

INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. MODELO LEGAL TRAS LA REFORMA DE 2012

REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Alcalá

Resumen: En este trabajo se habla del tratamiento específico que reciben los trabajadores y las trabajadoras con algún tipo de discapacidad en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Y, en particular, se hace un análisis del mercado de trabajo en España tras la reforma laboral de 2012 para quienes tienen “capacidades diferentes” –con especial referencia a los centros especiales de empleo y los enclaves laborales o el autoempleo–, y se estudia el actual sistema de contratación en nuestro país de quienes tienen disminuida su capacidad funcional. En suma, se ha hecho un estudio sobre las políticas de empleo destinadas a favorecer la integración de este colectivo que sufre, con especial intensidad, las consecuencias del desempleo y de la precariedad laboral, de manera particular en el actual contexto de crisis financiera y de ocupación.

Palabras clave: Discapacidad, minusvalía, empleo, contratación, inserción, integración, igualdad de oportunidades, no discriminación.

Abstract: This paper is about a specific treatment that workers in our legal system with some kind of disabilities receive. In particular an analysis has been done about those with “disabilities” after the Spanish Laboral reform in 2012. This analysis studies the current recruitment system in our Country for those whose functional capacities are reduced. In short, a study about employment policies has been carried out, intended to encourage the integration of this group that suffers, particularly intense, the consequences of unemployment and job insecurity, specially in the current financial crisis and occupation.

Keywords: Disability, handicap, employment, recruitment, insertion, integration, equal opportunities, non-discrimination.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. PREMISA LEGAL Y CONTEXTO SOCIO-LABORAL; II. RELACIÓN LABORAL ORDINARIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD; 1. Reserva de empleo; 2. Medidas alternativas; 2.1. Marco reglamentario; 2.2. Régimen convencional; 3. Contratación ordinaria; 3.1 Modalidades de contratación; 3.2. Programa de empleo con apoyo; 3.3. Especialidades, incentivos y/o bonificaciones; 4. Autoempleo de los trabajadores discapacitados; III. RELACIÓN ESPECIAL DE TRABAJO; 1. Centros especiales de empleo; 2. Los enclaves laborales; IV. CONSIDERACIONES FINALES; V. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN. PREMISA LEGAL Y CONTEXTO SOCIO-LABORAL

Desde la aprobación de la Ley de integración social de los minusválidos 13/1982, de 7 de abril (LISMI)¹, hace ya tres décadas, la evolución social y legislativa de nuestro país respecto a las personas discapacitadas ha sido muy significativa². En particular, con el objeto de cubrir las carencias de la LISMI, en el ámbito laboral se han sucedido un abundante número de iniciativas y medidas tendentes a promover más empleos y de mejor calidad para este colectivo³. Concretamente, en las últimas tres legislaturas se ha podido observar un incremento de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con el fin de disminuir sus índices de desempleo y, a su vez, elevar las tasas de actividad, como sector de la población que viene sufriendo severas dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Dicha normativa socio-laboral tiene su fundamento normativo original en nuestra Carta Magna, sin perjuicio de otras disposiciones europeas e internacionales de referencia. Así, el artículo 49 de la Constitución Española (CE) señala que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad para el disfrute de los derechos que el Título I de la Constitución otorga a todos los ciudadanos (“De los derechos y deberes fundamentales”). Y entre ellos se encuentran, a lo que a nuestros efectos nos interesa aquí, los derechos laborales del artículo 35.1 y los principios rectores de la política social y económica recogidos en el artículo 40. No pudiendo olvidarnos, como resulta obvio, de los artículos 1.1, 9.2 y 14 de la Constitución Española, que amparan el principio de igualdad y no discriminación⁴.

El artículo 3 de la LISMI establece el derecho a la integración laboral de las personas con discapacidad en concordancia con el artículo 37 del mismo texto legal, en el que se fija como objetivo principal de la política de empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad funcional su integración en el sistema ordinario de trabajo⁵ o, en su defecto, su inserción al mercado laboral mediante la fórmula especial de trabajo protegido. En tal sentido, como se verá pormenorizadamente, se establecen en la LISMI la cuota de reserva mínima del 2% de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en empresas con plantillas superiores a cincuenta, o la existencia de centros

¹ Publicada en BOE 30-04-1982.

² Por todos, SANCHEZ-CERVERA SENRA (2000) y NUÑEZ GONZÁLEZ (2000).

³ PEREDA; DE PRADA; ACTIS (2003: 7-8) y VILLA FERNÁNDEZ (2007:144-160).

⁴ Consúltense también, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE 03-12-2003).

⁵ Puede darse el supuesto de que el trabajador discapacitado se incorpore al sistema ordinario de empleo, sin *preferencias*, en cuyo caso su relación laboral se someterá al Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) y a la normativa laboral general, sin derechos específicos para las personas discapacitadas que accedan de este modo al mercado de trabajo. Ello, sin perjuicio del derecho a la no discriminación por tal condición prevista en el artículo 4.2.c ET –junto con las letras d) y e) del mismo precepto–, así como la protección genérica del artículo 17.1 ET.

especiales de empleo (CEE) donde se emplea a personas discapacitadas ante la imposibilidad de contratarlas en puestos ordinarios de trabajo⁶.

Como podremos ver a continuación, actualmente el fomento del empleo de las personas discapacitadas y su inserción laboral en el mercado de trabajo se hace posible gracias a los incentivos a la contratación de hombres y mujeres con diversidad funcional, la reserva de cuotas de empleo en el sector público y en las empresas privadas, fomento del trabajo autónomo y el apoyo a los emprendedores, así como los planes y programas de integración del Gobierno estatal –cuyo ejemplo paradigmático es la Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012⁷–, y de los Ejecutivos autonómicos y locales⁸. No obstante, también hay que dejar constancia de los obstáculos que todavía existen para lograr salvar las barreras de acceso y participación en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad⁹, por lo que la Estrategia española de empleo 2012-2014¹⁰ incluye a los discapacitados y las discapacitadas entre los “colectivos prioritarios” para impulsar la igualdad de trato en el ámbito del empleo y la ocupación.

Centrándonos en las previsiones que afectan al colectivo de personas con discapacidad de dos de las últimas reformas laborales –llevadas a cabo en 2010 a través de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo¹¹, y en 2012 con la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹² (convalidado como Ley 3/2012, de 6 de julio¹³)–¹⁴, debemos destacar que en la primera se mantienen, con carácter general, las bonificaciones de Seguridad Social a favor de la contratación de empleados con discapacidad (indefinidos y temporales de fomento de empleo)¹⁵ –y se

⁶ Centros regulados por el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (BOE 09-12-1985).

⁷ Aprobado por el Consejo de Ministros el 26 de septiembre de 2008, negociado y consensuado con los interlocutores sociales y el Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI), y consultado al Gobierno con las Comunidades Autónomas. CARDENAL; HIERRO (2009).

⁸ Por todos, VALDES; LAHERA (2005).

⁹ BECERRA; MONTANERO; LUCERO (2012: 213).

¹⁰ Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (BOE 19-11-2011).

¹¹ Publicada en BOE 18-09-2010.

¹² Publicado en BOE 11-02-2012.

¹³ Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 07-07-2012).

¹⁴ Sin perjuicio de las reformas legislativas que pudieran incidir en la materia desde diferentes órdenes jurídicos, la Disposición Final segunda de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE 02-08-2011) autoriza al Gobierno para que en un año desde su entrada en vigor, previa consulta al Consejo Nacional de la Discapacidad, elabore un texto refundido en el que se regularicen, aclaren y armonicen las Leyes precedentes, aún pendiente de promulgación.

¹⁵ Señalar también que, posteriormente, se avanzó un recorte en las ayudas económicas para el apoyo y fomento del empleo de trabajadores discapacitados y centros especiales de empleo, a través del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero (BOE 19-02-2012) –que supuso un cambio profundo en la articulación de las políticas activas de empleo–, lo que fue suspendido meses después por el

conserva la bonificación en las cuotas empresariales por suscribir contratos de formación con discapacitados– y también persiste la posibilidad de utilizar el contrato de fomento de la contratación indefinida para las personas con discapacidad que sean desempleados inscritos como demandantes en una oficina de empleo, se sustituye expresamente el término “minusválido” por “persona con discapacidad” legitimando un uso social, se impone a las agencias de colocación cumplir con las normas de accesibilidad universal, y equipara en derechos a los trabajadores discapacitados puestos a disposición a través de una empresa de trabajo temporal.

En el caso de la reforma de 2012 se vuelve al nivel de ayudas con que contaban las empresas ordinarias y los CEE antes de la Ley 3/2011, ya citada, en los términos de la Estrategia española de empleo 2012-2014. Esto supone que no se ven afectadas las bonificaciones en cuotas a Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad en empresas y CEE –bonificaciones que se siguen regulando en la Ley 43/2006¹⁶– y la ayuda salarial a los CEE sigue siendo del 50%, como se había establecido en el RD 1542/2011 por el que se aprueba la Estrategia española de empleo. Además, se mantiene la disposición que permite suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje con personas con discapacidad con independencia de su edad, y se establece una novedosa prioridad de permanencia –previo pacto convencional o acuerdo colectivo en los procesos consultivos correspondientes– en los casos de movilidad geográfica (art. 40.5 ET) y despido colectivo (art. 51.5 ET).

Y, finalmente, la Ley 3/2012 de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que convalida el Real Decreto de febrero confirma el apoyo legal al mantenimiento y fomento del empleo de personas con discapacidad¹⁷, ya que se aprueba el compromiso de una nueva ley de promoción de la inclusión laboral de discapacitados, y se favorece la movilidad geográfica de este colectivo cuando acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad funcional.

Otra cuestión ineludible en este estudio es la valoración sobre el alcance o grado de efectividad de todo este conjunto de medidas en la práctica, a la vista de las cifras de contratación de los discapacitados y las discapacitadas. Si bien, afortunadamente, cada día son más las empresas que ponen en valor el capital (humano) de las personas con capacidades diferentes e impulsan su integración en las plantillas como eje crucial de sus estrategias de responsabilidad social empresarial, más allá de los designios legislativos,

Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo (...) publicado en BOE 20-09-2011.

¹⁶ LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006).

¹⁷ La Ley 3/2012 prevé “un nuevo marco legal de medidas estatales de políticas activas de empleo dirigidas de manera integrada a favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad” (Disposición Final duodécima) y “un Proyecto de Ley de promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad” (Disposición Final decimosexta)

abriendo nuevos caminos para una mejor integración social y laboral¹⁸. Conscientes de las limitaciones del modelo legal para alcanzar una inserción *real y efectiva* de las personas discapacitadas –como colectivo excluido o en riesgo de exclusión, por el que aún queda mucho por hacer– es positivo difundir las medidas existentes (incentivos, bonificaciones, etc.) y, además, potenciar las medidas de acción positiva en el acceso a puesto de trabajo en la Administración Pública y/o en las empresas, para que la igualdad de oportunidades se vaya asentando progresivamente de una manera natural, como ya han hecho algunas Administraciones¹⁹ o grandes empresas y multinacionales²⁰.

Los datos oficiales dibujan una realidad que parece no encajar con el ideario legal [Tabla 1], quizás achacable a que, en términos generales, hasta la fecha, las políticas públicas dirigidas a personas con discapacidad en materia de empleo no tienen en cuenta las variables de sexo o tipo y grado de discapacidad. Si bien decíamos que para fomentar la integración de personas con discapacidad funcional en el mercado laboral ordinario hay una preferencia de contratación (reserva de empleo), no es menos verdad que no se regula cuál es la clase de minusvalía o el tipo de discapacidad²¹ [Tablas 2, 3 y 4].

Esto es, que la falta de regulación de estos extremos da lugar a una potencial discriminación entre las personas con discapacidad en la medida en que al no regular de qué discapacidades habla el legislador, más graves o más reducidas, se puede trasladar al mercado de trabajo de manera negativa, puesto que quienes tienen un mayor grado de discapacidad y/o un tipo de minusvalía más limitador de sus funciones, se ven obligados a acceder a un empleo en un CEE –mientras que otros u otras acceden al empleo ordinario o *normalizado*–, con las especialidades y condicionantes laborales que tienen estos Centros sobre las condiciones laborales del trabajador o de la trabajadora.

¹⁸ ESCRIBANO (2010).

¹⁹ En la web <http://www.contratacionpublicasocial.com> se accede a información sobre el “Foro de la contratación pública socialmente responsable” en el que pueden hallarse cláusulas de contenido social en la gestión de contratos administrativos (instrucciones de actuación, modelos de pliegos, etc.) con el objetivo de que las Administraciones creen empleo para colectivos con dificultades de inserción laboral y, a su vez, corrijan desigualdades.

²⁰ Entre otras, Grupo VIPS, MRW, Repsol-YPF, Indra, o Carrefour. Para conocer más experiencias de este tipo puede consultarse el monográfico *Potenciando el empleo*, editado por Fundación ONCE (2007). Disponible en <http://www.discapnet.es>

²¹ Sobre este particular, puede consultarse el 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 clasificación del grado de minusvalía (BOE 04-10-2003).

	Total	Sin discapacidad	Con discapacidad
2010 (ambos sexos)			
Actividad	74,4	75,9	36,2
Empleo	59,4	60,6	27,7
Paro	20,2	20,1	23,3
2009			
Actividad	74	75,4	36,2
Empleo	60,6	61,8	28,3
Paro	18,1	18,1	21,8
2008			
Actividad	73,7	74,9	33,4
Empleo	65,3	66,4	28
Paro	11,4	11,3	16,3

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro (2008-2010)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

	%
2010	
Ambos sexos	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	74,7
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	25,3
Varones	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	72,7
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	27,3
Mujeres	
Ocupadas que cotizan sin bonificaciones o reducciones	78,2
Ocupadas que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	21,8

Tabla 2. Porcentaje de reducciones y bonificaciones, por sexo (2010)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

	%
2010	
Física y otras	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	77,4
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	22,6
Intelectual	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	58,3
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	41,7
Mental	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	80,1
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	19,9
Sensorial	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	68,1
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	31,9

Tabla 3. Porcentaje de reducciones y bonificaciones, por tipo de discapacidad (2010)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

	%
2010	
Total	100
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	74,7
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones en las cuotas de cotización	25,3
De 33% a 44%	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	80
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	20
De 45% a 64%	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	74,4
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	25,6
De 65% a 74%	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	67,8
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	32,2
75% y más	
Ocupados que cotizan sin bonificaciones o reducciones	34,5
Ocupados que cotizan y que tienen bonificaciones o reducciones	65,5

Tabla 4. Porcentaje de reducciones y bonificaciones, por grado de discapacidad (2010)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE

II. RELACIÓN LABORAL ORDINARIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. Reserva de empleo

Desde el año 1982 se instaura en España una medida para facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad. Es la obligatoriedad de contratar a discapacitados y discapacitadas en empresas privadas y públicas –sin perjuicio,

además, de la obligación de reservarles un cupo en el empleo público²². Así, las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a las cincuenta personas –cualquiera que sea el número de centros de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral–, estarán obligadas a que de entre ellas, al menos el 2% sean trabajadores discapacitados (art. 38.1 LISMI). Ahora bien, el desarrollo reglamentario de la LISMI prevé ciertos supuestos en los cuales se puede hacer una excepción:

- Cuando habiendo hecho la correspondiente oferta de empleo no existiese como demandante de empleo una persona con discapacidad –o que existiendo no cumpla los demás requisitos para acceder a la ocupación indicada–, o aun hallando un discapacitado que cumpla los requisitos de la oferta no esté interesado en las condiciones laborales que se ofrecen.
- Que la empresa obligada pueda acreditar por expertos ajenos a la misma que existen circunstancias de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que hiciesen imposible la incorporación de personas con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Cuando concurre la nota de excepcionalidad, las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la declaración de tal extremo con carácter previo a la adopción de medidas alternativas, quienes deberán resolver la referida solicitud en el plazo de dos meses desde su recepción, entendiendo el silencio administrativo con efectos positivos. Dicha “excepcionalidad” tendrá una validez de tres años, transcurridos los cuales, la empresa debería solicitar una nueva declaración, en caso de persistir la obligación por las características de la empresa en relación con el volumen de su plantilla.

2. Medidas alternativas

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar a discapacitados, previa comunicación a la autoridad laboral, y siempre que se cumpla con las medidas alternativas determinadas reglamentariamente. Tal exención puede ser parcial o total, a través de acuerdos convencionales –fruto de la negociación colectiva sectorial estatal, y en su defecto, de ámbito inferior– o por opción voluntaria del empresario.

2.1. Marco reglamentario

La norma de referencia a este respecto es el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional

²² Conforme a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-04-2007) –y la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública de 1984 (BOE 03-08-1984)–, las Administraciones Públicas tienen obligación de reservar un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, tanto en acceso libre como en promoción interna.

de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad²³. Con anterioridad, el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero²⁴, vino a desarrollar reglamentariamente lo dispuesto por las Leyes 66/1997 y 50/1998, ambas de 30 de diciembre, y con el mismo título de Medidas fiscales, administrativas y del Orden social²⁵, que modificaron el tenor del art. 38.1 de la LISMI que regula la referida cuota de reserva para posibilitar la inserción laboral de los discapacitados y las discapacitadas.

En concreto, las medidas alternativas que pueden utilizar las empresas, con carácter excepcional y transitorio, para no cumplir la obligación legal de las contrataciones directas, pueden ser (art. 2.1 RD 364/2005):

- Contratos mercantiles o civiles con los CEE o con autónomos discapacitados para que le suministren bienes (materias primas, maquinaria, bienes de equipo, etc.) y/o para que le presten servicios ajenos y accesorios a su actividad empresarial normal.
- Donaciones y acciones de patrocinio a Fundaciones o Asociaciones de utilidad pública, para que dentro de su objetivo social desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
- Constitución de un enclave laboral, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, conforme a lo establecido en el 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 discapacidad²⁶.

2.2. Régimen convencional

Como decíamos, la negociación colectiva puede desempeñar un papel importante en materia de cupos de empleo para las personas con discapacidad²⁷. Por una parte, puede señalarse por convenio colectivo los puestos de trabajo reservados a los trabajadores discapacitados, a tenor de lo previsto en el RD 1451/1983, de 11 de mayo (art. 6)²⁸. Y, por otra, vía negociación colectiva sectorial de ámbito estatal –o, en su defecto, la de nivel inferior–, puede pactarse la exoneración parcial o total de la empresa en el cumplimiento de su obligación de reserva para las personas discapacitadas de la cuota del 2% de la plantilla²⁹.

²³ Publicado en BOE 20-04-2005.

²⁴ RD 27/2000, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 ó más trabajadores (BOE 26-01-2000).

²⁵ Publicadas en BOE 31-12-1996 y 31-12-1998, respectivamente.

²⁶ Publicado en BOE 21-02-2004.

²⁷ Sobre otros posibles contenidos convencionales en relación con la discapacidad, véase COMISIÓN SEGUIMIENTO ANC (2006: 73-79).

²⁸ Real Decreto que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, en desarrollo de lo previsto en la LISMI (BOE 04-06-1983).

²⁹ ROMERO RODENAS (2003).

También es relevante la función de los convenios colectivos a la hora de fijar los mecanismos de *reinserción* laboral de quienes no sufriendo una discapacidad funcional congénita (previa al acceso al empleo), hubiesen perdido su puesto de trabajo por el reconocimiento de una discapacidad. Son mayores las posibilidades de recolocación cuando así esté previsto en la negociación colectiva en la cláusula tipo sobre “trabajadores con capacidad disminuida” –debiendo el empleador darle un puesto de trabajo adecuado a su tipo (y grado) de discapacidad–, ya que el RD 1451/1983 (art. 2) sólo prevé un derecho de preferencia al reingreso.

En tal sentido, en el marco del diálogo social se viene recogiendo el compromiso de negociación sobre el conjunto de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad. En concreto, el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2007³⁰ incluye en su Capítulo sobre “Igualdad de trato y oportunidades” un apartado relativo a la integración laboral de este colectivo de trabajadores. Con el fin de facilitar la incorporación al empleo de las personas con discapacidad, las organizaciones sindicales y empresariales que suscriben el AINC-2007 proponen una serie de recomendaciones para su incorporación en cláusulas convencionales.

En relación con el empleo ordinario, y en especial sobre la cuota de reserva, se pacta:

“Promover en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas específicas de cumplimiento, identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad”.

Y respecto al empleo *protegido*, en términos del AINC-2007, la negociación colectiva debe ser un pilar básico en la regulación de estas relaciones laborales. Por lo que se refiere a los CEE, “la negociación colectiva facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario”. Y en cuanto a los enclaves laborales, se busca garantizar que las empresas colaboradoras adecuen sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras del CEE, en los términos señalados en la normativa legal de prevención de riesgos laborales.

3. Contratación ordinaria

3.1. Modalidades de contratación

Conforme a la legislación sobre integración laboral de las personas con discapacidad la finalidad primordial de la política de empleo de éstas es su

³⁰ Publicado en BOE 24-02-2007, y prorrogado para el año 2008 (BOE 14-01-2008).

“integración en el sistema ordinario de trabajo” (art. 37 LISMI). Para ello, la normativa vigente sobre empleo y contratación de discapacitados prevé las siguientes modalidades contractuales:

- Contrato indefinido
- Contrato indefinido para quienes provienen de enclaves laborales
- Contrato temporal de fomento de empleo
- Contrato para la formación y el aprendizaje
- Contrato en prácticas
- Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación

Respecto a las categorías generales de contratación laboral, sólo indicaremos aquí las especialidades más destacables de la tipología citada. En primer lugar, con carácter general, hay que señalar como requisito de las personas discapacitadas para optar a estos contratos, el tener reconocida una minusvalía con grado mínimo igual o superior al 33% y estar inscritos en la oficina de empleo. En segundo término, respecto de las relaciones laborales de duración indefinida, se fija la obligación empresarial de mantener la estabilidad en el empleo por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despedir precedentemente, la empresa debe sustituirla por otra persona con discapacidad.

Y en cuanto a los contratos formativos celebrados con personas con discapacidad, a tenor del texto vigente del artículo 11 del Estatuto de los trabajadores –conforme a la reformas laborales operadas en 2010 y 2012–, hay que subrayar como especialidades de esta modalidad contractual, lo que sigue:

- Contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.2 ET):
 - La edad máxima legal prevista para poder suscribir un contrato para la formación no se aplica en caso de ser contratada una persona con discapacidad.
 - Los trabajadores con discapacidad no se computan a efectos del umbral máximo de contratos para la formación que la empresa pudiera tener en función del número de personas en su plantilla.
 - Las empresas que celebren este tipo de contrato con trabajadores con discapacidad tendrán un régimen especial de bonificaciones. Se podrán reducir la cuota empresarial de la Seguridad Social prevista para estos contratos.
 - En caso de compatibilizar el contrato con una pensión no contributiva de invalidez, recuperarán la prestación cuando finalice el contrato, y no se tendrá en cuenta en el cómputo anual de sus rentas las percibidas en virtud del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

- La parte teórica de la formación podrá sustituirse, total o parcialmente, cuando la discapacidad sea psíquica. Previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración, la formación teórica se sustituirá por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o sociolaboral.
- Contrato en prácticas (art. 11.1 ET):
 - Los títulos que habilitan para el ejercicio profesional deben haber sido obtenidos dentro de los últimos siete años, mientras que el límite para las personas sin discapacidad es de cinco.
 - Las empresas que suscriban estos contratos con personas con discapacidad, sea a tiempo completo o parcial, tendrán derecho a una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
 - Y se podrán solicitar subvenciones al Servicio público de empleo estatal para adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal.

3.2. Programa de empleo con apoyo

Cuando la inserción laboral de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo implique una especial dificultad, se podrá recurrir a preparadores laborales especializados, para que faciliten su adaptación social y laboral, y posibiliten su incorporación en la empresa en condiciones similares al resto de personas que desempeñen puestos equivalentes. La norma estatal de referencia es el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio³¹, que delega en las distintas Comunidades Autónomas para que desarrollen el correspondiente plan de empleo con apoyo. Esta medida está destinada a demandantes de empleo o empleados que se hallen en los siguientes supuestos:

- Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Así, se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo prestado por los preparadores al discapacitado. Tales medidas podrán consistir en:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento individualizado para su adaptación al puesto de trabajo.

³¹ Real Decreto 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 (BOE 14-07-2007)

- Acciones de acercamiento y mutua ayuda entre la persona discapacitada, el empleador y el resto del personal en plantilla.
- Aprendizaje específico en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento y evaluación del proceso de inserción de la persona discapacitada en su puesto de trabajo.
- Informar y asesorar a las empresas sobre las necesidades para alcanzar la integración total del discapacitado.

Las acciones de empleo con apoyo tendrán una duración de entre seis meses y un año, prorrogable doce meses más, y hasta seis meses más, con carácter extraordinario, si se detectan situaciones de especial dificultad para la inserción laboral. Las empresas que desarrollen este tipo de proyectos, tendrán derecho –sin perjuicio de los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad– a las subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de Seguridad Social que se generasen por la contratación de los preparadores laborales que implementan las acciones de empleo con apoyo.

3.3. Especialidades, incentivos y/o bonificaciones

La legislación española recoge la posibilidad de *incentivar* la contratación de trabajadores con discapacidad. Los empresarios que contraten a personas con capacidad funcional disminuida gozarán de ciertos incentivos fiscales, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y ayudas o subvenciones económicas. Sin ánimo de exhaustividad, señalaremos a continuación algunas de las ayudas más comunes que pueden obtener las empresas:

- Subvención, en función del grado de discapacidad, por trabajador con contrato indefinido o transformación en indefinido de un contrato temporal, a jornada completa. Si es jornada parcial se reduce la cuantía de la ayuda económica en proporción a la jornada desempeñada.
- Subvenciones por adaptación del puesto de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, por trabajador contratado indefinidamente, o en determinados supuestos de temporalidad. En caso de realizar la adaptación en cooperativas y sociedades laborales donde los discapacitados sean socio-trabajadores, el importe de la ayuda económica se incrementa.
- Bonificaciones a la Seguridad Social, de diferentes cuantías en función del tipo de contrato (contrato temporal de fomento del empleo o contrato indefinido para mayores de 45 años, por ejemplo).
- Incentivos fiscales, consistentes en una reducción del Impuesto de sociedades.

- Cuando las empresas son cooperativas y sociedades laborales, existen además otras ayudas económicas para la incorporación de socios trabajadores (con discapacidad).
- Subvención por tener un enclave laboral y contratar a esas personas discapacitadas con carácter indefinido.

Además, en la Estrategia española de empleo 2012-2014, en el epígrafe rubricado como “Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades”, también encontramos medidas para facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido a través de los CEE, con la financiación de los costes salariales o de los costes por adaptación de los puestos de trabajo, por ejemplo. Así como, las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad previstas en la normativa estatal reguladora de tales bonificaciones, como hemos señalado ya anteriormente. O las medidas para apoyar el emprendimiento y el autoempleo, como se verá a continuación.

Junto con los mecanismos más tradicionales para incentivar la contratación de personas con discapacidad, se puede recurrir a otras fórmulas, como las Distinciones para empresarios y/o agentes sociales que colaboren activamente en esta labor de integración laboral de personas discapacitadas. En el año 2002 el (IMSERSO) convocó estos premios. Además del reconocimiento público de la persona que obtiene la distinción, se está fomentando el empleo de personas con discapacidad funcional. Entre otras, destacamos las siguientes categorías de distinciones:

- Trayectoria empresarial de contratación de personas con discapacidad
- Iniciativas de inserción en pequeñas y medianas empresas
- Promoción de iniciativas por parte de los agentes sociales.

4. Autoempleo de los trabajadores discapacitados

El trabajo autónomo puede ser una alternativa para las personas con discapacidad que buscan empleo. Este colectivo cuenta con ayuda (formación y asistencia técnica) y subvenciones para apoyar sus proyectos de montar su propia empresa. Sin perjuicio de la iniciativa privada –que financian buena parte de las iniciativas de autoempleo de las personas discapacitadas, a través de Fundaciones, por ejemplo–, han sido transferidas a las Comunidades Autónomas las competencias sobre las medidas de fomento del empleo por cuenta propia de las personas con discapacidad. Constatada la compatibilidad, en su caso, con las prestaciones por incapacidad permanente o invalidez, la persona discapacitada debería dirigirse al correspondiente Departamento de Empleo autonómico para conocer las ayudas y beneficios de que gozaría en caso de poner en marcha un negocio propio³².

³² Con excepción de País Vasco, Ceuta y Melilla –que no tienen asumidas las competencias de gestión–, en cuyo caso deben acudir a la Delegación Provincial del Servicio público de empleo estatal.

El programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad tiene como objetivo financiar proyectos a personas discapacitadas en situación de desempleo, que quieran establecerse como trabajadores por cuenta propia. Además de la bonificación del 50% de la cuota de la Seguridad Social correspondiente a la base mínima de autónomos durante cinco años desde el alta en el Régimen especial³³, existen, entre otras, las siguientes ayudas:

- Subvención inicial de un máximo de 10.000 euros.
- Subvención financiera de reducción del interés, de hasta cuatro puntos, de los préstamos destinados a inversiones.
- Subvención para asistencia técnica; ayuda económica para contratar los servicios externos necesarios para el buen funcionamiento de la nueva actividad empresarial, y para realizar los oportunos estudios de viabilidad, organización, comercialización, etc. La cuantía será de hasta el 75% del coste de los servicios prestados, con un máximo 2.000 euros.
- Y ayuda económica del 75% del coste en formación –para la realización de cursos sobre dirección, gestión empresarial y nuevas tecnologías–, hasta un máximo de 3.000 euros.

III. RELACIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

1. Centros especiales de empleo

Como ya se ha avanzado, los CEE son una alternativa al cumplimiento de la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad. Se trata del llamado *empleo protegido*. Estos centros son definidos por el artículo 42 de la LISMI como:

“(...) aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”.

El reglamento de los CEE se aprobó por el RD 2273/1985, ya citado, y en su artículo 1 se definen como:

“(...) aquellos cuyo objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del

³³ Prevista en la Disposición Adicional 11ª 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 por la Ley 43/2006– (BOE 13-12-2002).

mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de integración social, sanitario y educativo que requieran sus trabajadores con discapacidad (...)”.

La constitución del centro podrá ser por iniciativa pública o ser creados por personas privadas, tanto físicas como jurídicas. Y las personas que se incorporen al CEE suscribirán un contrato de trabajo –ajustado a cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral– que se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio³⁴ (ex art. 2.1.g ET), y por el Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de las plazas del personal necesario e imprescindible para el desarrollo de la actividad del CEE, éste cubrirá totalmente su plantilla por trabajadores y trabajadoras con discapacidad, consolidando la filosofía de *medida alternativa*, para facilitar la empleabilidad de quienes tienen más dificultades para su inserción en el mercado de trabajo ordinario³⁵. Los contratos laborales podrán ser temporales o de duración indefinida, pudiendo concertarse un periodo de prueba, cuya duración deberá establecerse por la negociación colectiva, no debiendo superar en ningún caso los seis meses. La necesidad de que el trabajador con discapacidad pase por un periodo de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el equipo multiprofesional.

A tal fin, el trabajo realizado por el trabajador discapacitado en los CEE deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales de la persona discapacitada, con el objetivo de favorecer su adaptación personal y social y, en suma, facilitar, si fuese posible, su integración laboral *a posteriori* en el mercado ordinario. Para ello, estos trabajadores serán evaluados periódicamente, con carácter bianual, por los equipos multiprofesionales³⁶; quienes superen la evaluación positivamente, estarán potencialmente capacitados para acceder al mercado ordinario de trabajo.

Las condiciones salariales de las personas empleadas en un CEE especial son, con carácter general, las mismas que para otros trabajadores, según lo previsto en la normativa laboral. Ahora bien, existe la posibilidad de celebrar un contrato “a bajo rendimiento” si las circunstancias personales del trabajador con discapacidad lo requiere. En tal caso, si durante el desempeño de una jornada

³⁴ Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo (BOE 08-08-1985).

³⁵ En caso de recurrir el CEE al trabajo a domicilio –ahora “trabajo a distancia” (art. 13 ET) –, no se podrá contratar a personas con discapacidad psíquica.

³⁶ El Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, publicado en BOE 22-04-2006, regula las Unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo. Entendemos por Unidades de apoyo, los equipos multiprofesionales, enmarcados dentro de los servicios de ajuste personal y social de los CEE, que mediante el desarrollo de distintas funciones y cometidos, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo.

laboral normal, tiene un rendimiento inferior al 25% –y así lo ha constatado el equipo multiprofesional– podrá ver disminuido su salario en proporción a ese porcentaje³⁷.

El trabajador de un CEE tendrá derecho, junto con los establecidos con carácter general en el Estatuto y su normativa concordante, al respeto y consideración debida a su discapacidad. Además, en consecuencia, se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo, previo aviso y justificación, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, así como para participar en actividades de orientación, formación y readaptación profesional, sin pérdida de remuneración.

Como ya veíamos en el régimen de la contratación “ordinaria” de personas con discapacidad, en el caso de los CEE también se encuentran medidas que *incentivan* económicamente la contratación de personas discapacitadas, como se ha confirmado en la reforma laboral de 2012 (RD 3/2012). Por ejemplo, a través de ayudas para la inserción laboral de este colectivo o para el mantenimiento de los puestos de trabajo en los CEE. Esto es, apoyo a la creación de empleo mediante acciones que ayuden a poner en marcha proyectos innovadores, generadores de nuevas contrataciones, y apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo que ya existiesen en los CEE. En concreto, se pueden financiar proyectos que generen empleo, preferentemente estable, para discapacitados desempleados; proyectos de creación de nuevos CEE; proyectos de ampliación de plantilla de los centros ya en funcionamiento; o ayudas para proyectos que persigan mantener puestos de trabajo de personas con discapacidad en los CEE. También cabe apuntar aquí, las ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional (RD 469/2006).

Además, también podrán beneficiarse los CEE de las bonificaciones de la cuota empresarial y de la cuota de recaudación conjunta, por contratar a trabajadores indefinida o temporalmente, incluidos los formativos, o en los supuestos de transformación en indefinidos de los contratos temporales, sean de fomento del empleo de personas con discapacidad o cualquier otro de duración determinada.

2. Los enclaves laborales

El Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Se trata

³⁷ El artículo 41.2 de la LISMI prevé la posibilidad de que en supuestos en los que la capacidad de los discapacitados sea muy reducida, puedan acceder a centros ocupacionales. En el artículo 53.1 del mismo texto legal se dice que “los centros ocupacionales tienen como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una Empresa o en un Centro Especial de Empleo”. Regulados jurídicamente por el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, publicado en el BOE 09-12-1985.

de una fórmula de subcontratación entre un CEE y una empresa ordinaria, con garantías específicas para la protección del colectivo que se contrata³⁸, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y que sirve para facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario de una empresa colaboradora³⁹. Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el CEE.

Entenderemos por enclave laboral el contrato suscrito entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora) y un CEE, que implica el desplazamiento de los trabajadores y las trabajadoras con discapacidad al centro de trabajo de la colaboradora⁴⁰ (art. 1.2 RD 290/2004), posibilitando así que ésta cumpla con la cuota de reserva, al mismo tiempo que el CEE incrementa sus cifras de contratación y se garantiza la continuidad o estabilidad del empleo.

Todas las personas así contratadas deben tener una discapacidad igual o superior al 33% y, al menos un 60% de los trabajadores deben presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo. A estos efectos, eso supondría: parálisis cerebral, enfermedad mental, o discapacidad (intelectual, física o sensorial) con un grado superior al 65%. El número de personas así contratadas será como mínimo de cinco en empresas de 50 ó más personas en plantilla, y de tres en las empresas con menos de 50 trabajadores.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

El desempeño de un trabajo es primordial para conseguir la integración social de los individuos. Sin embargo, la integración laboral de las personas con discapacidad es un problema aún no resuelto en España. Pese al (tímido) avance en la inserción de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo, podemos hablar de esta cuestión como una de las *tareas pendientes* del ordenamiento jurídico-laboral de nuestro país. La LISMI instauró un sistema de incorporación laboral de los discapacitados con muy baja implantación, y las sucesivas reformas legales de nuestro modelo no han conseguido sacarnos aún de los puestos de cola en cuanto a integración en las listas de clasificación europeas. Además, según datos de la Fundación Randstad (2011), el 20% de las personas con discapacidad en España se siente discriminado en su puesto de trabajo, y a la vista de las cifras manejadas por el Observatorio estatal de la discapacidad (2010) se podría hablar

³⁸ El art.1.4 del RD 290/2004 hace una remisión general al art. 42 ET, así como otras referencias específicas en materia de responsabilidad de la empresa ordinaria y el CEE respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social (art. 8.1) y en relación a las obligaciones de información de ambas hacia los trabajadores y los representantes (art.10.2). Sobre todas las singularidades del régimen jurídico del enclave laboral en relación con las contrataciones y subcontratas, GARRIDO (2005).

³⁹ Existen ayudas (subvenciones y bonificaciones en el pago a la Seguridad Social) para las empresas colaboradoras que contraten indefinidamente a trabajadores con discapacidad de un enclave laboral.

⁴⁰ El desplazamiento temporal de los empleados del CEE a la empresa colaboradora será de un mínimo de tres meses y un máximo de tres años.

de una sutil tendencia hacia la no discriminación en la inserción laboral, pese a persistir casos de desigualdad de oportunidades en el empleo.

Si bien es cierto que el marco legal ha permitido promover nuevas estructuras laborales (talleres ocupacionales, CEE, etc.) y se han fomentado los incentivos económicos para las empresas que contraten a trabajadores con discapacidad, no se ha provisto a empresarios y trabajadores de los medios materiales y de los apoyos humanos necesarios para la inserción laboral real y efectiva de las personas con discapacidad. Pese a que el colectivo con discapacidades representa casi una décima parte de nuestra población, apenas un 24% de las personas con discapacidad en edad laboral acceden a un trabajo remunerado. En consecuencia, no podremos hablar todavía de *normalización*.

La revisión y mejora de esta materia no podrá hacerse únicamente con políticas legislativas, sino con un cambio de mentalidad, al mismo tiempo que se modifica el modelo de capacitación de los discapacitados, para hacerlos *atractivos* ante el empresariado. Ya en el año 2003, cuando se conmemoró el Año Europeo de las personas con discapacidad, el Comité de coordinación español propuso como objetivos o estrategias comunitarias “sensibilizar a la sociedad sobre los derechos de las personas con discapacidad, promover medidas a favor de la igualdad de oportunidades y ofrecer una imagen más positiva de estas personas”.

Quizás la herramienta más ágil y útil a estos efectos sea la negociación colectiva. A través de los convenios colectivos se pueden regular medidas de acción positiva en la contratación, cualificación y adaptación de los puestos de trabajo; se podrían marcar las pautas para llevar a cabo un acondicionamiento y adaptación razonable del entorno de trabajo; se debería gestionar el acceso a actividades específicas, reorganizando el trabajo y propiciando unos horarios flexibles; así como garantizar las condiciones propicias de salud y seguridad en el trabajo. En suma, es necesario fomentar el diálogo de las organizaciones empresariales y sindicales –oyendo también a la representación asociativa de las personas con discapacidad–, para promover una verdadera integración laboral, garantizando el pleno goce de los derechos e igualdades propugnados en nuestra Constitución.

V. BIBLIOGRAFÍA

BECERRA, M.T., MONTANERO, M., y LUCERO, M., *Empleo normalizado con apoyo*, Observatorio estatal de discapacidad, FUTUEX, Badajoz, 2012.

CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F.J., “Nuevos caminos hacia la integración sociolaboral y la igualdad y no discriminación en el empleo de personas con discapacidad: estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012”, *Aranzadi Social*, nº 17, 2009, pp. 11-35.

- Informe de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, *Negociación colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad*, CCNCC (MTAS), Madrid, 2006.
- ESCRIBANO GUTIERREZ, J., “El mito de la responsabilidad social corporativa: el caso de los trabajadores discapacitados”, *Relaciones Laborales*, nº 10, 2010, pp. 323-348.
- GARRIDO PEREZ, E., “Los enclaves laborales: ¿una nueva modalidad de subcontratación de obras y servicios para trabajadores discapacitados?”, *Iuslabor*, nº 3/2005.
- NUÑEZ GONZÁLEZ, C., *La integración laboral de las personas con discapacidad: régimen jurídico*, Escuela Libre, Madrid, 2000.
- PEREDA, C., DE PRADA, M.A. y ACTIS, W., *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, Fundación La Caixa, Barcelona, 2003.
- ROMERO RÓDENAS, M.J. (Dir.), *Trabajo y protección social de los discapacitados*, Bomarzo, Albacete, 2003.
- SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J.M., *Los trabajadores discapacitados: contratación, incentivos, centros especiales de empleo, prestaciones sociales, fiscalidad*, CissPraxis, Madrid, 2000.
- VALDES DAL-RE, F. (Dir.) y LAHERA FORTEZA, J. (Coord.), *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2005.
- VILLA FERNÁNDEZ, N., *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*, MTAS, Madrid, 2007.

