



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

Alumno/a: Cristina Expósito Sevilla.

Tutor/a: Raquel Vela Díaz.

Dpto.: Departamento de Derecho Público y Privado
Especial.

Julio, 2019.

RESUMEN.

El interés de este trabajo es conocer las diversas políticas de empleo que existen en España para las personas con discapacidad, ya que son un colectivo que presenta diversas dificultades para conseguir empleo.

La finalidad de las políticas de empleo debe ser la integración del colectivo dentro del mercado laboral y lucha por la igualdad de oportunidades. Uno de los contenidos a tratar en el trabajo es la evolución de las políticas desde que se implantó la primera hasta la actualidad y conocer los diversos cambios normativos que han favorecido al colectivo.

Además conoceremos la situación laboral actual de las personas con discapacidad, los factores y las diversas alternativas y bonificaciones e incentivos económicos destinados a conseguir la integración del colectivo en el mercado laboral con un empleo digno y adecuado. Y finalmente explicaremos cuál es papel principal del Trabajo Social en un ámbito de actuación como es el empleo.

Palabras clave: discapacidad, políticas de empleo, integración laboral, igualdad, Trabajo social, España.

ABSTRACT

The interest of this work is to know the various employment policies that exist in Spain for people with disabilities because they are a collective that presents various difficulties in getting employment.

The purpose of employment policies should be to integrate the collective into the labour market and fight for equal opportunities. One of the content to be addressed at work is the evolution of policies from the moment the first was implemented to the present day and know the various regulatory changes that have favored the collective.

We will also learn about the current employment situation of people with disabilities, the factors and the various alternatives and economic incentives and bonuses to achieve the integration of the collective into the job market with decent and adequate employment. And finally we will explain what it is the main role of Social Work in a field of action such as employment.

Keywords: disability, employment policies, labor integration, equality, Social Work, Spain.

POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

ÍNDICE DE CONTENIDOS.

1. INTRODUCCIÓN	Pág. 1
2. OBJETIVOS.....	Pág. 2
2.1. Objetivo general.....	Pág. 2
2.2. Objetivos específicos.....	Pág. 2
3. MARCO CONCEPTUAL.....	Pág. 3
4. SITUACION ACTUAL LABORAL EN ESPAÑA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	Pág. 5
5. BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	Pág. 9
6. POLÍTICAS DE EMPLEO ACTUALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	Pág. 11
6.1. INTEGRACIÓN EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.....	Pág. 11
6.1.1. La contratación laboral indefinida.....	Pág. 11
6.1.2. Los contratos formativos y contratación laboral temporal.....	Pág. 13
6.1.3. Servicios de empleo con apoyo.....	Pág. 15
6.2. INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA DE EMPLEO PROTEGIDO.....	Pág. 16
6.2.1. Centros Especiales de empleo.....	Pág. 16
6.2.2. Enclaves laborales.....	Pág. 17
6.3. AUTOEMPLEO Y EMPRENDIMIENTO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	Pág. 19
7. PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	Pág. 20

8. TRABAJO SOCIAL Y EMPLEO.....	Pág. 22
8.1. Las políticas sociales y el trabajo social en la actualidad.....	Pág. 22
8.2. La inserción laboral como instrumento del trabajo social.....	Pág. 23
8.3. La orientación laboral como necesidad actual.....	Pág. 24
9. CONCLUSIONES.....	Pág. 24
10. BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 27
11. REFERENCIAS LEGISLATIVAS.....	Pág. 27

1. INTRODUCCIÓN.

El empleo es un componente fundamental para asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas. Además impulsa la participación activa de los ciudadanos y las ciudadanas en la vida política, económica, social y cultural, incitando el fomento del desarrollo personal. Las personas que poseen diversidad funcional, en especial aquellas que poseen un tipo más severo, generan una tasa de desempleo muy elevada.

La Organización Mundial de la Salud, en su último informe elaborado el 16 de enero del 2018, determina que la diversidad funcional afecta a más de mil millones de personas, es decir un 15% de la población mundial padece alguna forma de esta diversidad. Las causas que están generando el aumento de la diversidad funcional en la población han sido provocadas por el envejecimiento y el aumento de las enfermedades crónicas¹.

Actualmente las personas con discapacidad tienen la peor situación en el mercado laboral. El estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística el 1 de diciembre del 2017 nos muestra que el 4,19% del total de parados corresponde a este colectivo².

Las personas con discapacidad siempre se han encontrado en una situación de exclusión social y laboral en nuestra sociedad. Las causas por la que la sociedad posee esa visión es resultado de la existencia de un gran desconocimiento sobre las habilidades y capacidades que poseen estos individuos a la hora de realizar un trabajo. Para erradicar esa problemática, los poderes públicos presentan alternativas para conseguir la accesibilidad al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estas alternativas son las políticas activas de empleo. Las políticas de empleo son herramientas básicas que ayudan a conseguir una adecuada integración de las personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo.

Desde la llegada de estas políticas a España, ha mejorado la situación del colectivo en el mercado laboral. Los avances conseguidos se han mostrado en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, cuyo artículo 30 muestra a las personas con discapacidad como colectivo prioritario a la hora de acceder al mercado laboral. Por lo tanto, las políticas de empleo

¹ OMS (2018). Informe mundial de la discapacidad. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.

² INE (2017) El Empleo de las Personas con Discapacidad. Madrid. Instituto Nacional de Estadística.

son una herramienta clave para conseguir el bienestar y la reinserción laboral de las personas con discapacidad.

Mi trabajo de fin de grado tiene como finalidad conocer las diferentes políticas activas de empleo que se han creado en España para las personas con discapacidad, la situación laboral en la que se encuentran, la evolución histórica que han sufrido desde que se implantó la primera política hasta la actualidad, las diversas líneas de acción para mejorar la situación laboral y, por último, conocer el papel que desempeña el trabajador o la trabajadora social con las personas con discapacidad para conseguir su inserción en el mercado laboral. Por lo tanto, la integración laboral es fundamental para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que como bien menciona De Lorenzo (2004) “sin empleo no hay integración ni participación social de los discapacitados”³.

Por lo tanto si queremos conseguir la igualdad laboral en nuestra sociedad, debemos erradicar definitivamente la problemática que existe con los grupos excluidos y generar cambios para conseguir su integración total en el mercado laboral.

2. OBJETIVOS.

2.1. OBJETIVO GENERAL.

- Estudiar la evolución histórica de la situación en el mercado laboral de las personas con diversidad funcional hasta la actualidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificar los diversos tipos de políticas de empleo en España.
- Analizar la relación entre las personas con diversidad funcional y las políticas de empleo en España.

³De Lorenzo, R. (2004). “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”. Madrid. Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

- Examinar el papel del trabajo social con las personas con diversidad funcional.
- Definir las propuestas de acción actuales para las personas con diversidad funcional en España.

3. MARCO CONCEPTUAL.

DISCAPACIDAD.

El término de discapacidad como condición del ser humano recoge las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Por tanto para comprender el término discapacidad debemos conocer el significado de deficiencias, limitaciones y las restricciones que lo definen⁴.

En primer lugar, las deficiencias son dificultades que afectan a una función o estructura corporal.

En segundo lugar definimos limitaciones de la actividad como aquellos problemas para realizar acciones o tareas.

Y por último lugar determinamos restricciones de la participación como las dificultades o problemas para relacionarse y para participar en las situaciones básicas de la vida.

Consecuentemente el término discapacidad es un fenómeno muy complejo que muestra la interacción de las características del ser humano con las características de la sociedad en la que habita.

En la actualidad debido a la utilización del término de discapacidad como un término ofensivo para la sociedad se ha realizado un cambio en su terminología. El término discapacidad se relaciona con aquella persona que se encuentra incapacitada o incluso con minusválidos, es decir, consideran a la persona como “sin valor” o “sin habilidad”.

Durante un largo período de tiempo, la legislación española se refería a la personas con discapacidad o con diversidad funcional como minusválido. Es con la Ley 26/2011,

⁴ OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.

del 1 de agosto, “de adaptación de la normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” cuando se comienzan a reformar la normativa y refiere a este colectivo con la terminología de discapacidad o diversidad funcional.

La Organización Mundial de la Salud, promocionó la denominada Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, adoptada durante la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, que tuvo lugar en Ginebra entre el 14 y el 22 de mayo de 2001, y que sugiere que para conseguir la igualdad de derechos tanto de mujeres como de hombres que pertenezcan a este colectivo debemos utilizar el término “diversidad funcional”, que presenta a la persona que realiza de diversas formas las diferentes actividades, lo que supone una forma positiva de nombrar a este colectivo que habitualmente es estigmatizado y excluido, e intenta generar su inclusión⁵.

POLÍTICA DE EMPLEO

El Real Decreto 3/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, define en su artículo 36 el término de política de empleo como el conjunto de programas y servicios de orientación, empleo y formación profesional para optimizar las posibilidades de acceso al empleo, de las personas que se encuentran desempleadas, el mantenimiento de empleo y el desarrollo profesional de las personas que se encuentran ocupadas y, por último, el impulso de la economía social y el espíritu empresarial⁶.

Este concepto se trata de una cuestión donde lo público y lo privado se unen para conseguir una finalidad común, que es la ordenación y planificación del mercado de trabajo.

El Convenio sobre la política del empleo, número 122, en su artículo 2, define el término de política de empleo como “la utilización coordinada y unitaria de todos los instrumentos y medidas políticas, fiscales, laborales, asistenciales y de previsión social que reincidan de alguna forma en el gobierno del mercado de trabajo, por los órganos e

⁵ OMS (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud.. Ginebra. Organización Mundial de la Salud.

⁶ Monereo, J.L. (2011), “Manual de Política y derecho de empleo”, Madrid, ed. Tecnos.

instituciones con colaboración de los sujetos y agentes sociales protagonistas de acuerdos con los objetivos de la programación económica y social”(OIT,1964)⁷.

Los principios generales mencionados en el artículo 37 del Real Decreto 3/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, son los siguientes:

- Realización de un tratamiento individualizado y especializado a las personas que se encuentran en situación de desempleada y mejorar su empleabilidad.
- Satisfacer las necesidades de las empresas en el ámbito de formación y empleo.
- Fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, apoyados en el acompañamiento y atención.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación a la hora de acceder en el empleo.
- El territorio debe adaptarse a la realidad del mercado de trabajo.

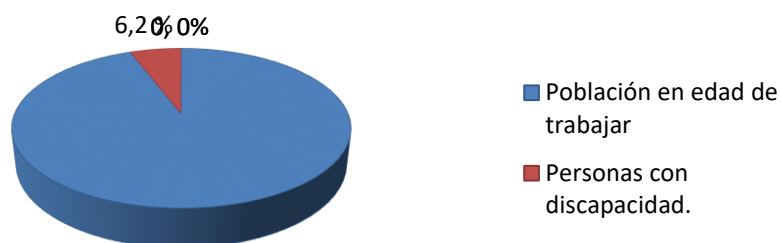
4. SITUACIÓN ACTUAL LABORAL EN ESPAÑA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las personas con discapacidad son una de las minorías más amplias del mundo. Estas personas son consideradas como un colectivo poco integrado en la sociedad y que posee gran cantidad de desventajas que dificultan diversos aspectos de su vida diaria. La gran dificultad a la que se enfrentan las personas con discapacidad es la inserción en el mercado laboral.

El Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España, determina que el número de personas que poseen una discapacidad en edad activa en España es de 1.860.600 personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir, corresponde al 6,2% de la población total en edad laboral. En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de personas con discapacidad en edad de trabajar con respecto al total de población:

⁷ Organización Internacional del Trabajo (1964), Convenio (Nº122) sobre política del empleo.15 julio 1966.Ginebra.

Porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral sobre el total.



Elaboración propia. Fuente: INE. El empleo de las personas con discapacidad.2017

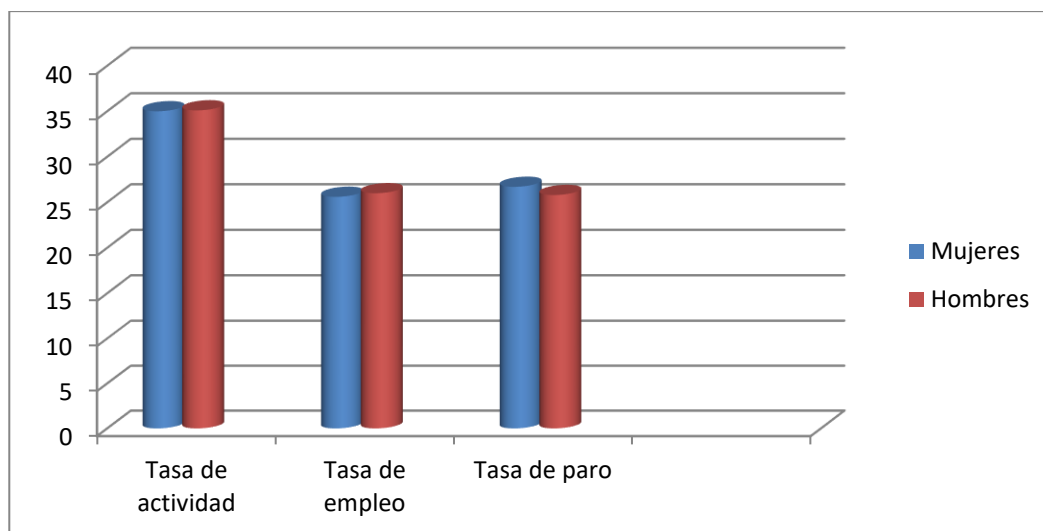
Actualmente existen dos factores fundamentales que influyen a la hora de la inserción laboral de este colectivo: la edad y el sexo.

En la siguiente gráfica se muestra la tasa de actividad, empleo y desempleo según el sexo. Las mujeres con discapacidad al igual que en la población general, tienen menor presencia en el mercado laboral. En cuanto a la tasa de actividad, las mujeres con discapacidad no se encuentran tan activas laboralmente como los hombres: el porcentaje de actividad que corresponde a las mujeres con discapacidad es de 35% y la de los hombres con discapacidad es de 35,1%. Por otro lado, la tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó a la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad, siendo la diferencia entre ambos es del 0'4. Por último, la tasa de paro es mayor en las mujeres que en los hombres con discapacidad. La diferencia es de 0,9 puntos.

Según los datos, las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación laboral inferior que el hombre con discapacidad. Esta situación es provocada porque la mujer actualmente se ve afectada por una doble discriminación: discriminación por ser mujer y además por poseer una discapacidad. Esta discriminación provoca que las mujeres con discapacidad no se atrevan a participar en el mercado laboral o incluso se le implanten mayores dificultades una vez conseguido el empleo. Por ejemplo, algunas de las

situaciones que sufren las mujeres a diario, es la diferencia salarial que establecen las empresas tras la contratación de este colectivo⁸.

En el siguiente gráfico se muestra esta situación.

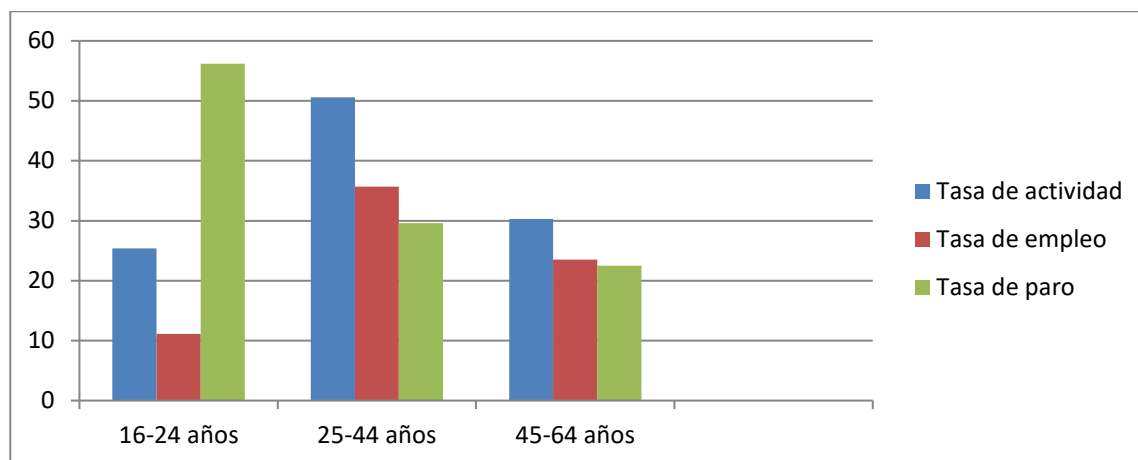


Elaboración propia. Fuente: INE. El empleo en las personas con discapacidad. 2017.

Por otro lado, en cuanto al factor de la edad, el informe del año 2017 sobre “el empleo en las personas con discapacidad” realizado por el Instituto Nacional de Estadística destaca que las mayores tasas de paro se encuentran en aquellas personas cuyas edades se encuentra oscilan en el intervalo de 16 a 24 años. Asimismo, la mayor tasa de actividad de las personas con discapacidad corresponde al grupo de edad comprendida entre 25 y 44 años. En el siguiente gráfico se muestra la tasa de actividad, empleo y paro según grupos de edad:

⁸ Malo, M.A. (2017). Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo. Panorama Social. Nº26. Págs 42-43.

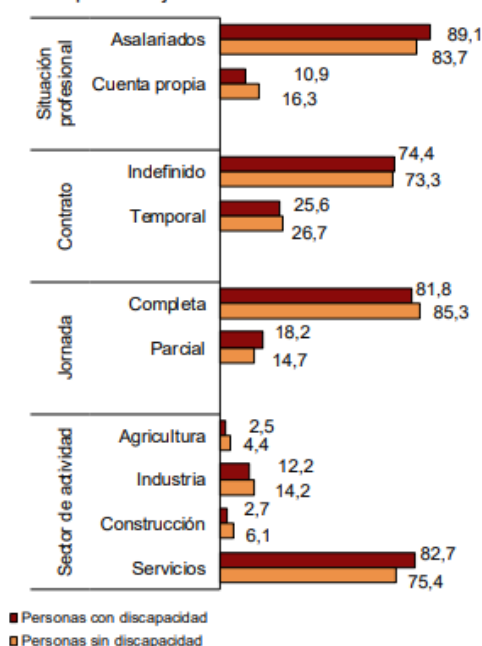
TASA DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR EDAD.



Elaboración propia. Fuente: INE. El empleo en las personas con discapacidad. 2017.

Actualmente, las principales características laborales de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad corresponden a la condición de asalariados/asalariadas, con un contrato indefinido con jornada completa y sobre todo se dedican al Sector Servicios. En el siguiente gráfico se muestran las características laborales de las personas con y sin discapacidad en España.

Distribución según características de la ocupación. Año 2017
Unidades: porcentaje



Fuente: INE El empleo en las personas con discapacidad. 2017.

Según muestra el gráfico, el porcentaje de las personas con discapacidad cuya situación profesional es de asalariado o asalariada es del 89,1%, lo cual supera al porcentaje de personas sin discapacidad que son asalariadas con un 0,4% más.

El tipo de contrato que con mayor frecuencia se da es el contrato indefinido, siendo el porcentaje de las personas con discapacidad que poseen este contrato del 74,4%. La diferencia con las personas sin discapacidad no llega ni al 0,1% en este ámbito.

El tipo de jornada más habitual en España es la jornada completa. El porcentaje de personas que poseen este tipo de jornada es superior en las personas que no poseen una discapacidad que en las personas que poseen una discapacidad.

Por último, el sector de actividad que mayor porcentaje de trabajadores o trabajadoras con discapacidad acoge es el sector servicios, siendo en las personas sin discapacidad también el sector más ocupado en la actualidad.

5. BREVE EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

Las políticas de empleo para personas con diversidad funcional en España han ido evolucionando progresivamente a lo largo de la historia. Se han desarrollado una serie de decretos leyes y leyes que han protegido y fomentado la actual integración laboral y social del colectivo.

La Ley 13/1982 del 7 de Abril, de integración social de los minusválidos, supone un gran avance en España, debido a su gran contenido social. El artículo 4 de dicha ley determina que el Estado es el responsable de prestar todos los recursos necesarios para este colectivo como por ejemplo la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de poseer los derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social, y además permite que puedan participar efectivamente en las distintos ámbitos de competencias del país.

El contenido de esta ley es el conjunto de medidas que fomentan la promoción educativa, cultural, laboral y social de los minusválidos, obligando a su integración en las instituciones de carácter general o en defecto aquellas personas que las características de sus minusvalías requieran una atención particular a través de estancia en servicios y centros especiales. Estas medidas son una idea del amparo especial y de equiparación para promover los derechos de las personas con discapacidad basadas en apoyos complementarios como prestaciones económicas y servicios que le permitan llevar una vida normal.

Además, en el artículo 38 de la presente ley se determina que las empresas tanto públicas como privadas que posean más de 50 trabajadores fijos deberán de reservar un porcentaje del 2% de sus empleados destinado a la contratación de personas con discapacidad. Actualmente esta ley se encuentra derogada.

En el año 2003 se incorpora en España una nueva ley, la cual se encuentra derogada actualmente. Dicha ley es la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que determina los diferentes derechos y deberes que protegen a las personas con discapacidad, las medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral y las medidas de sensibilización para conseguir la accesibilidad en el ámbito laboral de estas personas, así como las medidas de defensa para proteger a las personas con discapacidad ante el trato discriminatorio.

Ese mismo año se establece la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. En el artículo 23 define un concepto más moderno de las políticas activas de empleo, utilizándolas como herramienta principal de activación para acabar con el desempleo y dan atención personalizada a los colectivos que demandan empleo. Por lo tanto, a partir del año 2003 con esta ley es cuando se comienza a dar prioridad a las personas con diversidad funcional como colectivo prioritario que posee dificultades para conseguir empleo. En esta misma ley se incluye la formalización del Sistema Nacional de Empleo en España, que anteriormente se denominaba Instituto nacional de empleo.

El Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, define en su artículo único la “Estrategia Española de Empleo”. Esta estrategia incluye las medidas nacionales de inserción laboral de personas con diversidad funcional, que incluían mejoras en relación al valor de las subvenciones y

ayudas económicas para la contratación y la adaptación del puesto de trabajo de este colectivo. Pero esta estrategia no duró mucho, ya que fue derogada con la llegada del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, actualmente vigente.

6. POLÍTICAS DE EMPLEO ACTUALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

6.1. INTEGRACIÓN EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO.

6.1.1. La contratación laboral indefinida.

La situación actual de las personas con discapacidad es muy complicada, debido a que se enfrentan a diversas dificultades para obtener y mantener un puesto de trabajo. Desde el establecimiento de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos hasta la actualidad, se han regulado los mecanismos para generar incentivos para la contratación laboral de las personas con discapacidad⁹.

Para fomentar la contratación ordinaria de este colectivo en las empresas públicas se han creado subvenciones para reducir los costes generados por la contratación. Este mecanismo garantiza la contratación indefinida y permite a las empresas preservar la financiación de costes por las adaptaciones necesarias al puesto de trabajo¹⁰.

La utilización de subvención como técnica ha perdido relevancia debido al establecimiento de La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora y crecimiento del empleo, que engloba todas las bonificaciones y reducciones de las cuotas de la Seguridad Social, y que garantizan que son aplicables a todos los tipos de discapacidades. Esta ley crea un Programa de Fomento del empleo con el que se quiere conseguir el fomento de la contratación indefinida de las personas con discapacidad y excepcionalmente conseguir la contratación temporal, estableciendo un régimen diferenciado y complicado de bonificaciones que cambiaran según la edad o el grado de discapacidad y que se conseguirá

⁹ Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, arts. 7 y 12.

¹⁰ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, art. 8.

aumentar en los casos de contratación a mayores de 45 años y de mujeres con discapacidad.

Las bonificaciones son cuantías fijas que se descuentan de las cuotas empresariales de Seguridad Social.

Las bonificaciones concedidas por contratación indefinida son de carácter anual y tienen un presupuesto que oscila entre 4.500 y 6.300 euros. Pero es con la aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, cuando se comienzan a reducir algunas de esas bonificaciones destinadas a la contratación aunque se mantienen algunas de ellas, como la bonificación del 100% en las cuotas de los contratos celebrados por la Organización Nacional de Ciegos Españoles o la bonificación del 100% destinadas a aquellas empresas que posean trabajadores o trabajadoras que pertenecen a enclaves laborales¹¹.

Para conseguir situar a los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad en una posición más favorable en el empleo existe una técnica que consiste en diferenciar el tipo de cotización para desempleo, es decir, se establece un tipo de cotización más bajo y que es dirigido para cualquier tipo de contratación¹². Para conseguir incrementar los incentivos económicos para la contratación indefinida de trabajadores y trabajadoras con discapacidad se han utilizado las deducciones fiscales, que consisten en una reducción de una determinada cuota impositiva de algunos impuestos. Finalmente, en la actualidad se han regulado diversos impuestos, como la cuota del Impuesto de Sociedades de 9.000 euros, que ha generado el incremento de trabajadores y trabajadoras en plantilla que posean un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y de 12.000 euros cuando la plantilla de trabajadores o trabajadoras sea de un grado de discapacidad de igual o superior al 65%¹³.

¹¹ Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli".

¹² Ley 48/2015, de 29 de Octubre, de Presupuestos Generales del Estado 2016, art. 107.

¹³ Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades, art. 38.

6.1.2 Los contratos formativos y contratación laboral temporal.

Para conseguir la ocupación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en el mercado ordinario se han utilizado diversos mecanismos que promocionan los contratos temporales.

A través de la promoción se han conseguido combinar dos elementos significativos para el empleador contratante, que son la temporalidad y el estímulo económico del contrato. Este tipo de política es muy peligrosa debido a que puede provocar el incremento de la precariedad laboral de las personas con discapacidad y además puede generar la reducción de la eficacia de empleo con contratación indefinida para este colectivo. Actualmente se mantiene la vigencia de los contratos temporales para las personas con discapacidad¹⁴.

Los contratos temporales son muy favorables para el empleador, ya que no tiene por qué justificar la causa, por lo tanto el trabajador o la trabajadora pueden cubrir de forma temporal o permanente una necesidad durante un tiempo mínimo establecido de 12 meses y un máximo de 3 años. El inconveniente que presenta el contrato consiste en pagar una indemnización tras su finalización.

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, entró en vigor en España y mantuvo las bonificaciones que beneficiaban al contrato temporal. Las bonificaciones que corresponden a los contratos temporales poseen el mismo régimen diferenciado que los contratos indefinidos, pero la gran diferencia es que la cuantía concedida a los contratos temporales es inferior. Esta cuantía tiene un mínimo de 3.500 euros y un máximo de 5.300 euros.

Los contratos formativos son otra forma de conseguir la ocupación de las personas con discapacidad. Estos contratos se encuentran regulados en el art.11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La contratación de personas con discapacidad con un contrato en formación y aprendizaje disfruta una serie de ventajas, que son la posibilidad de ampliación del contrato con un máximo de 4 años teniendo en cuenta el Informe previo

¹⁴ Disposición adicional 1ª de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

del Servicio Público de empleo y, por otro lado, la no existencia de límite de edad de aplicación¹⁵.

Dentro de los contratos formativos existe un tipo de contrato que es el contrato en prácticas para personas con discapacidad. Para poder aplicar este tipo de contrato se debe de poseer primero el título formativo. Los empresarios y las empresarias reciben una serie de incentivos económicos. Cuando se trata de un contrato en prácticas, además de lo anteriormente mencionado, se le concede una reducción del 50% de la cuota de la Seguridad social de la empresa que corresponde a las eventualidades comunes. En el caso de los contratos de formación y aprendizaje también se realiza una reducción del 50%, pero la diferencia con los contratos en prácticas es que esta reducción afecta a todas las cuotas empresariales.

Además de estos incentivos económicos existen otros de mayor reducción. El primero está dirigido a la formación y aprendizaje, y consiste en la reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social, incluyendo a todas aquellas empresas que posean menos de 250 trabajadores o trabajadoras. El segundo incentivo realiza una reducción del 75% a aquellas empresas que su plantilla de trabajadores o trabajadoras sea superior de 250, incluyendo que posean o no personas con discapacidad. Una peculiaridad a destacar de este tipo de contratos es que una vez que finalice el período inicial o la prórroga de los contratos de formación y aprendizaje, este contrato se convertirá en indefinido. Cuando sucede esto el empresario o la empresaria se beneficia de tal forma que se reduce su cuota empresarial de 1500 euros al año durante el periodo de tiempo de 3 años, y en el caso de que la trabajadora sea mujer se le concede una reducción de 1800 euros al año¹⁶.

En último lugar existe un tipo de alternativa más específica que es el contrato de interinidad. Este contrato consiste en sustituir un trabajador o trabajadora con discapacidad temporal por otro trabajador o trabajadora con discapacidad que se encuentra en situación

¹⁵ Disposición Adicional segunda del Real Decreto 1529/ 2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato de formación y el aprendizaje.

¹⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Estos incentivos se mantienen vigentes de acuerdo con lo dispuesto en la Disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, art.3.

de desempleo. La bonificación que se le asigna a este tipo de contrato es una reducción del 100% de la cuota empresarial para toda la vida¹⁷.

6.1.3. Servicios de empleo con apoyo.

El servicio de empleo con apoyo es definido en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, como el “conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de trabajadores que desempeñan puesto equivalentes”. Las acciones de orientación y acompañamiento que definen el término de servicio de empleo con apoyo son llevadas a cabo dentro de Programas de Empleo con Apoyo¹⁸. Estos programas mencionados son dirigidos por preparadores laborales especializados en este colectivo.

Los Programas de Empleo de apoyo son apoyados por diversas entidades: tanto por entidades que pertenecen al mercado ordinario de trabajo como por asociaciones, fundaciones u otras entidades sin ánimo de lucro o centros especiales de empleo que están inscritas como empresas colaboradoras para la contratación de personas con discapacidad.

Los servicios de empleo con apoyo están ligados a una medida proporcional que permite a la empresa que contrata a la persona con discapacidad que posea una ventaja o disfrute de beneficios por garantizar un apoyo especializado y específico a estas personas. Esa medida proporcional consiste en un incentivo económico, cuya finalidad es cubrir los costes laborales y de Seguridad Social de los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad que contraten. La cuantía que reciben oscila entre los 2.500 y 6.600 euros anuales por cada trabajador o trabajadora. La cuantía será superior o inferior según el grado y el tipo de discapacidad que posean. El tiempo máximo que puede recibir este incentivo es de 2 años, sin tener en cuenta si la contratación es temporal o indefinida.

¹⁷ Disposición adicional 9ª 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.

¹⁸ Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

6.2.INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA DE EMPLEO PROTEGIDO.

6.2.1. Centros especiales de empleo.

Los Centros Especiales de Empleo son incluidos por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dentro del sistema de empleo de integración especial o protegida. La finalidad de estos centros es social-asistencial¹⁹.

Según el artículo 43 de la ley anteriormente mencionada, se determina que los Centros Especiales de Empleos deben formalizar su plantilla de trabajadores o trabajadoras con un 70% de personas con discapacidad. El objetivo primordial de dichos centros es la realización de una actividad productiva de servicios en el mercado con la meta de conseguir un empleo remunerado para las personas con discapacidad, pero protegiéndolos del mercado ordinario de empleo.

El empleo protegido es un instrumento que combina el trabajo productivo remunerado ligado a una sujeción especial con la prestación de servicios de arreglo personal y social que necesiten las personas con discapacidad. El trabajo protegido consiste en una serie de medidas de acción positiva que van a ayudar a lidiar los costes de creación y mantenimiento de dichos centros y fomentar la contratación laboral.

Las medidas de acción positiva pueden ser destinadas para financiar proyectos generadores de empleo, o bien pueden ser subvenciones para proyectos de interés social²⁰. Las cuantías que se le conceden a estos Centros se encuentran en un máximo de 12.020 euros si la empresa contiene un 90% de los trabajadores o las trabajadoras poseen una discapacidad, o una cuantía de 9.015 euros si el número de los trabajadores o trabajadoras se encuentra entre el 70% o 90%. Por lo tanto, la finalidad de estas ayudas económicas es que contraten un elevado número de personas con discapacidad en estos centros, sin ninguna distinción.

Además de estas subvenciones, existen otro tipo de bonificaciones para mantener los puestos de trabajo destinados a este colectivo. Una de las subvenciones más significativas son aquellas que se les conceden a aquellos centros empresariales que han incrementado un

¹⁹ Garrido Pérez, E. (2000), “El trabajo de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo”. Valencia: ed. Tirant lo Blanch, págs.39-54.

²⁰ Monereo Pérez, J.L (2016), “Las políticas activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional”. Navarra: ed. Aranzadi, págs. 750- 751.

50% el Salario Mínimo Interprofesional de cualquier contrato, cumpliendo los requisitos de estar registrado en la Seguridad Social y que el empleo sea a jornada completa. Si el empleo es a tiempo parcial la bonificación es inferior. Los Centros de Empleo serán gratificados con una reducción del 100% de la cuota empresarial durante todo el contrato, sin tener en cuenta su tipología. La finalidad de esta subvención es eliminar las barreras.

Finalmente, existen bonificaciones destinadas a pagar los costes laborales y de Seguridad Social por contratos indefinidos o temporales de 6 meses de los Centros de Empleo de Apoyo. La cuantía de estas subvenciones será de mayor o menor cantidad según el tipo o duración de la jornada de trabajo, según si el trabajador o la trabajadora posee una parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual del 33% o por una discapacidad física o sensorial del 65%.

El artículo 16 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, establece que puede darse la extinción de estos contratos de trabajo solo si se da lugar a una ineptitud del trabajador o la trabajadora, o por falta de adaptación del trabajador o la trabajadora a las modificaciones realizadas en el puesto de trabajo²¹.

6.2.2 Enclaves laborales.

Los enclaves laborales son definidos en el artículo 1 del 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, como “el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. Por tanto, como bien se menciona en el art. 46 de Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, los enclaves laborales tienen como finalidad facilitar la transición al empleo ordinario de los trabajadores con discapacidad que poseen especiales dificultades para acceder al

²¹ Alonso, B. (2017). El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español. Panorama Social. Segundo Semestre Nº26. Pág.62).

mismo. Los enclaves laborales se formalizan de la misma forma que se configura un contrato establecido en un centro Especial de Empleo o una empresa ordinaria.

Los enclaves laborales persiguen una serie de objetivos específicos: que el trabajador o la trabajadora con discapacidad consiga finalizar su experiencia profesional a través de los enclaves, y que pase de los Centros Especiales de Empleo a las empresas ordinarias. Otro de los objetivos es mejorar el crecimiento de la actividad y de la contratación de nuevos trabajadores, así como fomentar el trabajo estable.

Los enclaves en las empresas son utilizados para cumplir la cuota de reserva del 2% de su plantilla en la contratación de personas con discapacidad, como medida alternativa mientras se da lugar el desplazamiento, o como medida definitiva cuando se contrata al trabajador o la trabajadora.

La configuración de los enclaves es formada a través de obras y servicios regidos por la normativa que protege el trabajo en contratos. La función de los Centros Especiales de Empleo en el mercado es como contratista, que se encuentra sometido a determinados controles y pretensiones, cuya finalidad es garantizar el cumplimiento de la función social-asistencial, sin realizar funciones únicamente para las empresas ordinarias. Por lo tanto, los trabajadores o las trabajadoras son dirigidos y controlados por los Centros Especiales de Empleo aunque estén predestinados al enclave²².

Lo que se quiere conseguir utilizando el enclave es la transformación del trabajo protegido en trabajo en el mercado ordinario. Es decir, consiste en mejorar el conocimiento de las capacidades y aptitudes de los trabajadores o las trabajadoras con discapacidad, provocando que las empresas puedan decidir integrarlos en su plantilla en cualquier momento a través de contratos indefinidos.

En el artículo 12 del 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, se establecen los incentivos económicos para incitar la contratación indefinida por empresas ordinarias²³.

²² Monereo Pérez, J.L. (2016), "Las políticas activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional". Navarra: ed. Aranzandi, pág.752.

²³ Alonso, B. (2017).El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español. Panorama Social. Segundo Semestre N°26. Pág.63).

Estos incentivos se tratan de una subvención concedida por cada contrato indefinido ligada a una bonificación del 100% en todas las cuotas empresariales que se dirigen a la adaptación de las personas con discapacidad en su puesto de trabajo.

Por lo tanto, los enclaves laborales fomentan una estabilidad laboral para las personas con discapacidad en el mercado ordinario.

6.3. Autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad.

En los últimos años el autoempleo ha tenido gran relevancia dentro de las políticas de empleo debido a la aprobación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo y también con la llegada de las crisis económica, que comenzó en España ese mismo año. Dicha alternativa de empleo se ha fomentado como una norma estratégica para las personas con discapacidad.

El establecimiento de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, muestra la actualización de la normativa de incentivos dirigido al autoempleo de las personas con discapacidad. En los artículos 1 y 2 del Capítulo V de dicha ley se muestra un régimen de bonificaciones y reducciones destinadas a las personas con discapacidad que trabajen de forma autónoma, y además se establecen las medidas de autoempleo en caso de que estas personas se encuentren en situación de desempleo.

El artículo 32 de la ley anteriormente mencionada establece que a las personas con discapacidad de un 33% con alta inicial o dada de alta en los anteriores 5 años en el Régimen especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se les concederá una reducción de 50 euros mensuales de las cuotas empresariales durante un año. Si la cotización de es superior al mínimo se le reducirá un 80% de las cuotas durante un año. Tras finalizar el año, si estas personas mantienen esa medida se les concederá una bonificación del 50% de la base mínima de cotización por un período máximo de 48 meses por incapacidad temporal, y 5 años por estar dado de alta²⁴.

²⁴ Monereo Pérez, J.L (2016), “Las políticas activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional”. Navarra: ed. Arazandi, pág.754.

Las cuotas y bonificaciones que reciben las personas con discapacidad que trabajan de forma autónoma o cuenta propia son financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

También en el artículo 9 de la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, se establecen los incentivos que se les conceden a las entidades de Economía Social por incorporar a trabajadores o trabajadoras que se encuentran en situación de desempleo. Las bonificaciones se aplican a las sociedades laborales y cooperativas que integren en su plantilla a personas con discapacidad desempleadas como socios trabajadores menores de 30 años o personas con discapacidad con una edad menor a 35 años, que posean una discapacidad igual o superior al 33%. El período de tiempo del que gozarán de esta bonificación será de 3 años con una cuantía fija: el primer año de 1.650 euros y 800 euros los dos últimos años. Esta bonificación será regulada cuando se trate de un contrato indefinido.

Otros cambios que provoca la ley anteriormente mencionada es la regulación de las prestaciones por desempleo para fomentar el autoempleo.

7. PROPUESTAS DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

En España existen diversos programas, planes o estrategias que están destinadas a la formación y la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Los más destacados son:

A nivel nacional se encuentra vigente el “Plan de Acción de la Estrategia Española sobre la Discapacidad, 2014-2020”, definido como un programa nacional de reformas para España adaptado según las estrategias de la Unión Europea 2020²⁵.

El objetivo de principal de la Estrategia Española es ser el referente y directriz a largo plazo de las políticas públicas españolas en materia de discapacidad. El plan de acción consiste en una estrategia para instruir a las personas con discapacidad para que puedan

²⁵ Estrategia UE 2020, adoptada por el Consejo Europeo, de 17 de junio de 2010.

disfrutar plenamente de los derechos y puedan participar en la economía y en la sociedad en igual de condiciones que los demás.

Los ámbitos de actuación del plan deben ser iguales que los establecidos en la Estrategia de la Unión Europea. La Estrategia Europea 2020 tiene como ámbitos de actuación la accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior.

Y por último, las medidas que establece el Plan de acción de la Estrategia Española serán las establecidas según la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Los propósitos de las medidas, según determina el Artículo 1 de Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, son “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”²⁶.

A nivel de Comunidades Autónomas destaca Andalucía, por poseer un plan de empleo para este colectivo. Según define el Acuerdo de 9 de octubre de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la formulación del Plan de Empleo de Personas con Discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía (PEPDA) 2019-2023, el “Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía, 2019-2023” es un proyecto creado con el compromiso de las políticas públicas de empleo de la Junta de Andalucía y un proyecto pionero en España. Este proyecto no consiste en la innovación de nuevas medidas y actuaciones de empleo dirigidas a las personas con discapacidad, sino que son un gran avance de los artículos destinados a la intervención total y la unión entre las diversas Consejerías de Andalucía, asociaciones y agentes económicos que busquen el mismo objetivo, que consiste en mejorar la empleabilidad de las personas con algún tipo de discapacidad de Andalucía.

El objeto de este plan es impulsar una serie de actuaciones cuya finalidad es corregir la desigualdad de oportunidades y apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Con este plan se pretende dar visión a las políticas de empleo que permiten la integración laboral de las personas, haciendo especial hincapié en aquellas personas que

²⁶ Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, artículo 1.

poseen especiales dificultades para el acceso y permanencia en el empleo, y deben centrarse totalmente en la persona deben centrarse en la persona y el Gobierno encargarse de acabar con aquellos obstáculos que le dificultan el acceso en el mercado de trabajo con un empleo de buena calidad y con unas buenas condiciones.

Los destinatarios del plan son 133.500 andaluces y andaluzas, a los que se observa su situación laboral y se intenta favorecer a las personas que se encuentran en inactividad laboral pero son demandantes de empleo, para que así dejar de ser invisibles y mejorar sus condiciones, además de mantener el empleo.

La inversión económica y las medidas del plan van dirigidas a la empleabilidad y actúan sobre determinados ámbitos como son el auto-empleo, empresas, educación y entorno laboral.

8. TRABAJO SOCIAL Y EMPLEO.

8.1. LAS POLÍTICAS SOCIALES Y EL TRABAJO SOCIAL EN LA ACTUALIDAD.

Actualmente España se encuentra en una época de cambio y evolución de los sistemas desarrollados por el Estado. Por lo tanto, dicha situación ha generado la caída del Estado de Bienestar y el recorte de las políticas sociales.

Nuestro sistema se encuentra cada vez más desmejorado, ya que antes España tenía ciertos sectores labores que garantizaban la economía nacional, pero a día de hoy el cambio ha provocado cada vez existen más desempleados o desempleadas dentro del mercado laboral ordinario de nuestro país.

La solución que se ha planteado para acabar con esta situación es una reforma laboral cuyo fin primordial sea reducir el número de personas desempleadas. Pero la reforma laboral en vez de mejorar la situación, lo único que ha provocado es el empobrecimiento, desmejora de la calidad de vida y la reducción del nivel salarial de la población.

Tradicionalmente, para que se produjera un movimiento de la economía se utilizaba el sistema laboral, donde se llevaba a cabo un contrato que permitía el acceso a bienes y

servicios. A partir de ese momento es cuando comienza actuar el sistema financiero, permitiéndonos obtener préstamos de dinero que posteriormente debíamos devolver.

Cuando algunos de estos elementos del sistema fallan, provocan la reestructuración del sistema financiero y una política de recortes que afecta a todos los ciudadanos y ciudadanas del país.

Por lo tanto, lo único que se plantea actualmente es que se escuchen las peticiones de los ciudadanos y ciudadanas y que los profesionales sociales como son los trabajadores o las trabajadoras sociales asuman y realicen un gran trabajo en este ámbito.

8.2. LA INSERCIÓN LABORAL COMO INSTRUMENTO DEL TRABAJO SOCIAL.

Una de las principales funciones que realiza el trabajador o la trabajadora social es la prevención o la inserción social. Esta función es fundamental debido a que la falta de empleo es uno de los problemas más relevantes y que afectan a numerosas personas y familias, ya que el empleo es un medio primordial para conseguir recursos económicos.

Históricamente, la situación que el individuo poseía dentro del mercado laboral determinaba el grado de integración social. Esto no solo se debe a que el empleo es una fuente principal de ingresos, sino que también se deben tener en cuenta los vínculos establecidos entre los individuos y su comunidad.

El objetivo prioritario del Trabajo Social es la inserción laboral de aquellas personas que poseen mayores dificultades para poder acceder al mercado laboral. Es decir, con este objetivo lo que se busca es mejorar las relaciones establecidas entre la persona y su comunidad, obteniendo los materiales necesarios para conseguir una continuidad favorable. Los recursos públicos que el Estado que ofrece a los ciudadanos o ciudadanas son tan escasos en algunas ocasiones que se guardan para las personas que no pueden acceder de ninguna forma a los medios que le permiten una adecuada subsistencia teniendo en cuenta el empleo.

El Estado de Bienestar es el encargado de corregir aquellas injusticias que afectan al mercado laboral, realizando una serie de cambios como por ejemplo el establecimiento de salario mínimo, evitando las circunstancias dañinas que puedan causar riesgos económicos a los trabajadores y trabajadoras antes de que pierda el empleo.

Finalmente, la labor del Trabajo Social durante todo este tiempo ha sido compensar las situaciones de vulnerabilidad y desventaja de las personas que se encuentran excluidas de la sociedad.

8.3. LA ORIENTACIÓN LABORAL COMO NECESIDAD ACTUAL.

El mercado actual cada vez más se encuentra más globalizado dinámico y especializado globalizado.

Por lo tanto, esto es una realidad que debe de buscar las estrategias, competencias o medidas que fomenten la búsqueda de empleo y recursos para conseguir empleo para poder guiar a los ciudadanos o ciudadanas.

La orientación Laboral es una función principal del Trabajo social. No es solo una intervención puntual, sino que es un proceso que se debe de continuar a lo largo de nuestra vida y que ofrece la información necesaria para formación y sobre el mercado laboral.

El objetivo de la Orientación Laboral es conseguir la mejora de la empleabilidad de las personas teniendo en cuenta dos factores clave, que son la disponibilidad y ocupabilidad. La disponibilidad consiste en la disposición de una persona para buscar y encontrar trabajo. Y la ocupabilidad consiste en las probabilidades que tienen las personas de desempleadas para que un trabajador o trabajadora sea más eficaz. Los factores que impiden llevar a cabo la Orientación Laboral son:

- Factores estructurales: como por ejemplo el nº de desempleados.
- Factores competenciales: como es la formación academia.
- Factores personales: como la edad, sexo...
- Factores psicosociales: como disponibilidad...

9. CONCLUSIONES.

Finalmente, hay que concluir que es un hecho que en la sociedad actual las personas con discapacidad se encuentran en una situación de exclusión laboral. Las personas con discapacidad son un colectivo vulnerable que la sociedad considera que no debe contar con las mismas oportunidades laborales que el resto. Por lo tanto, para acabar con esa problemática se ha implantado un instrumento alternativo que son las políticas activas de empleo, las cuales han generado un cambio de visión de la sociedad hacia este colectivo.

Las políticas de empleo actualmente son herramientas básicas para conseguir la adecuada integración de colectivos vulnerables en el mercado laboral, ya que son principalmente las personas con discapacidad las que generan mayores dificultades para acceder a él. En España, desde que se llevó a cabo la implantación de la primera política, se ha ido evolucionando gradualmente y ha provocado que la legislación actual referente a las personas con discapacidad se modifique y garantice una adecuada protección social del colectivo dentro del mercado laboral.

La situación que presentan las personas con discapacidad es muy desfavorable, ya que sufren una discriminación por parte de la sociedad. Uno de los factores que está ligado totalmente a este colectivo es el desempleo. El desempleo en las personas con discapacidad es elevado sobre todo en las mujeres, debido a que actualmente el papel de la mujer está muy infravalorado en la sociedad. Por lo tanto, la mujer con discapacidad lucha en el mercado laboral con una doble discriminación, por un lado por ser mujer y por otro por poseer una discapacidad.

La legislación española ha sido actualizada y adaptada a las necesidades del colectivo, procurando garantizar a las empresas una serie de incentivos y bonificaciones para favorecer la inclusión de personas que posean algún tipo de discapacidad. Además de estas bonificaciones, se han creado centros especiales de empleo o centro de empleo con apoyo, destinados a aquellas personas con discapacidad que no pueden acceder al mercado ordinario. Por último, se han creado otras alternativas que fomentan el empleo, como el autoempleo y la economía social.

En España se ha implantado diversos planes, programas y proyectos de acción que fomentan la ayuda para conseguir la inserción laboral y luchar por la igualdad de estas personas en la sociedad. El plan de acción que más destaca es el establecido en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La presencia de un trabajador o trabajadora social en la sociedad actual es fundamental para conseguir el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral. El empleo para este colectivo es primordial para que se sientan en las mismas condiciones que el resto de la sociedad. La función principal del trabajador o trabajadora social es la orientación laboral, es decir, son los encargados y las encargadas de prestarles y ofrecerles las diversas opciones y oportunidades de las que disponen para conseguir un empleo adecuado y estable.

Por lo tanto, tras concluir mi trabajo he obtenido como conclusión que el empleo es fundamental para todas las personas, pero más primordial para aquellas que están sometidas a mayores dificultades para acceder, como son las personas con discapacidad. La sociedad y el mundo laboral tienen que evolucionar gradualmente para conseguir que este colectivo se adapte adecuadamente y no vuelva a sufrir ninguna situación de exclusión o discriminación dentro el entorno laboral. Se debe fomentar cada vez más el uso de las políticas activas de empleo como un instrumento muy eficaz y adecuado para la integración social y laboral.

Por todo ello, si se quiere conseguir una buena integración debemos ir mejorando cada vez más las políticas de empleo e implantarlas verdaderamente para conseguir resultados reales sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- Alonso, B. (2017).El empleo protegido y ordinario de los trabajadores con discapacidad: la perspectiva del derecho interno español. Panorama Social. Segundo Semestre N°26. Pág.62).
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud. Ginebra. Organización Mundial de la Salud (2001).
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.
- Convenio (N°122) sobre política del empleo.15 julio 1966.Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- De Lorenzo, R. (2004). “El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión”. Madrid. Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.
- El Empleo de las Personas con Discapacidad (2017).Instituto Nacional de Estadística.
- Estrategia UE 2020, adoptada por el Consejo Europeo, de 17 de junio de 2010.
- Garrido Pérez, E. (2000), “El trabajo de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo”. Valencia: ed. Tirant lo Blanch.
- Informe mundial de la discapacidad (2018). Ginebra. Organización Mundial de la Salud.
- Malo, M.A. (2017). Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo. Panorama Social. N°26.
- Monereo, J.L. (2011), “Manual de Política y derecho de empleo”, Madrid, ed. Tecnos.
- Monereo Pérez, J.L (2016), “Las políticas activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional”. Navarra: ed. Aranzadi.

11. REFERENCIAS LEGISLATIVAS.

- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

-Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto de Sociedades.

-Ley 48/2015, de 29 de Octubre, de Presupuestos Generales del Estado 2016.

-Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

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

-Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria “E.coli”.

-Real Decreto 1529/ 2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato de formación y el aprendizaje.