

Integración laboral de personas con **DISCAPACIDAD**



Presentación

La **Diputación de Granada**, en colaboración con la **Asociación Granadown y Fegradi (Federación Granadina de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)**, ha elaborado esta guía breve que pone a disposición de los Ayuntamientos y de las empresas interesadas con el objeto de ofrecer información básica para fomentar la incorporación de personas con discapacidad al mercado ordinario de trabajo en la provincia de Granada.

El artículo 49 de la Constitución determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad física y orgánica, sensorial y psíquica, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos y ciudadanas.

Para cumplir con dicho mandato, se dictó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los minusválidos (LISMI). Esta Ley, en su artículo 3, establece que las personas con discapacidad tendrán derecho a la integración laboral. Entre las nuevas normas, que han supuesto un notable impulso a la tarea de llevar a la práctica ese principio de igualdad de trato, pueden citarse las siguientes:

- La Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad, desarrollada por el 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.
- La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- **Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RD 1/2013 de 29 de Noviembre)**. Dicha Ley tiene como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y recoge distintos beneficios e incentivos económicos y fiscales para facilitar la contratación de personas con discapacidad tanto a entidades públicas como privadas. De acuerdo a esta Ley, **toda empresa pública o privada con 50 o más trabajadores, debe reservar al menos un 2% de los puestos a personas con discapacidad**. En su Título I, Cap III: De la Atención Integral; artículo 13, recoge el desarrollo de programas para el apoyo a la actividad profesional, que posteriormente se desarrolla en el artículo 17; y el Capítulo VI: Derecho al trabajo, se dedica a los derechos relacionados con el ámbito laboral así como lo relacionado con el empleo ordinario.

Modalidades propuestas para fomentar la incorporación de personas con discapacidad al mercado ordinario:

● Convenio de colaboración:

Supone un acuerdo entre la empresa o institución con una entidad sin ánimo de lucro en virtud del cual una o varias personas con discapacidad realizan una formación en la empresa o institución supervisadas por un preparador laboral y mediante la metodología de Empleo con Apoyo. Solo aplicable a personas con discapacidad psíquica (mental o intelectual).

● Bolsas de trabajo:

Convocatoria de Bolsa de empleo público para personas con discapacidad intelectual.

● Función Pública:

Según la Ley de 25 de septiembre de 2017, de los Derechos y Atención a las personas con Discapacidad en Andalucía, en las Ofertas de Empleo Público se debe reservar un cupo no inferior al 10% de las plazas vacantes para personas con discapacidad. De ese 10%, al menos el 2% deberán ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.



Bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad:

Las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad se regulan fundamentalmente, en el caso de los *trabajadores por cuenta ajena*, en la Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, Ley 43/2006, de 29 de diciembre y Ley 45/2002, de 12 de diciembre.

El art. 32, LETA, en redacción aportada por el art. 4, de la Ley 6/2017, de 24 de octubre y apdo. 4, D.F. 3ª Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, se regulan las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social para las personas con discapacidad que se establezcan como *trabajadores por cuenta propia*.

Todas las empresas que contraten a personas con discapacidad, incluidas las que no están obligadas por ley, pueden beneficiarse de ayudas a la contratación. Se pueden aplicar las siguientes bonificaciones, en función de su perfil y tipo de contrato:

- Contrato indefinido o transformación en indefinido para menores de 45 años: 4.500 € ó 5.350 €, si es mujer. En caso de discapacidad severa, se aplicarían 5.100 € (5.950 € si es mujer) durante la vigencia del contrato.

- Contrato indefinido o transformación en indefinido para mayores de 45 años: 5.700 € ó 6.300 € (si tiene una discapacidad severa) durante toda la vigencia.

- Contrato temporal para menores de 45 años: 3.500 € (4.100 € si es mujer), 4.100 € si es una discapacidad severa, 4.700 € para mujeres con discapacidad severa, durante toda la vigencia del contrato.

- Contrato temporal para mayores de 45 años: 4.100 € (4.700 € si es mujer), 4.700 € si es una discapacidad severa, 5.300 € si es mujer con discapacidad severa, durante toda la vigencia del contrato.

- Asimismo los trabajadores con discapacidad reconocida, también pueden ser contratados mediante contrato de formación, aplicándose la bonificación del 100% de los seguros sociales durante toda la vigencia del contrato. En caso de discapacidad no se aplicará límite de edad.

- Contratos para personas con discapacidad a tiempo parcial: En el caso de las empresas que contraten personas con discapacidad a tiempo parcial, la bonificación dependerá del número de horas o jornada laboral que realicen. Partiendo de una deducción total del 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada a tiempo completo, y de un 25% cuando sea inferior al 25% de la jornada completa.

Bonificaciones a la contratación de personas con discapacidad:

- Interinidad/Sustitución; se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales.
 - Conversión en indefinido; Mismo régimen que las contrataciones iniciales. 100% cuotas empresariales por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto (CEE).
 - Además puede optar a Incentivos Económicos. Subvención de 3907€ por cada contrato de trabajo indefinido. Empleo protegido(-CEE): subvención de costes salariales del 50% del S.M.I
 - 9000 euros por persona/año de incremento del promedio de plantilla con discapacidad en un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%, contratado por el contribuyente.
 - 12000 euros por persona/año de incremento del promedio de plantilla de trabajadores con discapacidad en un grado superior al 65%.
- Subvenciones adaptación del puesto de trabajo:
 - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 901,52 euros por puesto de trabajo.



Empleo con apoyo:

*Para personas con discapacidad psíquica (intelectual o mental)
Medidas no aplicables al resto de las discapacidades.*

El empleo con apoyo consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria, en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyo.

Objetivos:

1. Conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario.
2. Promover la inserción de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad.
3. Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad posibilitando la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad.

Fases:

1. Preparación para la incorporación al mercado laboral: Elaboración del perfil profesiográfico del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a la búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básicas, normativa laboral y red de servicios comunitarios.

2. Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo, asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.

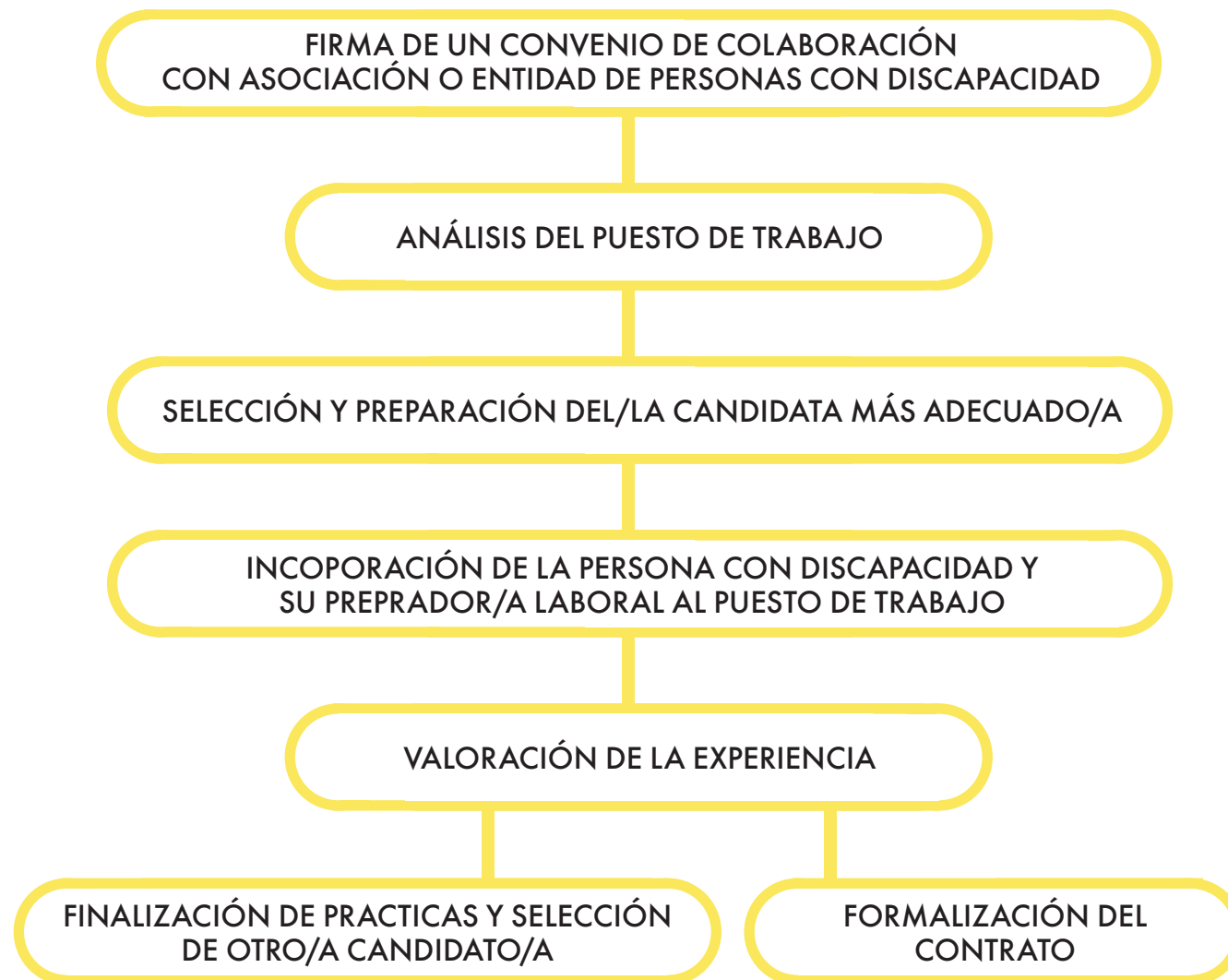
3. Adaptación y entrenamiento al puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos e integración relacional completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.

4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo, mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipatoria de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como la detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.

5. Autonomía de la persona insertada laboralmente: el proceso de Empleo con Apoyo finaliza cuando se logra la autonomía laboral de la persona con discapacidad, a través de una salida positiva o alta del programa. Esta salida se dará siempre que no se produzcan incidencias durante un periodo de tiempo previamente determinado y existiendo un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador con discapacidad y, si es el caso, su familia.

Protocolo para incorporar a una persona con discapacidad a empresa o institución:

*Para personas con discapacidad psíquica (intelectual o mental)
Medidas no aplicables al resto de las discapacidades.*



SEGUIMIENTO CONTINUO
Y APOYO POR PARTE DE
LA ASOCIACIÓN

La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por España en 2008, reconoce por los Estados Parte el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.



Con la colaboración de

