de la colocación. Según su Exposición de Motivos, "el método tradicional de gestión estatal del mercado de trabajo ha dado paso a planteamientos más descentralizados con transferencias de funciones y servicios para la ejecución de las políticas activas de empleo a las comunidades autónomas".

Según el artículo 17.1 de la Ley de Empleo, se entiende por Servicio Público de Empleo de las Comunidades Autónomas los órganos o entidades de las mismas a los que dichas Administraciones encomienden, en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral.

Asimismo, el Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, establece en el artículo 10.3.1º que la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos: La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción. En su artículo 63.1 se define que corresponden a la Comunidad

Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso: Las políticas activas de empleo, cualificaciones profesionales, prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo, determinación de servicios mínimos de las huelgas que se produzcan en Andalucía, instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje laborales, etc.

En su artículo 169 se definen las políticas activas de empleo generales y las específicas para personas con discapacidad y otros colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Sin embargo, el Estado y las Comunidades Autónomas, no son los únicos actores implicados en esta política pública, pues Ayuntamientos y agentes sociales dedican parte de su actividad a esta materia. Además, la Administración Central del Estado y la Unión Europea destinan parte de sus presupuestos a esta materia. Las políticas activas de empleo, por tanto, se desarrollan en un sistema multinivel y en red.

La misma Ley 56/2003, en su artículo 25 determina los diez ámbitos de actuación de las políticas activas de empleo. Existen distintas clasificaciones de políticas activas de empleo, pero el contenido de dichas políticas es el mismo.

Los objetivos de dichas políticas son principalmente aumentar la empleabilidad y fomentar la creación o el mantenimiento del empleo, se pueden distinguir tres acciones⁴: la intermediación u orientación, el fomento del empleo a través de medidas como la incentivación de la contratación o el apoyo al autoempleo y la formación para el empleo.

- La **intermediación**, está destinada a facilitar la interacción entre empleadores

⁴Federación española de municipios y provincias. Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de Empleo para Mujeres desde el ámbito Local. http://www.femp.es/files/566-1148-archivo/Manual_BP_pac_empleo_mujer.pdf.

y demandantes de trabajo. Estas actuaciones se centran en orientar, informar y hacer un seguimiento a los demandantes de empleo, mientras que facilitan los procesos de búsqueda de personal a los oferentes de trabajo.

- El **fomento del empleo**, por su parte, favorece la creación de nuevos empleos, por cuenta propia o por cuenta ajena. Así, algunas de las medidas que se toman en este campo son las relativas a favorecer la contratación de un colectivo determinado –como las mujeres, las personas a partir de una determinada edad, o las personas con discapacidad– o aquellas que dan apoyo a la creación de empleo por cuenta propia, asesorando o incluso financiando a los que se decidan a ello.
- Por último, la **formación para el empleo** es una actuación destinada a facilitar la capacitación de una persona para encontrar trabajo o para adaptar sus capacidades a su puesto de trabajo.

Por necesarias limitaciones temáticas, el presente estudio se centrará en las políticas activas de empleo específicas para personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía y en concreto, en el colectivo de las personas con discapacidad física y orgánica, ya que dependiendo del tipo de discapacidad, pueden existir programas distintos y específicos para cada uno.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía hace referencia expresa a este colectivo en el artículo 169.2 al disponer que “los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable”. Asimismo, en su artículo 24 reconoce a las personas con discapacidad y las que estén en situación de dependencia el “derecho a acceder, en los términos que establezca la ley, a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para su desarrollo personal y social”. Por lo tanto a nivel autonómico se desarrolla de forma más amplia y con aplicación directa

la normativa relativa a las personas con discapacidad.

En el ámbito territorial de Andalucía, el desarrollo legislativo de la Junta de Andalucía en relación a las políticas de empleo ha ido incorporando las pautas fijadas en la ordenación estatal y en la europea. Desde el año 2003, con el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, la Junta de Andalucía asume las competencias de las políticas activas de empleo, como son la intermediación en el mercado de trabajo y la gestión y control de las políticas activas de empleo.

En el año 2002 se crea el Servicio Andaluz de Empleo como un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía. De acuerdo con la Ley 4/2002, de 16 diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo (en adelante SAE), el organismo tiene entre sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo y, consecuentemente, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, aplicando para ello una visión integral de todo su territorio y una preferente atención a aquellos colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo o en riesgo de exclusión, entre los que se hallan las personas con discapacidad.

Para la consecución del citado objetivo, el artículo 3 de dicha Ley dispone que el SAE ejerza entre sus funciones la elaboración de los planes de empleo que serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. En la actualidad, las principales funciones del SAE son el fomento del empleo, la formación para el empleo⁵, la orientación e información, prospección, registro de las demandas de empleo e intermediación en el mercado de trabajo.

En la actualidad, Andalucía viene

⁵ (Se encuentra en plena transferencia desde la Consejería de Empleo a la de Educación).

desarrollando políticas activas para conseguir mayores tasas de empleo de la población en general y, especialmente, de las personas con discapacidad. Entre las iniciativas, cabe destacar algunas como la Red 'Andalucía Orienta', los Programas de Formación Profesional para el Empleo dirigidos a personas con discapacidad, los incentivos al empleo de personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo, o los Servicios de Orientación e Integración Laboral (en adelante SOIL), que se encuentran en los centros de valoración de la discapacidad, en las capitales de las ocho provincias andaluzas y Algeciras.

El Parlamento andaluz dio luz verde al I Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía (PAIPDA) 2003-2006⁶ y a la Estrategia para la Competitividad de Andalucía 2007-2013⁷. Aunque esta última iniciativa tiene carácter general, incluye no obstante una línea estratégica específica dirigida a intensificar las medidas de apoyo en el acceso al empleo a las personas más vulnerables (personas desempleadas en riesgo de exclusión social, y personas con discapacidad).

Dicho lo anterior, a continuación se analizarán las actuaciones que se realizan en nuestra comunidad autónoma por parte del Estado y la Junta de Andalucía en materia de empleo utilizando la anterior clasificación de políticas activas de empleo:

2.1. Intermediación

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus

⁶ http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Personas_Discapacidad/HTML/plan_accion_integral/index.html.

⁷ http://www.juntadeandalucia.es/export/drupal/00608_Estrategia_para_la_Competitividad_de_Andalucxa_2007-2013_completa.pdf.

características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. Por lo tanto en los programas que a continuación se indicarán el sujeto beneficiario será la persona con discapacidad y en algunos casos el empleador. En esta línea de la intermediación, los programas y acciones llevados a cabo son los siguientes⁸:

2.1.1. Programa de activación laboral para personas con discapacidad gravemente afectadas

El objetivo de este programa es mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad gravemente afectadas, es decir, de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%, como medida para optimizar su calidad de vida y participación social. Entre las actuaciones que se realizan, destacan las relativas a la activación laboral e inserción socio-laboral de este colectivo, constituido por personas en situación de dependencia y que requieren apoyos variables para la realización de las actividades de la vida diaria, a través de acciones individuales y grupales de orientación y formación 'pre laboral'.

2.1.2. Programa 'Andalucía Orienta'

Este programa promueve estrategias para posibilitar la inserción laboral de aquellas personas con discapacidad desempleadas e inscritas como demandantes de empleo que requieren apoyos para obtener un puesto de trabajo a través de la realización de itinerarios de inserción, los cuales contemplan las siguientes fases: recepción y acogida; recogida de información y análisis; definición del itinerario de

⁸ ORDEN de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución. BOJA número 7 de 10/01/2008.

inserción, derivación a otros programas... culminando con la finalización del itinerario. De forma más concreta, se llevan a cabo dos tipos de acciones: por un lado, el análisis del mercado laboral, y por otro, el establecimiento de procesos para mejorar la capacidad de ocupación de las personas con discapacidad demandantes de empleo.

A partir de este programa, las personas usuarias en función de sus necesidades concretas son derivadas, en su caso, al programa de Formación Profesional para el Empleo para la realización de cursos de formación, o a alguno de los siguientes programas, recibiendo una atención más adecuada en función de sus necesidades concretas: prácticas en empresas, adaptaciones del puesto de trabajo, etc.

2.1.3. Programa de ‘Acompañamiento a la Inserción’

La finalidad de este programa es promover la inserción laboral de las personas desempleadas con discapacidad a través de un apoyo intensivo en tareas relativas, fundamentalmente, a las etapas iniciales de su incorporación al puesto de trabajo. Son variadas las acciones que se llevan a cabo, y entre las que destacan: diseño individualizado del objetivo profesional, desarrollo de competencias personales, apoyo para el conocimiento y acceso al mercado de trabajo, asesoramiento individualizado para la superación de procesos de selección de personal, empleo con apoyo, entrenamiento laboral y formación en el puesto, evaluación del rendimiento y calidad del trabajo, asesoramiento y apoyo a la persona beneficiaria, al empresario/a y a los compañeros/as, supervisión y apoyo para asegurar el mantenimiento del puesto, sensibilización del tejido empresarial...

2.1.4. Programa de ‘Acciones Experimentales’

Las actuaciones que se llevan a cabo con las personas con discapacidad desempleadas en este programa son las siguientes: entrevistas en profundidad; determinación del objetivo profesional;

acciones de orientación, individuales y grupales; acompañamiento en la búsqueda activa de empleo, etc. Asimismo, está centrado en la realización de acciones de intermediación laboral, como la recepción y/o captación de ofertas de empleo, la preselección de personal, la sensibilización empresarial o el fomento de la contratación de personas con discapacidad. Se ofrece por tanto a las empresas información y asesoramiento en materia de empleo, en aspectos relativos a contratación, marco jurídico-laboral, subvenciones y bonificaciones a la contratación, adaptación de puestos de trabajo y/o medidas alternativas, etc.

2.1.5. Programa de ‘Empleabilidad y Cultura de la Calidad en el Empleo’

A través de este programa se realizan acciones personalizadas de apoyo al empleo para fomentar que las personas con discapacidad accedan a más y mejores empleos en empresas del mercado ordinario. Se presta especial atención a los momentos inmediatamente anteriores y posteriores a la consecución del puesto. Existe una figura clave, el tutor o tutora laboral, que se encarga de elaborar el denominado plan personalizado de tutorización, para garantizar el acceso y posterior mantenimiento en un empleo de calidad, con perspectivas de futuro y continuidad en la empresa, en resumen, en similares condiciones al resto de trabajadores/as.

2.1.6. Programa ‘Experiencias profesionales para el empleo’ (en adelante EPES)

Las acciones llevadas a cabo en este programa son las de prospección de empresas en busca de vacantes para realizar “prácticas becadas” por las personas con discapacidad, las cuales firman un convenio con la entidad que gestiona el programa y esta a su vez firma con la empresa destinataria, el trabajador becario realizará las funciones del puesto ofertado sin contraprestación ni relación laboral con la empresa destinataria, siendo la entidad gestora del programa

la responsable del pago de la beca. La finalidad de estas prácticas es la puesta en contacto entre el empleador y el trabajador becario y que de ésta nazca un futuro contrato laboral entre ellos.

2.2. Fomento del Empleo

Estas acciones tienen como finalidad la creación de empleo por cuenta ajena en empresas ordinarias o en centros especiales de empleo y enclaves laborales, y además por cuenta propia. El sujeto beneficiario es el empleador aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad. Los mecanismos para articular las medidas de fomento del empleo, son las Bonificaciones, Subvenciones y Deducciones;

- **Bonificaciones;** Son reducciones en la cuota que el empresario paga a la Seguridad Social por contingencias comunes o profesionales, (dependiendo del tipo de bonificación), por tener a un trabajador contratado- La duración puede ser temporal o por toda la vigencia del contrato, y normalmente se expresan de forma anual.

- **Subvenciones;** Son cantidades de dinero a fondo perdido que se entregan al empleador por parte de la Administración Pública, por cada contrato realizado o por adaptación del puesto de trabajo a la persona con discapacidad. Esta cantidad de dinero se aportará por una sola vez por cada trabajador contratado.

- **Deducciones;** Son cantidades de dinero que al empleador, constituido como sociedad, se le reduce de la cuota que paga anualmente por el Impuesto de Sociedades.

Las acciones y medidas que se llevan a cabo con los instrumentos o mecanismos son las siguientes:

2.2.1. Contratos incentivados con bonificaciones, subvenciones y deducciones, para mercado laboral ordinario.

Estos contratos, están destinados a fomentar la contratación de este colectivo por cuenta ajena, presentan a su vez la siguiente tipología:

2.2.1.1. Contrato indefinido para personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la seguridad social por incapacidad permanente en el grado de Total, Absoluta o gran Invalidez, o pensionistas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para servicio o inutilidad.
- Estar inscritos en el Servicio Público de Empleo.
- No estar vinculado a la empresa de contratación en los últimos 24 meses mediante contrato indefinido.
- No haber finalizado su relación laboral de carácter indefinido con la empresa, 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 (BOE de 30 de diciembre).

Incentivos:

- Subvención de 3.907€ por cada contrato celebrado a tiempo completo y si fuese a tiempo parcial se reducirá proporcionalmente dicho importe. El empresario tiene la obligación de mantener contratado al trabajador durante al menos tres años y en caso contrario habría de devolver la subvención completa, se pueden sustituir a un trabajador con discapacidad por otro en caso de despido por razones ajenas a la voluntad del empresario, de esta forma no tendría que devolver la subvención percibida.
- Subvención para adaptación de puestos de trabajo eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€,
- Bonificación.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.500€	5.350€
	Mayor de 45 años.	5.700€	5.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.700€	5.100€
	Mayor de 45 años.	5.300€	6.300€

- Si la contratación es a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre⁹.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6000€ por persona/año de incremento del promedio de la plantilla de personas trabajadoras con discapacidad contratadas por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

2.2.1.2 Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% o ser pensionista de la seguridad social por incapacidad permanente en el grado de Total, Absoluta o gran Invalidez, o pensionistas por jubilación o retiro por incapacidad permanente para servicio o inutilidad.

⁹ Cuando el contrato indefinido o temporal sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en cada caso se aplicarán en las siguientes proporciones:

- a) El 100 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo.
- b) El 75 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- c) El 50 por 100, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- d) El 25 por 100, cuando la jornada laboral sea inferior al 25 por 100 de la jornada habitual o a tiempo completo.

- Estar inscritos en el Servicio Público de Empleo.
- No estar vinculado a la empresa de contratación en los últimos 24 meses mediante contrato indefinido.
- No haber finalizado su relación laboral de carácter indefinido con la empresa, 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 diciembre¹⁰.

Incentivos:

- Subvención hasta 901,52€ para adaptación del puesto.
- Bonificación.

¹⁰ Artículo 8.2. Se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador cuando éste haya extinguido voluntariamente un contrato acogido a medidas previstas en los Programas de fomento del empleo de aplicación a partir del 17 de mayo de 1997, incluidas las medidas reguladas en este Programa de Fomento, y sea contratado sin solución de continuidad mediante un nuevo contrato indefinido, a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijo discontinuo, por otra empresa o entidad, dentro del mismo grupo de empresas. En este caso, al nuevo contrato le serán de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que respecto del trabajador se vinieran disfrutando por el anterior empleador, en la misma cuantía y por el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de su contratación indefinida inicial. En el supuesto de que el contrato fuera a tiempo parcial y se transforme en a tiempo completo o viceversa, se estará a lo establecido en el apartado anterior. Si el primer empleador hubiera percibido alguna otra ayuda de fomento del empleo por la misma contratación, no estará obligado a su devolución, ni se tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	3.500€	4.100€
	Mayor de 45 años.	4.100€	4.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.100€	4.700€
	Mayor de 45 años.	4.700€	5.300€

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el citado art. 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionado anteriormente.

2.2.1.3 Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- No tener la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
- En el caso de las personas con discapacidad no existe límite de edad para éste contrato.
- Que no se le haya realizado este contrato con anterioridad para la misma profesión y por tiempo superior a 2 años.

Incentivos:

- Bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social del 50% prevista para los contratos de formación.
- Subvención hasta 901,52€ para la adaptación del puesto de trabajo.

2.2.1.4 Contrato en prácticas para personas con discapacidad.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Tener reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Estar en posesión del título de Diplomatura, Ingeniería, Arquitectura Técnica, Licenciatura o Grado, Grado Medio o Superior de la Formación Profesional específica o títulos equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

- Que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de estos estudios.

Incentivos:

- Bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social del 50% correspondiente a contingencias comunes.
- Subvención hasta 901,52€ para adaptación del puesto de trabajo, cuando el contrato no sea inferior a 12 meses.

2.2.1.5 Transformación de contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Deberá tener suscrito y en vigor un contrato temporal para fomento del empleo o contrato en prácticas o de formación. Estos contratos se pueden transformar en indefinidos con bonificación en cualquier momento de la vigencia de los mismos.
- Estarán excluidos quienes hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses en otra empresa, previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- No debe haber vinculación a la empresa en los 24 meses anteriores a la contratación mediante contrato indefinido.

Incentivos:

- Subvención de 3.907€ por cada contrato transformado en indefinido a

tiempo completo.

- Cuando sea transformado a tiempo parcial, la subvención de 3.907€ se

reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- Bonificación.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.500€	5.350€
	Mayor de 45 años.	5.700€	5.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	5.100€	5.950€
	Mayor de 45 años.	6.300€	6.300€

- Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el citado art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionado anteriormente.
- Para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir con los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre¹¹.
- Subvención para adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52€.
- Deducción de la cuota íntegra del impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000€ por cada persona/año de

incremento del promedio de plantilla de personas con discapacidad, contratadas por tiempo indefinido, respecto al mismo dato del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

2.2.2. Contratos incentivados con bonificaciones y subvenciones, para mercado laboral protegido

Estos contratos fomentan la contratación de este colectivo por cuenta ajena en centros especiales de empleo (en adelante CEE) y enclaves laborales.

En ellos, el sujeto beneficiario sería el empleador (CEE), aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad. Pero antes de comenzar a hablar de estos incentivos se debe explicar someramente qué son los **Centros Especiales de Empleo**¹² y cuál es su finalidad.

Los CEE¹³ son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a las personas con alguna discapacidad, la realización de un trabajo productivo y remunerado adecuado a sus características personales, y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la LISMI. La LISMI dice que los CEE tienen vocación de pasarela del empleo protegido al mercado ordinario,

¹¹ Artículo 5. Requisitos de los beneficiarios.

Los beneficiarios de las bonificaciones previstas en este Programa deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.

b) No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

¹² https://www.sepe.es/contenido/empleo_ formacion/ centros_especiales/empleo_apoyo/ah010204A.html.

¹³ Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. de 9 de diciembre), aprobación Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.

pero no existen datos cuantitativos para confirmar que se esté cumpliendo.

Los CEE pueden ser creados por las administraciones públicas directamente o en colaboración con entidades, personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes. Pueden tener carácter público o privado, con o sin ánimo de lucro, y deben ser calificados e inscritos en el registro de centros del SEPE (antiguo INEM) o en el registro del SAE, como sería el caso de Andalucía.

Sus trabajadores deben tener reconocida una discapacidad igual o superior al 33% y la gestión de estos centros estará sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa. Un requisito indiscutible es que el número de personas con discapacidad contratadas en la empresa, no puede ser inferior al 70% del total de la plantilla¹⁴.

En la comunidad autónoma andaluza se ha dispuesto una línea de subvenciones para incentivar el empleo en estos centros¹⁵:

2.2.2.1. Incentivos a la creación de empleo estable de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (CEE)

Los CEE pueden beneficiarse de ayudas para la inversión en función de la proporción de personas con discapacidad contratadas, en función de los siguientes tramos:

- Una subvención por puesto de carácter estable de 12.021€, cuando más del 90% de su plantilla sean personas con discapacidad.
- La subvención por puesto de carácter estable será de 9.016€ cuando el porcentaje de personas con discapacidad contratadas esté entre el 70% y el 90%.

¹⁴ Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (B.O.E. de 8 de agosto), regulación de la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.

¹⁵ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/planesEspeciales/planDiscapacidad/galeriaDescarga/DOCUMENTO_1_---Plan_Empleabilidad.pdf?ticket=nocas.

- Estos incentivos son por jornada completa, de modo que si el contrato es a jornada parcial, la subvención será proporcionalmente por el tiempo contratado.

2.2.2.2. Incentivos al mantenimiento de empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (CEE)

- Los CEE pueden beneficiarse también de las siguientes ayudas para el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad.
- Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluida las de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y cuotas de recaudación conjunta.
- Subvención al coste salarial del 50% del Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI), que se reducirá en función de la jornada realizada para los contratos a tiempo parcial.
- Subvención de hasta 1.804€ para adaptación de puestos de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas.

2.2.2.3. Incentivos para la transición de personas trabajadoras desde Centros Especiales de Empleo a empresas en régimen de empleo normalizado.

- En este caso los sujetos beneficiarios son el empleador CEE y la empresa ordinaria, aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad.
- Se incentivará la transición de personas trabajadoras en CEE a empresas en régimen de empleo normalizado, siempre que cuando pasen a esta situación lleven en la plantilla del CEE más de tres años.
- Los incentivos se destinan por un lado a la empresa ordinaria a cuya plantilla se incorpora la persona con discapacidad (por importe de hasta 3.607€ por persona que se contrate con carácter indefinido), y por otro al CEE en el que el mismo causa baja (consistente en

una ayuda a tanto alzado ascendente a 3.006€ por cada persona que formalice contrato de trabajo de carácter estable en la empresa ordinaria).

2.2.2.4. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales.

Antes de que se proceda a explicar qué es el contrato indefinido para persona con discapacidad procedente de **enclaves laborales**¹⁶ con sus correspondientes incentivos, se debe definir asimismo someramente qué son los enclaves laborales. Se entiende por enclave laboral¹⁷ el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (denominada empresa colaboradora) y un CEE, por el que éste último presta a aquélla un servicio de manera temporal, destinando para ello a los trabajadores con discapacidad contratados por el CEE. Los enclaves tienen como función favorecer el tránsito de las personas con discapacidad desde los CEE a empresas que no ostenten tal carácter, para fomentar el acceso de aquéllas al mercado laboral, a la vez que facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% para personas con discapacidad.

Es decir, que la figura del enclave laboral se utiliza como medida alternativa a la de la incorporación del 2% de trabajadores con discapacidad en plantilla por cada 50 trabajadores contratados sin discapacidad. Pero en realidad lo que se está haciendo es utilizar a los CEE a modo de ETT o Subcontrata y así no asumir a éstos trabajadores como propios de plantilla

El sujeto beneficiario es el empleador de la empresa colaboradora, aunque los requisitos los debe cumplir en gran medida el trabajador con discapacidad.

¹⁶ Al respecto, vid, Garrido Pérez, E. "Los Enclaves Laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?: comentario al RD 290/2004, de 20 de febrero". <http://www.upf.edu/iuslabor/032005/art03.htm>.

¹⁷ 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.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero):
 - a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
 - c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el CEE.

- No haber estado vinculadas a la empresa, grupo de empresas o entidad en los 24 meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos 6 meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

Incentivos:

- La empresa colaboradora que contrate a una persona trabajadora del enclave, que pertenezca al colectivo del grupo a) o b), tendrá las siguientes ayudas:
 - Subvención de 7.814€ por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
 - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el RD. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el RD. 170/2004 de 30 de enero¹⁸.

¹⁸ «Artículo 12. Las empresas que contraten

- Si la empresa colaboradora contrata a una persona trabajadora del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
- Subvención de 3.907€ por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá

proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el RD. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el RD. 170/2004 de 30 de enero.
- Bonificación.

Colectivo	Edad	Hombre	Mujer
Personas Sin Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	4.500€	5.350€
	Mayor de 45 años.	5.700€	5.700€
Personas Con Discapacidad Severa.	Menor de 45 años.	5.100€	5.950€
	Mayor de 45 años.	6.300€	6.300€

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el citado art. 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, mencionado anteriormente.

2.3. Formación para el Empleo

Dentro de las políticas activas de empleo se encuentra la formación como vía de acceso al mercado de trabajo, ya que una mejor cualificación de las personas con discapacidad proporciona mayores posibilidades de éxito a la hora de la inserción laboral. La formación puede venir o no acompañada por otras medidas que proporcionen un sustento económico mientras los alumnos con discapacidad se encuentran formándose, de esta forma se evita el abandono voluntario durante

trabajadores minusválidos mediante un contrato indefinido podrán solicitar subvenciones con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, que serán compatibles en su caso con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten el trabajo de los trabajadores minusválidos. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si la empresa no solicitase esta ayuda, podrá hacerlo el propio trabajador.»

el periodo de formación. Este sustento económico se denomina Política Pasiva y tiene por objetivo el mantenimiento de rentas de quienes no tienen un empleo cuando tendrían la idoneidad, para desenvolverse activamente en el mercado de trabajo. La normativa que recoge las políticas pasivas son las relacionadas con todas las prestaciones, subsidios y otras ayudas vinculadas a la situación de desempleo, la cual no es objeto de estudio en este trabajo pero se ha de mencionar. Los tipos de formación mencionados anteriormente se concretan en las siguientes definiciones:

2.3.1. Formación Profesional para el Empleo dirigida a personas con discapacidad desempleadas¹⁹.

Las personas con discapacidad son los sujetos beneficiarios de estas políticas y pueden participar en cualquier curso de formación profesional programado en el ámbito de la Consejería de Educación, (ahora en plena transferencia desde la de Empleo), con independencia del programa al que pertenezca dicha acción formativa, siempre que cumplan el perfil requerido para seguir las enseñanzas de cada curso además de las condiciones y requisitos exigidos.

¹⁹ <http://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/formacion/fpe.html>.

Desde que en el año 1993 fueron transferidas las competencias en materia de formación profesional ocupacional a Andalucía, la Consejería de Educación, se encarga ahora de elaborar la programación de los cursos, con sujeción en todo caso, a los objetivos establecidos en la planificación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con las necesidades de formación en la región y sectores productivos, detectadas por los Observatorio Ocupacionales de los Servicios Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) y Andaluz y, en especial, a través de las tendencias de contrataciones de los últimos 3 años, así como de la inserción de los alumnos y alumnas formados. Esto es la teoría, pero en la práctica las programaciones se hacen con poca antelación y normalmente se suelen realizar cursos que, o no tienen salida laboral o el nivel de saturación del mercado laboral es enorme.

La Formación Profesional para el Empleo²⁰, como ahora ha pasado a denominarse, son un conjunto de acciones que tiene como objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un mercado de trabajo basado en el conocimiento.

Contribuye a la mejora de la competitividad y de la productividad de las empresas, a la vez que mejora la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de aquellos colectivos que tienen mayores dificultades de acceso al mercado laboral o de mantenimiento en él.

Las acciones formativas son impartidas, bien directamente por la propia Consejería de Educación o bien por los Centros y Entidades Colaboradoras y Consorcios de Formación.

Los cursos de formación profesional

²⁰ Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía. (BOJA 195 de 5 de octubre de 2009).

pueden ser de carácter presencial, semipresencial o a distancia (“on line”) y podrán contar con una fase de prácticas profesionales, adecuada a los conocimientos teórico- prácticos impartidos, que se desarrollarán en empresas, organismos públicos y otras entidades, sin que de ello se deduzca la existencia de relación laboral alguna entre éstas y el alumnado, puede existir compromiso de contratación o no²¹.

2.3.2. Formación mixta²²

La formación mixta tiene la particularidad de intercalar formación y trabajo efectivo con salario o el cobro directo de una prestación, y según el programa se puede becar el período de formación.

Estos son también denominados programas de formación en alternancia, ya que mezclan políticas activas, como es la formación, y políticas pasivas como es el pago de un salario-prestación. Estos programas están destinados a la población desempleada en general, pero se reserva un 3% de las plazas ofertadas para personas que pertenezcan a colectivos de exclusión social, entre ellos las personas con discapacidad, a excepción del Programa de Recualificación Profesional que está destinado a la población desempleada en general que cumpla los requisitos específicos.

Estos programas pueden ser entre otros los siguientes:

²¹ Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones y ayudas y otros procedimientos. (BOJA 214 de 3 de noviembre de 2009).

²² Resolución de 7 de julio de 1995, del Instituto Nacional de Empleo, de aplicación y desarrollo de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 3 de agosto de 1994, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, las Unidades de Promoción y Desarrollo y los Centros de Iniciativa Empresarial y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

2.3.2.1. Escuelas Taller²³.

Programa mixto de empleo y formación que tienen por objeto mejorar la inserción de los desempleados menores de 25 años, a través de su cualificación en alternancia con el trabajo. Los proyectos constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y de otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional en actividades relacionadas con la recuperación del patrimonio artístico, histórico, cultural o natural, la rehabilitación de entornos urbanos o del medio ambiente, el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, la mejora de las condiciones de vida de pueblos y ciudades, así como cualquier otra actividad de utilidad pública o social que permita la inserción a través de la profesionalización y la adquisición de experiencia de los participantes.

Los proyectos de Escuelas Taller constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. La duración de ambas etapas no será inferior a un año ni superior a dos, dividida en fases de seis meses.

2.3.2.2. Casas de Oficios.

Los proyectos de Casas de Oficios constarán de una primera etapa formativa de iniciación y otra segunda de formación en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Cada una de las etapas o fases tendrá una duración de seis meses. La duración de las Casas de Oficios será, por tanto, de un año. Los requisitos del sujeto beneficiario serán los mismos que los comentados para las Escuelas Taller.

2.3.2.3. Talleres de Empleo.

Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene por objeto mejorar la ocupabilidad de los desempleados

de veinticinco años o más años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Serán beneficiarios del Programa de Talleres de Empleo los desempleados de veinticinco o más años con especiales dificultades de inserción laboral o que se determinen como colectivos preferentes de actuación.

Las obras o servicios de utilidad pública o de interés social que se desarrollen en los Talleres de Empleo deberán posibilitar a los alumnos trabajadores la realización de un trabajo efectivo que, junto con la formación profesional ocupacional recibida, que estará relacionada directamente con dicho trabajo, procure su cualificación profesional y favorezca su inserción laboral.

La programación de los Talleres de Empleo se integrará, en la medida de lo posible y conforme a los itinerarios de inserción profesional que se definan, en planes integrales de empleo que den respuesta a las demandas del mercado de trabajo y sean capaces de activar el desarrollo de las comarcas, generar riqueza y, consecuentemente, puestos de trabajo

2.3.2.4. Programa de Recualificación Profesional, denominado Plan Prepara²⁴.

Las ayudas para el Programa PREPARA se establecieron en el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Dicho programa introdujo, de forma coyuntural, un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de apoyo. La ayuda económica es proporcionada por el SEPE y las acciones de políticas activas de empleo las proporciona el SAE, en Andalucía se proporciona formación básica para la búsqueda de empleo.

²³ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/websae/portal/es/informacion/programasSAE/programaFomentoEmpleo/ET_CO_TE/?ticket=nocas.

²⁴ http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/formacion/programa_prepara/.

3. Otros instrumentos o mecanismos de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad

En el este apartado se incluyen otras medidas dispuestas con el objetivo de lograr una mayor inserción laboral de las personas con discapacidad, por lo que forman parte de las políticas activas de empleo pero sin estar incluidas en la clasificación anteriormente mencionada. Dentro de estas medidas se pueden incluir las empresas de inserción, el cupo de reserva para personas con discapacidad en la Administración Pública, y las medidas para fomentar el autoempleo, las cuales se definen de la siguiente manera:

3.1. Empresas de Inserción²⁵

Son empresas que, debidamente calificadas, realizan un trabajo productivo participando en el mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios. Estas empresas tienen como fin primordial de su objeto social la integración socio-laboral de personas en situación de exclusión social, mediante el desarrollo de un proyecto personal de inserción, proporcionándoles un trabajo remunerado, así como la formación y acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de empleabilidad como tránsito al empleo ordinario.

Las entidades promotoras de este tipo de empresas pueden ser las asociaciones sin ánimo de lucro y las Fundaciones que en su objeto social contemplan la inserción social de personas especialmente desfavorecidas²⁶. El Decreto 193/2010, de 20 de abril, (BOJA 90 de 11 de Mayo de 2010) por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de

²⁵ Sobre el tema, Garrido Pérez, E. "Empresas de Inserción: Cuestiones Competenciales Estado/ Comunidades Autónomas". Revista Temas Laborales nº 100, 2009. . http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1092_3.pdf.

²⁶ Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía. Un Modelo de Desarrollo. 2009. <http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocialopencms>.

Inserción en Andalucía, establece que se considerarán personas en situación de exclusión social entre otros colectivos, las personas con discapacidad reconocida de al menos en un 33%.

Estas empresas no cuentan con ayudas específicas por parte de las administraciones públicas como las mencionadas para los CEE. En tal caso, las empresas de inserción se podrían acoger a las ayudas, subvenciones, bonificaciones o deducciones que se acogen el resto de empresas, sin olvidar que no deben tener ánimo de lucro.

3.2. Empleo Público

El Empleo Público²⁷ es otra vía de inserción laboral para las personas con discapacidad. Al igual que sucede en las empresas del mercado laboral ordinario, las administraciones públicas tienen la obligación de incorporar medidas que faciliten el acceso a las personas con discapacidad.

Las convocatorias de empleo público recogerán un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%. La Junta de Andalucía regula un marco general para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad en el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo en la Administración General de la Junta de Andalucía. Siempre que la oferta de empleo público lo permita, la reserva se practicará de la siguiente forma:

- Un mínimo de un 4% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad física, sensorial y psíquica que no provenga de una discapacidad intelectual.

²⁷ Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA 96, de 22 de Mayo de 2006).

- Un mínimo del 1% de las plazas vacantes se reservará para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual.

Si la puntuación de las personas con discapacidad supera a la puntuación obtenida por las del turno general y si hubiesen superado los ejercicios correspondientes, pero no hubiesen obtenido plaza, serán incluidas en el turno general o acceso general por su orden de puntuación. Si las plazas cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzan la tasa del 35 de las plazas que se han convocado, se acumularán al 5% de la oferta siguiente, con un límite máximo del 10%.

3.3. Autoempleo

El Autoempleo²⁸ es una vía distinta de acceso al mercado laboral, donde las personas con discapacidad tienen derecho a unas acciones de discriminación positiva para fomentar su presencia como empresarios.

El sujeto beneficiario es la persona emprendedora con discapacidad. En Andalucía, los Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial, (en adelante CADE) que son centros dependientes del SAE y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencias y Empleo, ofrecen entre otros, servicios de información, formación, asesoramiento técnico especializado, búsqueda de vías de financiación y alojamiento empresarial en naves industriales y despachos para proyectos innovadores y/o generadores de empleo. Se dedican a una población general, pero asesoran y ayudan a personas con discapacidad a montar sus proyectos.

Existe un amplio abanico de medidas para que las personas con discapacidad se puedan constituir como empresarios bajo cualquier modalidad. Estas medidas

²⁸ Ley 43/2006, Ley 35/2006, Orden de 18 de noviembre de 2004, de la Consejería de Empleo. Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo.

pueden ser la capitalización de la prestación por desempleo y exención de la misma en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF), las bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (en adelante RETA) (tanto para las personas que sean perceptores de la prestación por desempleo en pago único, como para los que no lo sean) y las ayudas directas para el inicio y ejercicio de la actividad empresarial. Estas medidas son de carácter estatal debido a que las prestaciones por desempleo son materia de Seguridad Social²⁹, al igual que las bonificaciones en las cuotas al RETA y las exenciones en el IRPF³⁰, todas ellas competencia exclusiva del Estado.

3.3.1. Pago único de la prestación por desempleo para las personas trabajadoras autónomas con discapacidad que inicien la actividad³¹

Las personas con discapacidad con derecho a prestación por desempleo del nivel contributivo que inicien una actividad profesional como trabajadores autónomos tendrán derecho a la percepción de dicha prestación mediante una de las siguientes opciones:

²⁹ En virtud del artículo 149.1.17 de la Constitución Española la Seguridad Social es competencia exclusiva del Estado.

³⁰ En virtud del artículo 149.1.14, el IRPF es competencia exclusiva del Estado.

³¹ El pago único se regula en el artículo 228.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el Real Decreto 1044/1985, de 19 de junio, por el que se regula el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por el valor actual de su importe, como medida de fomento de empleo, la Disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, modificada posteriormente por la disposición final tercera de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, por el Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre y por el Real Decreto 1975/2008, de 28 de noviembre.

La última modificación del 80%, se ha regulado en el Real Decreto 1300/2009, de 31 de julio, de medidas urgentes de empleo y de mejora de acceso y de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales.

- Opción primera: en su modalidad de pago único como medida de fomento del empleo. Dicho pago se efectuará por la entidad gestora por el valor actual del importe total de la prestación a percibir en el momento de la solicitud.
- Opción segunda: La entidad gestora podrá abonar trimestralmente el importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo para subvencionar la cotización de la persona con discapacidad a la Seguridad Social.

Requisitos de las personas trabajadoras:

- Acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Ser beneficiaria de una prestación contributiva por desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres mensualidades.
- No haber hecho uso del derecho al pago único de la prestación por desempleo en los cuatro años inmediatamente anteriores.
- Presentar memoria explicativa del proyecto de inversión a realizar y documentación acreditativa sobre su viabilidad.
- Iniciar la actividad laboral para la que se concede la prestación en el plazo máximo de un mes después de percibir la misma.
- Destinar la cantidad percibida a la inversión necesaria para desarrollar la actividad. En caso contrario, causa la obligación de reintegro.

Otras características:

- Las solicitudes se presentarán con anterioridad al inicio de la actividad como autónomo o autónoma.
- Se podrá efectuar la solicitud en el momento de tramitar la prestación por desempleo o en un momento posterior, siempre que se tenga pendiente de percibir, al menos, tres mensualidades.
- Se presentarán en la correspondiente Oficina del Servicio Público de Empleo

Estatal.

Otros incentivos:

- Exención del IRPF de la prestación por desempleo en la modalidad de pago único, para personas con discapacidad. Esta exención condiciona al mantenimiento de la actividad por un período de cinco años.

3.3.2. Bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

3.3.2.1 Autónomos con discapacidad igual o superior al 33% que causen alta inicial en el RETA. Aplicable también a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

El artículo 30.1 de la Ley 14/2013 modifica la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, estableciendo el beneficio durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, según la siguiente escala:

- a) 6 primeros meses inmediatamente siguientes al alta reducción del 80%, esta reducción no se aplica si tiene contratados trabajadores por cuenta ajena.
- b) Los 54 siguientes meses bonificación del 50%.

3.3.2.2. Autónomos con discapacidad igual o superior al 33% menores de 35 años que causen alta inicial en el RETA o no alta en los 5 años anteriores a la nueva alta, siempre que no tengan contratados trabajadores por cuenta ajena.

El artículo 30.1 de la Ley 14/2013 modifica la disposición adicional undécima de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas

urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, estableciendo el beneficio durante los 5 años siguientes a la fecha de efectos del alta, de reducciones y bonificaciones sobre la cuota por contingencias comunes, siendo la cuota a reducir el resultado de aplicar a la base mínima de cotización que corresponda el tipo mínimo de cotización vigente en cada momento, incluida la incapacidad temporal, según la siguiente escala:

a) 12 primeros meses inmediatamente siguientes al alta reducción del 80%. b) 4 años siguientes bonificación del 50% equivalente al 50 por ciento de la cuota durante los cuatro años siguientes.

Lo previsto en este apartado no resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

4. Dotación presupuestaria para el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE)³²

A modo de ilustración para ver cómo se reparten las distintas partidas presupuestarias que se destinan a las políticas de empleo, se muestra el siguiente cuadro del presupuesto establecido para 2013 en los Presupuestos Generales del Estado, en lo referente al Plan Anual de Políticas de Empleo. El incluir este plan anual estatal se produce porque las políticas activas de empleo que se llevan a cabo en Andalucía, algunas son gestionadas por la Junta de Andalucía y otras directamente por organismos del Estado, pero la financiación es facilitada por el Estado y por la Unión Europea, en la cual no profundizaremos por no ser objeto de estudio.

Cantidades en miles de euros.	
Ámbitos	Presupuestos Generales del Estado 2.013
Orientación Profesional.	50.542,00
Formación y Recualificación.	1.654.203,93
Oportunidades de Empleo y Fomento de la Contratación.	1.271.914,40
Fomento de la Igualdad de Oportunidades para el Empleo.	500,00
Oportunidades de Empleo y Formación.	255.966,52
Oportunidades de Empleo para Colectivos con Especiales Dificultades	234.544,00
Autoempleo y Creación de Empresas.	51.001,08
Promoción del Desarrollo y la Actividad Económica Territorial.	5.141,00
Fomento de la Movilidad (Geográfica y Sectorial).	710,18
Planes y Programas que Incluyen Acciones y Medidas de varios ámbitos de Políticas Activas.	249.206,83
Modernización de Servicios Públicos de Empleo.	30.000,00
Cuotas a Organismos Internacionales.	228,50
TOTAL.....	3.803958,44

Del presupuesto destinado a políticas de empleo, se ve una clara apuesta por la formación y recualificación profesional, la cual está motivada por el alto porcentaje

de personas que derivan del sector de la construcción, ya que, como es sabido, es

³² https://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/PAPE_12_Libro.pdf.

el más afectado por la crisis y por tanto necesitan reconducir su profesión hacia otros sectores. Esta medida se establece como vía de inserción laboral de la población general, seguido de la inversión en políticas de fomento de la contratación donde el colectivo de personas con discapacidad tiene una gran importancia. Destacar también la apuesta diferenciada por las oportunidades de empleo para colectivos con especiales dificultades, entre estos las personas con discapacidad.

5. Datos Estadísticos

Para distinguir el uso que parte de la población desempleada con o sin discapacidad hace de las distintas medidas de políticas activas de empleo, se utilizarán datos estadísticos provenientes de encuestas, registros de contratos y otros datos cuantitativos, que son facilitados por las distintas administraciones públicas y otras entidades implicadas. Servirán para constatar si se está consiguiendo alcanzar los objetivos marcados en cada una de estas políticas.

A día de hoy se antoja complicado establecer una relación causa efecto entre algunas de las políticas activas de empleo expuestas y la inserción laboral provocadas por las mismas, ya que los organismos que las gestionan no son muy dados a facilitar estos datos.

De las medidas de fomento del empleo se pueden extraer datos de inserción laboral directos, gracias a los facilitados por el SAE/SEPE³³ donde se detalla el número de contratos y tipos, que se han registrado en dichas oficinas de empleo, entre ellos los específicos para personas con discapacidad.

Una crítica que se ha constatado en las estadísticas es que aún permanecen estereotipos y prejuicios respecto a la consideración de la persona con discapacidad como población inactiva. Ello

se refleja en que los estudios y estadísticas en los que aparece este colectivo, son excepcionales, apareciendo escasamente en los dedicados a la población en general. Dada esta singularidad resulta difícil conocer y comparar la situación laboral de las personas con discapacidad con respecto al resto de actores del mercado laboral, ya que los mencionados estudios suelen dilatarse mucho en el tiempo y acaban perdiendo vigencia. Es por eso que algunos datos estadísticos de los consultados, pueden parecer desfasados, pero son los que están disponibles.

En la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA), una de las más importantes en lo que a empleo se refiere, solo se hace mención a las personas con discapacidad de forma mínima y por datos relacionados con contratos de diversos tipos, como puede ser, 'Movimiento laboral registrado' en la serie 'Contratos registrados por modalidad, período y sector de la actividad'. Una de las variables se refiere a 'minusválidos' dentro de los contratos temporales.

En la encuesta sobre la calidad de vida en el trabajo, tampoco se hace una referencia expresa a las personas con discapacidad.

En la Comunidad Autónoma Andaluza, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) ofrece en su página web información estadística a través del "Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía (SPPMTA)" para el estudio, análisis y evaluación del comportamiento del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma, del cual deriva el Observatorio ARGOS.

El Observatorio ARGOS es una base de información estadística del que se obtiene una desagregación de la información de suma importancia. Por ello, y ya que el SAE tiene la base de datos que proporciona esta información, sería deseable que al menos, los datos que se ofrecen en ARGOS, en el apartado 'Colectivos de interés para el empleo', se ampliasen y desagregasen por tipo de discapacidades y grado de discapacidad.

³³ <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/listarContenidos.do?jsessionid=7A1387D5721E5C31DA93D9E131167E1A.argos02?tipo=colectivos>.

A través de ARGOS³⁴ se facilitan datos relativos a la utilización por parte de la población desempleada general y con discapacidad en Andalucía de los programas de empleo de la Red Andalucía Orienta y de la Formación Profesional

para el Empleo (FPE), lo ideal hubiese sido que facilitaran datos desagregados por personas con o sin discapacidad y su nivel de inserción gracias a dichos programas. De tales datos pueden extraerse las siguientes tablas:

	Total						
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Personas	308.090	355.895	366.895	312.811	230.568	194.329	159.450

Personas beneficiarias del Programa Andalucía Orienta. Serie histórica 2006-2012.

Como puede detectarse, se produce un incremento en el uso de este servicio por parte de la población desempleada a partir de 2006 que solo duró hasta el año 2011 y el retroceso constatado desde 2012 puede ser debido a las reducciones

presupuestarias para estos programas, que han provocado la eliminación de forma temporal o definitiva de muchas unidades de orientación por toda Andalucía, lo cual ha reducido el número de demandantes de este servicio.

	Total						
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Personas	6.114	9.534	8.811	9.064	5.986	4.665	5.217

Personas beneficiarias del Programa Acciones Experimentales. Serie histórica 2006-2012.

Se vuelve a constatar la reducción presupuestaria de forma drástica desde 2.012 y por lo tanto al existir menos

programas, también decae el número de beneficiarios.

	Total						
	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Personas	7.159	7.888	8.070	7.172	5.130	4.070	4.183

Personas beneficiarias del Programa Acompañamiento a la Inserción. Serie histórica 2006-2012

Sigue la reducción presupuestaria y decae el número de beneficiarios.

Es en estos tiempos de crisis donde las tasas de desempleo son enormes.

	Total						
	2012	2011	2.010	2009	2008	2007	2006
Personas	8.473	7.962	5.573	7.679	6.709	3.559	2.709

Personas beneficiarias del Programa Experiencias Profesionales (EPES). Serie histórica 2006-2012.

³⁴ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20121130Discapacidad_2011.pdf.

Debido a su alta inserción laboral del programa EPES, gran parte de los esfuerzos económicos se han trasladado a este programa, además de ser uno de los más costosos debido al pago de las becas

de prácticas. Esto ha hecho que sea uno de los programas más demandados en estos tiempos de crisis donde las tasas de desempleo son enormes.

Alumnos/as formados y Cursos Impartidos			
	Hombres	Mujeres	Total
Personas	29.313	30.719	60.032
			Cursos
			3.341

Personas beneficiarias de cursos de Formación Profesional para el Empleo (FPE). 2012.

Son mayores el número de mujeres que utilizan este servicio debido a que son

mayores las tasas de desempleo en mujeres que en hombres.

Cursos para personas con o sin discapacidad	
Personas con Discapacidad	85
Personas sin Discapacidad	3.341

En 2.012 un 2,5% de los cursos impartidos en la modalidad de FPE en Andalucía fueron destinados a personas con discapacidad. Por lo que se deduce que parte del déficit de formación detectado en las personas con discapacidad con carácter general, tiene como origen

la falta de oferta de esta formación destinada a este colectivo concretamente.

Para medir las medidas de fomento del empleo recurrimos a las estadísticas de número y tipo de contrato laboral registrado en las oficinas de empleo.

Duración	Tipo de Contrato	Hombre	Mujer	Total
	Indefinido Ordinario	23	15	38
	Minusválido	33	21	54
	Conversiones en indefinido.	42	23	65
	Total Indefinido	98	59	157
	Obra y Servicio	1069	621	1690
	Eventual	717	409	1126
	Interinidad	160	197	357
	Temporal Minusválido	89	54	143
	Relevo	0	0	0
	Jubilación Parcial	0	0	0
	Sustitución Jub.	0	0	0
	Prácticas	0	3	3
	Formación	15	12	27
	Otros	5	1	6
	Colaboración Social.	3	1	5
	Total Temporal	2058	1298	3356
Total Contratos		2156	1357	3513

Contratos registrados a PCD por tipo de contrato y género en Andalucía. Octubre 2012 ³⁵.

Se puede afirmar claramente que existe una alta temporalidad en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Se deduce por el número de contratos por obra y servicio, y eventuales, y también que los empleadores no recurren tanto a los contratos con beneficios económicos especiales (bonificaciones, deducciones o subvenciones).

Haciendo una valoración por género, queda claro a quién se está contratando más, siendo los hombres los que casi duplican en número de contratos a las mujeres con discapacidad, por tanto la brecha de género es del 50%. En Andalucía en el mes de octubre de 2013 había 18.821 personas con discapacidad en situación de desempleo e inscritas como tal en el SAE, de los cuales 9.212 eran hombres y 9.609 eran mujeres. Por tanto, si hay prácticamente el mismo número de hombres y mujeres con discapacidad

en situación de desempleo, ¿por qué la brecha de género por contratos es tan grande?

Se constata que fallan las políticas de género en el colectivo de personas con discapacidad, ya que las mujeres con discapacidad son doblemente discriminadas por ser mujer y por tener una discapacidad. El tipo de discapacidad que más paro registra es la física y orgánica, también por ser el mayor número de personas con esta discapacidad reconocida.

Se facilita a través del Observatorio ARGOS un informe con una actualización de registro de contratos a fecha de octubre de 2013³⁶ donde sin clasificar los contratos por tipos, solo se establecen dos categorías para personas con discapacidad, siendo los contratos registrados:

Registro de Contratos para personas con discapacidad en Andalucía en octubre de 2013	
Temporal Minusválido	195
Contrato Minusválido	70

Se produce una subida de un año para otro y se puede decir que casi sigue

manteniendo la proporcionalidad de un, sin hacerse diferenciación por género.

Mes/año	Hombres	Mujeres	Total numero desempleados
Octubre 2005	4479	4979	9458
Octubre 2006	4585	5567	10152
Octubre 2007	4658	5739	10397
Octubre 2008	5542	6330	11872
Octubre 2009	6403	7064	13467
Octubre 2010	6993	7493	14486
Octubre 2011	7903	8461	16364
Octubre 2012	9227	9698	18925
Octubre 2013	9212	9609	18821

Evolución del desempleo desde 2005 a 2013 octubre en personas con discapacidad en Andalucía.

³⁵ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20121130Discapacidad_2011.pdf.

³⁶ http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/irMercadoLaboral.do?datosBasicos=inf_contrato&anio=2013&mes=10.

En datos generales se constata la evolución al alza del número de personas desempleadas con discapacidad, siendo el número de desempleadas mayor que el de desempleados, pero ésta diferencia siempre ha estado en torno a 500 y 1000 personas y cuando subía el número de desempleados, la de desempleadas subía en la misma proporción.

Otra fuente de información específica para el colectivo de personas con discapacidad y en concreto la relacionada con empleo es la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, en adelante EDAD³⁷. La última realizada data desde 2008, razón por la cual no se hace uso de esta fuente a los efectos del presente análisis, aunque no puede dejar de apuntarse como ello confirma la falta de actualización de datos destinados al estudio de la población con discapacidad.

Por el contrario, sí se ha tenido en cuenta los datos contenidos en el informe Discapacidades e inclusión social de la Obra Social "la Caixa"³⁸, tomados de la EDAD, y en el que se han procesado y resumido los datos de interés sobre empleo, inserción laboral y formación de este colectivo.

Conforme a dicha fuente, la tasa de paro de las personas con discapacidad en edad laboral varía mucho según la comunidad autónoma, y es especialmente elevada en Canarias (42,1%) y Extremadura (36,3%). En el polo opuesto, con menos desempleo en 2008 y siempre por debajo de la media española, se hallaban La Rioja (7,7%), Aragón (9,1%), el País Vasco (10,5%) y Navarra (12,9%). En Andalucía entre el 20% y el 35%.

Por otra parte, la desigualdad de género en las tasas de paro, en perjuicio de las mujeres, está presente en todos los casos.

³⁷ <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo3&file=pcaxis>.

³⁸ http://obrasocial.lacaixa.es/deployedfiles/obrasocial/Estaticos/pdf/Estudios_sociales/vol33_es.pdf.

Tras el análisis de la información recopilada se echa en falta información relativa a la inserción laboral de personas con discapacidad en CEE, Enclaves Laborales, Empresas de Inserción, administración pública y el nivel de emprendedores con discapacidad que han decidido llevar a cabo un proyecto empresarial. Se constata la falta de información concreta del colectivo de personas con discapacidad que hacen uso de las políticas activas de empleo con resultado de inserción laboral y por tanto se impide con esto realizar una planificación de dichas políticas con resultado óptimo, es decir, para llevar a cabo políticas activas de empleo destinadas a personas con discapacidad cuya finalidad sea la inserción laboral, se deben analizar los resultados obtenidos por dicha medida, es imposible realizar una buena planificación sin analizar los resultados que están obteniendo estas políticas.

6. Conclusiones

A lo largo del trabajo sobre las políticas activas de empleo llevadas a cabo para personas con discapacidad en Andalucía, se ha tenido la oportunidad de aprender mucho y de muchas fuentes: artículos, manuales, datos estadísticos y normativa relativa a personas con discapacidad, etc. Pero sobre todo, la mayor parte de lo aprendido en el campo de las personas con discapacidad ha sido mediante la experiencia personal y profesional.

Una de las principales conclusiones de este trabajo es la importancia de los datos cuantitativos para constatar la efectividad o no de las políticas activas de empleo y la falta de estos datos está propiciando que estas medidas no se estén evaluando correctamente y por tanto no se es consciente si estas políticas son eficientes o si hay que replantearlas.

Respecto a la evolución que el tratamiento de las personas con discapacidad han tenido dentro de la normativa española, se ha de reseñar la protección recogida en la Constitución Española pasando por el

desarrollo normativo de la LISMI, y de la LIOUNDAU, que se erigen en normativas de referencia para el colectivo hasta culminar con el cuarto pilar del Estado del Bienestar, es decir, la Ley de Dependencia.

A raíz de estas normas se han ido articulando planes específicos para la consecución de los objetivos de mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, como es el caso de la Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad. Una vez agotada la duración de dicha estrategia, y analizados los datos de inserción relacionados con este plan, se constata que al menos se ha conseguido que el colectivo de personas con discapacidad no acusen de igual manera la crisis económica que el resto, y se ha producido un incremento en la contratación de un 18% durante el periodo de vigencia de dicha estrategia.

En el análisis de las Políticas Activas de Empleo en la comunidad andaluza, se hace el estudio de los servicios prestados por parte de la Junta de Andalucía en materia de políticas activas de empleo referidas a personas con discapacidad, los cuales han sido transferidos por el Estado en virtud de lo establecido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Existen otras medidas de políticas de empleo que son gestionadas por parte del Estado directamente en Andalucía, debido a su competencia exclusiva. Actualmente no existe ninguna política activa de empleo que garantice la inserción laboral, pero se debe reconocer que algunas medidas son más efectivas que otras, debido a la gran demanda por parte de los beneficiarios; No obstante, el preciso nivel de inserción no ha podido ser identificado con exactitud a consecuencia de la falta de información a este respecto.

Actualmente la demanda de las medidas de políticas activas de empleo van en aumento debido al nivel de desempleo entre la población general y con discapacidad.

Donde sí se ha podido confrontar el nivel de inserción, es a través de las medidas de fomento del empleo, gracias a las

estadísticas de los registros de contratos que se publican por parte de los servicios públicos de empleo.

Otra medida que es importante reseñar es la formación y más concretamente la formación mixta, debido a que es la que más personas demanda y la que menor tasa de abandono registra, lo cual puede estar motivado por la obtención de una remuneración que puede desincentivar la búsqueda de empleo. La formación es una de las medidas a la que más recursos económicos se están destinando por la necesidad de recualificación de las personas que proceden del sector de la construcción y que por la crisis han perdido su empleo y deben de cambiar de sector profesional.

Sobre las otras figuras que pueden potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad, decir que las empresas de inserción, centros especiales de empleo, enclaves laborales, personas emprendedoras con discapacidad y empleo público, son medidas complementarias al resto y que pueden conseguir el objetivo de toda política de empleo que es la inserción laboral.

Otra conclusión fundamental del trabajo es la relación entre las políticas activas de empleo y las políticas pasivas. Estas últimas por sí mismas no potencian ni motivan para la búsqueda de empleo, pero si se alternan con medidas de políticas activas, el beneficiario se sentirá obligado a la búsqueda, formación, orientación, etc. que de este modo, la persona con discapacidad que se encuentra cobrando una prestación por desempleo, debería tener la obligación de llevar a cabo medidas de política activa que ayuden a que la permanencia en situación de desempleo sea la mínima posible.

Las políticas activas permiten mantener y mejorar la disponibilidad para el empleo de las personas en un momento de crecimiento de la ocupación, y son un instrumento para la mejora profesional y el aprendizaje de técnicas para la gestión de la carrera profesional en momentos de destrucción de empleo. Ayudan a un

tránsito rápido del empleo al desempleo y de éste a un nuevo empleo. Pero son también un instrumento para la mejora de la capacitación de las personas y de los puestos de trabajo de las empresas.

Es necesario que las personas con discapacidad consideren los servicios para el empleo como un derecho universal, y que los entiendan como su herramienta para una mejor carrera profesional, que es la base de una vida laboral satisfactoria.

Existe una red de servicios para el empleo mas dotada económicamente que nunca en nuestra historia. Pero es cierto, que la dimensión del desempleo exige reformas que aumenten la eficiencia de los servicios de empleo y supongan más protección social.

7. Bibliografía

7.1. Referencias bibliográfica de informes, artículos y otros documentos elaborados

- Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. Estudio Empleo y Discapacidad (2009).
- Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo. Nuevo Marco Normativo para los Centros Especiales de Empleo en el Siglo XXI. (2007) http://conacee.org/legislacion/discapacidad/libro_blanco_conacee.pdf
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía. Servicios y prestaciones para personas con discapacidad. (2005).
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Dirección General de Personas con Discapacidad. II Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía. 2011-2013. (2011) http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/40_5_II%20Plan%20atencion%20discapacidad-1.pdf
- Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Tratamiento de personas en riesgo de Exclusión social en materia de Empleo y Autoempleo. (2005).
- Federación española de municipios y provincias. Manual de Buenas Prácticas de Políticas Activas de Empleo para Mujeres desde el ámbito Local. (2011)
- Federación Provincial de Asociaciones de Minusválidos Físicos de Jaén. Guía de Recursos para Personas con Discapacidad Física y Orgánica. (2007).
- Fundación para la Atención e Incorporación Social. Guía Práctica para Empresas de Inserción en Andalucía. (2009)
- Garrido Pérez, E. "Empresas de Inserción: Cuestiones Competenciales Estado/Comunidades Autónomas". Revista Temas Laborales nº 100, (2009). http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1092_3.pdf
- Junta de Andalucía. Plan de Empleabilidad para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013. (2007).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Plan Anual de Política de Empleo 2012 (PAPE). (2011).
- Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Tipos de discapacidades; Manual de Apoyo para la Orientación Profesional a Personas con Discapacidad. (2008).
- Servicio Andaluz de Empleo. Recursos y Procedimientos de Coordinación. (2007).
- Telefónica y CERMI. Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral. (2009)
- Torbes Portillo, P. El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo.

7.2. Páginas Webs de referencia

- Asociación de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Andaluza: www.aceca.es.
- Asociación Española de Empleo con

Apoyo: www.empleoconapoyo.org.

- Centro Español de Documentación sobre Discapacidad. (Real Patronato): www.cedd.net.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad: www.cermi.es.
- Confederación Andaluza de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual: www.feapsandalucia.org.
- Confederación Andaluza de Personas con Discapacidad Física y Orgánica: www.canf.es.
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica: www.cocemfe.es.
- Confederación Estatal de Personas Sordas: www.cnse.es.
- Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadsaludypoliticassociales/areas/discapacidad.html>.
- Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/economiainnovacioncienciayempleo.html>.
- Formación Profesional para el Empleo, Junta de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/temas/trabajar/formacion/fpe.html>.
- Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental: www.faisem.es.
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/index.htm>.
- Organización Nacional de Ciegos Españoles: [generales.](http://www.once.es/new/servicios-especializados-en-discapacidad-visual/discapacidad-visual-aspectos-</div><div data-bbox=)

- Portales de Empleo especializado en Personas con Discapacidad de Fundación ONCE: www.portalento.es ; www.discapnet.es.
- Portal de Empleo especializado en Personas con Discapacidad del Grupo Telefónica: www.mercadis.com.
- Real Patronato sobre Discapacidad: www.rpd.es.
- SID Servicio de Información sobre Discapacidad: <http://Sid.usal.es>.
- Web sobre la Ley de Integración Social del Minusválido: www.lismi.es .

8. Anexo normativo

8.1. Normativa General

- Constitución Española de 1978.
- Instrucción nº 8/2002 de la Consejería de Asuntos Sociales sobre el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Estatuto de Autonomía de Andalucía. (BOE 68, de 20 de marzo de 2007).
- Ley 13/1982 de 7 de abril, Ley de integración social del minusválido. (LISMI)
- Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía.
- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía. (BOJA 45, de 17 de Abril de 1999).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (LIUNDAU).
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia.
- Orden de 15 de enero de 2002, por la que se crea y regula la composición y funcionamiento de la Comisión Andaluza de Valoración de Discapacidades y Minusvalías (BOJA 17, de 09 de Febrero de 2002).
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre de procedimiento sobre reconocimiento, declaración y calificación del porcentaje de minusvalía (BOE 22, de 26 de Enero de 2000).
- Real Decreto 467/2003, de 25 de abril publicado en el BOE 30 abril 2003, núm. 103, se aprueba el traspaso a la Comunidad Autónoma de Andalucía de la gestión que hasta ese momento realizaba el antiguo Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación.
- Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre, por el que se modifica el anexo I del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía (BOE 238, de 03 de Octubre de 2003).
- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

8.2. Normativa común relativa a programas y planes de empleo

- Acuerdo de 20 de noviembre de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 200-2013. (BOJA 7, de 10 Enero de 2008).
- Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de

fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas. (BOJA 104, de 28 de Mayo de 2007).

- Resolución de 28 de agosto de 2013, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2013.

8.3. Normativa común relativa a la contratación en Empresas Ordinarias

- Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido. (BOJA 122, de 24 de junio de 2005).
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida (BOE de 30 de diciembre).
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE de 10 de Julio).
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 13 de diciembre).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo (BOE 312 de 30 de diciembre).
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de trabajadores con discapacidad (BOE 4 de Junio de 1983).
- Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (BOE 85 de 9 de abril).

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD. 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de Enero de 2004).

8.4. Normativa común relativa a la contratación en Centros Especiales de Empleo y provenientes de Enclaves Laborales

- Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. (BOJA 71, de 18 de Junio de 2002).
- Decreto 58/2007 de 6 de marzo, de la Consejería de Empleo, por el que se modifica el Decreto 149/2005 por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido (BOJA 75 de 17 de abril).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 312 de 30 de diciembre).
- Orden de 24 de julio de 2000 por el que se regulan las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el real decreto 27/2000 del 14 de enero (BOE 190, de 09 de Agosto de 2000).
- Orden de 4 de octubre de 2002, de la Consejería de Empleo, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo (BOJA 132 de 12 de noviembre).
- Orden de 5 de noviembre de 2001, por la que se desarrollan los incentivos al fomento del empleo en Centros Especiales de Empleo. (BOJA 149, de 29 de Diciembre de 2001).
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio por el que se regula la relación de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE de 08 de Agosto de 1985).
- Real Decreto 2273/1985 de 4 de diciembre, por el que se aprueba el

Reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido (BOE de 09 de Diciembre de 1985).

- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el RD 1451/83, de 11 de mayo (BOE de 31 de enero).
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE 45 de 21 de febrero).
- Real Decreto 364/2005 de 8 de abril por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional en la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad (BOE 94, de 20 de Abril de 2005).

8.6. Normativa común relativa a la reserva del 5% de puestos en las convocatorias de empleo público

- Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía. (BOJA 96, de 22 de Mayo).
- Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados (BOE 296, de 11 de diciembre).
- Orden 1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad (BOE 140, de 13 de junio de 2006).
- Orden 2544/2006, de 28 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para ingreso o acceso en los cuerpos y escalas de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia (BOE 184, de 03 de Agosto de 2006).
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de

diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. (BOE 303, de 17 de diciembre).

8.6. Normativa común relativa a la reserva del 2% en empresas privadas

- Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos. (BOE 103, de 30 de abril de 1982).
- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. (BOE 22, de 26 de enero de 2000).

8.7. Normativa común relativa al autoempleo.

- Decreto 141/2002 de 7 de mayo sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo. (BOJA 71 de 18 de junio).
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. (BOE núm. 285 de 29 de noviembre, corrección de errores en BOE 57 de 7 de marzo).
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento del empleo (BOE 312 de 30 de diciembre, corrección de errores en BOE 37 de 12 de febrero).
- Orden de 18 de noviembre de 2004, de la Consejería de Empleo, por la que se modifica la de 17 de febrero de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas consistentes en el abono de las cuotas a la Seguridad Social a los trabajadores que hayan percibido la prestación por desempleo en su modalidad de pago único por la cuantía total a que tuvieran derecho en el momento de la capitalización. (BOJA 240 de 10 de diciembre).

8.8. Normativa común relativa a la Formación Profesional para el Empleo en la Comunidad Autónoma de Andalucía

- Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.
- Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión las subvenciones y ayudas y otros procedimientos.