

GUÍA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

ÍNDICE:

1. **Personas con discapacidad.**
2. **La RSC y la inserción laboral de las personas con discapacidad.**
3. **Incentivos a la contratación de personas con discapacidad.**
4. **Cuota de reserva.**
5. **Medidas alternativas.**
6. **Fórmulas de inserción laboral.**
7. **Fuentes.**

1. PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Aunque cada vez hay un mayor conocimiento sobre el entorno de las personas con discapacidad, aún seguimos encontrando en la sociedad en general y también entre el empresariado, una serie de estereotipos o prejuicios que dificultan la inserción socio-laboral de estas personas.

El concepto de discapacidad no es sinónimo de incapacidad global y, por tanto, debemos valorar las capacidades, según sus habilidades y potencialidades; y facilitar la acogida del trabajador con discapacidad en el entorno del trabajo, propiciando, de esta manera, su desarrollo laboral y/o profesional.

Existen muchos tipos de discapacidad con diferentes grados. Cualquier actividad es susceptible de ser ocupada por una persona con discapacidad, sólo se trata de llegar a la **adecuación entre capacidades y puesto de trabajo**, igual que ocurre con el resto de trabajadores.

Algunas personas con discapacidad, pueden llegar a adquirir una destreza superior al resto de personas, en algunas actividades. Por ejemplo: las personas sordas pueden alcanzar mayor concentración para muchas tareas; las personas ciegas desarrollan mucho más su capacidad auditiva y pueden captar matices en conversaciones, lo que les hace excelentes en la atención comercial o la negociación.

Gracias a la **implicación de las empresas en la definición del puesto**, y a la labor de las asociaciones en encontrar el perfil apropiado, hemos comprobado que cuando la persona se encuentra en el puesto de trabajo adecuado, el nivel de rendimiento y la calidad de la ejecución del trabajo es igual a la de cualquier otro trabajador.

Queremos destacar las **ventajas** en la **contratación de personas con discapacidad**:

- El trabajador con discapacidad muestra una **mayor fidelización** a la empresa, ya que puede sentir que “se ha apostado” por él, circunstancia que hace disminuir la rotación del personal, que en algunos sectores es altamente gravosa por el tiempo invertido en adaptación y formación. Además se ha demostrado que las personas con discapacidad tienen un **gran compromiso con la empresa**, quizás porque han sabido superar muchas dificultades a lo largo de su vida, y cuando se les da una oportunidad, tienden a aprovecharla.
- El capital humano de la empresa se enriquece con la contratación de trabajadores con discapacidad, ya que la **diversidad es un valor en sí misma**.
- Tener presente el **principio de igualdad de oportunidades** con independencia del género, raza o discapacidad de los trabajadores. Este principio supone garantizar la participación de todas las personas trabajadoras en el mercado laboral en condiciones de equidad, combatiendo la segregación y eliminando las diferencias en el ámbito de la formación y el empleo.
- Las **ventajas económicas**, como son, los incentivos económicos (deducciones de las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones para la contratación, ayudas para adaptar el puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten el acceso y la movilidad) que la legislación establece.
- El **cumplimiento de la legislación** vigente (Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos), como es la cuota de reserva o mediadas alternativas.
- El **fomento de una imagen y mayor reconocimiento social** que puede llegar a ser un **modelo para otras empresas**.

2. LA RSC Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Desde Fundesa y Fundación "LaCaixa" somos conscientes del papel que el empresariado puede jugar para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad. Por eso queremos, dentro de un contexto en el que la Responsabilidad Social Corporativa toma cada vez más fuerza, facilitar la información necesaria que permita conocer a las personas con discapacidad y las ventajas de su contratación, las fórmulas de inserción laboral, los servicios de acompañamiento al empleo, así como los aspectos legales referentes a la cuota de reserva y medidas alternativas.

En definitiva queremos acabar con los prejuicios acerca de las personas con discapacidad y demostrar de lo que son CAPACES.

La incorporación de las personas con discapacidad a muchas actividades productivas genera valor añadido a la empresa y también a la sociedad en su conjunto. Un valor añadido que entre otros beneficios sitúa a la empresa en la senda de la Responsabilidad Social Corporativa.

El espíritu de la legislación vigente es la inserción laboral de las personas con discapacidad en un entorno normalizado. Esta inserción requiere de medios para apoyar el itinerario de la persona hasta la integración. Los medios que propone la legislación vigente son los Centros Especiales de Empleo, los Enclaves Laborales y los Servicios de Apoyo por parte de profesionales.

Nuestro Objetivo es apostar por una **Economía Solidaria** entendiendo como tal aquella que pone al mismo nivel el elemento económico y el elemento social.

¿Cuáles son los valores que la RSC debería asumir respecto a la discapacidad?

Los valores esenciales de la persona (dignidad, libertad e igualdad) se tienen que traducir aplicados a la discapacidad, en la **plena integración social y económica**. La económica se consigue fundamentalmente a través del empleo.

¿Qué contenido podría tener este enfoque de la RSC respecto a la discapacidad en materia de empleo?

- Contratación, promoción, cuotas de reserva.
- Adaptación de los puestos de trabajo, asegurar la accesibilidad a los centros de trabajo, bienes y servicios, a los sistemas de información.
- Potenciar los Centros Especiales de Empleo, los sistemas de empleo protegido como fórmulas puente de integración en la empresa ordinaria.
- También las empresas deberían garantizar una "accesibilidad universal", de tal manera que se eliminen todas aquellas barreras que impidan no solamente el acceso al empleo y a los centros de trabajo, sino también el acceso al conjunto de bienes y servicios producidos.

¿Cuáles son las ventajas que puede experimentar las empresas con la implantación de la RSC?

- Mejora de la productividad, a través de una mayor motivación de los empleados.
- Aumento de las ventas, a través de la diferenciación, de la innovación y de la mejora de las relaciones con los diferentes Grupos de Interés.

- Mayor confianza de los clientes.
- Reducción de costes operacionales, a través de las prácticas de ecoeficiencia.
- Aumento de la facilidad de acceso a mercados financieros, a través de una mejor gestión de riesgos.
- Aumento de la confianza del entorno en que actúa, así como de la competitividad frente al resto de empresas.
- Influencia positiva de la empresa en la sociedad.
- Buena reputación de la empresa / marca.
- Mejora la estrategia de comunicación: el mensaje de las empresas con este tipo de políticas llega con mayor facilidad a la sociedad en general, que se muestra más predispuesta a escuchar.

3. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

3.1 CONTRATO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Este tipo de contratos se incentiva en mayor grado para diferenciarla de la contratación de trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional.

Requisitos del trabajador:

- Trabajadores con grado mínimo reconocido de minusvalía igual o superior al 33 por 100 por el Organismo competente.
- Ser desempleado inscrito como demandante de empleo en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente.
- No ser cónyuge ni pariente por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado, del empresario o de quienes sean miembros de los órganos de dirección o administración de la empresa, ni uno de éstos.
- No haber prestado servicios con contrato indefinido en la misma empresa o grupo de empresas en los 24 meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado.
- No haber finalizado una relación laboral indefinida en los tres meses anteriores a la formalización del contrato subvencionado.
- No ser una relación laboral de carácter especial prevista en el art. 2.1 de Estatuto de los Trabajadores.

Requisitos de la empresa:

- Formalizar el **contrato por escrito** por tiempo indefinido a jornada completa o a tiempo parcial.
- Solicitar el trabajador a la correspondiente Oficina de empleo.
- En empresas de nueva creación el número de trabajadores no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en el caso de que el trabajador minusválido sea el único componente de la misma.
- Las empresas beneficiarias están obligadas a **mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años**, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos.
El incumplimiento de las obligaciones anteriores supondrá la devolución de las ayudas recibidas. El cese voluntario del trabajador no tiene la consideración de incumplimiento.
- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

Incentivos a las empresas:

- **Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado a tiempo completo**, o la parte proporcional que corresponda si el contrato se celebrase a tiempo parcial.

- **Incentivo adicional de 800 € a la anterior subvención de 3.907 €**, si en el trabajador minusválido contratado concurre una o varias de las siguientes **circunstancias**:
 - si es mujer.
 - si la discapacidad acreditada es psíquica o está calificada como enfermedad mental.
 - si la discapacidad, siendo física o sensorial, presenta un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

- **Bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social**, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la duración del contrato, en los siguientes porcentajes:
 - 70% para trabajadores menores de 45 años; si se trata de mujeres, la bonificación es del 90%
 - 90% para trabajadores mayores de 45 años; si se trata de mujeres, la bonificación es del 100%

- **Subvención para la adaptación de puestos de trabajo** o dotación de medios de protección personal de hasta 902 €.

- **Deducción en el impuesto sobre sociedades**, en la cuota íntegra, de la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados contratados por tiempo indefinido, experimentado durante el primer período impositivo iniciado en 1998, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

- Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán exclusivamente los trabajadores discapacitados / año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa.

- Estos contratos podrán acogerse a la **reducción de la indemnización por despido** prevista en la Ley 63/97, que será de 33 días de salario por año de servicio.

- **Subvenciones para la formación profesional** de los trabajadores con discapacidad.

3.2 CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Requisitos del trabajador:

- **Trabajadores declarados minusválidos** por el Organismo competente, con una disminución en su capacidad de trabajo **igual o superior al 33%**.

- Estar **desempleado e inscrito** como demandante de empleo en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente.

- No ser cónyuge ni pariente por consanguinidad o afinidad, hasta el 2º grado inclusive del empresario o de quienes ostentes cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

Requisitos de la empresa:

- El contrato se celebrará por **escrito** en el modelo oficial que se facilita en las Oficinas de Empleo.
- A la terminación del contrato indemnizará al trabajador con 12 días de salario por año de servicio.

Incentivos a las empresas:

- **Subvención de 125 €** por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 4.500 €, en el caso de que la contratada sea mujer con un grado de minusvalía igual o superior al 50%.
- **Subvención de 150 €** por cada mes de duración del contrato inicial y, en su caso, de sus prórrogas, hasta un máximo de 5.400 € en el caso de que el contratado padezca una discapacidad psíquica o enfermedad mental en un grado de al menos el 33% o si, siendo la discapacidad física o sensorial, se acredita una minusvalía igual o superior al 65%.
- **Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social**, por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.
- En caso de tratarse de mujeres, la reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes será del 80% para mujeres menores de 45 años y del 90% para mayores de 45 años.
- Si se trata del primer trabajador de la plantilla, dicha reducción de cuotas será del 100%.
- **Subvención para adaptación del puesto de trabajo** siempre que la duración del contrato sea igual o superior a 12 meses.
- Existe la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, por la transformación del contrato temporal en indefinido.

3.3 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador, sin límites de edad, con una minusvalía de al menos el 33% debidamente reconocida por el Organismo competente.
- Estar desempleado e inscrito en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente.
- No tener la titulación necesaria para formalizar un contrato en prácticas.

Requisitos de la empresa:

- La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Pudiendo ampliarse hasta cuatro años si se establece por Convenio Colectivo de ámbito sectorial. Se podrán concertar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.

- Los trabajadores con discapacidad no se computarán para determinar el número máximo de contratos para la formación que las empresas pueden contratar en función de su plantilla.
- Jornada: a tiempo completo. Deberá dedicarse un mínimo del 15% de la jornada a la formación teórica del trabajador.
- La retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su efecto, pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicossocial o de rehabilitación sociolaboral.

Incentivos a las empresas:

- **Financiación de las acciones formativas** con cargo al presupuesto de formación continua para trabajadores ocupados.
- La **cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales** de Seguridad Social previstas para los contratos para formación.
- La empresa que contrate trabajadores con discapacidad podrá solicitar **subvenciones** con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal, destinadas a la **adaptación de los puestos de trabajo** o dotación de equipos de protección personal de **hasta 902 euros**, siempre que la duración del contrato sea igual o superior a 12 meses.
- Existe la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

3.4 CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Requisitos del trabajador:

- Ser trabajador con una minusvalía de al menos el 33% debidamente reconocida por el Organismo competente.
- Estar desempleado e inscrito en la Oficina de empleo del Servicio Público de Empleo.
- Tener titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.
- Que no hayan transcurrido más de 6 años desde la terminación de los estudios o desde la convalidación de los estudios en España, de haber obtenido la titulación en el extranjero.

Requisitos de la empresa:

- La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Se podrán concertar hasta dos prórrogas con una duración mínima de seis meses.
- La retribución será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% durante el primer año, o al 75% durante el segundo de vigencia del contrato, con respecto del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Incentivos a la empresa.

- Siempre que el contrato se celebre a tiempo completo, reducción del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social por contingencias comunes.
- Subvención para adaptación del puesto de trabajo siempre que la duración del contrato sea igual o superior a 12 meses.
- Existe la posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R.D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R.D. 170/2004, de 30 de enero, por la transformación del contrato temporal en indefinido, en cualquier momento de su vigencia.

3.5 CONTRATO DE INTERINIDAD CELEBRADO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Los contratos de interinidad que se celebren con personas con discapacidad desempleadas, para sustituir a trabajadores minusválidos que tengan suspendido el contrato de trabajo por incapacidad temporal durante el período que persista dicha situación, darán derecho a una **bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social**, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

4. CUOTA DE RESERVA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

¿Qué es la cuota de reserva?

La **Ley 13/1982**, de 7 de abril, de **Integración Social de los Minusválidos** y otras normas de desarrollo disponen para las empresas la obligatoriedad de contratar trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad. Así las **empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos**. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar **exentas de la obligación** de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas **alternativas determinadas** reglamentariamente.

Se entenderá que concurre la nota de excepcionalidad al cumplimiento de la cuota de reserva:

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

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

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

Las empresas obligadas deberán solicitar a los servicios públicos de empleo competentes la **declaración de excepcionalidad con carácter previo** a la adopción de medidas alternativas.

Los servicios públicos de empleo resolverán sobre la solicitud presentada en el plazo de dos meses desde la fecha de presentación de la solicitud, entendiendo el silencio administrativo con efectos positivos.

La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años desde la resolución.

Transcurrido dicho plazo, las empresas deberán solicitar nueva declaración en caso de persistir la obligación.

5. MEDIDAS ALTERNATIVAS.

Las medidas alternativas que las empresas podrán aplicar para cumplir la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad son las siguientes:

1. Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
2. Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
3. **Constitución de un enclave laboral**, previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo, de acuerdo con 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 discapacidad.

El importe anual de estos contratos será, al menos, 3 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

4. **Realización de donaciones y de acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública, cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de personas con discapacidad que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias podrán destinar también esos fondos a la financiación de proyectos dirigidos al desarrollo del deporte paralímpico, mediante la suscripción de los oportunos convenios con el Comité Paralímpico Español, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad y con el Consejo Superior de Deportes, y siempre que dichos proyectos incluyan programas y acciones de inserción laboral, de formación para el empleo y de recolocación de los deportistas con discapacidad. El importe anual de esta donación será, al menos, 1,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.

¿Cómo se tramitan las medidas alternativas?

Procedimiento para la solicitud y declaración de la excepcionalidad en el supuesto ausencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la Oficina de Empleo.

- La empresa presentará ante la Oficina del Instituto Aragonés de Empleo que le corresponda por razón de su domicilio una oferta de empleo.
- Ante la imposibilidad de atender por parte del Instituto Aragonés de Empleo la oferta de empleo presentada por la empresa obligada, la Oficina de Empleo emitirá certificación acreditativa de dicha circunstancia.

- La empresa presentará **solicitud de declaración de excepcionalidad** y de aplicación de la medida alternativa elegida al Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo. A dicha solicitud se acompañará copia de la certificación emitida por la Oficina de Empleo en la que se reconozca la imposibilidad de atender la oferta de empleo presentada.
- El Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo resolverá en el plazo de los dos meses siguientes a la presentación de la solicitud, y declarará, en su caso, la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas. Esta resolución administrativa resolverá sobre la declaración de excepcionalidad y, en su caso, sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante.
- Transcurrido el plazo de los dos meses sin que el Instituto Aragonés de Empleo emita resolución administrativa expresa, se entenderá que concurre la causa de excepcionalidad y que, a su vez, se justifica la adopción de las medidas sustitutorias propuestas en la solicitud por la empresa solicitante.
- La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal.

Procedimiento para la solicitud y declaración de excepcionalidad en el supuesto de que concurren cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa.

- La empresa deberá, con carácter previo a la aplicación de alguna de las medidas alternativas presentar solicitud de declaración de excepcionalidad al Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo correspondiente, acreditando fehacientemente las cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motivan la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa e incluyendo de forma conjunta, en la misma solicitud, las medidas alternativas por las que opta.
- El Director Provincial del Instituto Aragonés de Empleo dictará resolución motivada en el plazo de dos meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud.
- La resolución administrativa resolverá sobre la excepcionalidad solicitada, así como sobre la aplicación de las medidas alternativas propuestas por la empresa solicitante. Transcurrido el plazo de dos meses para resolver sin que recaiga resolución administrativa expresa, se entenderá que ésta es positiva.
- La declaración de excepcionalidad tendrá una validez de tres años desde la notificación de la correspondiente resolución administrativa del expediente. Transcurrido el plazo de validez de la declaración de excepcionalidad, las empresas deberán solicitar una nueva declaración, en el caso de persistir la obligación principal y las circunstancias que dieron lugar a la resolución inicial.

6. FÓRMULAS DE INSERCIÓN LABORAL.

El empresario tiene varias fórmulas para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad, que son las siguientes:

- 6.1 CEE
- 6.2 Enclaves Laborales
- 6.3 Empleo con Apoyo

6.1. Centros Especiales de Empleo (CEE):

Son empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de **servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados**, a la vez que han de constituir un medio de integración del mayor número de estos trabajadores al régimen de trabajo normal.

¿Qué son las Unidades de apoyo a la actividad profesional?

Son **equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo** e integrados por personal técnico con titulación universitaria o experiencia equiparable y por encargados de apoyo a la producción. La normativa reguladora establece la composición mínima de estas Unidades de apoyo.

Los Centros Especiales de Empleo persiguen los siguientes **objetivos**:

- Asegurar un empleo remunerado a sus trabajadores discapacitados.
- Prestar servicios de ajuste personal y social a dichos trabajadores.
- Facilitar la integración de éstos en el mercado ordinario de trabajo.

¿Quiénes pueden trabajar en los Centros Especiales de Empleo?

Podrán incorporarse a los Centros Especiales de Empleo las personas desempleadas con alguna discapacidad física, psíquica mental o sensorial, reconocida oficialmente en un grado igual o superior al 33%. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo ha de estar compuesta por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo. El porcentaje de trabajadores discapacitados no puede descender nunca del 70 % del total de la plantilla, si bien a estos efectos no se computará el personal no minusválido que el centro dedique a la prestación de servicios de ajuste personal y social para los trabajadores discapacitados.

CEE en Huesca:

- **"INTEGRACIÓN LABORAL ARCADIA, S.L."**
Actividad JARDINERÍA, LAVANDERÍA Y TEXTIL
Dirección Plaza San Antonio, 9 1ºD - 22002 - **HUESCA**
Teléfono 974/23 86 73 Fax 974/23 86 74
- **"SAN JORGE" - (ATADES)**
Actividad LIMPIEZA, JARDINERÍA, VIVERISMO
Dirección Travesía Ballesteros, 10 bajos - 22005 - **HUESCA**
Teléfono 974/21 24 81 Fax 976/21 26 83

- **"ADOINTEGRA, S.L."**
Actividad OPERADORES DE TELÉFONOS / CONTROL DE PARKING
Dirección Pasaje Almería, 12 bajos - 22001 - **HUESCA**
Teléfono 974/21 34 66 Fax 974/21 15 39 y 21 44 72
- **"SERVIDOWN, S.L." (GRANJA ESCUELA "LA SABINA")**
Actividad JARDINERÍA
Dirección Avda. de los Danzantes, 24 - 22005 - **HUESCA**
Teléfono 974/22 28 05 (Asociación) Fax 974/22 28 05
- **"JARDINERÍA DEL VALLE DE BENASQUE, S.L."**
Actividad JARDINERÍA
Dirección Afueras, s/n - 22467 - SESUÉ - (**Huesca**)
Teléfono 974/55 35 46 ; 974/55 38 55 Fax 974/55 33 06
- **"SOMONTANO SOCIAL, S.L."**
Actividad CORTE DE PIEDRA Y HORTICULTURA
Dirección Avda. de Navarra, 1 2ºB - 22300 - **BARBASTRO**
Teléfono 974/31 41 44 Fax 974/31 60 62
- **"BARBASTRO SOCIAL, LAVANDERÍA Y LIMPIEZA, S.L."**
Actividad LAVANDERÍA Y LIMPIEZA DE EDIFICIOS
Dirección Plaza de la Constitución, 1 - 22300 - **BARBASTRO**
Teléfono 974/31 56 20 Fax 974/30 89 23
- **"CENTRO DE DESCONTAMINACIÓN Y TRATAMIENTO HUESCA, S.L."**
Actividad RECICLAJE DE VEHICULOS Y SUS PIEZAS Y MATERIALES Y SU POSTERIOR VENTA
Dirección C/Almudévar, 22 - 22004 - **HUESCA**
Teléfono 974/24 56 52 Fax
- **"LOGÍSTICA BOLSKAN-CORREAS, S.L."**
Actividad LOGÍSTICA DE ALMACÉN
Dirección Avda. Ramón y Cajal, 93 - 22001 HUESCA
Teléfono 974/21 34 66 Fax 974/70 45 03
- **"INSERTARE, S.L."**
Actividad LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE ZONAS VERDES Y ESPACIOS ABIERTOS
Dirección c/ Joaquín Costa, 33, - 22400 **MONZÓN**
Teléfono 974/40 43 30 Fax

6.2 Los enclaves laborales:

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con su actividad normal 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.

Objetivos:

- Promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

- Facilitar la transición desde el empleo protegido en un centro especial de empleo al empleo ordinario en la empresa colaboradora.
- Facilitar a las empresas el cumplimiento de la cuota de reserva.

Características:

- Se configuran como una subcontratación de obras o servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria.
- Todos los trabajadores deben tener una discapacidad igual o superior al 33 por cien y al menos un 60 por 100 de ellos debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado de trabajo (parálisis cerebral, enfermedad mental, discapacidad intelectual, discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 por cien o ser mujer).
- Los trabajadores se desplazan temporalmente (mínimo tres meses, máximo tres años) del centro especial de empleo al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- Los trabajadores del enclave mantienen a todos los efectos su relación laboral de carácter especial con el centro especial de empleo.

6.3 Programa de empleo con apoyo:

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

Acciones:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Laborales de acercamiento y mutua ayuda, entre el trabajador, empleador y el personal de la empresa.
- Apoyo al trabajador para que pueda relacionarse en el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Adiestramiento específico en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en su puesto de trabajo.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

Destinatarios finales:

- Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas 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 %.

Duración:

Las acciones de empleo con apoyo, tendrán una duración entre seis meses y un año, prorrogable hasta otro año más; pudiéndose ampliar hasta seis meses más, siempre y cuando se detecten situaciones de especial dificultad.

Beneficios:

Tendrán derecho a los beneficios previstos en la normativa sobre contratación de trabajadores con discapacidad y a las subvenciones destinadas a financiar los costes laborales y de seguridad social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto, derivados de la contratación de los preparadores laborales que realizan las acciones de empleo con apoyo.

7. FUENTES

- www.capaces.org
- www.mtas.es
- www.inaem.es
- Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2008.
- Proyecto Rutas hacia la inserción en La Rioja, elaborado por Euro Info Centro de la Federación de Empresarios de La Rioja. 23/11/2007.