

## Adaptación de metodologías de formación para la incorporación de minusválidos al mundo empresarial

---

TOMO II



UNION EUROPEA

Fondo Social Europeo



**ADAPTACIÓN DE METODOLOGÍAS PARA  
LA FORMACIÓN E INCORPORACIÓN  
DE MINUSVÁLIDOS EN EL MUNDO EMPRESARIAL**

**TOMO II**

EOI  
1999



## INDICE

	<b>Página</b>
<b>1. INTRODUCCION</b>	<b>1</b>
1.1 Definición del contexto	1
1.2. Objetivos	4
1.3. Estudios de base	5
1.4. Conclusiones	7
<b>2. REALIDAD SOCIAL DE LOS DISCAPACITADOS</b>	<b>11</b>
2.1. Barreras físicas	11
2.2. Barreras sociales	15
<b>3. MARCO FISICO DE LOS DISCAPACITADOS</b>	<b>25</b>
3.1. Tipos de deficiencia	25
3.2. Personas con deficiencia física o sensorial	33
3.3. Personas con deficiencia mental o enfermedad mental	37
<b>4. LA POBLACION DISCAPACITADA DEMANDANTE DE EMPLEO</b>	<b>40</b>
4.1. Tipología de discapacitados demandantes de empleo	40
4.2. Expectativas de la población discapacitada	81
<b>5. ALTERNATIVAS DE LOS DISCAPACITADOS PARA ACCEDER AL MUNDO LABORAL</b>	<b>90</b>
5.1. Oportunidades para la integración	90
<b>6. ACTITUDES DE LAS EMPRESAS ANTE LA CONTRATACION DE PERSONAS DISCAPACITADAS</b>	<b>98</b>
6.1. Marco laboral (normativa existente para la contratación de discapacitados)	98
6.2. Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI)	118
6.3. Políticas de personal	128
6.4. Minusvalía y empresa	138

<b>7. LOS HANDICAPS DE LOS DISCAPACITADOS EN EL MUNDO EMPRESARIAL</b>	<b>152</b>
7.1. Repercusiones de la discapacidad en las actividades laborales	152
7.2. Necesidades de apoyo para las actividades laborales	164
<b>8. LINEAS DE APOYO PARA LA INSERCIÓN DE LOS DISCAPACITADOS EN EL AMBIENTE LABORAL</b>	<b>168</b>
8.1. Programa 5.000 (ONCE)	168
8.2. Servicio de Integración Laboral (COCEMFE)	170
8.3. Agencias de colocación específicas para discapacitados	172
8.4. Incentivos para las empresas para la contratación de discapacitados	177
8.5. El empleo en el horizonte del año 2000	180
<b>9. PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA DISCAPACITADOS</b>	<b>187</b>
9.1. Características específicas de aprendizaje de los discapacitados	187
9.2. Metodologías para la formación de los discapacitados	188
9.3. Necesidades de formación de los discapacitados	191
<b>10. LA MUJER CON DISCAPACIDADES</b>	<b>202</b>
10.1. La mujer con discapacidades como grupo diferenciado	202
10.2. Consideración social de las personas discapacitadas	208
10.3. La formación permanente	213
<b>ANEXO N° 1</b>	<b>215</b>
<b>ANEXO N° 2</b>	<b>234</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>341</b>

## INDICE DE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>Página</b>
1. ¿Los discapacitados encuentran obstáculos o barreras en la casa, en la calle o en el trabajo para desarrollar su vida cotidiana?	13
2. ¿Dónde se encuentran los principales obstáculos?	14
3. Tipos de deficiencias (absolutos y tasas por mil)	26
4. Tipos de discapacidades (absolutos y tasas por mil)	27
5. Tipos de deficiencias (absolutos y tasas por mil)	29
6. ¿Conoce usted personalmente o tiene algún familiar minusválido?	30
7. Tipos de deficiencias en porcentajes	31
8. N° de demandantes discapacitados en las provincias y sectores investigados	56
9. Tipologías de demandantes de empleo con discapacidades en las provincias y sectores analizados	58
10. Minusvalías más representativas en los demandantes de empleo en las provincias y sectores analizados	60
11. Puestos demandados en función del grado y tipo de minusvalía	75
12. Cuadro de competitividad en función a la formación	77
13. Paradigmas de rehabilitación	82
14. Prioridades de necesidades subjetivas	84
15. Nivel de ingreso familiar de las personas con minusvalía	86
16. La relación con el trabajo de las personas con minusvalías físicas y sensoriales	88
17. La situación laboral de los discapacitados en función del tipo de deficiencia	89
18. La integración laboral de las personas con discapacidades estará en función de ...	97
19. Factores que influyen en la integración laboral de los discapacitados desde la perspectiva de los empresarios	150
20. Colectivos que muestran mayores dificultades para desplazarse	159
21. Los medios de transporte utilizados habitualmente por los demandantes de empleo con minusvalía	161
22. Aspectos en los que la discapacidad podría afectar al desempeño de un puesto de trabajo	162
23. Niveles de formación de los discapacitados respecto al conjunto de la población	192



24. El nivel de estudios de las personas con discapacidad	193
25. Solicitudes de formación de los demandantes de empleo con minusvalías	195
26. Acciones a realizar por el INEM	199
27. Posibilidades de desarrollo de diferentes puestos de trabajo a través de las nuevas tecnologías	200
28. Tipos de deficiencias en las mujeres según la edad	203
29. Tipos de Discapacidades en las mujeres según la edad	204
30. Tipos de Minusvalías en las mujeres según la edad	206

## INDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico</b>	<b>Página</b>
1. Razonamiento social	17
2. Grado de independencia de los discapacitados	64
3. Posibilidades futuras de integración de la población discapacitada	68
4. Factores que influyen en la experiencia laboral de los discapacitados	69
5. Distribución de los trabajadores discapacitados por sectores	70
6. Opciones para la integración laboral	135
7. Factores que influyen en los procesos de selección	137
8. Factores que influyen en la inserción laboral de los discapacitados	147
9. Porcentaje de encuestados que realizan con dificultad las actividades de la vida cotidiana	153
10. Porcentaje de encuestados que realizan con dificultad las actividades de la vida cotidiana en función del sistema afectado por la discapacidad	155
11. Porcentaje de encuestados con dificultades en las actividades de la vida diaria en función del grado de discapacidad	156
12. La movilidad de las personas con discapacidad demandantes de empleo	158
13. Medios empleados habitualmente, por las personas discapacitadas para desplazarse	160
14. Necesidades de uso de aparatos para realizar las actividades cotidianas	164
15. Periodicidad de la rehabilitación	166
16. Canales alternativos de búsqueda de empleo	176
17. La formación de los demandantes de empleo	191
18. Nivel de estudios de los alumnos discapacitados en formación profesional ocupacional	194
19. Disponen en su hogar de ordenador	197
20. Nivel de uso del ordenador	198
21. Organización de los cursos	201

***8.-LINEAS DE APOYO PARA LA INSERCIÓN DE  
LOS DISCAPACITADOS EN EL ÁMBITO  
LABORAL***



## **8. LINEAS DE APOYO PARA LA INSERCIÓN DE LOS DISCAPACITADOS EN EL ÁMBITO LABORAL**

Para facilitar la incorporación laboral de los discapacitados es fundamental desarrollar líneas específicas de apoyo. Entre las más importantes, se encuentran el Plan 5.000, el Servicio de Integración Laboral (COCEMFE), las agencias específicas de búsqueda de empleo para discapacitados e incentivos para las empresas por la contratación de personas discapacitadas.

### **8.1. Programa 5.000 (ONCE)**

A través del Plan 5.000, la Fundación ONCE pretende la creación de cinco mil puestos de trabajo para personas con discapacidad y la ejecución de 10.000 acciones formativas que faciliten el acceso laboral de las personas discapacitadas durante el cuatrienio comprendido entre 1997 y el 2000.

El Plan 5.000 contempla las siguientes cinco vías para generar puestos de trabajo destinados a personas con discapacidad:

- \* En la plantilla de Fundosa y de sus empresas participadas.
- \* En las sociedades y centros de empleo de las asociaciones de discapacitados.
- \* Mediante el Programa INSERTA a través de convenios ad hoc con empresas privadas.
- \* En las Administraciones Públicas, tanto a través de la oferta pública de empleo como en los puestos indirectos que éstas puedan generar procedentes de su propio consumo de bienes y servicios.

- \* Del autoempleo.

La base fundamental del Plan 5.000 es el Programa INSERTA, destinado a facilitar el acceso al empleo de personas discapacitadas en empresas ordinarias que no guardan ninguna relación con la Fundación ONCE.

El programa INSERTA se basa en un acuerdo entre la Fundación ONCE y cualquier empresario que tenga la intención de crear nuevos puesto de trabajo. Estos empresarios se verán beneficiados a dos niveles:

a. Beneficios económicos:

- \* Ayudas y subvenciones públicas.
- \* Beneficios fiscales en el impuesto de sociedades.
- \* Bonificación en la cuota patronal a la Seguridad Social.

b. Beneficios sociales y de imagen, al participar en la importante labor social de integración de las personas discapacitadas.

Además, el Programa INSERTA facilita a las empresas participantes:

- \* Apoyo en la gestión para la obtención de subvenciones públicas.
- \* Colaboración en la búsqueda y preselección de candidatos discapacitados conforme al perfil requerido.
- \* Asesoramiento o participación en el diseño y realización de cursos de formación que faciliten la integración de los discapacitados en la empresa y en el puesto de trabajo.

- \* Eventualmente, aportaciones económicas directas: capital, ayudas, etc.

Los primeros resultados de este Programa han sido muy favorables, ya que durante el primer año del cuatrienio de actuación del Plan se han conseguido crear un total de 1.500 puestos de trabajo cubiertos por personas con discapacidades. Entre las empresas que han contribuido a la obtención de estos primeros resultados del Programa se encuentran MRW, Continente, Grupo Siro o La Bella Easo, etc.

## 8.2. Servicio de Integración Laboral (COCEMFE).

La Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE) a través del Servicio de Integración Laboral, que está constituido por un equipo multidisciplinar especializado, facilita la incorporación laboral de las personas discapacitadas a partir del análisis de sus competencias.

El Servicio de Integración Laboral, realiza:

- \* La difusión de las ofertas de empleo de las empresas públicas y privadas.
- \* El asesoramiento y apoyo a las empresas y a los posibles candidatos, en los procesos de selección e incorporación al puesto de trabajo.
- \* Los recursos necesarios para potenciar la formación y capacitación a través del diseño del itinerario formativo-laboral que maximice la incorporación en el mercado laboral.

El proceso que se realiza, desde este Servicio, para la integración laboral de las personas discapacitadas es el siguiente:



1. En la fase de captación, el discapacitado ha de presentar la siguiente documentación:

- \* El certificado de la calificación de la discapacidad.
- \* Una fotocopia del D.N.I.
- \* Una fotografía.
- \* Un Curriculum Vitae.
- \* La tarjeta de desempleo o mejora laboral (INEM).

2. Durante la fase de análisis e identificación del perfil profesional se establecerán:

- \* Las entrevistas individualizadas que permitan conocer de modo detallado el nivel académico, capacidades, incidencia de la discapacidad en el trabajo, etc.
- \* Los posibles perfiles profesionales de la persona discapacitada a partir de los puntos débiles y fuertes que se hayan identificado en las entrevistas individuales.
- \* Las áreas en las que sean necesario potenciar la formación o preparación de la persona discapacitada, para definir el itinerario formativo que ha de desarrollar.
- \* Las estrategias de búsqueda activa de trabajo.

3. En la fase de incorporación laboral, se apoya a la persona discapacitada en la realización y superación de los procesos de selección e incorporación al puesto de trabajo.

En esta fase se analizan individualmente los resultados obtenidos en los procesos de selección, para identificar las dificultades concretas que supone a una persona la superación de dichos procesos y así poder establecer las oportunas medidas correctoras.

También se solicita a las empresas que cumplimenten un cuestionario para facilitar la tarea de seguimiento en relación a la situación de los candidatos enviados, tanto contratados como los rechazados, y los motivos de las distintas incidencias.

En la actualidad el trabajo que está desarrollando el Servicio de Integración Laboral es fundamental en el área de orientación, formación e intermediación laboral cara a la incorporación de las personas discapacitadas a un puesto de trabajo estable.

### **8.3. Agencias de colocación específicas para discapacitados**

Actualmente son muy escasas las agencias de colocación especializadas en la búsqueda de puesto de trabajo para discapacitados.

La primera agencia de colocación específica para personas discapacitadas, fue creada bajo el amparo del Convenio de Colaboración suscrito, en septiembre de 1998, por el Instituto Nacional de Empleo (INEM), la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y la Fundación Fundosa Social Consulting (FSC).

Su objetivo fundamental es facilitar la inserción en el mundo laboral ordinario de las personas discapacitadas, haciendo frente a las dificultades personales, sociales y laborales que tienen a la hora de buscar y adaptarse a un puesto de trabajo.

Una de las mayores garantías de éxito de esta agencia es la gran experiencia y conocimiento que tienen la ONCE y la FSC en relación a dicho colectivo, de modo que se proporcionará un servicio de selección profesionalizado y totalmente especializado.

La agencia de colocación asesora y apoya tanto a las personas discapacitadas como a los empresarios interesados en contratarlos, del siguiente modo:

- a. Facilitando información sobre:
  - \* El mercado de trabajo, sus características, ofertas, etc.
  - \* Las vías más adecuadas para la inserción y adaptación en el trabajo.
  - \* La Normativa de contratación y ayudas para las empresas por la contratación de discapacitados.
- b. Recogiendo los datos personales y profesionales de las personas discapacitadas interesadas en encontrar trabajo, prestando una especial atención a las limitaciones o handicaps que la discapacidad específica conlleve para el desempeño de un puesto de trabajo.
- c. Estableciendo, a través de entrevistas individuales, el perfil profesional de cada uno en términos de habilidades, conocimientos, aptitudes y expectativas ante el empleo y las condiciones de trabajo.



- d. Contactando con posibles empleadores que oferten puestos de trabajo ordinarios, para realizar conjuntamente (empresario y técnico de la agencia de colocación) una descripción exacta de las demandas de dicho puesto, de la cultura organizativa de la empresa, del entorno, etc., con el fin de garantizar la adaptación del discapacitado al puesto de trabajo.
- e. Desarrollo de la preselección de posibles candidatos de acuerdo a las exigencias del puesto, analizadas anteriormente.
- f. Realización de entrevistas individuales a los posibles candidatos, para confirmar si cumplen los requisitos exigidos para la colocación y para la ejecución de las pruebas profesionales oportunas.
- g. Presentación al empleador de una terna de candidatos, de forma que en última instancia sea él quien seleccione a la persona.
- h. Seguimiento y evaluación de la adaptación del discapacitado seleccionado en el puesto de trabajo, para analizar el grado de satisfacción tanto de la empresa como del trabajador o las causas de los posibles rechazos o fuentes de conflicto.

Uno de los retos a los que se enfrenta esta agencia de colocación es el de ofrecer una red de agencias que cubran las necesidades del colectivo de discapacitados en cada ámbito territorial. Es fundamental la realización de acciones individualizadas en el entorno cotidiano de los discapacitados de forma que, la proximidad y el conocimiento de la realidad económica y de la oferta de trabajo de cada localidad, facilite su incorporación en el mercado laboral.

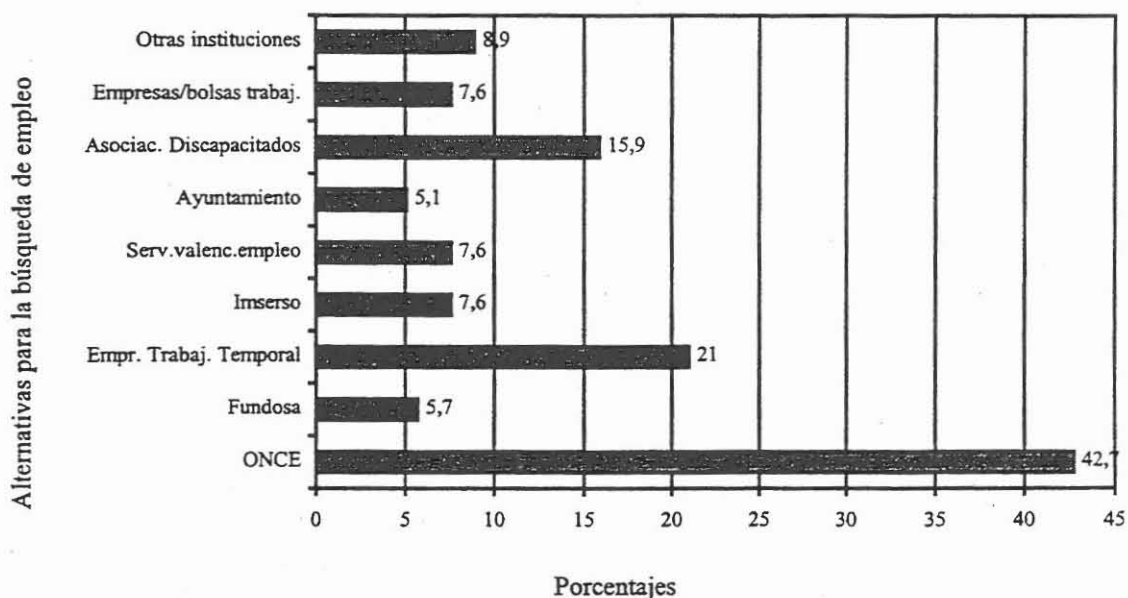
La previsión para 1999, de dicha agencia de colocación, es contar con delegaciones en los siguientes puntos:

- \* Barcelona.
- \* Gijón.
- \* Madrid.
- \* Mérida.
- \* Santiago de Compostela.
- \* Toledo.
- \* Valladolid.
- \* Zaragoza.

Debido a la escasez de agencias de colocación específicas para discapacitados en la investigación realizada en el "Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo" dentro del "Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos" contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997), se estudió el papel que juega el INEM en la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad. También se consideraron las vías alternativas utilizadas por los discapacitados para la búsqueda de empleo, planteándoles si, además del INEM, habían acudido o se habían inscrito en alguna otra empresa o institución pública en su intento de incorporarse al mundo laboral.

Tras el análisis de los datos se obtuvo que el 36,7% de las personas entrevistadas no estaban inscritos el INEM, sino en otras instituciones o empresas alternativas. Esta búsqueda alternativa de trabajo es más apreciable entre las personas con discapacidades en el sistema nervioso y muscular (41,2%) y en el aparato de la visión (42,3%), así como entre los más jóvenes (42,3%) y en las personas de nivel socioeconómico más alto (49,2%). (ver gráfico n° 16)

**Gráfico n° 16**  
**Canales alternativos de búsqueda de empleo**



*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.*

La ONCE es la empresa que canaliza la mayor parte de las demandas de búsqueda de empleo de las personas discapacitadas. Esta circunstancia se observa con mayor intensidad en las personas con deficiencias en el aparato de la visión (28,8% sobre la población) y en el sistema nervioso y muscular (22,5% sobre el total).

También destaca el importante papel que están adquiriendo las Empresas de Trabajo Temporal como canal de búsqueda de empleo (el 21,0% de los que consideran diferentes alternativas al INEM) así como los esfuerzos de las Asociaciones de discapacitados, sí bien éstas con un papel menos activo (15,9%).

La experiencia reciente de los discapacitados en la búsqueda de empleo no es muy alentadora ya que, solamente una cuarta parte (25,9%) de los entrevistados han tenido alguna oferta de trabajo en el último año. De ellos, un 23,4% consiguió el trabajo, entre éstos últimos sólo un 11,5% lo mantiene en la actualidad.

De las ofertas recibidas, casi las tres cuartas partes de los demandantes en las provincias y sectores analizados no han tenido acceso al trabajo a través de las ofertas del INEM (73,4%), lo que pone de manifiesto que el papel que desempeñan las agencias alternativas de búsqueda de empleo es fundamental para la inserción de la población discapacitada.

#### **8.4. Incentivos para las empresas para la contratación de discapacitados**

La Normativa actual existente sobre Incentivos por la contratación de trabajadores discapacitados contempla las siguientes ayudas, que se presentan en función de los distintos tipos de contratos vigentes.

**CONTRATO DE TRABAJO  
INDEFINIDO PARA LA  
CONTRATACION DE  
TRABAJADORES DISCAPACITADOS**

- Subvención de 650.000 pesetas por contrato a tiempo completo.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la duración del contrato, en las siguientes cuantías: 70% por cada trabajador contratado menor de 45 años y 90% por cada trabajador contratado mayor de 45 años.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, se mantendrán las bonificaciones en las cuotas descritas en el apartado anterior, si bien la subvención de 650.000 pts. se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal hasta 150.000 pesetas.
- Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 800.000 pesetas por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores discapacitados contratados, por tiempo indefinido, experimentado durante el

	<p>período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores discapacitados del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán, exclusivamente, los trabajadores discapacitados/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa, en los términos que dispone la legislación laboral.</li> </ul>
--	---

<p><b>CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas, cualquiera que sea su número de trabajadores en plantilla, que contraten a discapacitados, tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.</li> <li>• Las reducciones establecidas en el apartado anterior, se elevarán al 100 % para el primer trabajador contratado por empresas, cualquiera que fuera su forma jurídica, que no tengan trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 1998.</li> <li>• Estas contrataciones darán lugar, durante un período máximo de tres años.</li> </ul>
---	--

<b>CONTRATO PARA LA FORMACION PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS</b>	No se contemplan incentivos adicionales a los ya contemplados por esta modalidad concreta de contrato.
--	--

<b>CONTRATO EN PRACTICAS PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo.</li> </ul>
---	--

#### **8.5. El empleo en el horizonte del año 2000**

Otro de los puntos de interés que recoge la investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997) mencionada a lo largo de este documento, son las manifestaciones de los empresarios en relación a la imposibilidad de realizar previsiones, con un mínimo de garantías, sobre el crecimiento del mercado laboral y de superación de la crisis económica que atraviesan.

La incertidumbre en cuanto al desenlace de la actual situación de recesión que viven sus empresas / sectores, los continuos avances tecnológicos que se están introduciendo en todos los procesos productivos y administrativos, la cada vez mayor internacionalización de los mercados, la fuerte interrelación del mundo empresarial con las decisiones políticas son entre otros muchos, aspectos que impiden hacer pronósticos realistas más allá del año en curso.

El pesimismo con el que la mayoría percibe un posible crecimiento futuro de sus empresas y sectores se concreta en los siguientes problemas:

- Problemas de tipo económico en la medida en que el entorno de la economía nacional no consigue recuperarse de la pasada y en algunos casos presente recesión económica que ha afectado al país.
- Problemas de índole laboral, básicamente originados por la incapacidad que tienen las empresas para salirse definitivamente del marco de los actuales contratos “fijos”, excesivamente caros y poco flexibles.
- Problemas de tipo político, ante la incapacidad de las distintas Administraciones para diseñar un marco estable de actuación para las empresas en los próximos años.

Por otro lado, las necesidades de personal en los próximos años van a venir derivadas de:

- La producción de carácter estacional, que afecta a los sectores Productivos.



- Las situaciones especiales de ventas (rebajas, Navidad, etc.) que afectará básicamente al Comercio minorista.
- Las plantillas de elevada edad media, con trabajadores próximos a la jubilación.
- Las empresas de reciente formación que, a tenor de las expectativas de crecimiento sectorial, se generarán en el sector Comercio: grandes superficies, hard discounts, supermercados intermedios, y en el sector de la Comunicación audiovisual, con la concesión de nuevas licencias de radio, las televisiones locales, la televisión digital y por cable, etc.
- La reactivación del consumo privado e institucional, que será el motor de relanzamiento de la Construcción y, en menor medida, de la Hostelería.
- Las plantillas con elevada rotación, que afecta generalmente a los puestos menos cualificados del Comercio mayorista (almacén), Construcción (peones) y Confección textil, donde predominan las mujeres que, llegado el momento del matrimonio dejan de trabajar.
- Las ayudas y subvenciones a las empresas para la contratación de personal.

Espontáneamente, se entiende que los discapacitados pueden encontrar acomodo en el mundo de la empresa realizando las siguientes funciones:

- Trabajos en los que no se requiere de una fuerza física especial, tranquilos, sin peligro físico alguno para el propio discapacitado y su entorno. En este sentido, se perciben como ideal cualquier tipo de función administrativa.

- Trabajos en los que el discapacitado permanece “poco visible”, en el interior de la empresa, de modo que no mantenga un contacto directo con los clientes. Desde este punto de vista, además de las tareas administrativas, se apunta hacia cualquier tipo de labor de apoyo a la actividad central de la empresa, en puestos generalmente poco cualificados.
  
- Trabajos en los que se necesita un alto nivel de cualificación, donde lo importante son los conocimientos, la experiencia, la brillantez, en definitiva, al aspirante independientemente de los obstáculos físicos que presente. En estos casos, el aspecto físico no ocupa un plano principal.

Desde una perspectiva de futuro las medidas fundamentales para incrementar la inserción laboral de los discapacitados físicos y sensoriales han de desarrollar las siguientes líneas de trabajo:

1. Legislativas y políticas, en tanto que la Administración no puede en ningún momento abstraerse de la problemática de exclusión social del colectivo de discapacitados. En el marco de las actuales medidas impuestas en la LISMI, tiene el deber de optimizarlas y adecuarlas de forma continuada a la realidad de cada momento, a través de:
  - × La revisión del actual sistema de cuotas.
  
  - × El mantenimiento de los incentivos de promoción de empleo, buscando cauces de diferenciación de otros colectivos.
  
  - × El desarrollo de una política coordinada en toda la Administración del Estado.

- \* El establecimiento de control para evaluar y validar las acciones realizadas.
  - \* La definición de medidas que faciliten a las empresas la adaptación de los puestos de trabajo.
  - \* La información a las empresas de las medidas e incentivos existentes por contratar a una persona con discapacidad.
2. Sociales, en tanto que la problemática del discapacitado tiene su raíz en la propia sociedad, cuyos miembros los consideran “diferentes”, los excluyen y marginan, es decir los estigmatizan. Las acciones a seguir deberían pasar por:
- \* Desarrollar campañas de publicidad para acercar a los discapacitados al conjunto de la sociedad.
  - \* Trasladar a las empresas las tasas de rendimientos y aceptación profesional de las personas con discapacidad integradas en el mundo laboral.
  - \* Aprovechar la situación emergente de las nuevas tecnologías como medio de transmisión de una imagen ponderada del mundo de las discapacidades.

3. Formativas, en pos de conseguir una igualdad de condiciones de lucha y competitividad de los discapacitados con el conjunto de la sociedad trabajadora. El concepto de formación propugnado se entiende desde una perspectiva profesional global e integral, abarcando desde los elementos teóricos a los exclusivamente prácticos y operativos de la realidad laboral. En este sentido es fundamental:

- \* Conocer la realidad laboral que permita elegir los cursos más adecuados a las demandas y posibilidades de empleo de las personas que los realicen.
- \* Poner un extremado cuidado en la selección de los trabajadores que recibirán la formación.
- \* Desarrollar una política de colaboraciones con empresas que permita la inserción de los demandantes que hayan recibido la formación.
- \* Fomentar la total integración de las personas con discapacidad en la enseñanza reglada.
- \* Diseñar programas de formación flexibles adaptados a las necesidades reales de las empresas.
- \* Potenciar la aplicación de nuevas tecnologías aplicadas al mundo laboral: teletrabajo, home working, outsourcing.
- \* Reciclar y ofrecer nuevas posibilidades a trabajadores discapacitados ocupados.

4. De accesibilidad, en tanto y cuanto uno de los grandes problemas de las personas con discapacidad para acceder al mundo del trabajo es el de su “invisibilidad” en los procesos de selección: la no presencia o demanda de empleo. Así, es esencial:

- \* Establecer objetivos de inclusión de la población discapacitada en todas las demandas de solicitud de trabajadores realizadas por las empresas al INEM.
- \* Establecer un servicio de Orientación profesional a las personas con discapacidad, analizando las posibilidades reales de cada demandante y orientándole a los puestos más adecuados.
- \* Fomentar la creación de “bolsas de trabajo” de discapacitados, generadas y gestionadas por el propio colectivo.
- \* Impulsar acuerdos y fomentar la participación de todos los interlocutores sociales implicados en el mundo laboral que permitan dinamizar acciones en pos de una mayor participación laboral por parte de las personas discapacitadas.

Las posibilidades laborales que tienen en la actualidad los distintos tipos de discapacitados parecen depender más del talante, de la iniciativa que hagan gala y capacidades que demuestren a los empleadores que de las expectativas que éstos últimos mantienen con relación a este colectivo.

No obstante y a pesar de toda la problemática planteada, se está abriendo una nueva visión del discapacitado como trabajador. La sociedad, si bien no en su conjunto y, además de forma muy lenta, está empezando a concienciarse de la existencia de los discapacitados y de que tienen los mismos derechos al trabajo que el resto de las personas consideradas “normales”.

***9.-PROGRAMAS DE FORMACION PARA  
DISCAPACITADOS***

## ***9. PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA DISCAPACITADOS***

Uno de los aspectos claves para potenciar el acceso a un puesto de trabajo de las personas discapacitadas es la formación en las áreas que son mas demandadas por el mercado laboral. Pero para ello, es fundamental el adaptar los procesos de aprendizaje a las peculiaridades y demandas específicas del colectivo formado por las personas discapacitadas.

### ***9.1. Características específicas de aprendizaje de los discapacitados***

Las peculiaridades en relación a la adquisición de conocimientos por parte de los discapacitados vienen determinadas no sólo por el tipo de discapacidad que tienen sino por el grado de la misma.

Las personas discapacitadas se han de enfrentar a múltiples dificultades para acceder tanto a la formación académica como universitaria, debido:

- \* A los retrasos en los estudios que sufren como consecuencia de las hospitalizaciones, operaciones, etc. a las que deben someterse para el tratamiento médico de las discapacidades que tienen.
- \* A las barreras físicas y sociales.
- \* A los métodos pedagógicos o de comunicación discriminatorios.

Estos hechos reflejan la necesidad de una formación integral que contemple y compatibilice, desde un punto de vista realista, el desarrollo profesional y personal de las personas discapacitadas, que se base en:

- El sistema educativo ordinario.
- Una relación profesor-alumno personalizada.
- La impartición de las clases en grupos reducidos.
- En sistemas pedagógicos adaptados a las deficiencias (lenguaje de signos para los sordos, oralidad total de las explicaciones en clases para los invidentes).
- Una orientación laboral de las asignaturas en el segundo ciclo, haciendo hincapié en las materias más demandadas por el mercado laboral, como la informática o los idiomas.
- La eliminación de las barreras físicas.

Pero, para lograr el éxito en el ámbito laboral no sólo es necesaria la formación académica sino que la formación continua va a jugar un papel muy importante al ofrecer a los discapacitados la posibilidad de competir en igualdad de condiciones con las personas no discapacitadas.

## **9.2. Metodologías para la formación de los discapacitados**

La investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997) contempla la importancia de realizar acciones paralelas de formación por parte de las Administraciones Públicas y los Centros colaboradores, que potencien la formación profesional de los discapacitados y faciliten su inserción laboral.



La metodología más adecuada para la formación integrada de las personas con discapacidades puede ser desarrollada desde dos puntos de vista:

- La formación en el puesto de trabajo, que ofrece la oportunidad al discapacitado de demostrar su potencial para desarrollar dicho puesto.
- La formación en centros tradicionales, de acuerdo a las características específicas de aprendizaje de las personas discapacitadas.

El abanico de posibilidades para acceder a la formación, se ha de proporcionar desde:

- a La formación reglada o general, a través de:

La adaptación o eliminación de las barreras físicas y arquitectónicas.

El desarrollo de programas especiales, desde perspectivas integradoras, para aquellos que tengan dificultades de adaptación.

- a La formación profesional, por medio del diseño de programas flexibles, adaptados tanto a las necesidades de los discapacitados como a las de las empresas, mediante:

Estudios previos del mercado laboral.

Colaboraciones y conciertos con empresas piloto.

a La formación práctica:

Estableciendo acuerdos con empresas para desarrollar la formación profesional dentro de las mismas y desde planteamientos totalmente prácticos.

Fomentando las empresas de formación práctica / trabajo protegido, tendentes a aportar experiencia a los trabajadores, lo que en muchos casos resulta imprescindible para acceder a un puesto de trabajo.

Esta posibilidad parece muy adecuada para conseguir la capacitación profesional de operarios especialistas en el ámbito de los sectores Industriales, que demandan trabajadores con experiencia en los mismos.

En este sentido, las actuales experiencias desarrolladas en esta materia parecen perfectamente válidas y aplicables al mercado territorial y sectorial analizado, como se reflejó en:

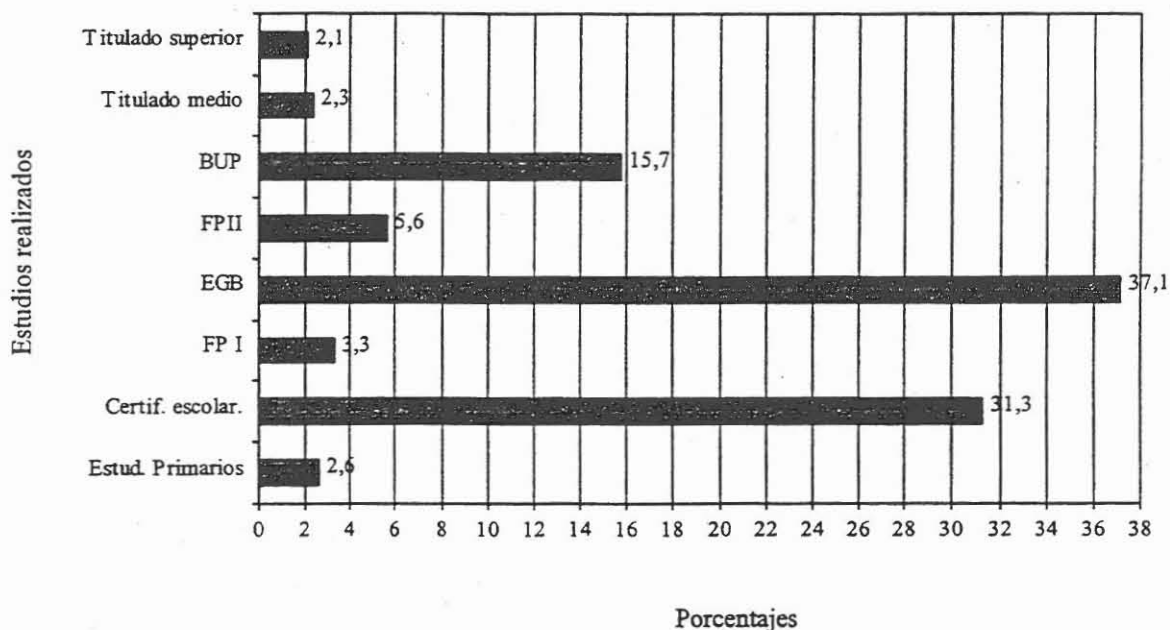
- \* Proyectos de empleo con apoyo.
- \* Talleres de trabajo adaptado.
- \* Empresas de economía social.
- \* Cooperativas.

### 9.3. Necesidades de formación de los discapacitados

La importancia del nivel de formación de los discapacitados de cara a su integración en el mundo laboral, ha quedado constatado en la investigación realizada en el “Análisis de mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Informe sobre los demandantes de empleo” dentro del “Plan Experimental de formación ocupacional, dirigido a minusválidos físicos” contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON (Madrid, Marzo 1997).

Como se puede observar en el gráfico nº 17, el nivel de formación de los discapacitados se sitúa por debajo del conjunto de la población.

**Gráfico nº 17**  
**La formación de los demandantes de empleo**



*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.*

Los resultados expuestos ponen de relieve la menor competitividad, en materia educativa, de los discapacitados que demandan empleo en los sectores y provincias analizadas (cuadro n° 23). En concreto, sólo el 4,4% tienen estudios universitarios, y casi las tres cuartas partes no superan la EGB.

*Cuadro n° 23*

*Niveles de formación de los discapacitados respecto al conjunto de la población*

	<b>Población activa</b>	<b>Discapacitados entrevistados</b>
Analfabetos	2,1%	0,0%
Sin estudios / Certificado escolaridad	16,3%	31,3%
Estudios primarios / EGB / Bach. Elemental	35,7%	39,7%
FP I, II / BUP / Bach. Superior	41,4%	24,6%
Universitarios	8,8%	4,4%

*Fuente: Censo de Población de 1991. INE. 1994*

En este sentido, el colectivo de los discapacitados físicos y sensoriales se encuentra en clara desventaja respecto a la población en general (cuadro n° 24). Estas deficiencias formativas quedan de manifiesto al observar que el 17,2% de las personas con minusvalía física entre 18 a 64 años es analfabeto, y un porcentaje algo menor lo es entre los discapacitados sensoriales (14,6%).

*Cuadro n° 24*

*El nivel de estudios de las personas con discapacidad*

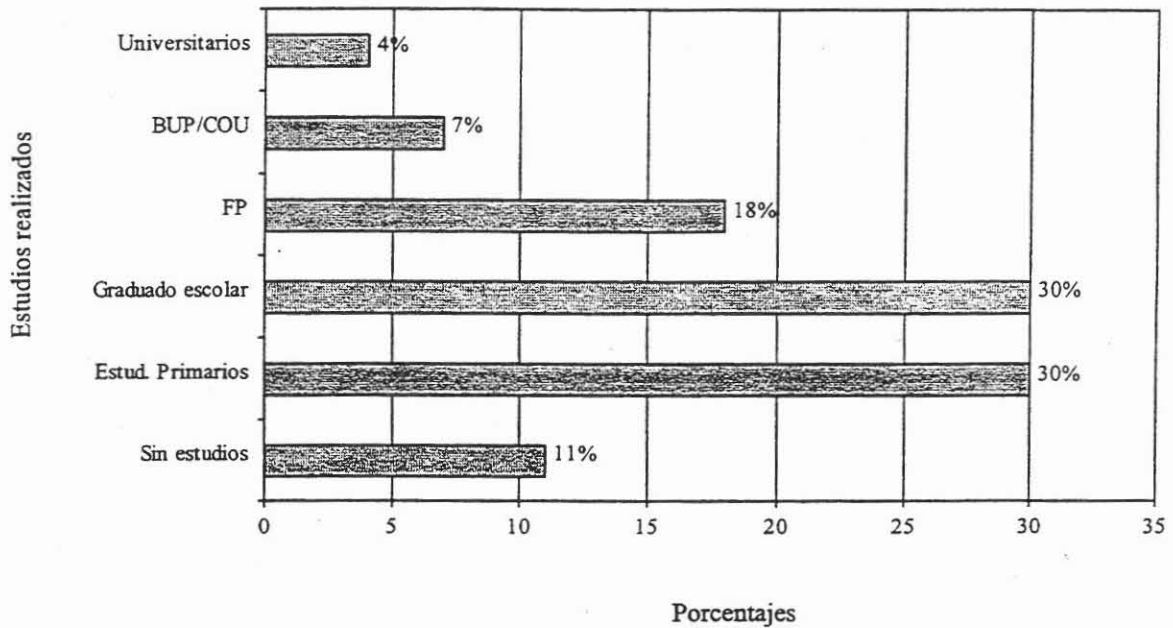
Nivel de estudios	Discapacitados (18-64 años)		Población española (18-64 años)
	Físicos	Sensoriales	
Analfabetos	14.6%	17.2%	2.1%
Sin estudios	44.4%	40.7%	16.3%
EGB / Bach. Elemental	36.1%	35.7%	31.4%
BUP / Bach. Superior	3.0%	3.7%	41.4%
Universitarios	1.4%	1.7%	8.8%
Otros	0.4%	0.9%	-

*Fuentes: "Las personas con minusvalía en España. Aspectos cuantitativos. IMSERSO, 1989  
"Censo de población de 1991". Resultados nacionales. INE, 1994*

Datos más recientes en materia formativa se extraen de los alumnos discapacitados en Formación Profesional Ocupacional en programas del IMSERSO 1992. En ellos se observa un mayor grado de cualificación académica, sí bien aún por debajo de los niveles medios de la población (gráfico n° 18).

Gráfico n° 18

*Nivel de estudios de los alumnos discapacitados  
en formación profesional ocupacional*



*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.*

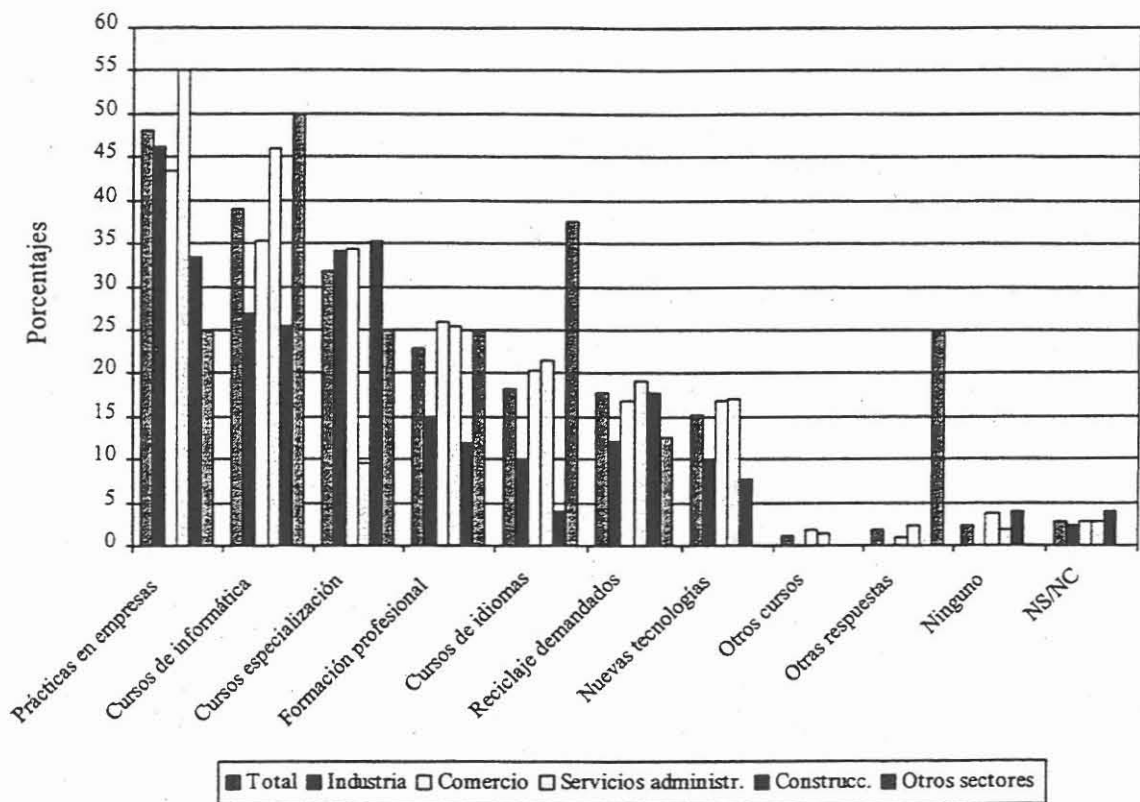
La práctica totalidad de los entrevistados (94,9%) coinciden en que necesitan algún tipo de curso para lograr una mayor eficacia y mejora de sus posibilidades laborales, tal y como se puede observar en el cuadro n° 25.

**Cuadro n° 25**

**Solicitudes de formación de los demandantes de empleo con minusvalías**

	Industria	Comercio	Servicios administr.	Construcc.	Otros sectores	Total
Prácticas en empresas	46.3%	43.5%	55.0%	33.3%	25.0%	48.1%
Cursos de informática	26.8%	35.2%	45.9%	25.5%	50.0%	39.0%
Cursos especialización	34.2%	34.3%	29.6%	35.3%	25.0%	31.8%
Formación profesional	14.6%	25.9%	25.5%	11.8%	25.0%	22.9%
Cursos de idiomas	9.8%	20.4%	21.4%	3.9%	37.5%	18.2%
Reciclaje demandados	12.2%	17.6%	19.1%	17.7%	12.5%	17.8%
Nuevas tecnologías	9.8%	16.7%	17.7%	7.8%	0.0%	15.2%
Otros cursos	0.0%	1.9%	1.4%	0.0%	0.0%	1.2%
Otras respuestas	0.0%	0.9%	2.3%	0.0%	25.0%	1.9%
Ninguno	0.0%	3.7%	1.8%	3.9%	0.0%	2.3%
NS/NC	2.4%	2.8%	2.7%	3.9%	0.0%	2.8%
N° de sujetos entrevistados	(41)	(108)	(220)	(51)	(80)	(428)

*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.*



Demanda de formación en función del sector

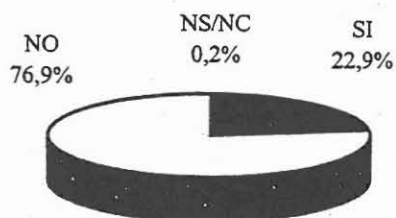
Las prácticas en empresas es el elemento formativo que, a juicio de los entrevistados, tendría una mayor eficacia para conseguir acceder a un puesto de trabajo. La informática y los cursos de especialización profesionales son otras alternativas mencionadas con especial relevancia.

Por otro lado, las nuevas tecnologías favorecerán las posibilidades de acceso al empleo de los discapacitados, debido a la facilidad de realizar el trabajo en casa y evitar los desplazamientos.



Las dificultades de integración de las personas discapacitada al mundo laboral a través de las nuevas tecnologías no se diferencian respecto al conjunto de la población. En concreto, un 22,9% de los discapacitados entrevistados disponen de ordenador en su hogar (gráfico nº 19), de los cuales un 20,4% no lo utiliza, lo que rebaja el número de actuales usuarios de ordenador al 18,2%.

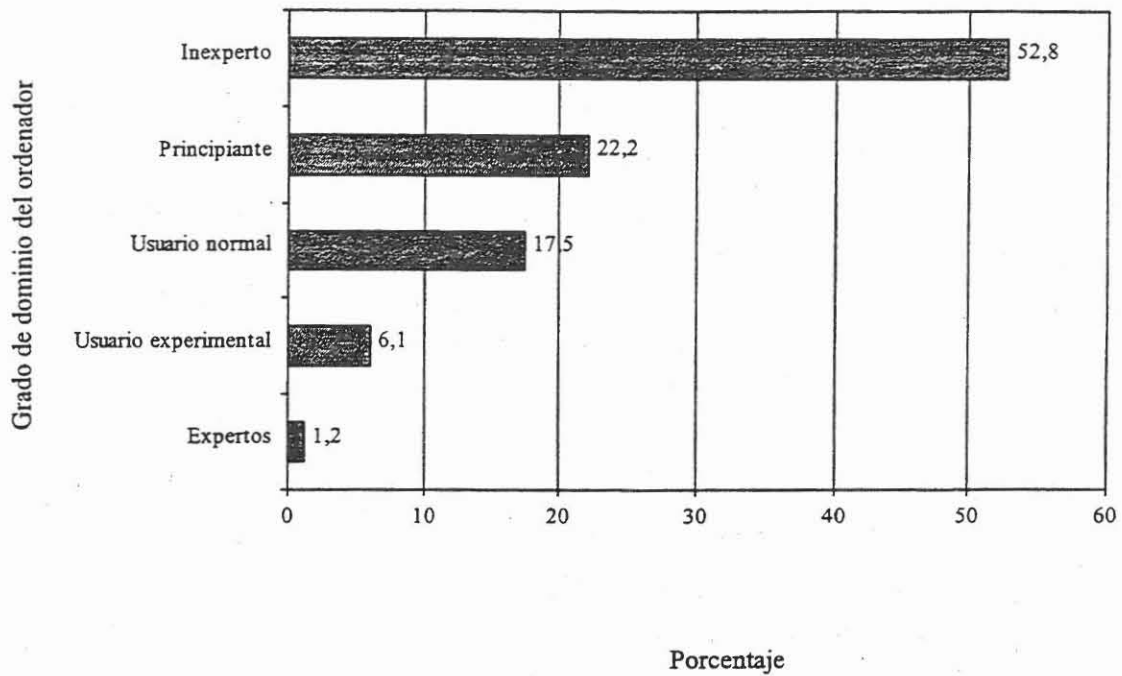
**Grafico n.º 19**  
**Disponen en su hogar de ordenador**



*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.*

No obstante, el hecho de que el 76,9%, de los discapacitados entrevistados, no tenga acceso actualmente a un ordenador constituye una primera dificultad para la integración laboral de este colectivo por medio de las nuevas tecnologías. Junto a este hecho, se encuentra el dato de que tres de cada cuatro discapacitados demandantes de empleo se consideran principiantes o totalmente inexpertos (gráfico nº 20) en el uso de ordenadores, circunstancia que se agudiza con el incremento de la edad y el menor nivel socioeconómico.

**Gráfico n° 20**  
**Nivel de uso del ordenador**



*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.*

En este sentido, y pensando en acciones que en esta materia pueda realizar el INEM, se establecen diferentes niveles de intervención a la hora de potenciar esta vía de inserción (cuadro n° 26).

Cuadro n.º 26

## Acciones a realizar por el INEM

Características	Intervención	Perfil sociodemográfico	Situación y demandas laborales	Deficiencias
Tienen ordenador y son usuarios (13,3%)	Formación y potenciar acceso al mercado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Status medio y superior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualmente trabajando.</li> <li>▪ Sector: Servicios administrativos</li> <li>▪ Puesto: Administrativos Técnicos informáticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema nervioso y muscular.</li> <li>▪ Aparato de la visión.</li> </ul>
Tienen ordenador y son inexpertos (9,6%)	Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Las Palmas</li> <li>▪ Status medio y superior</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sector: Industria</li> <li>▪ Puestos: Conductores / repartidores Operarios confección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema nervioso y muscular</li> </ul>
No tienen ordenador y son usuarios (11,4%)	Formación, financiación y potenciación de acceso al mercado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mujer.</li> <li>▪ Las Palmas.</li> <li>▪ Status medio bajo y superior.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En busca del primer empleo.</li> <li>▪ Sector: Servicios administrativos</li> <li>▪ Puesto: Administrativos Agentes de ventas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema nervioso y muscular</li> </ul>
No tienen ordenador y son inexpertos (65,2%)	Análisis de casos y reorientación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asturias y Murcia.</li> <li>▪ Status bajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sector: Construcción Comercio.</li> <li>▪ Puestos: Dependientes. Peones de almacén. Peones de construcción. Telefonista / recepcionista. Ordenanza / botones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema osteoarticular</li> <li>▪ Audición y lenguaje</li> </ul>

Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.

De acuerdo a las demandas formuladas en las oficinas del INEM, los puestos considerados más afines para ser desarrollados a través de las nuevas tecnologías son (cuadro n° 27):

**Cuadro n° 27**

***Posibilidad de desarrollo de diferentes puestos de trabajo a través de las nuevas tecnologías.***

<b>Puestos más favorables para su desarrollo a través de nuevas tecnologías</b>	<b>Puestos menos favorables para su desarrollo a través de nuevas tecnologías</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Administrativos.</li> <li>▪ Agentes de ventas.</li> <li>▪ Especialistas de la construcción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ordenanzas / botones.</li> <li>▪ Conductores repartidores.</li> <li>▪ Dependientes.</li> </ul>

*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997.*

Para potenciar el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, (teletrabajo, home working, outsourcing) sería necesario proporcionar:

Ayudas a la implantación de equipos informáticos.

Información adecuada a los empresarios que les permita evaluar, de forma objetiva y con conocimientos del sistema, las ventajas que les puede suponer la implantación de este tipo de relaciones.

Identificación de las áreas que pueden ser subcontratadas / realizadas fuera del entorno físico de las empresas.

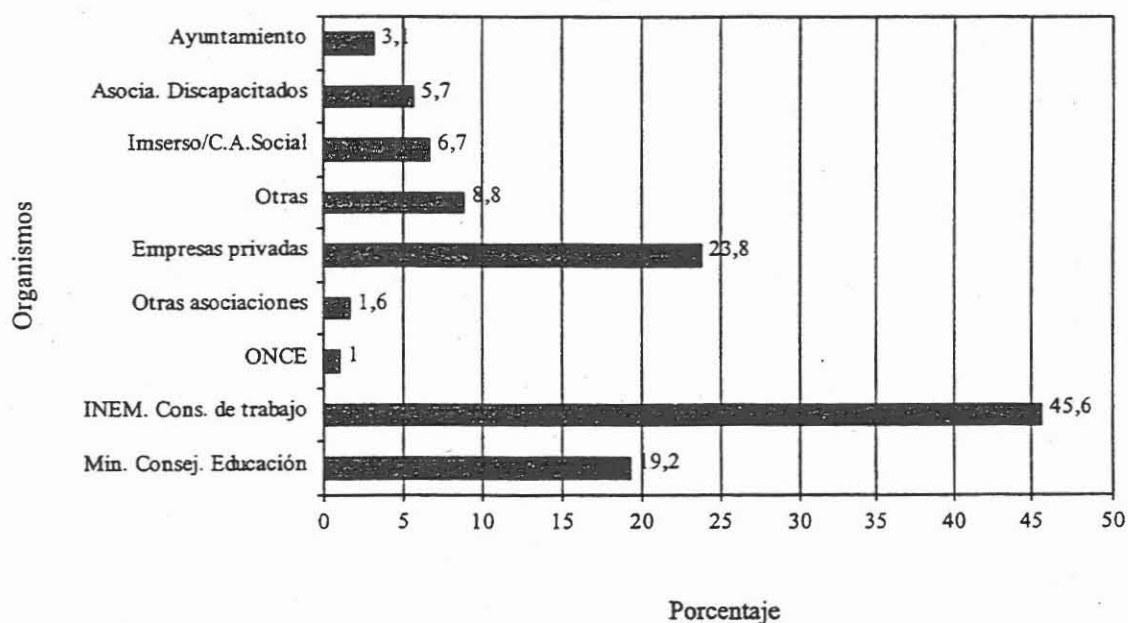
Estimación de costes de implantación y amortización.

Formación adecuada a los trabajadores discapacitados, desde posturas prácticas, que les permita poder acceder a este tipo de nuevas tecnologías.

El INEM es el principal impulsor de cursos de formación profesional entre los discapacitados. Casi la mitad de las personas que han hecho algún tipo de formación lo han realizado a través suyo (45,65%). Las empresas privadas (23,8%) y el Ministerio de Educación (19,2%) son las otras alternativas en este tipo de intervención (gráfico 21).

En este sentido, vuelve a ponerse de manifiesto el escaso papel que juegan las Asociaciones de Discapacitados. Sólo el 5,7% de los entrevistados manifiesta haber realizado algún tipo de formación profesional organizado por estas entidades.

**Gráfico n.º 21**  
**Organización de los cursos**



*Fuente: Análisis del mercado para favorecer la inserción laboral de los minusválidos físicos y sensoriales. Observatorio Ocupacional. Instituto Nacional de Empleo (INEM) 1997. Elaboración propia 1999.*

## ***10.-LA MUJER CON DISCAPACIDADES***

## **10.- LA MUJER CON DISCAPACIDADES**

### **10.1. La mujer con discapacidades como grupo diferenciado**

El colectivo de mujeres minusválidas tiene que enfrentarse día a día a una doble problemática: por un lado a su condición de mujer y por otro lado a la de ser discapacitada. Y, por exagerado que parezca, esta doble discriminación es una realidad que convierte muchas veces el acto de buscar trabajo en una batalla casi perdida. Así se refleja en los datos, que muestran que la tasa de actividad femenina es del 37,8%; es decir, la mitad de la masculina. Además, las mujeres siguen cobrando entre un 20 y un 30% menos que los hombres por el mismo trabajo. Por otra parte, los puestos directivos en general son desempeñados por los varones (en las empresas privadas solo un 11,9% de los puestos de dirección están ocupados por mujeres).

En el nuevo Tratado de la Unión Europea se incluye una cláusula general de no discriminación con referencia explícita a la discapacidad (artículo 6.a), que establece la posibilidad de adoptar medidas adecuadas para luchar contra toda discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o creencias, **minusvalía**, edad o tendencias sexuales.

Además, en este documento existe un nuevo capítulo sobre política social que amplía la acción comunitaria en esta materia. También hay medidas para garantizar la igualdad de oportunidades de la mujer y varias disposiciones relativas al acceso de la información comunitaria. Por otro lado, en el ámbito europea hay una serie de documentos relativos a la política de empleo que la Comisión Europea aportó a la Cumbre sobre Empleo celebrada en Luxemburgo el pasado mes de noviembre.

**Cuadro n° 28.**

***Tipos de Deficiencias en las mujeres según la edad***

TIPO DE DEFICIENCIA	E D A D						Total
	<6 años	6-24 años	25-44 años	45-64 años	65-74 años	>74 años	
Psíquicas	3.275	42.429	55.218	65.681	25.602	26.320	18.525
Sensoriales	5.724	63.106	78.829	275.437	223.962	286.148	933.206
Físicas	8.009	43.455	129.056	775.553	542.891	472.927	1.971.891
Mixtas	669	3.254	2.272	2.351	2.992	2.530	14.068
Ninguna en especial	-	1.410	2.286	73.826	248.588	305.607	794.717
No consta	179	-	320	486	412	51	1.448
<b>TOTAL</b>	<b>23.573</b>	<b>153.654</b>	<b>267.981</b>	<b>1.193.334</b>	<b>1.044.447</b>	<b>2.203.210</b>	<b>3.933.855</b>

*Fuente: Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. I.N.E. 1987.*

Estos datos están basados en la Encuesta que sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías realizó el Instituto Nacional de Estadística en 1987, y partiendo de una población total que ascendía en aquella ocasión a **19.620.219 mujeres**.

El total de mujeres con deficiencias se estimaba en aquella ocasión en **3.933.855** lo que supone el **20,1%** del total, de las que **1.971.891** eran mujeres con alguna deficiencia física y representaba aproximadamente la mitad del total de mujeres con alguna deficiencia (**50,1%**).

A continuación de las mujeres con deficiencias físicas se sitúan las mujeres con deficiencias sensoriales ya que se estimaba en **933.206** lo que supuso el **23,7%** del total de mujeres con alguna deficiencia.



**Cuadro n° 29.**  
**Tipos de Discapacidades en las mujeres según la edad.**

TIPO DE DEFICIENCIA	E D A D						Total
	<6 años	6-24 años	25-44 años	45-64 años	65-74 años	>74 años	
Ver	1.632	14.512	23.678	114.816	135.224	181.301	471.163
Oír	1.544	23.421	38.011	140.985	109.773	183.302	497.036
Hablar	1.594	20.624	13.367	11.662	7.863	13.944	69.054
Otras de la comunicación	1.217	33.557	23.035	17.131	10.598	19.314	104.852
Cuidado personal	1.312	17.959	12.906	31.311	38.713	143.150	245.351
Andar	2.366	14.142	18.199	73.241	99.022	245.647	452.617
Subir las escaleras	2.895	22.122	53.919	403.586	420.926	636.767	1.540.215
Correr	3.119	32.031	89.048	704.230	718.423	887.842	2.434.693
Salir de casa	1.581	24.989	24.942	72.582	103.365	331.359	558.818
Actividades vida cotidiana	1.058	15.584	27.722	65.399	132.469	194.813	542.045
Dependencia y resistencia	1.796	15.512	62.436	310.761	211.794	199.555	801.854
Ambiental	3.002	33.570	28.279	54.919	16.001	9.881	145.652
Conducta con uno mismo	2.239	33.073	30.516	32.589	31.832	74.297	204.546
Conducta con los demás	245	18.610	39.185	57.397	22.723	12.870	151.030
<b>TOTAL</b>	<b>25.600</b>	<b>319.706</b>	<b>485.243</b>	<b>2.195.609</b>	<b>2.058.726</b>	<b>3.134.042</b>	<b>8.218.926</b>

Fuente: Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. I.N.E. 1987.

El número total de mujeres con algún tipo de discapacidad se estimaba en el año 1987, según la Encuesta de Población Activa en 8.218.926, sobre un total de 19.620.219 mujeres en el ámbito nacional. Estas mujeres con alguna discapacidad supuso el 41,9% lo que viene a representar un porcentaje altísimo de discapacidades, sobre todo a partir de los 45 años de edad en que se concentra el 89,9% del total de mujeres con algún tipo de discapacidad.

Las discapacidades que se presentan en un mayor número de mujeres son las de:

<b>Subir las escaleras.....</b>	<b>18,7%</b>
<b>Correr.....</b>	<b>29,6%</b>
<b>Dependencia y resistencia.....</b>	<b>9,8%</b>

Es interesante destacar las discapacidades de "Ver" y "Oír" que representan el 5,7% y el 6,0% respectivamente, de mujeres con algún tipo de discapacidad.

**Cuadro n° 30.**

***Tipos de Minusvalías en las mujeres según la edad.***

TIPO DE MINUSVALÍA	E D A D					
	6-24 años	25-44 años	45-64 años	65-74 años	> 74 años	TOTAL
De orientación	24.401	20.111	49.615	52.179	149.582	295.888
De independencia física	21.309	20.655	67.665	64.134	190.852	364.588
De movilidad	29.026	33.680	99.678	120.729	345.541	628.654
De ocupación	59.682	91.650	301.912	190.984	279.395	923.623
De integración social	38.321	50.531	84.518	55.594	132.291	361.255
De insuficiencia económica	32.884	44.646	97.532	51.087	67.253	293.462
No consta	91	904	4.161	3.277	4.746	13.179
<b>TOTAL</b>	<b>205.714</b>	<b>262.177</b>	<b>705.141</b>	<b>537.984</b>	<b>1.169.633</b>	<b>2.880.649</b>

*Fuente: Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías. I.N.E. 1987.*

Según la Encuesta que sobre discapacidades, deficiencias y minusvalías realizó el Instituto Nacional de Estadística en 1987, y partiendo de una población total que ascendía en aquella ocasión a 19.620.129 mujeres en el ámbito nacional, el número de mujeres con algún tipo de minusvalía se estimaba en 2.880.649 lo que representa el 14,7% del total.

El tipo de minusvalía con una mayor presencia en el colectivo de las mujeres es el de "Ocupación", con 923.623 mujeres, lo que supone el 32,1%. A continuación se sitúa la minusvalía de "Movilidad" con el 21,8%.

#### ***10.1.1. Dificultades para la inserción laboral***

El mercado impone sus limitaciones a la inserción: la actividad laboral que requiere una imagen que se asocie a lo que se quiere vender cierra el paso a la deficiencia visible. Pero a las prohibiciones del mercado hay que añadir el rechazo a **"compartir"** las actividades normales.

Barreras físicas y barreras sociales fuerzan al discapacitado a mantenerse en el ámbito del entorno familiar. Adaptando el medio a las necesidades de los discapacitados se eliminan las barreras físicas. Las barreras sociales las ponen los no discapacitados. Lo físico se relaciona con lo económico, lo social con el afecto.

La aplicación de las tecnologías a la reducción de las barreras físicas refuerza el espejismo de la adaptación de los discapacitados al mundo de los normales.

El discurso se muestra optimista sobre la integración de los discapacitados en el futuro, a pesar de los cambios que se perciben en el entorno familiar: la gente estará menos ligada a sus familiares y las personas mayores recibirán de sus familiares menos cuidados que hoy. La esperanza se basa en la intervención de las Administraciones Públicas para mejorar la situación de los discapacitados.

Integración de los discapacitados y desarrollo de tecnologías específicas para su adaptación a la vida social van asociados.

Se considera necesaria la formación del discapacitado para la integración social, pero se rechaza la integración forzada. Los derechos de los anormales pueden terminar convirtiéndose en una limitación de los derechos de los normales. Entonces se habla de integración mal entendida.

#### ***10.2. Consideración social de las personas discapacitadas***

El entorno familiar marca los límites de la cotidianidad, fuera de ellos está lo extraordinario; hay, por tanto, un "dentro" y un "fuera". La familia representa lo adaptado "posible"; el mundo de los normales es lo desconocido hostil.

Los discapacitados resultan caros: hay que cuidarlos y mantenerlos. Mientras han estado recluidos y sin derechos, los costes han corrido a cargo de la familia, pero su integración social es costosa. Se pide al Estado que resuelva el problema de viejos y personas con discapacidad, pero junto a esta demanda se produce la queja por los costes que supone para los ciudadanos normales.

La distinción entre discapacidades viene marcada por tener autonomía para buscarse la "vida", es decir, para poder trabajar.

A los cambios en la estructura familiar debe añadirse algunos cambios en la construcción de lo social. El antes y el ahora se oponen. En el antes se inscribe la sensibilidad, el dominio del tiempo, el gusto por lo social, el esfuerzo de renovar el vínculo. El ahora representa la insensibilidad, la sumisión al tiempo, la desconfianza de lo social, la preminencia de lo privado.

Situados ya en un marco general que posiciona a las personas con discapacidad en una situación de marginación, podemos empezar a hablar, de forma diferenciada, de situaciones según sexo.

La ausencia de datos organizados no evita que se pueda constatar una realidad fruto de la experiencia de personas que trabajan en organizaciones de personas con discapacidad desde hace años y que han estado en contacto directo, y diario, con ellas. Este trabajo basará su información y resultados en estas experiencias que fueron realizados a los sujetos en cuestión: mujeres con discapacidad.

Aunque la población de mujeres con discapacidad alcanza una tasa muy alta, los programas de desarrollo internacionales raramente incluyen las necesidades de las mujeres con discapacidad.

Los servicios de rehabilitación y salud priorizan a menudo a los hombres y descuidan a las mujeres con discapacidad, incluyendo su derecho a la información y a la libertad de elección sobre la maternidad.

El desarrollo de un movimiento de justicia social durante las últimas dos décadas ha tenido como resultado, en lo que se refiere al reconocimiento de las mujeres con discapacidad, que no pueden esperar más tiempo a que la sociedad decida cuando pueden participar en el desarrollo de sus propios derechos como individuos y ciudadanas en igualdad de condiciones.

Las mujeres generalmente, son discriminadas por cuestiones de género, pero las mujeres con discapacidad se enfrentan a una discriminación por ser mujeres y por tener una discapacidad. El aislamiento y la exclusión de las mujeres con discapacidad se extiende incluso entre el mismo movimiento de mujeres, el cual, de alguna manera, deniega sus derechos e identidad.

Las personas con discapacidad se encuentran, en su gran mayoría, en este último grupo de personas desempleadas, subsidiarias y excluidas socialmente. En la *Comunicación de la Comisión sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía, Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalía (DOCE, julio, 1996)*.

#### **10.2.1. Empleo protegido**

El empleo protegido puede definirse , sin plantear controversia, como una fórmula de trabajo, bien con fines comerciales bien con fines terapéuticos, subvencionado en gran parte por el Estado. En España, a esta fórmula de empleo, se la ha denominado Centro Ocupacional y Centro Especial de Empleo. Nacieron con el objetivo de ser lugares de formación de personas con discapacidad con baja cualificación profesional que luego pasarían al empleo abierto. Así pues, la palabra clave asociada a este tipo de Centros debería ser la de transición: movimiento, entendiéndolo como sinónimo de progreso, desde una situación "protegida" a otra de "autonomía".

Lo cierto es que este tipo de empleo protegido choca frontalmente con las teorías de la normalización e incluso social de las personas con discapacidad y solo es admitida por la mayoría de sus organizaciones si se concibe con el mismo fin con el que fue creada y/o para personas con discapacidad con severas limitaciones que difícilmente podrán adaptarse al medio ordinario.

### ***10.2.2. Empleo con apoyo***

El empleo con apoyo nació en los Estados Unidos en los años 70 basándose en la filosofía de la normalización e inclusión y en la creencia de que toda persona, cualquiera que sea su discapacidad, tiene el derecho a jugar un rol activo en la sociedad y sentirse productivo ejerciendo un trabajo. En realidad esta práctica surgió como una alternativa de empleo para personas con discapacidad psíquica que luego se ha ampliado a las personas con discapacidad física severamente afectada.

La palabra clave en el empleo con apoyo puede ser la de integración, la de "casar" los elementos individuo/lugar de trabajo para alcanzar el objetivo. En este proceso los profesionales realizan una tarea fundamental, la de evaluar a los candidatos de tal manera que sean capaces de recibir toda la información posible, permitiéndoles definir correctamente a la persona idónea para el puesto idóneo.

### ***10.2.3. Empresas de economía social***

Bajo el término, empresas de economía social se halla la idea de proporcionar empleo a personas con discapacidad estableciendo empresas que operan en condiciones normales del mercado y en un entorno laboral normalizado.



Existen desde hace al menos 20 años en Europa, pero quizá con denominación diferente, por ejemplo, empresas sociales o cooperativas. Sin embargo, la filosofía subyacente es la de la normalización, es decir, este tipo de empresas se apartan radicalmente de la concepción del empleo institucionalizado como medida de rehabilitación y terapia y entra en los mecanismos de la competitividad de un mercado donde el objetivo a alcanzar es puramente económico.

La diferencia con una empresa tradicional estriba en que, junto con el objetivo mencionado, está el de proporcionar tanto más empleo como sea posible a un colectivo de difícil integración y que este tipo de empresas están promovidas, en su mayor parte, por entidades de personas con discapacidad.

#### **Una empresa de economía social:**

- Es una empresa normal con un fin económico.
- Es una empresa sin fin lucrativo: las ganancias son pagadas como salarios y/o reinvertidas en la propia empresa.
- Todos los trabajadores, con o sin discapacidad, ganarán al menos el salario mínimo. Este salario es importante para la obtención de una independencia financiera sin necesidad de que reciba subsidios estatales.
- Las relaciones sociales dentro de la empresa entre trabajadores con y sin discapacidad debe ser igual: todos deben tener los mismos derechos y obligaciones.

- Una empresa de economía social tiene que perseguir como objetivo la autonomía financiera, aunque muchas empresas tienen grandes dificultades en conseguirlo.
- En estos casos, se pide a los gobiernos que proporcionen un sistema de subvenciones que compense las desventajas de una baja productividad y con el fin de incrementar la competitividad.

Este tipo de empresas están siendo altamente promovidas porque se revelan como generadoras de empleo a corto y largo plazo.

### **10.3. La Formación permanente**

La dinámica social es tan rápida que no se puede esperar a las nuevas generaciones para que sean ellos los agentes que hagan posible el cambio en las relaciones sociales de producción. La población adulta es la que lleva en este momento el peso de la actividad productiva y, dado el aumento de la expectativa de vida, está claro que la formación continua se muestra como un ámbito de gran interés y preocupación para una sociedad de creciente complejidad como es la nuestra.

Es evidente que, las mujeres con un nivel de formación elevado piensan que a pesar de estar operándose cambios, existe no obstante, cierta discriminación laboral, tal y como se desprende de la actitud de los empresarios en el momento de la contratación. Las preferencias giran entorno a los hombres, aunque ambos sexos tengan el mismo nivel de competencia profesional.

El nivel de formación, tanto académico como profesional de las mujeres con discapacidad es, en general, bajo. Este hecho les dificulta el acceso al mercado laboral, quedando relegadas a aquellos puestos de más baja cualificación que, generalmente, coinciden con los que mayor esfuerzo físico necesitan.

En líneas generales, prácticamente todas las mujeres consideran que la formación académica no sólo supone una ventaja para el empleo, sino también para el desarrollo personal. El poseer un mayor nivel de formación les hace sentirse más seguras, aumenta su confianza y mejora su nivel de autoestima y autoconcepto.

La vivencia que este colectivo de mujeres tiene es la de una clara situación de discriminación aunque el nivel de conciencia al respecto y la forma de percibirla sea diferente. Son diferencias estas que se pueden señalar según las distintas tipologías y también según el propio contexto social de los sujetos.

***ANEXO N° 1***

**ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Y EL COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE MINUSVÁLIDOS (CERMI) POR EL QUE SE ESTABLECE UN PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En Madrid, a quince de octubre de mil novecientos noventa y siete.

**REUNIDOS**

De una parte D. Javier Arenas Bocanegra, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Y de otra:

- D. Alberto Arbide Mendizábal, Presidente del CERMI.
- D. José María Arroyo Zarzosa, Presidente del Consejo General de la ONCE.
- D. Inocencio Valdivia Serrano, Secretario General de COCEMFE.
- D. Paulino Azúa Berra, Director Gerente de FEAPS.
- D. Luis Jesús Cañón Reguera, Presidente de CNSE.
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Ángeles Figueredo Delgado, Presidenta de FIAPAS.
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Teresa Lasala Fernández, Presidenta de ASPACE.
- D. Rafael de Lorenzo García, Coordinador Plan del CERMI.

**MANIFIESTAN**

Que el Gobierno de la Nación tiene como una de sus prioridades básicas en la presente legislatura el fomento del Empleo de las personas con dificultades especiales para su ocupación y de manera muy especial, las personas con discapacidad.

Que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI son conscientes de la baja tasa de empleo de este colectivo, como se puso de manifiesto en los trabajos de la Comisión Parlamentaria que en 1992 evaluó los 10 años de vigencia de la LISMI, cuyas conclusiones, adoptadas por unanimidad de todas las fuerzas políticas, fijaban como una necesidad imperiosa establecer nuevas medidas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI consideran que la inserción laboral es la clave de la inserción social y por ello se presentó el pasado mes de noviembre a la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, la aprobación del Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad, uno de cuyos capítulos básicos es el fomento del Empleo. Igualmente se incluyó en su presupuesto para 1997 una primera partida vinculada al citado Plan.

Posteriormente y en el proceso de elaboración del Plan Plurianual de Empleo del Reino de España, se ha incluido dentro del capítulo de nuevas políticas activas de empleo, la elaboración de un Plan de Empleo para personas con discapacidad.

De forma coincidente en el tiempo, se ha producido la negociación de la Reforma del Mercado de Trabajo por parte de CEOE, CC.OO. y U.G.T.; recogándose en el Acuerdo, resultado de la misma, referencias expresas y positivas relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad, algunas de las cuales estaban contempladas en las propuestas programáticas del CERMI.

Asimismo, en la Ley de Acompañamiento de Presupuestos de 1997, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales incluyó algunas de las propuestas que venían siendo reclamadas por CERMI.

Que en este contexto, el CERMI presentó en diciembre de 1996 al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un Plan de Medidas Urgentes de Fomento del Empleo de Personas con Discapacidad.

Que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, consideró compatible asumir medidas urgentes de la citada propuesta de CERMI, con el avance en el desarrollo de otras medidas de carácter más general, iniciándose, una negociación que ha concluido en el presente Acuerdo.

Que este Acuerdo es coherente con las medidas de carácter general contenidas en el Plan de Acción, en el Programa Plurianual de Empleo y con el Acuerdo logrado por los Sindicatos y Empresarios y en definitiva las propuestas que a continuación se desarrollan son un avance parcial y con un calendario más inmediato, que deberá ser completado en los próximos meses.

Que por Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 1997, fue aprobado el Plan de Empleo para Personas con Discapacidad, cuyo contenido es objeto de este Acuerdo.

Que los acuerdos que a continuación se incluyen, a los que en el futuro se podrán añadir los correspondientes a otros ámbitos de las Administraciones Públicas, serán desarrollados y convenientemente articulados, en los plazos que en la mayor parte de los casos se fijan, por las Secretarías Generales de Empleo y de Asuntos Sociales.

Que, asimismo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a consultar al CERMI aquellos aspectos del desarrollo normativo del Acuerdo de CC.OO., U.G.T., CEOE y CEPYME que afectan a las personas con discapacidad.

Que a partir de la firma del presente Acuerdo se constituirá una Comisión Mixta de seguimiento del mismo formada por el CERMI y las Secretarías Generales de Empleo y Asuntos Sociales.

En virtud de las consideraciones anteriores, se aprueban los siguientes Acuerdos:

### **1.1. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **Reestructuración del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía**

El Gobierno, en el plazo de tres meses, procederá a la reestructuración del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. De acuerdo a lo aprobado en la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales de 26 de noviembre de 1996, y tras consulta con el CERMI, se contemplará la participación estable de las Comunidades Autónomas y una mayor presencia del conjunto del movimiento asociativo, con la posible incorporación de los agentes sociales, sindicales y empresariales.

El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá a la Junta de Gobierno para su aprobación un "Reglamento de organización y funcionamiento" de los diferentes Órganos de Gobierno del Real Patronato.

### **1.2. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **Creación del Consejo Estatal de Personas con Discapacidad**



El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación del Ministro para las Administraciones Públicas, y una vez consultado el CERMI, creará en el plazo de tres meses, el “Consejo Estatal de Personas con Discapacidad” como Órgano colegiado intersectorial para promover, coordinar y desarrollar, en cooperación con las demás Administraciones y las organizaciones representativas de personas con discapacidad, una política integral y coherente para las personas con discapacidad.

### **1.3. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **Participación del CERMI en el Consejo General de Formación Profesional**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales recabará el asesoramiento del CERMI en todas aquellas materias que tengan relación con la Formación Profesional de las personas con discapacidad. Igualmente se compromete a dar traslado de las propuestas del CERMI al Consejo General de Formación Profesional.

### **1.4. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

#### **Presencia en el Consejo Económico y Social**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales al proponer al Gobierno conjuntamente con el Ministerio de Economía y Hacienda el nombramiento de los miembros del Consejo Económico y Social, tendrá en cuenta la conveniencia de contar con un experto con especial preparación y experiencia en el ámbito socioeconómico y laboral de las personas con discapacidad, recabando, a tales efectos, la opinión del CERMI.

## **1.5. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

### **Acuerdos con Gobiernos Autonómicos**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales considera positiva esta propuesta y se compromete a trasladarla a todas las Comunidades Autónomas a través de las Conferencias Sectoriales de Asuntos Laborales y de Asuntos Sociales, en la primera convocatoria que tenga lugar de cada una de ellas.

## **1.6. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL**

### **Pacto Local por el empleo de trabajadores discapacitados**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales valora positivamente la iniciativa del acuerdo CERMI-FEMP, en tanto que permita el desarrollo de acciones a favor del empleo de personas discapacitadas en el ámbito municipal y así se le ha trasladado a la FEMP, que a lo largo de la negociación del presente acuerdo ha manifestado su disposición favorable.

Igualmente el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, reconociendo el interés del Programa MUNICIPAL, propondrá a la FEMP que establezca una negociación con CERMI en relación con el posible desarrollo del mismo.

## **2.1. INTERMEDIACIÓN LABORAL**

**Registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo (art. 39.2 de la LISMI).**

El Instituto Nacional de Empleo procederá a la actualización, en el plazo de seis meses, del registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, de forma que se potencie como instrumento efectivo, de carácter especializado, informativo y complementario, de intermediación de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo.

La implantación de las modificaciones necesarias en la base de datos irá destinada a recoger la información precisa para el mejor conocimiento de las características personales y perfil socio-profesional del discapacitado, de modo que se incentive su utilización como instrumento para mejorar la intermediación en el mercado de trabajo.

Dicho registro aprovechará aquellos aspectos del registro general de discapacitados que obra en el IMSERSO, de utilidad para gestionar las demandas de empleo, coordinando así la información de ambos Institutos, en aras a contribuir decisivamente a la integración social y laboral del colectivo.

## **2.2. INTERMEDIACIÓN LABORAL**

### **Replanteamiento de la Resolución Conjunta INEM-IMSERSO**

El Instituto Nacional de Empleo y el IMSERSO propondrán, en el plazo de tres meses, a las Conferencias Sectoriales de Asuntos Laborales y de Asuntos Sociales, un modelo de coordinación interinstitucional que actualice el protocolo anterior: Resolución conjunta INEM-IMSERSO. (31-10-84).

### **2.3. INTERMEDIACIÓN LABORAL**

Creación e implantación progresiva en los Servicios Públicos de empleo de acciones de especialización en la intermediación laboral de los trabajadores discapacitados, interesando y potenciando, además, la participación especializada y sin ánimo de lucro en estas tareas.

El INEM procederá a implantar, previa planificación y programación en función de sus disponibilidades, la realización progresiva de este servicio, iniciándose en el presente año mediante Planes piloto provinciales de carácter anual que realicen acciones específicas de orientación profesional, diseño de técnicas de búsqueda de empleo y acompañamiento del discapacitado inscrito en el Registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, en su itinerario de inserción laboral. La vocación de este Plan sería la de su generalización a todo el territorio en función de los resultados obtenidos y de la disponibilidad de recursos del INEM.

El INEM, facilitará a las CC.AA., ONGs de discapacitados y, en general, entidades públicas o privadas interesadas efectivamente en participar en la integración social y laboral de los minusválidos, la información y apoyo necesarios para potenciar su incorporación a la realización de acciones especializadas de intermediación laboral, a través de los instrumentos regulados por el R.D. 735/95 y su normativa de desarrollo.

### **3.1. FORMACIÓN PROFESIONAL**

Adaptación de los cursos de Formación Profesional Ocupacional para trabajadores minusválidos.

En el marco de desarrollo del Acuerdo de Bases sobre la política de Formación Profesional, la prioridad reconocida al colectivo de trabajadores minusválidos demandantes de empleo en el acceso a las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, se materializará a lo largo del presente año en la adaptación de los cursos programados a las necesidades y peculiaridades de dicho colectivo.

### **3.2. FORMACIÓN PROFESIONAL**

Formación Continua para trabajadores discapacitados ocupados o en proceso de inserción a través de la FORCEM.

En el marco del Acuerdo Nacional de Formación Continua, y dentro del ámbito competencial que le reserva el Acuerdo Tripartito de 16 de diciembre de 1996, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elevará, en el plazo de tres meses, una propuesta a los agentes sociales para que se consideren las especiales necesidades del colectivo.

Se propondrá que las organizaciones patronales, los sindicatos y las asociaciones de personas con discapacidad puedan elaborar programas específicos dirigidos a trabajadores discapacitados ocupados en empleos ordinarios, semiprotegidos y protegidos.

### **3.3. FORMACIÓN PROFESIONAL**

Participación de las organizaciones de personas con discapacidad en la impartición de las acciones de F.P.O. previstas en el Plan FIP a través de un contrato programa.

El INEM, como parte de este Plan de Medidas Urgentes de reactivación del empleo de trabajadores con discapacidad, propiciará en el presente año la suscripción de un contrato-programa de formación profesional por el que se desarrollen acciones muy seleccionadas en función de las características singulares del colectivo a formar. Todo ello en concordancia con el desarrollo que en el futuro pueda hacerse de los contrato-programa.

A tales efectos el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales valora positivamente la suscripción de un contrato-programa que pudiera ser articulado a través del CERMI, en los términos y con el alcance que se establezca oportunamente.

#### **4.1. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### Modificaciones parciales a introducir en la regulación común de los contratos formativos.

A lo largo del presente año, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a adoptar las modificaciones normativas necesarias para asimilar los C.E.E. a las escuelas taller y a las empresas con escuela de aprendizaje en lo relativo a la no limitación del número de aprendices minusválidos que se puedan contratar, en relación al número de trabajadores minusválidos del centro (art. 7.4 del R.D. 2317/93).

Igualmente, se promoverá la ampliación de 4 a 6 años del plazo previsto desde la terminación de los estudios para poder formalizar un contrato en prácticas con un minusválido (art. 11.1 de la LET).

## **4.2. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

Actualización progresiva de la cuantía de las subvenciones por contratación indefinida y su aplicación a las contrataciones a tiempo parcial.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procederá a asumir de forma gradual la aplicación de esta medida de la siguiente manera:

- Subvención de 650.000 ptas. Por cada contrato indefinido a tiempo completo realizado desde la entrada en vigor de la nueva normativa.
- Se procederá a la revisión al alza de dicha cuantía en ejercicios posteriores en función del número de contratos y de las disponibilidades presupuestarias.
- Igual régimen se aplicará, de forma proporcional, a los contratos indefinidos celebrados a tiempo parcial.

Estas actualizaciones deberán guardar una coherencia con el nuevo marco de incentivos para el fomento del empleo fijo que se derive del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, garantizando en todo caso las cuantías reconocidas en la actualidad.

## **4.3. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

Extensión de las medidas contenidas en el Programa de fomento de empleo a todos los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea su situación laboral anterior. (art. 44 de la Ley 42/1994) de conformidad con lo recogido en la Disposición adicional 6ª de la Ley 13/1996 de Diciembre.

Las medidas de fomento contenidas en el artículo 44 de la Ley 42/1994 se harán extensivas a todos los trabajadores discapacitados “cualquiera sea su situación laboral anterior, sin que sea exigible el requisito previo de ser beneficiarios de las prestaciones por desempleo, ni estar previamente inscritos durante un periodo determinado como demandantes de empleo”.

Las medidas relativas a minusválidos contenidas en el vigente Plan de Fomento de Empleo (art. 44 de la Ley 42/1994, de conformidad con lo recogido en la Disposición adicional sexta de la Ley 13/1996) de acuerdo con lo previsto por la Disposición derogatoria única del Real Decreto Ley 8/1997, se prorrogarán para el ejercicio de 1998, y se analizará su posible prórroga para ejercicios posteriores.

#### **4.4. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### Actualización y mejoras en el vigente sistema de apoyos al autoempleo de trabajadores minusválidos.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el contexto de la redefinición de políticas de empleo se compromete a incrementar el importe de las subvenciones establecidas para fomentar el auto empleo de los trabajadores minusválidos, de forma análoga a lo establecido para el empleo ordinario y en concordancia con las medidas de Promoción de Empleo Autónomo.

Asimismo, se promoverá en el presente año el restablecimiento de la modalidad de pago único de las prestaciones por desempleo (R.D. 1044/85) para los trabajadores minusválidos que pretendan acceder al mercado de trabajo mediante fórmulas de autoempleo.



#### **4.5. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### **Supresión de la exclusión del trabajo a domicilio en los CEE.**

En el marco de la redefinición del actual modelo de empleo protegido, se regulará en el presente año la celebración de contratos de trabajo a domicilio por los CEE, regulando mecanismos de garantía, seguimiento y ajuste (artículo 7.1 del Real Decreto 1368/85, de 17 de julio).

Para la ordenación se tendrá en cuenta el tipo de trabajo, el tipo de discapacidad, y que el trabajo a domicilio ayude a la socialización del interesado.

#### **4.6. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### **Redefinición del actual modelo de C.E.E. en interconexión con las otras modalidades de empleo de trabajadores discapacitados.**

En concordancia con las medidas de fomento de empleo ordinario y de empleo semiprotegido, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales procederá a redefinir, con la participación de las Comunidades Autónomas y del CERMI, la naturaleza y funciones del actual modelo de C.E.E.

Además, y durante el presente año, el Ministerio abordará algunas reformas parciales, que avancen y guarden coherencia con la referida nueva definición.

- a Se calificará como C.E.E. a las empresas que cuenten en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad.
- b Se modularán las subvenciones económicas de creación de puestos de trabajo, en función de la composición de la plantilla según los criterios siguientes:

- Se establecen dos tramos para la aplicación de la modulación:
  - 1 Cuando del 91% al 100% de la plantilla de la CEE sean trabajadores minusválidos.
  - 2 Cuando la plantilla de trabajadores minusválidos del CEE suponga, al menos, el 70% de la totalidad de trabajadores del centro y no supere el 90%.
  
- Las ayudas económicas, tanto por creación como por mantenimiento de puesto de trabajo, seguirán reguladas por la normativa vigente, si bien se precisan a continuación las cuantías de las subvenciones que irán destinadas específicamente a financiar las iniciativas que generen empleo preferentemente estable, de acuerdo con los tramos detallados anteriormente:
  - 1 En el primer tramo del 91% al 100% el importe de la subvención será de 2 millones de Pesetas.
  - 2 En el segundo tramo del 70% al 90%, el importe de la subvención será de 1,5 millones de pesetas.
  
- c Será de plena aplicación a los C.E.E. el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores relativo a Jornada.

#### **4.7. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

Introducción en relación con los CEE de la causa de despido objetivo, prevista en el artículo 52.c) de la LE.

Se adaptará, en el presente año, la causa de despido objetivo del artículo 52.c) de la LET en orden a su aplicación a los CEE (artículo 16 del Real Decreto 1368/85, de 17 de julio).

#### **4.8. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### Extensión de la subvención del coste salarial a los contratos de trabajo a tiempo parcial

Siguiendo los mismos criterios de modulación establecidos para las subvenciones referidas al mantenimiento de los costes salariales de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, en el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.

#### **4.9. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### Empleo con Apoyo

El Gobierno, con el fin de favorecer la integración de los discapacitados en el mercado ordinario de trabajo, y en el contexto de las nuevas modalidades de contratación derivadas del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad del empleo, se compromete a establecer un sistema de empleo semiprotegido, con las siguientes características, entre otras: incentivos económicos, preparador laboral que tutele el proceso de transición, limitación de su utilización en función de la plantilla, compromiso de contratación y posibilidad de retorno al C.E.E., etc.

#### **4.10. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### **Programa INSERTA**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales apoya el establecimiento de medidas que faciliten la integración colectiva de trabajadores minusválidos en el mercado de trabajo. A tal efecto, se podrán diseñar programas específicos que incentiven económicamente desde la formación específica de los trabajadores minusválidos a los requerimientos de la empresa contratante, hasta la bonificación de cuota o subvenciones salariales, en función de los acuerdos a concluir entre las empresas contratantes y el Ministerio de Trabajo.

#### **4.11. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### **Modificación del art. 3 del Real Decreto 2274/1985 de 4 de diciembre.**

A lo largo del presente año el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá al gobierno la modificación normativa que resulte necesaria para permitir la comercialización de los productos elaborados por Centros Ocupacionales, sin que en ningún caso ello pueda desvirtuar su naturaleza, solicitándose a tales efectos la oportuna consulta al CERMI.

#### **4.12. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, constata el insuficiente cumplimiento por parte de las Empresas y Entidades Privadas y Públicas de la reserva del 2%, considera que el objetivo primordial de la LISMI al fijar esta reserva sigue siendo plenamente válido para la creación de empleo ordinario de personas con discapacidad, y comparte que su cumplimiento debe ser exigido de manera efectiva.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, considera que la efectividad de este tipo de medidas está estrechamente vinculada a que sean asumidas y compartidas por los agentes sociales, empresarios y sindicatos.

- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales velará activamente para que las empresas que cuenten en su plantilla con 50 o más trabajadores, cumplan con la obligación de reservar el 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad. A tales efectos se computará el total de trabajadores dados de alta en la empresa, sea cual sea su forma de contratación y cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella.
- A efectos de cumplimiento de la reserva la contratación del personal con discapacidad, podrá realizarse a través del INEM o a través de cualquiera de las entidades colaboradoras del INEM en materia de contratación.
- De manera excepcional las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, 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, a tenor de lo dispuesto en el art. 83 ns. 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntario del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral y siempre y cuando se acojan a medidas alternativas.
- Dichas medidas alternativas podrán ser:
  - a Realización de contratos de suministros y/o prestaciones de servicios con C.E.E. en equivalencia adecuada en cómputo anual por cada trabajador dejado de contratar.

- b Suscripción por el empresario de un convenio específico con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la creación de empleo, conforme a los programas especiales para la creación colectiva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
  - c Normativamente se determinarán los criterios para el desarrollo y ejecución de dichas medidas alternativas.
- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Inspección de Trabajo, velará por el efectivo cumplimiento de esta obligación legal, fijando a tales efectos programas específicos de control y seguimiento, y en especial a través de la comprobación sistemática del cumplimiento de la reserva o de las medidas alternativas. Cuando la potestad sancionadora se encuentre transferida a una Comunidad Autónoma el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tendrá en cuenta en la planificación de actividades de la Inspección de Trabajo el compromiso anteriormente citado.
  - El M.T.A.S. realizará el seguimiento de la evolución del cumplimiento de la reserva y de los contratos subvencionados a través de la información disponible en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

#### **4.13. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

Promoción de fórmulas más flexibles y de alternativas en el acceso al empleo público de los trabajadores con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales propondrá de forma inmediata al M.A.P. actuaciones específicas que reactiven el acceso al empleo público de los trabajadores con discapacidad a fin de que se cumpla la cuota de reserva en las Administraciones Públicas:

- Adaptar los procesos de selección, adscripción de puestos, movilidad y promoción de los trabajadores públicos con discapacidad.
- Requerir de forma expresa a todas las Administraciones Públicas, incluidas las empresas públicas, el cumplimiento de la reserva del 3% o bien de las medidas alternativas contempladas en el apartado anterior.
- Elaborar un informe del grado de cumplimiento de la citada obligación de reserva o de las medidas alternativas.

#### **4.14. CONTRATACIÓN E INSERCIÓN LABORAL**

##### Cumplimiento de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales consciente de que la Administración General del Estado debe ser ejemplar en el cumplimiento de la disposición adicional octava de la L.C.A.P., se compromete a que en los pliegos de cláusulas administrativas se incluya como criterio de adjudicación preferente, en igualdad de condiciones, lo dispuesto en la citada disposición, en los contratos a suscribir por el Departamento y sus Organismos y Entidades.

Dado en Madrid, a quince de octubre de 1997.

***ANEXO N° 2***



# LEY 13/1982 DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS

## *TITULO I.-PRINCIPIOS GENERALES*

**Artículo 1.** Los principios que inspiran la presente Ley se fundamentan en los derechos que el artículo 49 de la Constitución reconoce, en razón a la dignidad que les es propia, a los disminuidos en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales para su completa realización personal y su total integración social, y a los disminuidos profundos para la asistencia y tutela necesarias.

**Artículo 2.** El Estado español inspirará la legislación para la integración social de los disminuidos en la declaración de derechos del deficiente mental, aprobada por las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1971, y en la declaración de derechos de los minusválidos, aprobada por la Resolución 3447 de dicha Organización, de 9 de diciembre de 1975, y amoldará a ellas su actuación.

### **Artículo 3.**

1. Los poderes públicos prestarán todos los recursos necesarios para el ejercicio de los derechos a que se refiere el art. 1.º, constituyendo una obligación del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la rehabilitación adecuada, la educación, la orientación, la integración laboral, la garantía de unos derechos económicos, jurídicos sociales mínimos y la Seguridad Social.
2. A estos efectos estarán obligados a participar, para su efectiva realización, en su ámbito de competencias correspondientes, la Administración Central, las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, los Sindicatos, las entidades y organismos públicos y las asociaciones y personas privadas.

#### **Artículo 4.**

1. La Administración del Estado, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales ampararán la iniciativa privada sin ánimo de lucro, colaborando en el desarrollo de estas actividades mediante asesoramiento técnico, coordinación, planificación y apoyo económico. Especial atención recibirán las instituciones, asociaciones y fundaciones sin fin de lucro, promovidas por los propios minusválidos, sus familiares o sus representantes legales.
2. Será requisito indispensable para percibir dicha colaboración y ayuda que las actuaciones privadas se adecúen a las líneas y exigencias de la planificación sectorial que se establezca por parte de las Administraciones Públicas.
3. En los centros financiados, en todo o en parte, con cargo a fondos públicos, existirán órganos de control del origen y aplicación de los recursos financieros, con la participación de los interesados o subsidiariamente sus representantes legales, de la dirección y del personal al servicio de los centros, sin perjuicio de las facultades que correspondan a los poderes públicos.

**Artículo 5.** Los poderes públicos promoverán la información necesaria para la completa mentalización de la sociedad, especialmente en los ámbitos escolar y profesional, al objeto de que ésta, en su conjunto, colabore al reconocimiento y ejercicio de los derechos de los minusválidos, para su total integración.

**Artículo 6.** Las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de los minusválidos se llevarán a cabo mediante su integración en las instituciones de carácter general, excepto cuando por las características de sus minusvalías requieran una atención peculiar a través de servicios y centros especiales.

## ***TITULO II.-TITULARES DE LOS DERECHOS***

### **Artículo 7.**

1. A los efectos de la presente Ley se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.
2. El reconocimiento del derecho a la aplicación de los beneficios previstos en esta Ley deberá ser efectuado de manera personalizada por el órgano de la Administración que se determine reglamentariamente, previo informe de los correspondientes equipos multiprofesionales calificadores.
3. A efectos del reconocimiento del derecho a los servicios que tiendan a prevenir la aparición de la minusvalía, se asimilan a dicha situación los estados previos, entendidos como procesos en evolución que puedan llegar a ocasionar una minusvalía residual.
4. Los servicios, prestaciones y demás beneficios previstos en esta Ley se otorgarán a los extranjeros que tengan reconocida la situación de residentes en España de conformidad con lo previsto en los acuerdos suscritos con sus respectivos Estados y, en su defecto, en función del principio de reciprocidad.
5. El Gobierno extenderá la aplicación de las prestaciones económicas previstas en esta Ley a los españoles residentes en el extranjero, siempre que carezcan de protección equiparables en el país de residencia, en la forma y con los requisitos que reglamentariamente se determinen.

### ***TITULO III.-PREVENCION DE LAS MINUSVALIAS***

**Artículo 8.** La prevención de las minusvalías constituye un derecho y un deber de todo ciudadano y de la sociedad en su conjunto y formará parte de las obligaciones prioritarias del Estado en el campo de la salud pública y de los servicios sociales.

#### **Artículo 9.**

1. El Gobierno presentará a las Cortes Generales un Proyecto de Ley en el que se fijarán los principios y normas básicas de ordenación y coordinación en materia de prevención de las minusvalías.
2. Sin perjuicio de las facultades que puedan corresponder a las distintas Administraciones Públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, para formular sus propios planes de actuación en la materia, el Gobierno elaborará cuatrienalmente, en relación con tales planes, un Plan Nacional de Prevención de las Minusvalías que se presentará a las Cortes Generales para su conocimiento, y de cuyo desarrollo informará anualmente a las mismas.

En dichos planes se concederá especial importancia a los servicios de orientación y planificación familiar, consejo genético, atención prenatal y perinatal, detección y diagnóstico precoz y asistencia pediátrica, así como a la higiene y seguridad en el trabajo, a la seguridad en el tráfico vial, al control higiénico y sanitario de los alimentos y a la contaminación ambiental. Se contemplarán de modo específico las acciones destinadas a las zonas rurales.

#### **TITULO IV.- DEL DIAGNOSTICO Y VALORACION DE LAS MINUSVALIAS**

##### **Artículo 10.**

1. Se crearán equipos multiprofesionales que, actuando en un ámbito sectorial, aseguren una atención interdisciplinaria a cada persona que lo precise, para garantizar su integración en su entorno sociocomunitario. Su composición y funcionamiento se establecerán reglamentariamente, en el plazo máximo de dieciocho meses, a partir de la entrada en vigor de esta Ley.
2. Serán funciones de los equipos multiprofesionales de valoración:
  - a) Emitir un informe diagnóstico normalizado sobre los diversos aspectos de la personalidad y las disminuciones del presunto minusválido y de su entorno sociofamiliar.
  - b) La orientación terapéutica, determinando las necesidades, aptitudes y posibilidades de recuperación, así como el seguimiento y revisión.
  - c) La valoración y calificación de la presunta minusvalía, determinando el tipo y grado de disminución en relación con los beneficios, derechos económicos y servicios previstos en la legislación, sin perjuicio del reconocimiento del derecho que corresponda efectuar al órgano administrativo competente.

La valoración y calificación citadas anteriormente serán revisables en la forma que reglamentariamente se determine. La valoración y calificación definitivas sólo se realizarán cuando el presunto minusválido haya alcanzado su máxima rehabilitación o cuando su lesión sea presumiblemente definitiva, lo que no impedirá valoraciones previas para obtener determinados beneficios.

**Artículo 11.** Las calificaciones y valoraciones de los equipos multiprofesionales responderán a criterios técnicos unificados y tendrán validez ante cualquier Organismo público.

***TITULO V.-SISTEMA DE PRESTACIONES SOCIALES Y ECONOMICAS***  
***(Desarrollado por el RD 383/1984).***

**Artículo 12.**

1. En tanto no se desarrollen las previsiones contenidas en el art. 41 de la Constitución el Gobierno, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, establecerá regulará por Decreto un sistema especial de prestaciones sociales y económicas para los minusválidos que, por no desarrollar una actividad laboral, no estén incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. En dicho Decreto se especificarán las condiciones económicas que deberán reunir los beneficiarios de las distintas prestaciones.
2. La acción protectora de dicho sistema comprenderá al menos:
  - a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
  - b) Subsidio de garantía de ingresos mínimos.
  - c) Subsidio por ayuda de tercera persona.
  - d) Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte.
  - e) Recuperación profesional.
  - f) Rehabilitación médico-funcional.

### **Artículo 13.**

1. La asistencia sanitaria y farmacéutica prevista en el apartado dos, a), del artículo anterior será prestada por los servicios sanitarios del sistema de la Seguridad Social, con la extensión, duración y condiciones que reglamentariamente se determinen.
2. Los beneficiarios del sistema especial de prestaciones asistenciales y económicas descrito en el artículo anterior estarán exentos de abono de aportación por el consumo de especialidades farmacéuticas.

### **Artículo 14.**

1. Todo minusválido mayor de edad cuyo grado de minusvalía exceda del que reglamentariamente se determine, y que por razón del mismo se vea imposibilitado de obtener un empleo adecuado, tendrá derecho a percibir un subsidio de garantía de ingresos mínimos, cuya cuantía se fijará en las disposiciones de desarrollo de la presente Ley, siempre que, careciendo de medios económicos, no perciba prestación pecuniaria del Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o de la Seguridad Social. Cuando perciba una prestación económica, el subsidio se reducirá en cuantía igual al importe de aquélla.
2. Este subsidio será compatible con los recursos personales del beneficiario si en cómputo mensual no exceden de una cuantía que se fijará anualmente por Decreto, y que en todo caso tendrá en cuenta las personas que el minusválido tenga a su cargo.
3. La cuantía de este subsidio será determinada por Decreto, con carácter uniforme, y no será inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo interprofesional.

**Artículo 15.** Los minusválidos acogidos en Centros públicos o privados financiados en todo o en parte con fondos públicos, y en tanto permanezcan en ellos, tendrán derecho a la parte del subsidio de garantía de ingresos mínimos que reglamentariamente se determine.

**Artículo 16.**

1. Serán beneficiarios del subsidio a que se refiere el apartado c) del artículo 12,2, los minusválidos mayores de edad, carentes de medios económicos, cuyo grado de minusvalía exceda del que reglamentariamente se determine y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.
2. Las previsiones contenidas en el art. 14, así como las relativas a la percepción de prestaciones pecuniarias por análogo motivo, son de aplicación al subsidio regulado en el presente artículo.

**Artículo 17.** Los minusválidos con problemas graves de movilidad que reúnan los requisitos que se establezcan reglamentariamente tendrán asimismo derecho a la percepción del subsidio a que se refiere el apartado c) del art. 12, 2, cuya cuantía será fijada por Decreto.

**TITULO VI.-DE LA REHABILITACION.**

**Artículo 18.**

1. Se entiende por rehabilitación el proceso dirigido a que los minusválidos adquieran su máximo nivel de desarrollo personal y su integración en la vida social, fundamentalmente a través de la obtención de un empleo adecuado.



2. Los procesos de rehabilitación podrán comprender:
  - a) Rehabilitación médico-funcional.
  - b) Tratamiento y orientación psicológica.
  - c) Educación general y especial.
  - d) Recuperación profesional.
3. El Estado fomentará y establecerá el sistema de rehabilitación, que estará coordinado con los restantes servicios sociales, escolares y laborales, en las menores unidades posibles, para acercar el servicio a los usuarios y administrado descentralizadamente.

#### **Sección 1.<sup>a</sup>-De la rehabilitación médico-funcional.**

##### **Artículo 19.**

1. La rehabilitación médico-funcional, dirigida a dotar de las condiciones precisas para su recuperación a aquellas personas que presenten una disminución de su capacidad física, sensorial o psíquica, deberá comenzar de forma inmediata a la detección y al diagnóstico de cualquier tipo de anomalía o deficiencia, debiendo continuarse hasta conseguir el máximo de funcionalidad, así como el mantenimiento de ésta.
2. A los efectos de lo previsto en el apartado anterior toda persona que presente alguna disminución funcional, calificada según lo dispuesto en esta Ley, tendrá derecho a beneficiarse de los procesos de rehabilitación médica necesarios para corregir o modificar su estado físico, psíquico o sensorial cuando este constituya un obstáculo para su integración educativa, laboral y social.

3. Los procesos de rehabilitación se complementarán con el suministro, la adaptación, conservación y renovación de aparatos de prótesis y órtesis, así como los vehículos y otros elementos auxiliares para los minusválidos cuya disminución lo aconseje.

**Artículo 20.** El proceso rehabilitador que se inicie en instituciones específicas se desarrollará en íntima conexión con los centros de recuperación en donde deba continuarse y proseguirá, si fuera necesario, como tratamiento domiciliario, a través de equipos móviles multiprofesionales.

**Artículo 21.** El Estado intensificará la creación, dotación y puesta en funcionamiento de los servicios e instituciones de rehabilitación y recuperación necesarios y debidamente diversificados, para atender adecuadamente a los minusválidos, tanto en zonas rurales como urbanas, y conseguir su máxima integración social y fomentará la formación de profesionales, así como la investigación, producción y utilización de órtesis y prótesis.

## **Sección 2.<sup>a</sup>-Del tratamiento y orientación psicológica.**

### **Artículo 22.**

1. El tratamiento y la orientación psicológica estarán presentes durante las distintas fases del proceso rehabilitador, e irán encaminadas a lograr del minusválido la superación de su situación y el más pleno desarrollo de su personalidad.
2. El tratamiento y orientación psicológicas tendrán en cuenta las características personales del minusválido, sus motivaciones e intereses, así como los factores familiares y sociales que puedan condicionarle, y estarán dirigidos a potenciar al máximo el uso de sus capacidades residuales.

3. El tratamiento y apoyo psicológicos serán simultáneos a los tratamientos funcionales y, en todo caso, se facilitarán desde la comprobación de la minusvalía, o desde la fecha en que se inicie un proceso patológico que pueda desembocar en minusvalía.

### **Sección 3.ª-De la educación.**

#### **Artículo 23.**

1. El minusválido se integrará en el sistema ordinario de la educación general, recibiendo, en su caso, los programas de apoyo y recursos que la presente Ley reconoce.
2. La Educación Especial será impartida transitoria o definitivamente, a aquellos minusválidos a los que les resulte imposible la integración en el sistema educativo ordinario y de acuerdo con lo previsto en el art. 26 de la presente Ley.

**Artículo 24.** En todo caso, la necesidad de la educación especial vendrá determinada, para cada persona, por la valoración global de los resultados del estudio diagnóstico previo de contenido pluridimensional.

**Artículo 25.** La educación especial se impartirá en las instituciones ordinarias, públicas o privadas, del sistema educativo general, de forma continuada, transitoria o mediante programas de apoyo, según las condiciones de las deficiencias que afecten a cada alumno y se iniciará tan precozmente como lo requiera cada caso, acomodando su ulterior proceso al desarrollo psicobiológico de cada sujeto y no a criterios estrictamente cronológicos.

**Artículo 26.**

1. La educación especial es un proceso integral, flexible y dinámico, que se concibe para su aplicación personalizada y comprende los diferentes niveles y grados del sistema de enseñanza, particularmente los considerados obligatorios y gratuitos, encaminados a conseguir la total integración social del minusválido.
2. Concretamente, la educación especial tenderá a la consecución de los siguientes objetivos:
  - a) La superación de las deficiencias y de las consecuencias o secuelas derivadas de aquéllas.
  - b) La adquisición de conocimientos y hábitos que le doten de la mayor autonomía posible.
  - c) La promoción de todas las capacidades del minusválido para el desarrollo armónico de su personalidad.
  - d) La incorporación a la vida social y a un sistema de trabajo que permita a los minusválidos servirse y realizarse a sí mismos.

**Artículo 27.** Solamente cuando la profundidad de la minusvalía lo haga imprescindible, la educación para minusválidos se llevará a cabo en Centros específicos. A estos efectos funcionarán en conexión con los Centros ordinarios, dotados de unidades de transición para facilitar la integración de sus alumnos en Centros ordinarios.

## **Artículo 28.**

1. La educación especial, en cuanto proceso integrador de diferentes actividades, deberá contar con el personal interdisciplinario técnicamente adecuado que, actuando como equipo multiprofesional, garantice las diversas atenciones que cada deficiente requiera.
2. Todo el personal que, a través de las diferentes profesiones y en los distintos niveles, intervenga en la educación especial deberá poseer, además del título profesional adecuado a su respectiva función, la especialización, experiencia y aptitud necesarias.
3. Los equipos multiprofesionales previstos en el art. 10 elaborarán las orientaciones pedagógicas individualizadas, cuya aplicación corresponderá al profesorado del Centro.

Estos mismos equipos efectuarán periódicamente el seguimiento y evaluación del proceso integrador del minusválido en las diferentes actividades, en colaboración con dicho Centro.

**Artículo 29.** Todos los hospitales, tanto infantiles como de rehabilitación, así como aquellos que tengan Servicios Pediátricos Permanentes, sean de la Administración del Estado, de los Organismos Autónomos de ella dependientes, de la Seguridad Social, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, así como los hospitales privados, que regularmente ocupen cuando menos la mitad de sus camas, con enfermos cuya estancia y atención sanitaria sean abonadas con cargo a recursos públicos, tendrán que contar con una sección pedagógica para prevenir y evitar la marginación del proceso educativo de los alumnos en edad escolar internados en dichos hospitales.

**Artículo 30.** Los minusválidos, en su etapa educativa, tendrán derecho a la gratuidad de la enseñanza, en las instituciones de carácter general, en las de atención particular y en los centros especiales, de acuerdo con lo que dispone la Constitución y las leyes que la desarrollan.

**Artículo 31.**

1. Dentro de la educación especial se considerará la formación profesional del minusválido de acuerdo con lo establecido en los diferentes niveles del sistema de enseñanza general y con el contenido de los artículos anteriores.
2. Los minusválidos que cursen estudios universitarios, cuya minusvalía les dificulte gravemente la adaptación al régimen de convocatorias establecido con carácter general, podrán solicitar y los centros habrán de conceder la ampliación del número de las mismas en la medida que compense su dificultad. Sin mengua del nivel exigido, las pruebas se adaptarán, en su caso, a las características de la minusvalía que presente el interesado.
3. A efectos de la participación en el control y gestión previstos en el Estatuto de Centros Escolares, se tendrá en cuenta la especialidad de esta Ley en lo que se refiere a los equipos especializados.

**Sección 4.ª-De la recuperación profesional.**

**Artículo 32.**

1. Los minusválidos en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de las prestaciones de recuperación profesional de la Seguridad Social en las condiciones que establezcan en las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.

2. Los procesos de recuperación profesional comprenderán, entre otras, las siguientes prestaciones:

a) Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional, regulados en la sección primera de este título.

b) La orientación profesional.

c) La formación, readaptación o reeducación profesional.

**Artículo 33.** La orientación profesional será prestada por los correspondientes servicios, teniendo en cuenta las capacidades reales del minusválido, determinadas en base a los informes de los equipos multiprofesionales. Asimismo se tomarán en consideración la educación escolar efectivamente recibida y por recibir, los deseos de promoción social y las posibilidades de empleo existentes en cada caso, así como la atención a sus motivaciones, aptitudes y preferencias profesionales.

**Artículo 34.**

1. La formación, readaptación o reeducación profesional, que podrá comprender, en su caso, una preformación general básica, se impartirá de acuerdo con la orientación profesional prestada con anterioridad, siguiendo los criterios establecidos en el art. 3.º de esta Ley, y en la sección segunda del presente título.

2. Las actividades formativas podrán impartirse, además de en los Centros de carácter general o especial dedicados a ello, en las Empresas, siendo necesario en este último supuesto, la formalización de un contrato especial de formación profesional entre el minusválido o, en su caso, el representante legal, y el empresario, cuyo contenido básico deberá ser fijado por las normas de desarrollo de la presente Ley, en relación con lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 35.**

1. Las prestaciones a que se refiere la presente sección podrán ser complementadas, en su caso, con otras medidas adicionales que faciliten al beneficiario el logro del máximo nivel de desarrollo personal y favorezcan su plena integración en la vida social.
2. Los beneficiarios de la prestación de recuperación del sistema de Seguridad Social podrán beneficiarse, asimismo, de las medidas complementarias a que se refiere el apartado anterior.

### **Artículo 36.**

1. Los procesos de recuperación profesional serán prestados por los servicios de recuperación y rehabilitación de la Seguridad Social, previa la fijación para cada beneficiario del programa individual que se estime procedente.
2. A tales efectos, por los Ministerios competentes, en el plazo de un año, se elaborará un plan de actuación, en la materia, en el que, en base al principio de sectorización, se prevean los Centros y Servicios necesarios, teniendo presente la coordinación entre las fases médica, escolar y laboral del proceso de rehabilitación y la necesidad de garantizar a los minusválidos residentes en zonas rurales el acceso a los procesos de recuperación profesional.
3. La dispensación de los tratamientos recuperadores será gratuita.
4. Quienes reciban las prestaciones de recuperación profesional percibirán un subsidio en las condiciones que determinen las disposiciones de desarrollo de la presente Ley.



## **TITULO VII.- DE LA INTEGRACION LABORAL**

(El empleo selectivo y las medidas de fomento que se regulan en este Título fueron desarrolladas por el RD 1451/1983).(Y este, a su vez, ha sido desarrollado por Orden de 13-4-1994)

**Artículo 37.** Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41.

### **Artículo 38.**

1. Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.
2. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de las Empresas que supongan en contra de los minusválidos discriminaciones en el empleo, en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo.
3. En las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social, serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes. Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán en su caso mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

4. Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en los Centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de Cooperativas.

#### **Artículo 39.**

1. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo, la colocación de los minusválidos que finalicen su recuperación profesional cuando ésta sea precisa.
2. A los efectos de aplicación de beneficios que la presente Ley y sus normas de desarrollo reconozcan, tanto a los trabajadores minusválidos como a las Empresas que los empleen, se confeccionará por parte de las Oficinas de Empleo, un registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo, incluidos en el censo general de parados.
3. Para garantizar la eficaz aplicación de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, y lograr la adecuación entre las condiciones personales del minusválido y las características del puesto de trabajo, se establecerá, reglamentariamente, la coordinación entre las Oficinas de Empleo y los equipos multiprofesionales previstos en la presente Ley.

#### **Artículo 40.**

1. En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se dictarán las normas de desarrollo sobre el empleo selectivo regulado en la sección tercera del capítulo VII del título II de la Ley General de la Seguridad Social, coordinando las mismas con lo dispuesto en la presente Ley.
2. En las citadas normas se regularán específicamente las condiciones de readmisión, por las Empresas, de sus propios trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación.

#### **Artículo 41.**

1. Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Los Centros Especiales de Empleo se han regulado:

- Su Reglamento, en el RD 2273/1985
- La relación laboral de carácter especial de minusválidos en estos Centros, en el RD 1368/1985

– Y las ayudas a estos centros, junto a las subvenciones a minusválidos que quieran convertirse en autónomos, en la Orden de 21-2-1986, que ha sido desarrollada por Orden de 22-3-1994)

1. Cuando la capacidad residual de los minusválidos no alcanzara el porcentaje establecido en el apartado anterior, accederán en su caso a los Centros Ocupacionales previstos en el título VIII de esta Ley.

(Los Centros Ocupacionales han sido regulados en el RD 2274/1985)

2. Los equipos multiprofesionales de valoración previstos en el art. 10 determinarán, en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de los minusválidos a que se refieren los apartados anteriores.

#### **Artículo 42.**

1. Los Centros Especiales de Empleo son aquéllos 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.
2. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido imprescindible para el desarrollo de la actividad.

**Artículo 43.**

1. En atención a las especiales características que concurren en los Centros Especiales de Empleo y para que éstos puedan cumplir la función social requerida, las Administraciones Públicas podrán, de la forma en que reglamentariamente se determine, establecer compensaciones económicas, destinadas a los Centros, para ayudar a la viabilidad de los mismos, estableciendo para ello, además, los mecanismos de control que se estimen pertinentes.
2. Los criterios para establecer dichas compensaciones económicas serán que estos Centros Especiales de Empleo reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y que carezcan de ánimo de lucro.

**Artículo 44.** (derogado por la Ley Gral. de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994).

**Artículo 45.**

1. Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados tanto por Organismos públicos y privados como por las Empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales, que regulen las condiciones de trabajo.
2. Las Administraciones Públicas, dentro del ámbito de sus competencias y a través del estudio de necesidades sectoriales, promoverán la creación y puesta en marcha de Centros Especiales de Empleo, sea directamente o en colaboración con otros Organismos o Entidades, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo especiales para minusválidos mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades. Asimismo, vigilarán, de forma periódica y rigurosa, que los minusválidos sean empleados en condiciones de trabajo adecuadas.

**Artículo 46.** Los equipos multiprofesionales deberán someter a revisiones periódicas a los minusválidos empleados en los Centros Especiales de Empleo a fin de impulsar su promoción teniendo en cuenta el nivel de recuperación y adaptación laboral alcanzado.

**Artículo 47.**

1. Aquellos minusválidos en edad laboral, cuya capacidad esté comprendida entre los grados mínimo y máximo que se fijen de conformidad con lo previsto en el art. 7.º que no cuenten con un puesto laboral retribuido por causas a ellos no imputables, tendrán derecho a percibir el subsidio de garantía de ingresos mínimos establecido en el art. 15, a partir de la fecha de su inscripción en el Registro previsto en el art. 39.2, siempre que reúnan los mismos requisitos de orden económico establecidos en el art. 15 y por el período máximo establecido para las prestaciones por desempleo en la Ley Básica de Empleo.
2. El derecho a la percepción del subsidio quedará subordinado al previo cumplimiento, por parte del beneficiario, de aquellas medidas de recuperación profesional que, en su caso, se le hubiesen prescrito.

**Artículo 48.** El pago del subsidio de garantía de ingresos mínimos se hará efectivo mientras subsista la situación de paro y supuesto que el minusválido parado no haya rechazado una oferta de empleo adecuada a sus aptitudes físicas y profesionales.

## ***TITULO VIII.- DE LOS SERVICIOS SOCIALES***

**Artículo 49.** Los servicios sociales para los minusválidos tienen como objetivo garantizar a éstos el logro de adecuados niveles de desarrollo personal y de integración en la comunidad así como la superación de las discriminaciones adicionales padecidas por los minusválidos que residan en las zonas rurales.

**Artículo 50.** La actuación en materia de servicios sociales para minusválidos se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Todos los minusválidos, sin discriminación alguna, tienen derecho a las prestaciones de los servicios sociales.
- b) Los servicios sociales podrán ser prestados tanto por las Administraciones Públicas como por Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro.
- c) Los servicios sociales para minusválidos, responsabilidad de las Administraciones Públicas, se prestarán por las Instituciones y Centros de carácter general a través de los cauces y mediante los recursos humanos, financieros y técnicos de carácter ordinario, salvedad hecha de cuando, excepcionalmente, las características de las minusvalías exijan una atención singularizada.
- d) La prestación de los servicios sociales respetará al máximo la permanencia de los minusválidos en su medio familiar y en su entorno geográfico, mediante la adecuada localización de los mismos, a la vez que deberá contemplar, especialmente, la problemática peculiar de los disminuidos que habitan en zonas rurales.

- e) Se procurará hasta el límite que impongan los distintos tipos de minusválidos la participación de los propios minusválidos, singularmente en el caso de los adultos, en las tareas comunes de convivencia, de dirección y de control de los servicios sociales.

**Artículo 51.**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en otros artículos de esta Ley, los minusválidos tendrán derecho a los servicios sociales de orientación familiar, de información y orientación, de atención domiciliaria, de residencias y hogares comunitarios, de actividades culturales, deportivas, ocupación del ocio y del tiempo libre.
2. Además, y como complemento de las medidas específicamente previstas en esta Ley, podrán dispensarse con cargo a las consignaciones que figuren al efecto en el capítulo correspondiente de los Presupuestos Generales del Estado, servicios y prestaciones económicas a los minusválidos que se encuentren en situación de necesidad y que carezcan de los recursos indispensables para hacer frente a la misma.

**Artículo 52.**

1. La orientación familiar tendrá como objetivo la información a las familias, su capacitación y entrenamiento para atender a la estimulación y maduración de los hijos minusválidos y a la adecuación del entorno familiar a las necesidades rehabilitadoras de aquéllos.
2. Los servicios de orientación e información deben facilitar al minusválido el conocimiento de las prestaciones y servicios a su alcance, así como las condiciones de acceso a los mismos.



3. Los servicios de atención domiciliaria tendrán como cometido la prestación de atenciones de carácter personal y doméstico, así como la prestación rehabilitadora tal y como ya dispone el art. 19 de la presente Ley, todo ello sólo para aquellos minusválidos cuyas situaciones lo requieran.
4. Los servicios de residencias y hogares comunitarios tienen como objetivo atender a las necesidades básicas de aquellos minusválidos carentes de hogar y familia o con graves problemas de integración familiar. Estas residencias y hogares comunitarios podrán, ser promovidos por las Administraciones Públicas, por los propios minusválidos y por sus familias. En la promoción de residencia y hogares comunitarios, realizados por los propios minusválidos y por sus familias, éstos gozarán de la protección prioritaria por parte de las Administraciones Públicas.
5. Las actividades deportivas, culturales, de ocio y tiempo libre se desarrollarán siempre que sea posible, en las instalaciones y con los medios ordinarios de la comunidad. Sólo de forma subsidiaria o complementaria podrán establecerse servicios y actividades específicas para aquellos casos en que, por la gravedad de la minusvalía, resultará imposible la integración. A tales efectos, en las normas previstas en el art. 54 de esta Ley, se adoptarán las previsiones necesarias para facilitar el acceso de los minusválidos a las instalaciones deportivas, recreativas y culturales.
6. Sin perjuicio de la aplicación de las medidas previstas con carácter general en la presente Ley, y cuando la profundidad de la minusvalía lo hiciera necesario, la persona minusválida tendrá derecho a residir y ser asistida en un establecimiento especializado.

### **Artículo 53.**

1. 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.
2. Las Administraciones Públicas, de acuerdo a sus competencias, dictarán las normas específicas correspondientes, estableciendo las condiciones de todo tipo que deberán reunir los Centros Ocupacionales para que sea autorizada su creación y funcionamiento. Su creación y sostenimiento serán competencia tanto de dichas Administraciones Públicas como de las Instituciones o personas jurídicas privadas sin ánimo de lucro, atendiendo estas últimas, en todo caso, a las normas que para su creación y funcionamiento se dicten de acuerdo a lo dispuesto en el párrafo anterior.

## ***TITULO IX.- OTROS ASPECTOS DE LA ATENCION A LOS MINUSVALIDOS***

### **Sección 1.ª-Movilidad y barreras arquitectónicas.**

#### **Artículo 54.**

1. La construcción, ampliación y reforma de los edificios de propiedad pública o privada, destinados a un uso que implique la concurrencia de público, así como la planificación y urbanización de las vías públicas, parques y jardines de iguales características, se efectuará de forma tal que resulten accesibles y utilizables a los minusválidos.

2. Quedan únicamente excluidas de la obligación anterior las reparaciones que exigieran la higiene, el ornato y la normal conservación de los inmuebles existentes, así como las obras de reconstrucción o conservación de los monumentos de interés histórico o artístico.
3. A tal fin, las Administraciones Públicas competentes aprobarán las normas urbanísticas y arquitectónicas básicas conteniendo las condiciones a que deberán ajustarse los proyectos, el catálogo de edificios a los que serán de aplicación las mismas y el procedimiento de autorización, fiscalización y, en su caso, sanción.

#### **Artículo 55.**

1. Las instalaciones, edificios, calles, parques y jardines existentes y cuya vida útil sea aún considerable, serán adaptados gradualmente, de acuerdo con el orden de prioridades que reglamentariamente se determine, a las reglas y condiciones previstas en las normas urbanísticas y arquitectónicas básicas a que se refiere el artículo anterior.
2. A tal fin, los Entes públicos habilitarán en sus presupuestos las consignaciones necesarias para la financiación de esas adaptaciones en los inmuebles que de ellos dependan.
3. Al mismo tiempo, fomentarán la adaptación de los inmuebles de titularidad privada, mediante el establecimiento de ayudas, exenciones y subvenciones.
4. Además, las Administraciones urbanísticas deberán considerar, y en su caso incluir, la necesidad de esas adaptaciones anticipadas, en los planes municipales de ordenación urbana que formulen o aprueben.

**Artículo 56.** Los Ayuntamientos deberán prever planes municipales de actuación, al objeto de adaptar las vías públicas, parques y jardines, a las normas aprobadas con carácter general, viniendo obligados a destinar un porcentaje de su presupuesto a los fines previstos en este artículo.

**Artículo 57.**

1. En los proyectos de viviendas de protección oficial y viviendas sociales, se programará un mínimo del 3 por 100 con las características constructivas suficientes para facilitar el acceso de los minusválidos, así como el desenvolvimiento normal de sus actividades motrices y su integración en el núcleo en que habiten.
2. La obligación establecida en el párrafo anterior alcanzará, igualmente, a los proyectos de viviendas de cualquier otro carácter que se construyan, promuevan o subvencionen por las Administraciones Públicas y demás Entidades dependientes o vinculadas al sector público.

Por las Administraciones Públicas competentes se dictarán las disposiciones reglamentarias para garantizar la instalación de ascensores con capacidad para transportar simultáneamente una silla de ruedas de tipo normalizado y una persona no minusválida.

3. Por las Administraciones Públicas se dictarán las normas técnicas básicas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en los dos apartados anteriores.
4. Cuando el proyecto se refiera a un conjunto de edificios e instalaciones que constituyen un complejo arquitectónico, éste se proyectará y construirá en condiciones que permitan, en todo caso, la accesibilidad de los disminuidos a los diferentes inmuebles e instalaciones complementarias.

**Artículo 58.**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, las normas técnicas básicas sobre edificación incluirán previsiones relativas a las condiciones mínimas que deberán reunir los edificios de cualquier tipo para permitir la accesibilidad de los minusválidos.
2. Todas estas normas deberán ser recogidas en la fase de redacción de los proyectos básicos y de ejecución, denegándose los visados oficiales correspondientes, bien de Colegios Profesionales o de Oficinas de Supervisión de los distintos Departamentos ministeriales, a aquellos que no las cumplan.

**Artículo 59.** Al objeto de facilitar la movilidad de los minusválidos, en el plazo de un año se adoptarán medidas técnicas en orden a la adaptación progresiva de los transportes públicos colectivos.

**Artículo 60.** Por los Ayuntamientos se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el estacionamiento de los vehículos automóviles pertenecientes a los minusválidos con problemas graves de movilidad.

**Artículo 61.** Se considerará rehabilitación de la vivienda, a efectos de la obtención de subvenciones y préstamos con subvención de intereses, las reformas que los minusválidos, por causa de su minusvalía, tengan que realizar en su vivienda habitual y permanente.

## **Sección 2.ª- Del personal de los distintos servicios.**

### **Artículo 62.**

1. La atención y prestación de los servicios que requieran los minusválidos en su proceso de recuperación e integración deberán estar orientadas, dirigidas y realizadas por personal especializado.
2. Este proceso, por la variedad, amplitud y complejidad de las funciones que abarca, exige el concurso de diversos especialistas que deberán actuar conjuntamente como equipo multiprofesional.

### **Artículo 63.**

1. El Estado adoptará las medidas pertinentes para la formación de los diversos especialistas, en número y con las cualificaciones necesarias para atender adecuadamente los diversos servicios que los minusválidos requieren, tanto a nivel de detección y valoración como educativo y de servicios sociales.
2. El Estado establecerá programas permanentes de especialización y actualización, de carácter general y de aplicación especial para las diferentes deficiencias, así como sobre modos específicos de recuperación, según la distinta problemática de las diversas profesiones.

#### **Artículo 64.**

1. El Estado fomentará la colaboración del voluntariado en la atención de los disminuidos promoviendo la constitución y funcionamiento de instituciones sin fin de lucro que agrupen a personas interesadas en esta actividad, a fin de que puedan colaborar con los profesionales en la realización de actuaciones de carácter vocacional en favor de aquéllos.
2. Las funciones que desempeñe dicho personal vendrán determinadas, en forma permanente, por la prestación de atenciones domiciliarias y aquellas otras que no impliquen una permanencia en el servicio ni requieran especial cualificación.
3. Por los poderes públicos se procurará orientar hacia la atención de los disminuidos, a quienes resulten obligados a la realización de una prestación civil sustitutoria respecto del cumplimiento del servicio militar, y a quienes se incorporen al servicio civil para la atención de fines de interés general de conformidad con lo previsto en los arts. 30, 2 y 3, de la Constitución y en las disposiciones que se dicten para su desarrollo.

### ***TITULO X.- GESTION Y FINANCIACION***

#### **Artículo 65.**

1. En el plazo máximo de un año, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno efectuará la reorganización administrativa en orden a la atención integral a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales, que racionalice, simplifique y unifique los órganos de la Administración actualmente existentes y coordine racionalmente sus competencias.

2. La organización administrativa expresada en el apartado anterior deberá contemplar, especialmente, la planificación de la política general de atención a minusválidos; la descentralización de los servicios mediante la sectorización de los mismos; la participación democrática de los beneficiarios, por sí mismos o a través de sus legales representantes y de los profesionales del campo a la deficiencia directamente o a través de Asociaciones específicas; la financiación pública de las actuaciones encaminadas a la atención integral de los disminuidos; la elaboración, programación, ejecución, control y evaluación de los resultados de una planificación regional, y la integración de dicha planificación en el contexto de los servicios generales sanitarios, educativos, laborales y sociales, y en el programa nacional de desarrollo socio-económico.

**Artículo 66.** La financiación de las distintas prestaciones, subsidios, atenciones y servicios contenidos en la presente Ley se efectuará con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, y a los de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales, de acuerdo con las competencias que les correspondan respectivamente. En dichos presupuestos deberán consignarse de manera específica las dotaciones correspondientes.

**Disposición transitoria.**

Las actuales Unidades de Valoración quedan integradas, con sus correspondientes dotaciones presupuestarias actuales, en los equipos multiprofesionales que contempla la presente Ley.



### **Disposiciones adicionales.**

0 En las Leyes y en las disposiciones de carácter reglamentario que, promulgadas a partir de la entrada en vigor de esta Ley, regulen con carácter general los distintos aspectos de la atención a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales contemplados en esta Ley, se incluirán preceptos que reconozcan el derecho de los disminuidos a las prestaciones generales y, en su caso, la adecuación de los principios generales a las peculiaridades de los minusválidos.

- 1 Lo dispuesto en esta Ley se entiende sin perjuicio de lo previsto en los Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas.

### **Disposiciones finales.**

- 2 En el plazo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno someterá a las Cortes un proyecto de ley que modifique los títulos IX y X del Libro I del vigente Código Civil, en relación con la incapacidad y sistema tutelar de las personas deficientes.
- 3 En el plazo de un año someterá el Gobierno a las Cortes un proyecto que modifique el art. 380, siguientes y concordantes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- 4 Se autoriza al Gobierno para modificar por Decreto, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las disposiciones reguladoras de la invalidez contenidas en la Ley General de la Seguridad Social, adaptándolas a lo dispuesto en la presente Ley.
- 5 (derogado por la Ley Gral. de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994).

- 6 (derogado por la Ley Gral. de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994).
- 7 De conformidad con lo previsto en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores, el Gobierno, en el plazo de un año, a partir de la entrada en vigor de esta Ley, aprobará las disposiciones reguladoras de trabajo de las personas con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida que presten servicios laborales en los Centros de Empleo Especial a que se refiere la presente Ley. (RD 1368/1985)
- 8 Para adecuar el coste de los derechos contenidos en esta Ley de Integración Social de los Minusválidos a las disponibilidades presupuestarias que permita la situación económica del país, se establece la siguiente lista de prioridades, que las Administraciones Públicas deberán atender inexcusablemente, en la forma indicada abajo. De todos modos, el coste total de la presente Ley debe estar plenamente asumido en el plazo máximo de diez años a partir de su entrada en vigor. Dichas prioridades serán las siguientes para los dos primeros años de aplicación de la Ley:
  - 9 Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica.
  - 10 Servicios sociales, en especial los Centros ocupacionales para minusválidos profundos y grandes inválidos.
  - 11 Subsidio de ingresos mínimos, mediante aumentos porcentuales, que se realizarán de forma progresiva y continuada, y que se determinarán reglamentariamente, empezando con un mínimo que sea superior a las actuales percepciones por este concepto.
  - 12 Subsidio por ayuda de tercera persona.
  - 13 Subsidio de movilidad y compensación de transporte.

14 Normativa sobre Educación Especial.

15 Normativa sobre movilidad y barreras arquitectónicas.

16 Normativa sobre Centros Especiales de Empleo.

17 Normativa sobre los equipos multiprofesionales.

18 Normativa sobre los programas permanentes de especialización y actualización previstos en el art. 63,2.

El resto de las prestaciones, subsidios, atenciones y servicios podrán ser desarrolladas con posterioridad al plazo antes indicado, en función de las necesidades generadas por la aplicación de la presente Ley. Este desarrollo deberá hacerse de manera progresiva y continuada, para que en cada bienio, hasta llegar al plazo máximo de diez años fijados anteriormente, se pongan en marcha las prestaciones, subsidios, atenciones y servicios previstos en esta Ley o se completen los ya iniciados.

Quedan derogadas cuantas normas sean contrarias a la presente Ley.

**LEY 42/1994, DE 31 DE DICIEMBRE, SOBRE MEDIDAS  
ADMINISTRATIVAS Y DE ORDEN SOCIAL.**

**Artículo 44.** Programa de Fomento del Empleo para 1995.

**Uno.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, y en el artículo 17.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1995, las empresas podrán contratar temporalmente para la realización de sus actividades, cualquiera que fuere la naturaleza de las mismas, a trabajadores desempleados incluidos en alguno de los siguientes colectivos:
  - a) Beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, que lleven inscritos como parados al menos un año en la Oficina de Empleo.
  - b) Trabajadores mayores de cuarenta y cinco años.
  - c) Trabajadores minusválidos.

Los empresarios deberán contratar a los trabajadores a través de la Oficina de Empleo y formalizar el contrato por escrito en el modelo oficial que se facilitará por el Instituto Nacional de Empleo.

1. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierten por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses.
2. A la terminación del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a doce días de salario por año de servicio.
3. No podrán contratar temporalmente al amparo de la presente disposición las empresas que hayan amortizado puestos de trabajo por despido declarado improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, con posterioridad al 1 de enero de 1994.

## **Dos.**

1. Las contrataciones celebradas a jornada completa, con beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, darán lugar, durante un período máximo de tres años, a los siguientes beneficios:
  - a) Las empresas, cualquiera que sea su número de trabajadores en plantilla, que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo mayores de cuarenta y cinco años o minusválidos, tendrán derecho a una reducción del 75 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.
  - b) Las empresas de hasta veinticinco trabajadores que contraten a beneficiarios de prestaciones por desempleo, menores de cuarenta y cinco años, inscritos al menos un año como desempleados en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

- c) Las reducciones establecidas en los apartados a) y b) anteriores se elevarán al 100 por 100 y al 75 por 100 respectivamente para el primer trabajador contratado por empresas, cualquiera que fuera su forma jurídica, que no hayan tenido trabajador alguno a su servicio desde el 1 de enero de 1994.
1. No serán de aplicación las anteriores reducciones de cuotas a las contrataciones realizadas con trabajadores que hubieran estado contratados en la empresa con posterioridad al 1 de enero de 1994, así como las contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive del empresario o de quienes ostenten 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.
  2. Si durante la vigencia de las contrataciones realizadas de conformidad con lo previsto en este apartado dos, la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente, expediente de regulación de empleo o por la causa prevista en el apartado c) del artículo 52, del Estatuto de los Trabajadores, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas derivadas de dichas contrataciones, debiendo ingresar, a partir del momento en que se haya producido la amortización las cuotas empresariales por contingencias comunes establecidas con carácter general.
  3. El Instituto Nacional de Empleo compensará a la Tesorería General de la Seguridad Social, con cargo a las aplicaciones 480 y 487 del «Programa 312-A, Prestaciones de desempleados», los menores ingresos que se originen por las reducciones de cuotas empresariales derivadas de contrataciones de beneficiarios de prestaciones por desempleo, autorizándose al Ministerio de Economía y Hacienda para realizar las modificaciones de crédito necesarias para su cumplimiento.

**Tres.**

La transformación de los contratos de duración determinada regulados en esta disposición en contratos indefinidos dará derecho a la obtención de los beneficios establecidos en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, así como en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, siempre que en el momento de la transformación, que podrá producirse al vencimiento de la duración inicial del contrato o de las correspondientes prórrogas, los trabajadores sigan reuniendo los requisitos exigidos en las citadas normas, excepto el relativo a la inscripción como desempleados en la Oficina de Empleo.

**LEY 50/1998, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES,  
ADMINISTRATIVAS Y DE ORDEN SOCIAL.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Programa del Fomento de Empleo.**

Durante 1999 continuará siendo de aplicación la disposición adicional sexta de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en relación con el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en lo relativo a los trabajadores discapacitados.



**REAL DECRETO 1451/1983 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos.

***CAPITULO I.- Empleo selectivo.***

**Artículo 1.** Los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial, tienen derecho a su reincorporación en la Empresa, en las condiciones siguientes:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta el rendimiento normal del trabajador en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse deberá el empresario reincorporarlo al mismo puesto o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo. En el supuesto de que el empresario acredite la disminución en el rendimiento deberá ocupar al trabajador en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual y, si no existiera, podrá reducir proporcionalmente el salario, sin que en ningún caso la disminución pueda ser superior al 25% ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

2. Los trabajadores que hubiesen sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobrarán su total capacidad para su profesión habitual, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viniesen ocupando fuese de categoría inferior, siempre que no hubiesen transcurrido más de tres años en dicha situación. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

## **Artículo 2.**

1. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una incapacidad permanente total o absoluta y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional hubieran recobrado su plena capacidad laboral, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional.
2. Los trabajadores que hubieran cesado en la Empresa por haberseles reconocido una invalidez permanente y después de haber recibido las prestaciones de recuperación profesional continuaran afectos de una incapacidad permanente parcial, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la última Empresa en que trabajaron en la primera vacante que se produzca y que resulte adecuada a su capacidad laboral.
3. Las readmisiones que lleven a efecto las Empresas, en los supuestos previstos en este artículo, darán derecho a reducciones del 50% de la cuota patronal de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes durante un período de dos años.

### **Artículo 3.**

1. Los trabajadores que, con arreglo al artículo anterior tengan derecho a ser readmitidos, deberán comunicarlo a la Empresa, y a los representantes del personal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente. La Empresa deberá poner en conocimiento de los trabajadores que se encuentran en tal situación, las vacantes que existan de igual o inferior categoría, quedando liberada de su obligación desde el momento en que el trabajador rechace un puesto de trabajo de igual categoría a la que ostentaba en la Empresa o de categoría inferior si no hubiese obtenido la plena recuperación para su profesión habitual, que no implique cambio de residencia.
2. Cuando la Empresa tenga varios Centros trabajo y la vacante que exista implique cambio de residencia, el trabajador podrá optar entre ocuparla o esperar a que exista plaza en el Centro de trabajo donde tenga establecida su residencia. En el primer supuesto mantendrá su preferencia para ocupar la primera vacante de su categoría o grupo profesional que se produzca en el Centro de Trabajo originario.

**Artículo 4.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las Empresas públicas y privadas que ocupen trabajadores fijos que excedan de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la Oficina de Empleo.

**Artículo 5.** Dentro del primer trimestre de cada año, con conocimiento de los representantes del personal, las Empresas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50, deberán enviar a la Oficina de Empleo del INEM de la provincia en que tengan su sede social, así como a las de las provincias donde tengan Centros de trabajo, relación detallada de los puestos de trabajo ocupados por trabajadores minusválidos y de aquellos que por sus características queden reservados a los mismos.

Las Oficinas de Empleo darán traslado de estas relaciones a los equipos multiprofesionales.

**Artículo 6.**

1. En los Convenios Colectivos las partes podrán establecer los puestos de trabajo reservados a minusválidos.
2. Los modelos de la hoja estadística que figuran en los anexos del Real Decreto 1040/1981, de 22 mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos quedan modificados en el sentido de incorporar los siguientes datos:
  - a) Relación de puestos de trabajo que puedan destinarse preferentemente a minusválidos.
  - b) Acuerdos recogidos en Convenio por los que se establezca, como medida de empleo selectivo, la reserva con preferencia absoluta, de determinados puestos de trabajo a los minusválidos.

*CAPITULO II.- Medidas de fomento del empleo. (Este capítulo ha sido desarrollado por Orden de 13-4-94 del Mº de Trabajo y S.S.)*

**Artículo 7.**

1. Las Empresas que contraten por tiempo indefinido y en jornada completa a trabajadores minusválidos, tendrán derecho a una subvención de 500.000 ptas. por cada contrato de trabajo celebrado y a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, en las siguientes cuantías:
  - a) Setenta por ciento por cada trabajador minusválido contratado menor de 45 años.
  - b) Noventa por ciento por cada trabajador minusválido contratado mayor de 45 años.
2. Las Cooperativas de Trabajo Asociado que incorporen a trabajadores minusválidos como socios, tendrán derecho a los beneficios establecidos en el número anterior.
3. Tanto las subvenciones como las bonificaciones serán incompatibles con las que en su caso, otorgue la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo y con cualquier otra medida de fomento del empleo, salvo lo dispuesto en el artículo 12.

**Artículo 8.** Las Empresas deberán solicitar los trabajadores minusválidos de la correspondiente Oficina de Empleo, con descripción detallada de los puestos a cubrir, características técnicas de los mismos, así como capacidad que debe tener el trabajador para cubrir dicho puesto. La presentación del contrato que en modelo oficial y por cuadruplicado ejemplar, acompañado de la solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social y del Certificado de minusvalía, expedido por el organismo competente, surtirá los efectos de solicitud de las subvenciones y bonificaciones a que hace referencia el artículo anterior.

Si se trata de Empresas de nueva creación, deberá acompañar proyecto y Memoria de la Empresa a crear en los que se harán constar expresamente las características del proceso productivo y la plantilla de la empresa, determinando el porcentaje de la misma, que será cubierto por minusválidos que no podrá exceder del 51%, porcentaje máximo que no se tendrá en cuenta si la plantilla va a estar integrada únicamente por el trabajador minusválido que se contrata.

El INEM solicitará, además, los siguientes informes:

- De los equipos multiprofesionales, sobre la adecuación del puesto de trabajo a la minusvalía de los trabajadores que, teniendo tal condición, se encuentren inscritos en la Oficina de Empleo.
- De la autoridad laboral competente sobre la viabilidad económica y técnica del proyecto, recabando cuantos documentos e informes estime oportuno.

Para las Empresas que no sean de nueva creación sólo se requerirá el informe del equipo multiprofesional.

Completada la documentación, el INEM comunicará a las Empresas la concesión de las subvenciones o bonificaciones en el plazo de un mes a partir de la fecha de la presentación. Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa se entenderán denegadas.

**Artículo 9.** Para hacer efectivas las bonificaciones de la Seguridad Social, las Empresas diligenciarán sus documentos de cotización en la forma establecida con carácter general y con sujeción a las normas que lo regulan. Al mismo tiempo, utilizarán boletín anexo específico para reflejar las bonificaciones en el que se harán constar los trabajadores objeto de la bonificación, la cuantía correspondiente a cada uno y el importe de la bonificación total de la Empresa, para deducir su importe del total resultante para ingresar en la Seguridad Social.

**Artículo 10.** Las Empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados al amparo de la presente disposición por un tiempo mínimo de tres años, no pudiendo despedir sin causa justificada a estos trabajadores, y, en caso de despido procedente, deberán sustituirles por otros trabajadores minusválidos, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota de la Seguridad Social por los sustitutos.

El incumplimiento por las Empresas beneficiarias de estas condiciones supondrá la obligación de reintegrar al Tesoro las cantidades percibidas.

**Artículo 11.** Las Empresas podrán solicitar del INEM la formación o reconversión profesional de los trabajadores de nuevo ingreso o readmitidos.

Las Empresas y el INEM concertarán los términos en los que se hayan de desarrollar las acciones de formación.

**Artículo 12.** Las Empresas que contraten trabajadores minusválidos podrán solicitar subvenciones con cargo al INEM que, serán compatibles con los beneficios establecidos en los artículos anteriores, destinados a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado. La necesidad de adaptación o de medios especiales de protección personal deberá contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo.

Si la Empresa no solicitase esta ayuda podrá hacerlo el propio trabajador.

**Artículo 13.**

1. Las Empresas podrán celebrar contratos de formación con minusválidos con objeto de lograr su mejor adaptación al puesto de trabajo o cuando así lo exijan las condiciones de éste. Estos contratos se regirán hasta tanto se desarrolle reglamentariamente el contrato especial de formación profesional previsto en el artículo 34.2 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, por las normas contenidas en la sección tercera del capítulo II del Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, excepto en lo relativo al límite máximo de edad para concertar el contrato que no existirá en este caso.
2. No se aplicarán a estos contratos la subvención o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social previstas en el artículo 7 del presente Real Decreto, sino a partir del momento en que el trabajador minusválido se incorpore a la Empresa con carácter indefinido y en jornada completa.

**Artículo 14.** Los contratos a que se refiere este Real Decreto se formalizarán en el modelo oficial que al efecto se establezca.



**Disposición adicional.**

Las subvenciones y bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de recaudación conjunta, previstas en este Real Decreto serán financiadas con cargo a los recursos del INEM.

**Disposición transitoria.**

Hasta tanto no se apruebe el modelo oficial de contrato a que se refiere el artículo 14 del presente Real Decreto, dichos contratos se formalizarán en el modelo oficial que se hubiera venido utilizando a la entrada en vigor del presente Real Decreto.

**Disposición derogatoria.**

1. Queda derogado lo dispuesto en la sección segunda del capítulo III del Real Decreto 1445/1982, de 25 junio
2. No obstante la derogación expresa del número anterior, las normas a las que sustituye el presente Real Decreto seguirán siendo de aplicación a los contratos que se hubiesen celebrado al amparo de las mismas.

**Disposición final.**

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas normas sean necesarias para el desarrollo y aplicación del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **REAL DECRETO 1368/1985 MINISTERIO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Regula la relación laboral de carácter especial de los Minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, dispone que los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo, cuando su capacidad de trabajo sea igual o superior a un porcentaje de la capacidad habitual, que se fijará por la correspondiente norma reguladora de la relación laboral de carácter especial de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en Centros Especiales de Empleo.

Esta configuración en una norma con rango de Ley de la relación de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo como relación laboral de carácter especial es coherente con el contenido del artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (actual Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprobó un nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y cuyo art. 2 también recoge la de los trabajadores minusválidos en Centros Especiales de Empleo como relación laboral de carácter especial) que establece la consideración como relación laboral de carácter especial de los trabajos que sean expresamente declarados por una Ley como relaciones laborales de tal carácter.

Por su parte, la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estableció cómo el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de la propia Ley 32/1984, regularía el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2.º, 1, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

En cumplimiento de dicho mandato, y haciendo uso de la habilitación contenida en las normas de referencia, el presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en Centros Especiales de Empleo, norma ésta que se ha elaborado con el criterio básico de recoger un esquema de derechos y deberes laborales, lo más aproximado posible al de las relaciones laborales comunes, junto a las cuales se ha establecido una serie de peculiaridades derivadas de las específicas condiciones de los minusválidos, de forma que se cumpla el objetivo de integración laboral de los trabajadores minusválidos, propio de estos Centros Especiales.

En su virtud, consultadas las Entidades interesadas y las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 17 de julio de 1985, dispongo:

## ***CAPITULO PRIMERO***

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ambito de aplicación y exclusiones.**

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial existente entre los trabajadores minusválidos y los Centros Especiales de Empleo, prevista en el artículo 41 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.
2. Quedan excluidas de su ámbito de aplicación las relaciones laborales existentes entre los Centros Especiales de Empleo y el personal no minusválido que preste sus servicios en dichos centros y la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en otro tipo de Empresas.

#### **Artículo 2. Sujetos de la relación laboral.**

1. A los efectos del presente Real Decreto son trabajadores las personas que, teniendo reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33 por 100 y, como consecuencia de ello, una disminución de su capacidad de trabajo al menos igual o superior a dicho porcentaje, presten sus servicios laborales por cuenta y dentro de la organización de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos.

La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos Multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los correspondientes baremos establecidos en la Orden de 8 de marzo de 1984, o en la correspondiente norma reglamentaria que pueda sustituirla.

2. También a dichos efectos son empresarios las personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que, como titulares de un Centro Especial de Empleo, reciben prestación de servicios de los trabajadores a que se refiere el número anterior.

#### **Artículo 3. Capacidad para contratar.**

Podrán concertar este tipo de contratos por sí mismos, de conformidad con lo establecido en los artículos 6.º y 7.º del Estatuto de los Trabajadores, las personas que tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil, o las que, aun teniendo capacidad de obrar limitada, hubieran obtenido la correspondiente autorización, expresa o tácita, de quien ostentara su representación legal.

#### **Artículo 4. Acceso al empleo.**

1. Los minusválidos que deseen acceder a un empleo en un Centro Especial de Empleo, deberán inscribirse en las correspondientes Oficinas de Empleo. Estas Oficinas clasificarán a los demandantes de empleo protegidos en razón al tipo y grado de minusvalía de que estuvieran afectos y al grado de capacidad de trabajo que se les hubiera reconocido por los Equipos Multiprofesionales.

2. Los titulares de los Centros Especiales de Empleo deberán solicitar de la correspondiente Oficina de Empleo los trabajadores minusválidos que pretendan emplear, describiendo detalladamente en las ofertas que formulen los puestos de trabajo que vayan a cubrir, las características técnicas de los mismos y las circunstancias personales y/o profesionales que deben reunir los trabajadores. Recibidas las ofertas, la Oficina de Empleo recabará de los Equipos Multiprofesionales informe sobre los trabajadores que, encontrándose inscritos como demandantes de Empleo, se adecúen a las características del puesto de trabajo. La Oficina de Empleo facilitará a las Empresas los trabajadores que estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate.

**Artículo 5. Forma de contrato.**

El contrato deberá formalizarse por escrito en el modelo contenido en el anexo y en cuadruplicado ejemplar y se presentará para su registro y visado en la Oficina de Empleo correspondiente, la cual, una vez diligenciado, devolverá un ejemplar a cada una de las partes y remitirá otro al Equipo Multiprofesional correspondiente.

**Artículo 6. Objeto del contrato.**

1. El trabajo que realice el trabajador minusválido en los Centros Especiales de Empleo deberá ser productivo y remunerado, adecuado a las características individuales del trabajador, en orden a favorecer su adaptación personal y social, y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el mercado ordinario de trabajo.

2. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales del trabajador minusválido y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los Equipos Multiprofesionales les someterán a revisión, al menos con una periodicidad de dos años. Si como consecuencia de la revisión los Equipos Multiprofesionales observaran que el trabajo que realiza el trabajador supone un grave riesgo para su salud, deberán declarar la inadecuación del mismo, debiendo pasar en ese caso el trabajador a ocupar otro puesto adecuado a sus características dentro del propio Centro y de no ser ello posible cesarán en la prestación de servicios, en las condiciones previstas en el artículo 16.

En el supuesto de que el riesgo quedase constatado con anterioridad a la revisión periódica del Equipo Multiprofesional, se procederá de la misma forma, dando cuenta de ello inmediatamente al Equipo Multiprofesional.

#### **Artículo 7. Modalidades del contrato.**

1. Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con excepción del contrato de trabajo a domicilio.
2. El contrato de formación se ajustará a lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, con las peculiaridades siguientes:
  - a) La duración máxima del contrato podrá ampliarse previo informe favorable del Equipo Multiprofesional cuando, debido al grado de minusvalía y demás circunstancias personales y profesionales del trabajador, éste no hubiese alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar el puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, pudiera exceder de seis años.

- b) El Plan de formación deberá ser informado favorablemente por el Equipo Multiprofesional.
- c) El tiempo global correspondiente a la enseñanza podrá alcanzar hasta el límite máximo de dos tercios.

No se requerirá la fijación de tiempo dedicado a la enseñanza cuando el contrato se concierte con un minusválido psíquico cuyo grado de minusvalía no le permita desarrollar aquélla.

Cuando las circunstancias lo requieran, la Empresa podrá designar a un trabajador al objeto de que se realice la supervisión y seguimiento del minusválido a lo largo del proceso formativo.

- d) Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

## ***CAPITULO II Contenido de la relación laboral***

### **Artículo 8. Principios generales de la organización del trabajo.**

1. El titular del Centro Especial de Empleo, sus representantes legales y, en general, el personal directivo del Centro están obligados a tratar en todo momento al trabajador minusválido con el respeto y consideración debidos a su dignidad personal y profesional.



2. La organización y los métodos de trabajo que se apliquen en los Centros Especiales de Empleo tratarán de asemejarse lo más posible a los de la Empresa ordinaria, si las condiciones personales y profesionales del trabajador lo permiten, con el fin de favorecer su futura ocupación de un empleo ordinario.
3. En los Centros Especiales de Empleo serán de aplicación, con carácter general, las medidas de seguridad e higiene en el trabajo previstas en la Ordenanza General y demás normas específicas sobre la materia, sin perjuicio de la adecuación necesaria de las mismas cuando a juicio del correspondiente Equipo Multiprofesional lo requieran las características del centro de trabajo y, en su caso, las especiales circunstancias de los trabajadores que en las mismas presten servicios, siendo preceptivo en estos casos la correspondiente autorización de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

**Artículo 9. Derechos y deberes laborales.**

Los trabajadores minusválidos tendrán los derechos y deberes básicos previstos en el Estatuto de los Trabajadores

**Artículo 10. Duración del contrato.**

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo Multiprofesional.

**Artículo 11. Promoción en el trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en la sección tercera del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, si bien en lo relativo a trabajos de superior e inferior categoría y ascensos se requerirá el informe previo del Equipo Multiprofesional.

**Artículo 12. Salario y garantías salariales.**

Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) En el caso de que se utilicen incentivos para estimular el rendimiento en el trabajo, no podrán establecerse aquellos que puedan suponer, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, un riesgo para la salud del trabajador o su integridad física o moral.
- b) El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, cuya cuantía será, como mínimo, para cada una de ellas, de treinta días de salario base incrementado con el complemento personal de antigüedad.

- c) Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran, podrá celebrarse el contrato a bajo rendimiento, entendiéndose como tal aquél en que el trabajador minusválido, aun prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con el rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, siempre que tal circunstancia la haya constatado el Equipo Multiprofesional correspondiente. En todo caso, la disminución del salario correspondiente a la categoría y puesto de trabajo a desempeñar no podrá exceder del porcentaje citado.

**Artículo 13. Tiempo de trabajo.**

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

- a) En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.
- b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

### ***CAPITULO III Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo***

#### **Artículo 14. Movilidad funcional y geográfica.**

1. La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como la correspondiente aptitud del trabajador al nuevo puesto de trabajo. Respecto a la movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del citado texto legal.
2. En ambos casos se requerirá el informe del Equipo Multiprofesional.

#### **Artículo 15. Modificación de condiciones de trabajo.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo cuarenta y uno del Estatuto de los Trabajadores, siendo necesario en todo caso el informe del Equipo Multiprofesional.

#### **Artículo 16. Extinción del Contrato de Trabajo.**

1. Será de aplicación lo establecido en la sección cuarta del capítulo III, del título I del Estatuto de los Trabajadores, salvo en cuanto a lo dispuesto en el artículo cincuenta y dos, sobre extinción del contrato por causas objetivas, respecto de las que serán de aplicación las normas contenidas en el apartado siguiente.

2. El contrato podrá extinguirse:

- a) Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, y que deberá ser constatada por el Equipo Multiprofesional. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento del período de adaptación o de prueba, previsto en el artículo décimo, número dos, no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, constatadas por el Equipo Multiprofesional, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido, como mínimo, tres meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del Organismo Oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo.
- c) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 25 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 30 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computará como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal, por el tiempo de duración de la misma, al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

**Artículo 17. Suspensión del Contrato de Trabajo.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse en los supuestos previstos en el artículo cuarenta y cinco y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 18. Infracciones y sanciones.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos cincuenta y siete y cincuenta y ocho del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 19. Plazos de prescripción.**

En la materia relativa a la prescripción de acciones derivadas del contrato y de las infracciones y faltas, se estará a lo dispuesto en los artículos cincuenta y nueve y sesenta del Estatuto de los Trabajadores.

***CAPITULO IV De la representación de los trabajadores en la Empresa y de la negociación colectiva.***

**Artículo 20. De los derechos de representación colectiva y de reunión.**

El ejercicio de los derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores minusválidos que presten servicios en los Centros Especiales de Empleo, se ajustará a lo previsto en la normativa laboral común.

## **Artículo 21. De la negociación colectiva.**

En materia de negociación colectiva se estará a lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, con la única salvedad de que en los Convenios de ámbito superior a la Empresa, estarán legitimadas para la negociación las asociaciones que pudieran contar con idéntico grado de representación en el sector correspondiente al exigido en el ámbito laboral común por el artículo ochenta y siete del Estatuto de los Trabajadores.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.**-La Administración Laboral ejercerá en el ámbito de la presente relación laboral de carácter especial cuantas competencias le vienen atribuidas por la Legislación Laboral común.

**Segunda.**-Los trabajadores minusválidos comprendidos en el ámbito de aplicación definido en el artículo primero, serán beneficiarios de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

**Tercera.**-Los conflictos que surjan entre los trabajadores y empresas, comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia del orden jurisdiccional social.

## **DISPOSICION TRANSITORIA**

En tanto se regule la constitución y funcionamiento de los Equipos Multiprofesionales, serán las actuales Unidades de Valoración las que asuman las funciones que en el presente Real Decreto se encomienda a aquéllos.

## **DISPOSICION FINAL**

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente Real Decreto, que entrará en vigor el día 1 de octubre de 1985.



## MODELO DE CONTRATO

### DECLARAN:

El trabajador o, en su caso, el representante legal:

- a) Que (el trabajador) tiene reconocida la condición de minusválido, como se acredita con la resolución/certificación que se acompaña de ....., y se halla inscrito como demandante de empleo en la Oficina de Empleo de ....., en el correspondiente Registro de Trabajadores Minusválidos.
- b) Que como consecuencia de dicha minusvalía su capacidad de trabajo se encuentra disminuida en un ..... por ciento (7), según resolución del correspondiente Equipo Multiprofesional.

(7) La disminución de la capacidad de trabajo habrá de ser al menos igual o superior al 33 por 100.

El representante de la Empresa:

- a) Que (la Empresa) es titular del Centro Especial de Empleo para el que se celebra la contratación.
- b) Que se compromete a proporcionar al trabajador un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características individuales, en orden a favorecer su adaptación personal y social y facilitar, en su caso, su posterior integración laboral en el sistema ordinario de trabajo.

Reuniendo, por tanto, los requisitos exigidos en el Real Decreto para la celebración del presente contrato, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes

## **CLAUSULAS**

**Primera.**-El trabajador es contratado para prestar sus servicios en el Centro Especial de Empleo de ....., para desarrollar la actividad laboral propia de la especialidad profesional de ....., con las peculiaridades siguientes: .....

**Segunda.**-La duración del contrato será ..... (8) (en caso de celebrarse por tiempo determinado). El objeto del presente contrato es de ..... (9), y su duración se extenderá desde ..... hasta .....

(8) Por tiempo indefinido o por tiempo determinado, según proceda a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

(9) Indicar el objeto en razón al tipo de contratación por tiempo determinado de que se trate.

**Tercera.**-Se establece un período de adaptación al trabajo que a su vez tendrá el carácter de período de prueba, de ..... (No podrá exceder de seis meses.), en las condiciones siguientes:..... (10).

(10) Las condiciones del período de adaptación al trabajo serán las determinadas, en su caso, por el Equipo Multiprofesional.

**Cuarta.**-La jornada de trabajo será de ..... horas ..... (11), distribuidas del siguiente modo .....(Indicar el horario de trabajo.) (en caso de jornada continuada). El trabajador tendrá derecho durante la jornada de trabajo a un descanso de ..... (11) Diarias, semanales, mensuales. En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

**Quinta.**- Asimismo, durante la jornada de trabajo el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales, y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesionales, hasta un máximo de diez días por semestre.

**Sexta.**-No se realizarán horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

**Séptima.**-El trabajador tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de ..... (Mínimo de treinta días naturales.), así como a los descansos, fiestas y permisos que se establecen en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, del convenio colectivo .....

**Octava.**-El trabajador, percibirá por la prestación de sus servicios una retribución, por todos los conceptos, de ..... pesetas brutas (Diarias, semanales, mensuales.), que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales: .....

Asimismo, tendrá derecho a percibir ..... (Indicar el número. Mínimo de dos.) gratificaciones extraordinarias al año de una cuantía de ..... (12).

(12) Como mínimo, de treinta días de salario base más antigüedad.

**Novena.**-Para lograr la adecuación del puesto de trabajo a las características del trabajador, la Empresa se compromete a realizar las siguientes adaptaciones en el puesto de trabajo:

Asimismo, se compromete a adoptar las siguientes medidas de seguridad e higiene, requeridas por las circunstancias especiales que concurren en el trabajador, a juicio de los Equipos Multiprofesionales, con la autorización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: .....

**Décima.**-En lo no previsto en este contrato las partes se comprometen a observar lo dispuesto en la legislación vigente y en especial en el Real Decreto ..... y, en su caso, el Convenio Colectivo de .....

#### **CLAUSULAS ADICIONALES**

Y para que así conste se extiende este contrato, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En ....., a ..... de ..... de 19.....

El Trabajador, El representante legal si procede, El representante de la Empresa,

Diligencia: Este contrato ha sido registrado y visado en la Oficina de Empleo de .....  
(Sello de la Oficina) El Director de la Oficina,

Real Decreto 2273/85, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE 09/12/85)

## ***CAPÍTULO I.- Concepto, estructura y organización de los Centros Especiales de Empleo***

**Artículo 1.** Conforme a lo dispuesto en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, los Centros Especiales de Empleo son 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.

La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores minusválidos, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no minusválido, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

**Artículo 2.** Sin perjuicio de la función social que los Centros Especiales de Empleo han de cumplir y de sus peculiares características, su estructura y organización se ajustará a los de las Empresas ordinarias.

**Artículo 3.** Por servicios de ajuste personal y social, se entenderán los de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que procuren al trabajador minusválido del Centro Especial de Empleo, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

**Artículo 4.** En ningún caso tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo los Centros Ocupacionales definidos en el artículo 53 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, ni los Centros reconocidos de Educación Especial que dispongan de aulas o talleres para el aprendizaje profesional de los minusválidos en ellos integrados.

## ***CAPITULO II.- Carácter de los Centros***

### **Artículo 5.**

- a) Según su titularidad, los Centros Especiales de Empleo podrán tener carácter público o privado.
- b) Atendiendo a la aplicación de sus posibles beneficios, los Centros podrán carecer o no de ánimo de lucro, según que aquéllos repercutan en su totalidad en la propia institución o se aproveche parte de ellos en otra finalidad distinta que haya de cubrir la Entidad titular del mismo.

## ***CAPÍTULO III.- Creación, calificación e inscripción***

**Artículo 6.** Los Centros Especiales de Empleo podrán ser creados por las Administraciones Públicas, bien directamente o en colaboración con otros organismos, por Entidades, o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, conforme a lo señalado en el artículo 2.2 en relación con el artículo 3.º del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio , por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

**Artículo 7.** La creación de Centros Especiales de Empleo exigirá su calificación e inscripción en el Registro de Centros que la Administración Autonómicas crearán dentro de su ámbito de competencias. Para que pueda efectuarse la calificación e inscripción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. Acreditación de la personalidad del titular.

2. Justificar mediante el oportuno estudio económico las posibilidades de viabilidad y subsistencia del Centro, en orden al cumplimiento de sus fines.
3. Estar constituida su plantilla por trabajadores minusválidos conforme a lo señalado en el artículo 1.º, con contrato laboral escrito, suscrito con cada uno de ellos, conforme a la normativa vigente.
4. La previsión de tener en plantilla al personal técnico y de apoyo en posesión de las titulaciones profesionales adecuadas, que la actividad del Centro precise.

#### ***CAPÍTULO IV.- De los trabajadores***

**Artículo 8.** Podrán incorporarse como trabajadores a los Centros Especiales de Empleo las personas minusválidas físicas, psíquicas y sensoriales, definidas en el artículo 7.º de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, previa resolución motivada de los equipos multiprofesionales de valoración en la que se determinen sus posibilidades de integración real y capacidad de trabajo, y según lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

#### ***CAPÍTULO V.- Gestión***

**Artículo 9.** Los Centros Especiales de Empleo vendrán obligados a realizar una gestión sujeta a las mismas normas y requisitos que los que afectan a cualquier Empresa del sector a que pertenezcan.

## ***CAPÍTULO VI.- Financiación***

**Artículo 10.** La financiación de los Centros Especiales de Empleo se cubrirán con:

- a) Las aportaciones de los titulares de los propios Centros.
- b) Las aportaciones de terceros.
- c) Los beneficios o parte de los mismos que se puedan obtener de la actividad del Centro según se trate de Centros que carezcan o no de ánimo de lucro.
- d) Las ayudas que para la creación de los Centros Especiales de Empleo puedan establecer los programas de fomento del empleo.
- e) Las ayudas de mantenimiento a que pueden acceder como consecuencia de los programas de apoyo al empleo, establecidos por las Administraciones Públicas y consistentes en:
  - Subvención por puesto de trabajo ocupado por minusválido.
  - Bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
  - Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Las ayudas de los apartados d) y e), se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del Centro y para su concesión deberán cumplir las exigencias que los respectivos programas establezcan al efecto.



**Artículo 11.** Las Administraciones Públicas podrán establecer, mediante Convenio con los propios Centros o con el Sector, compensaciones económicas destinadas a equilibrar su presupuesto, cuando los Centros Especiales de Empleo carezcan de ánimo de lucro, sean declarados de utilidad pública e imprescindibilidad, y la función social de los mismos justifique la necesidad de ser financiados con medios complementarios a los señalados en el artículo anterior.

A estos efectos, se estimará la concurrencia de utilidad pública en el Centro Especial de Empleo, cuando el mismo se consagre, exclusivamente, en objetivo y finalidad a la integración laboral y social de minusválidos.

La imprescindibilidad ha de entenderse como la verificación de que el Centro es estrictamente necesario para regular el empleo remunerado y la prestación de los servicios

de ajuste personal y social a los trabajadores minusválidos a que se refiere este Real Decreto y el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

#### ***CAPÍTULO VII.- Convenio***

**Artículo 12.** Los Convenios a que hace referencia el artículo anterior suscritos con los Centros Especiales de Empleo o con el Sector exigirán, para acreditar su procedencia, que el Centro o el Sector demuestre suficientemente la necesidad de la compensación económica que los motiva a través de la presentación de:

- Memoria explicativa.
- Presupuestos de ingresos y gastos.

- -Cualquier otra documentación que permita el conocimiento de su situación económica.

Y cuando se trate de Centros de funcionamiento, además:

- -Balances de situación de los mismos, y
- -Cuenta de explotación.

A la vista de dicha documentación, la Administración Pública de quien se solicite la compensación, podrá disponer la práctica de una asistencia técnica destinada a la verificación de la situación real del Centro o Centros, en todos sus aspectos, a la identificación de la función social que cada uno de ellos realice y a la valoración de los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro al minusválido.

Para determinar la cuantía de la compensación, se tendrá en cuenta:

- a) La actividad, dimensión, estructura y gerencia del Centro.
- b) La composición de su plantilla, con atención especial a la naturaleza y grado de minusvalía de sus componentes, en relación con su capacidad de adaptación al puesto de trabajo que desempeñen.
- c) La modalidad y condiciones de los contratos suscritos con los trabajadores de la plantilla del Centro, minusválidos o no.
- d) Las variables económicas que concurran en el Centro en relación con su objetivo y función social.
- e) Los servicios de ajuste personal y social que preste el Centro a sus trabajadores minusválidos.

## *CAPÍTULO VIII.- Seguimiento y control*

**Artículo 13.** Cuando los Centros Especiales de Empleo reciban de las Administraciones Públicas subvenciones o ayudas o cualquier tipo de compensación económica, cualquiera que sea su naturaleza, vendrán obligados a presentar anualmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la Comunidad Autónoma que corresponda, según sea uno u otra el Organo concedente una Memoria comprensiva de los siguientes extremos:

- Titularidad del Centro.
- Ubicación.
- Actividad principal y complementaria.
- Composición de su plantilla.

Documentación económica:

- Liquidación del presupuesto.
- Balance de situación.
- Cuenta de explotación.
- Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.
- Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará no sólo el seguimiento de las ayudas concedidas, sino también la fiscalización de la total marcha del Centro, a través de las Direcciones Provinciales de Trabajo respectivas y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, correspondiendo también esta función a las Comunidades Autónomas, a través de sus Organos respectivos, cuando hayan sido objeto de transferencia a favor de las mismas.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

1. Los Centros Especiales de Empleo actualmente inscritos en el Registro de la Unidad Administradora del Fondo Nacional de Protección al Trabajo, deberán, en el plazo de tres meses, a contar de la entrada en vigor de este Real Decreto, solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de las Comunidades Autónomas, cuando sean titulares de esta competencia, la conversión o transformación de la inscripción de que actualmente son titulares.
2. Los Centros Especiales de Iniciación productiva actualmente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrán solicitar su calificación e inscripción como Centros Especiales de Empleo en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Real Decreto, quedando sin efecto su actual inscripción al finalizar el referido plazo.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Queda derogado el punto 3.2, relativo a los Centros Especiales de Iniciación Productiva de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 16 de marzo de 1983.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este Real Decreto, que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **ORDEN 21-2-1986 ROGRAMA V**

Integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo

(Esta norma ha sido desarrollada por Orden de 22-3-1994)

**Artículo 16.** Acciones que ayuden a poner en marcha proyectos generadores de empleo o de carácter innovador.

Su finalidad es financiar cualesquiera iniciativas que generen empleos preferentemente estables para trabajadores minusválidos desempleados, mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo que cumplan los requisitos establecidos en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

1. Se podrán conceder al efecto las siguientes subvenciones:

1.1 Subvenciones para asistencia técnica, en los términos previstos en el artículo 6.º

1.2 Subvención parcial de los intereses de los préstamos que se obtengan de cualesquiera Entidades de crédito, públicas o privadas, en las condiciones establecidas en el artículo 5.º

1.3 Subvención, en casos de proyectos de reconocido interés social, para financiar parcialmente la correspondiente inversión fija.

Las subvenciones anteriores no superarán en conjunto la cuantía de 2.000.000 de pesetas por puesto de trabajo creado con carácter estable, salvo casos excepcionales en que expresamente así se autorice por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los requisitos y condiciones que deberán cumplir las referidas iniciativas o proyectos que opten a los beneficios relacionados anteriormente serán los siguientes:

- Han de tener viabilidad técnica, económica y financiera.
- Han de suponer la creación de empleo estable.
- Los Centros Especiales de Empleo han de estar al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social, salvo que tengan concedido aplazamiento.

3. Podrán ser beneficiarios de las subvenciones contempladas los Centros Especiales de Empleo o sus promotores, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten aquéllos.

**Artículo 17.** Acciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo Los Centros Especiales de Empleo podrán obtener, con destino a la consecución de estos fines, las siguientes ayudas:

1. Subvenciones del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por minusválidos que realicen una jornada de trabajo laboral normal y que esté en alta en la Seguridad Social, por un importe máximo del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional aplicado.

2. Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.

Estas bonificaciones serán deducidas directamente por los Centros Especiales de Empleo, previa autorización de la Administración, de las cuotas a liquidar mensualmente a la Seguridad Social, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

3. Subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía máxima no superior a 300.000 pesetas por puesto de trabajo y sin que en ningún caso rebasen el 80 por 100 del coste ocasionado por la referida adaptación o eliminación.
4. Subvención por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente a los Centros Especiales de Empleo, con el fin de lograr su reestructuración para que alcancen niveles de productividad y rentabilidad que garanticen su viabilidad y estabilidad. Podrá concederse directamente a cada uno de los Centros que lo soliciten o a través de convenios con el sector.
5. Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquellos Centros Especiales de Empleo que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad. Esta subvención no podrá cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración.

Para la concesión y determinación de su cuantía se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.



6. Los Centros Especiales de Empleo podrán recibir asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo, en los términos previstos en el artículo 6.º
7. Las subvenciones del artículo 16 y de los apartados 1, 2 y 3 de este artículo se graduarán en función de la rentabilidad económica y social del Centro, de la capacidad productiva de su plantilla valorada en su conjunto y de la modalidad y condiciones de los contratos suscritos entre el Centro Especial de Empleo y sus trabajadores minusválidos.

**Artículo 18.** Trabajo autónomo. Los trabajadores minusválidos desempleados que deseen constituirse en trabajadores autónomos podrán recibir las siguientes subvenciones:

1. Subvención parcial de los intereses de los préstamos que obtengan de cualesquiera Entidades de crédito, públicas o privadas, en los términos establecidos en los artículos 5.º y 8.º
2. La subvención de hasta 400.000 pesetas como máximo, para inversión en capital fijo.

**Artículo 19.**

1. La cuantía establecida para las ayudas previstas en el artículo 4.º, apartado a); artículo 11, número 3, artículo 13, número 3, y artículo 15, se incrementará en un 100 por 100, en el supuesto que sean aprobados los Programas que con tal finalidad se han presentado al Fondo Social Europeo.
2. En las propuestas de resolución concediendo las ayudas a que se refiere la presente Orden quedará determinada claramente la finalidad a la que deban aplicarse para permitir un eficaz seguimiento y control.

3. Sin perjuicio de las competencias de la unidad gestora correspondiente, el seguimiento y control de las ayudas se realizarán por las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, dentro de su ámbito territorial, o por las Comunidades Autónomas, en su caso.
4. Todas las referencias realizadas en la presente Orden a la Administración Central deberán entenderse hechas a la Administración Autonómica cuando tengan transferidas las correspondientes competencias.

## **NORMAS DE PROCEDIMIENTO**

### **Artículo 20.**

1. Las solicitudes de subvenciones financieras que se contemplan en los artículos 4.º, apartado b); 11, número 1; 13, número 1, y 16, número 1.2 de la presente Orden se tramitarán, a través de la Entidad prestamista, ante las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Las solicitudes de las restantes ayudas se presentarán ante las Direcciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En ambos supuestos se formularán en los impresos que editará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los que se acompañará la documentación complementaria que en los mismos se indique.

2. La Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social remitirá a los Servicios Centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los expedientes a los que se hace referencia en el apartado anterior, junto con su informe, en el que se pronunciará, como mínimo, sobre los aspectos que se establezcan en el formulario que se diseñe a tal fin y en el que se señalarán las peticiones que se hubiesen realizado de documentación complementaria o nuevos datos y aportación o no de los mismos.
3. Las normas de procedimiento que se contienen en los dos apartados anteriores no serán de aplicación a los expedientes que se tramiten ante las Comunidades Autónomas en razón de las transferencias que hayan efectuado, correspondiendo a dichas Comunidades la regulación del procedimiento a seguir con respecto a las ayudas que se deriven de las funciones transferidas.

#### **DISPOSICION ADICIONAL**

**Primera.-** Con el fin de fomentar las iniciativas locales de empleo, tendrán la consideración de obras de interés general y social, a efectos de lo previsto en las Ordenes de 21 de febrero de 1985, por las que se establecen las bases de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y las Corporaciones Locales o Comunidades Autónomas, las destinadas a construcción o reparación de instalaciones, cuando las mismas sean realizadas:

- a) Por las Corporaciones Locales o Comunidades Autónomas o particulares con los que aquéllas celebren los oportunos conciertos, para ponerlas a disposición de los titulares de iniciativas locales, durante cinco años, mediante el pago reducido de alquileres.

- b) Por los promotores de iniciativas locales, cuando celebren conciertos con las Corporaciones Locales o Comunidades Autónomas, y destine las referidas instalaciones a poner en marcha dichas iniciativas.

**Segunda.** Se reservará hasta un tercio de los puestos de trabajo a ocupar por desempleados en las obras o servicios a ejecutar previo Convenio con el Instituto Nacional de Empleo, en base a las Ordenes citadas en el párrafo anterior, siempre que la oferta de empleo sea adecuada, y excepto en las obras o servicios afectadas al Plan de Empleo Rural, para los siguientes trabajadores:

- a) Quienes cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo decimotercero, 1, a), de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, hayan agotado el subsidio por desempleo antes de 1 de diciembre de 1985 y continúen inscritos como parados.
- b) Quienes cumpliendo los requisitos previstos en las disposiciones transitorias primera, número 2; segunda, números 1 y 2, y tercera, número 1, del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, no hubieran ejercitado su derecho en plazo y permanezcan, desde entonces, inscritos como desempleados.

A estos efectos, en cada provincia tendrán prioridad las obras y servicios realizadas en base a las Ordenes de 21 de febrero de 1985 que, cumpliendo los requisitos y condiciones establecidos en las mismas, den empleo al mayor número de trabajadores pertenecientes a los colectivos previstos en los anteriores apartados a) y b).

## **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.**-Se autoriza al Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales y a la unidad gestora correspondiente a desarrollar las normas y procedimiento de tramitación de las ayudas que dispone la presente Orden.

**Segunda.**-La presente disposición entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **ORDEN 22-3-1994 MINISTERIO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

Establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones de los programas de «Promoción del empleo autónomo» y de «Integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo», reguladas en la Orden 21-2-1986.

La Orden de 21 de febrero de 1986 establece una serie de Ayudas y Subvenciones para fomentar la creación de empleo, distribuidas en distintos programas, entre ellos el de Promoción del Empleo Autónomo y el de Integración Laboral de los Minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo.

Por otra parte, el Real Decreto 2539/1986, de 5 de diciembre, ha dispuesto que las competencias que correspondían a la Unidad Administradora del Fondo de Solidaridad, que fueron encomendadas a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, en virtud de la disposición adicional del Real Decreto 2404/1985, de 27 de diciembre, sean asumidas por el Instituto Nacional de Empleo-Subdirección General de Promoción de Empleo.

La gestión de las ayudas y subvenciones, financiadas con cargo al presupuesto de gastos del INEM, demanda su adecuación a los requisitos establecidos en el artículo 81.6 del Texto Refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada al mismo por la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, así como al Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre

No obstante lo anterior, la presente Orden, limitada a la adecuación legal reseñada se aprueba sin perjuicio de las competencias asumidas por las Comunidades Autónomas a las que se ha transferido la gestión de estos programas.

En su virtud, previo informe favorable del Servicio Jurídico del Estado, dispongo:

**Artículo único.** Objeto de las ayudas y subvenciones.

El Instituto Nacional de Empleo podrá conceder las ayudas y subvenciones que se recogen en los Programas III «Promoción del empleo autónomo» y V «Integración Laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo» de la Orden de 21 de febrero de 1986, conforme a las bases, condiciones y requisitos que se indican en los apartados siguientes:

Sección A) Programa III: Promoción del empleo autónomo

**Primero.** Beneficiarios.

Serán beneficiarios de estas Ayudas aquellas personas desempleadas que deseen establecerse como trabajadores autónomos por cuenta propia.

**Segundo.** Requisitos.

- a) Estar desempleado e inscrito como demandante en la Oficina de Empleo.
- b) Declaración jurada del solicitante, manifestando la intención de establecerse como trabajador autónomo.

**Tercero.** Forma de acreditación de los requisitos.

- a) Certificado de la Oficina de Empleo, acreditativo de la condición de estar inscrito como demandante de empleo.

- b) Memoria justificativa del proyecto empresarial, acompañada de un plan financiero que acredite la viabilidad del proyecto.

**Cuarto.** Obligaciones de los beneficiarios.

- a) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la ayuda o subvención por un plazo de al menos tres años, salvo que el beneficiario pueda justificar documentalmente el cese de su actividad por causas ajenas a su voluntad.
- b) Acreditar ante el Instituto Nacional de Empleo, en un plazo de tres meses, la realización del proyecto, así como el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinan la concesión o disfrute de la ayuda o subvención.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Instituto Nacional de Empleo y a las de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Administración del Estado en relación con las subvenciones y ayudas económicas, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, así como a las que pueda efectuar, en su caso, la Comisión y el Tribunal de Cuentas de las Comunidades Europeas, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.
- d) Facilitar cuanta información le sea requerida por el Tribunal de Cuentas.

**Quinto.** Solicitudes.

Las solicitudes, dirigidas al Director Provincial del Instituto Nacional de Empleo, se remitirán al Registro de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo donde se prevea realizar el proyecto.



Las solicitudes deberán ir acompañadas, además de la documentación expresada en el apartado tercero de:

- a) Fotocopia compulsada de la tarjeta acreditativa del número de identificación fiscal y del documento nacional de identidad del solicitante.
- b) En los casos en que se solicite subvención financiera, se aportará fotocopia compulsada del contrato de préstamo, el certificado o la comunicación de la entidad de crédito concediendo el préstamo y sus características.
- c) En las ayudas para asistencia técnica, se adjuntará el presupuesto detallado y el índice del contenido del mismo, así como la memoria de la entidad o el currículum vitae de la persona que realice el estudio-asesoramiento.

**Sexto. Justificación de la inversión: Plazo y forma.**

Los beneficios de las ayudas deberán justificar en el plazo que, conforme al proyecto empresarial presentado, se establezca en la Resolución concesoria, el cumplimiento de la finalidad para la cual se concedieron aquéllas y la aplicación de los fondos percibidos.

Para justificar la inversión, los beneficiarios de las ayudas deberán presentar la documentación requerida en la Resolución concesoria, entre la que podrán constar facturas, recibos, contratos u otros documentos.

Para acreditar el inicio de la actividad que dio lugar a la concesión de las Ayudas, los beneficiarios deberán presentar la documentación que justifique su inscripción en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y Licencia Fiscal para ejercer la actividad.

### **Séptimo. Revocación.**

Procederá la revocación de la ayuda o subvención, así como el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente, desde el momento del pago en los siguientes supuestos:

- a) Incumplimiento de las obligaciones establecidas en el apartado cuarto.
- b) Falta de justificación de lo establecido en el apartado sexto.
- c) Incumplimiento de las condiciones impuestas al beneficiario con motivo de la concesión de la ayuda o subvención.

Sección B) Programa V: Integración laboral de los minusválidos en Centros Especiales de Empleo y trabajo autónomo

### **Octavo. Objeto de las Subvenciones.**

- a) Financiar parcialmente, cualesquiera proyectos que generen empleos, preferentemente estables, para trabajadores minusválidos desempleados.

Estos proyectos podrán ser de dos tipos:

1. Los presentados por aquellos promotores que pretendan la creación de un Centro Especial de Empleo que cumpla los requisitos establecidos en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 9) por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.

2. Los presentados por aquellos Centros Especiales de Empleo ya en funcionamiento, que supongan la ampliación de la plantilla.
  - a) Ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo de minusválidos en los Centros Especiales de Empleo.
  - b) Financiar aquellos proyectos empresariales de trabajadores minusválidos desempleados que pretendan constituirse como trabajadores autónomos.

**Noveno. Beneficiarios.**

Para las ayudas que se indican en las letras a) y b) del apartado anterior, los beneficiarios serán aquellos centros especiales de empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

Para las ayudas de la letra c) serán beneficiarios los trabajadores minusválidos desempleados que figuren inscritos como demandantes en la Oficina de Empleo correspondiente.

**Décimo. Requisitos.**

Todos los beneficiarios que soliciten las ayudas citadas deberán acreditar:

- a) Hallarse al corriente en sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, justificándolo mediante la documentación correspondiente, conforme a lo establecido en las Ordenes del Ministerio de Economía y Hacienda de 28 de abril de 1986 y de 25 de noviembre de 1987

- b) Figurar inscrito como Centro Especial de Empleo en el Registro correspondiente y, en el caso de las solicitudes para constituirse en trabajador autónomo, ser desempleado y figurar inscrito como demandante de empleo en la Oficina correspondiente, así como el Certificado de Minusvalía.

Además de estos requisitos comunes, deberán reunirse, según el tipo de ayuda que se solicite, los siguientes:

1. Proyectos de creación de empleo en centros especiales de empleo:

1.1. Que el proyecto tenga viabilidad técnica, económica y financiera, lo que se acreditará mediante la presentación del oportuno estudio económico detallado.

1.2. Que supongan la creación de empleo estable para minusválidos.

2. Ayudas destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo:

2.1. Para la bonificación de cuotas a la Seguridad Social, junto con la solicitud, se acompañará, por una única vez, el contrato de trabajo y parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores minusválidos con el correspondiente Certificado de minusvalía. Igual procedimiento se seguirá con las sucesivas contrataciones.

2.2. Para la subvención del coste salarial al centro especial de empleo, deberá haberse abonado el salario correspondiente a los trabajadores de dicho centro, lo que se acreditará mediante la aportación de las nóminas debidamente firmadas.

2.3. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, debiendo justificarse su necesidad mediante la oportuna memoria.

2.4. Subvención, por una sola vez, destinada a equilibrar y sanear financieramente los centros especiales de empleo. Con carácter excepcional y extraordinario, el centro deberá acreditar que, además de tener viabilidad técnica, económica y financiera, la situación financiera, en que se encuentra en el momento de la solicitud, pone en grave peligro la subsistencia del Centro y, por tanto, el mantenimiento de los puestos de trabajo. Para ello, habrán de presentar la documentación económica precisa (balances, cuentas de explotación, etc.), que permita determinar la necesidad y cuantía de la ayuda, su finalidad concreta y que garantice la reestructuración y viabilidad del Centro, una vez concedida la subvención.

2.5. Subvención destinada a equilibrar los presupuestos de los Centros Especiales de Empleo, de acuerdo con los siguientes requisitos:

2.5.1. Que los centros especiales de empleo carezcan de ánimo de lucro.

2.5.2. Que sean de utilidad pública, que será declarada mediante acuerdo de Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.5.3. Que los resultados adversos que se pretenden equilibrar no sean derivados de una gestión deficiente, a juicio de la Administración.

## **Undécimo. Solicitudes.**

Las solicitudes, dirigidas al Director provincial del Instituto Nacional de Empleo, se remitirán al Registro de la Dirección Provincial del INEM, donde se prevea realizar el proyecto.

Además de la documentación que se indica en el apartado décimo, las solicitudes deberán ir acompañadas, en función del tipo de ayuda solicitada, de la siguiente documentación:

### **A) Proyectos generadores de empleo:**

#### **1. Para asistencia técnica:**

1.1. Memoria completa, justificación y objeto.

1.2. Presupuestos detallados de los estudios y acciones.

1.3. Precontrato y currículum, en caso de contrataciones.

#### **2. Para proyectos de interés social:**

2.1. Memoria ampliada del proyecto y antecedentes.

2.2. Detalle valorado del plan de inversión fija (incluir facturas y presupuestos proforma).

2.3. Ampliación y documentación de las fuentes financieras y plan financiero completo.

2.4. Estados financieros de los dos últimos años y provisionales.

2.5. Estudio económico-financiero de viabilidad del proyecto.

3. Para subvención parcial de intereses de préstamo:

3.1. Además de la documentación indicada en el número 2 anterior, la acreditación de concesión del préstamo y sus condiciones.

B) Para el mantenimiento de puestos de trabajo:

1. Bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social:

1.1. Código Cuenta Cotización de la empresa.

2. Costes salariales:

2.1. Fotocopia de los documentos TC-1 y TC-2 del último mes ingresado.

2.2. El primer mes, la documentación de la plantilla de minusválidos (alta en la Seguridad Social, contrato y certificado de minusvalía).

En meses sucesivos, sólo presentarán las nóminas y, en casos de altas, la documentación de los nuevos trabajadores minusválidos que se hayan incorporado en ese mes.

3. Para adaptación de puestos de trabajo:

Se presentarán, con la solicitud, presupuesto y/o factura de la inversión a realizar.

4. Para la subvención de saneamiento financiero:

4.1. Memoria explicativa del desequilibrio económico y su origen. Antecedentes del centro.

4.2. Estudio económico-financiero de viabilidad.

4.3. Balances de situación de los dos últimos ejercicios en aquellos centros que hayan realizado actividades en esos años.

4.4. Cuentas de explotación de los dos últimos años en aquellos Centros que hayan realizado actividades en dichos años.

4.5. Cuentas de explotación provisionales para los dos años siguientes.

5. Para equilibrio presupuestario de los centros especiales de empleo:

5.1. Declaración de imprescindibilidad para asegurar el empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a que hace referencia el artículo 3.º del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre.

5.2. Memoria explicativa del desequilibrio financiero y su origen. Antecedentes del centro.

5.3. Estudio económico-financiero de viabilidad.

5.4. Balance de situación de los dos últimos años.

5.5. Cuentas de explotación provisionales para los dos años siguientes.



C) Para la constitución de trabajadores minusválidos desempleados como autónomos:

Además de la documentación que se indica en los apartados tercero y quinto, deberán presentar el correspondiente certificado de minusvalía.

**Duodécimo.** Obligaciones de los beneficiarios.

Son obligaciones de los beneficiarios:

- a) Acreditar en el plazo que se determine en la resolución concesoria la realización del proyecto de inversiones previsto, así como la creación y mantenimiento de los puestos de trabajo por los que se concedió la subvención mediante facturas, recibos, contratos u otros documentos que se indiquen en el momento de la concesión.
- b) Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Instituto Nacional de Empleo y a las de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Administración del Estado en relación con las subvenciones y ayudas económicas, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas, así como a las que puede efectuar, en su caso, la Comisión y el Tribunal de Cuentas de las Comunidades Europeas, en el supuesto de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.
- c) Conforme se establece en el artículo 13 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, los centros especiales de empleo que reciban subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas, anualmente deberán presentar una memoria que comprenderá los siguientes extremos:

- Titulación del centro.
- Ubicación.
- Actividad principal y complementaria.
- Composición de su plantilla.
- Documentación económica.
- Liquidación del presupuesto.
- Balance de situación.
- Cuenta de explotación.
- Proyecto de presupuesto del ejercicio siguiente.
- Cumplimiento de sus objetivos económicos y de ajuste personal y social.

**Decimotercero. Revocación.**

Procederá la revocación de la ayuda o subvención recibida, así como el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente, desde el momento del pago en los siguientes supuestos:

- a Si los beneficiarios dan a las ayudas un destino o aplicación distinta al plan de inversión aceptado.
- b La no creación o mantenimiento de los puestos de trabajo comprometidos.

- c Falseamiento de datos, hechos o documentación.
- d Incumplimiento de las condiciones impuestas al beneficiario en la resolución concesoria.

#### Sección C) Disposiciones comunes

##### **Decimocuarto. Concesión.**

Las ayudas y subvenciones se concederán mediante resolución del Director Provincial del INEM, por delegación del Director general del Instituto Nacional de Empleo.

##### **Decimoquinto. Resolución.**

- 1 En el plazo de quince días desde la fecha de elevación de la propuesta de resolución, el órgano competente resolverá el procedimiento.
- 2 La resolución será motivada.
- 3 El plazo máximo para la resolución del procedimiento será el de seis meses.
- 4 Transcurrido el plazo máximo para resolver el procedimiento, sin que haya recaído resolución expresa, se podrá entender que es desestimatoria de la concesión de la subvención o ayuda.

- 5 Contra las resoluciones adoptadas, en relación con las ayudas contempladas en esta Orden, podrá interponerse recurso ordinario ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, aplicándose el sistema establecido en el Capítulo Segundo del Título VII de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- 6 La notificación de las resoluciones se efectuará de conformidad con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 30/1992 mencionada.

**Decimosexto.** Concurrencia de ayudas o subvenciones.

El importe de las ayudas o subvenciones reguladas en la presente Orden no podrá ser, en ningún caso, de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas, o de otros Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

Las subvenciones, en concepto de rentas de subsistencia, serán incompatibles con cualesquiera otras ayudas públicas concedidas para la misma finalidad.

**Decimoséptimo.** Revisión.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la ayuda o subvención y, en todo caso, la obtención concurrente de las mismas, a que se refiere el apartado Sexto, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución concesoria.

**Decimoctavo.** Aplicación supletoria.

En lo no regulado en la presente Orden, se entenderá de aplicación el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, y, concretamente, el procedimiento de reintegro de la subvención, regulado en el artículo 8.º del mencionado Real Decreto.

**Decimonoveno.** Responsabilidad y régimen sancionador.

Los beneficiarios de ayudas y subvenciones estarán sometidos a las responsabilidades y régimen sancionador que, sobre infracciones en esta materia, establece la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y el artículo 82 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en la redacción dada por la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

**Vigésimo.** Ayudas y subvenciones condicionadas.

El Instituto Nacional de Empleo podrá establecer las medidas de garantía, a favor de los intereses públicos, que puedan considerarse precisas en las resoluciones que se adopten por la concesión de ayudas y subvenciones a que se refiere la presente Orden.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

Las solicitudes presentadas, acogiéndose a las ayudas y subvenciones contempladas anteriormente, pendientes de resolución, deberán completarse de acuerdo con las bases, condiciones y requisitos establecidos en la presente Orden, a efectos de continuar su tramitación reglamentaria.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Primera.-**

- 1 La cuantía de las ayudas y subvenciones será la establecida en la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1986 («Boletín Oficial del Estado» del 27).
- 2 En todo caso, la concesión de las ayudas y subvenciones, reguladas en esta Orden, queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico.

**Segunda.-**Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo a dictar cuantas normas sean necesarias para la ejecución de lo dispuesto en la presente Orden.

**Tercera.-**La presente disposición entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## **ORDEN 13-4-1994 MINISTERIO DE TRABAJO**

Regula la concesión de las ayudas y subvenciones sobre fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, establecidas en el Capítulo II del Real Decreto 1451/1983.

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El artículo 81.6 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, conforme redacción dada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1991, establece las bases reguladoras de la concesión de las ayudas y subvenciones públicas.

La finalidad de la presente Orden es la adecuación del capítulo II, del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo («Boletín Oficial del Estado» número 133, de 4 de junio), por el que se regula el empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos al mencionado artículo del texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

Igualmente, resulta preciso adecuar el procedimiento para la concesión de este tipo de ayudas al Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre y a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En su virtud, previo informe favorable del Servicio Jurídico del Estado, dispongo:

**Artículo 1.** Objeto y cuantía de las ayudas y subvenciones públicas.

- 1 Las ayudas, consistentes en la concesión de subvención de 500.000 pesetas y las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, a que se refiere el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, se concederán por la contratación por tiempo indefinido y a jornada completa de trabajadores minusválidos.
  
- 2 Dichas ayudas son compatibles con la subvención, por importe máximo de 150.000 pesetas, por trabajador minusválido contratado, destinado a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales al trabajador minusválido contratado. La justificación para la percepción de dicha subvención, solicitada por la empresa o por el propio trabajador, además de los requisitos exigidos por el Real Decreto 1451/1983, requiere la presentación de la correspondiente factura que acredite la referida adaptación o dotación y el informe favorable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 2. Requisitos.**

Los beneficiarios de estas ayudas y subvenciones públicas deberán acreditar, previamente al cobro de las mismas, que se encuentran al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

Además, las empresas y las cooperativas de trabajo asociado, para beneficiarse de las ayudas establecidas, habrán de estar en alta en el Impuesto de Actividades Económicas y tener asignado Código Cuenta Cotización.



### **Artículo 3. Obligaciones del beneficiario.**

- 1 Los beneficiarios de las ayudas, anualmente, deberán remitir a las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de Empleo una relación comprensiva de los trabajadores por los que se concedió la ayuda y su permanencia en la empresa y, en caso de cese, de los trabajadores que le han sustituido, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 1451/1983, extendiéndose dicha obligación durante tres años a partir de la fecha de concesión de las ayudas.
- 2 El beneficiario queda obligado ante la entidad concedente al mantenimiento de los requisitos exigidos para la concesión de las ayudas y a someterse a las actuaciones de comprobación que la administración considere necesarias.

El beneficiario queda obligado a facilitar la documentación que le sea requerida y a someterse a los controles financieros que establezca la Intervención General de la Administración del Estado y el Tribunal de Cuentas, así como a los que pueda efectuar, en su caso, la Comisión y el Tribunal de Cuentas de las Comunidades Europeas, en caso de cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

### **Artículo 4. Forma de conceder la subvención.**

- 1 Los Directores provinciales del Instituto Nacional de Empleo, por delegación del Director general, dictarán Resolución en el plazo máximo de un mes, contado a partir de haberse completado la documentación referida en el artículo 8 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.
- 2 Transcurrido el plazo a que se refiere el número 1, sin haber recaído Resolución expresa, se podrá entender desestimada la concesión.

#### **Artículo 5. Reintegro de las subvenciones.**

El incumplimiento por las empresas beneficiarias de los requisitos y condiciones, establecidos para la percepción de los beneficios, implicará el reintegro total o parcial de los mismos, con sus correspondientes intereses, con arreglo a lo establecido en el texto refundido de la Ley General Presupuestaria, en el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas, aprobado por Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, sin perjuicio de lo prevenido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** En todo lo relativo al procedimiento para la concesión de subvenciones públicas y no previsto en esta Orden, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

**Segunda.-** Contra las resoluciones adoptadas por los Directores provinciales del Instituto Nacional de Empleo se podrá interponer el recurso administrativo ordinario en los términos establecidos en el título VII de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

**Tercera.-** La concesión de las subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio económico.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**Primera.-** La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Segunda.-** Se autoriza al Director general del Instituto Nacional de Empleo para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Orden.

## ***BIBLIOGRAFIA***

## ***BIBLIOGRAFIA***

AA.VV. Fundación ONCE. "La Situación del Empleo de las Personas con Discapacidad en España. Propuesta para su Reactivación". Editorial: Escuela Libre Editorial. Madrid 1998

Caleidoscopia. Investigación Social S.L. "Factores Personales y Sociales de la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad(es) Estudio cualitativo". Editorial: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid 1996.

Casado, Demetrio. "El Sentido de las Políticas Publicas de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, en España". Revista Siglo Cero. Vol. 29 (3) nº 177. Mayo-Junio 1998

Del Pino, Belén. "El Plan 5.000 tiene las cuentas claras". Revista Inserta nº 5. Marzo 1999

García Martín, José María y García Díaz, Nicolás. "Empleo y Discapacidad". Editorial: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Madrid 1998.

García Vizcaíno, José Antonio. "Nace una agencia de colocación específica para discapacitados": ". Revista Inserta nº 5. Marzo 1999

INEM. "Análisis de Mercado para Favorecer la Inserción Laboral de los Minusválidos Físicos y Sensoriales. Informe sobre los Demandantes de Empleo" dentro del "Plan Experimental de Formación Ocupacional, dirigido a Minusválidos Físicos" contemplado en la Inicitativa Comunitaria EMPLEO-HORIZON. Madrid 1997.

Montero Llerandi, José Manuel. "De la Exclusión a la Integración, un Ensayo sobre la Situación Social de los Minusválidos. Grupo de estudio sobre tendencias sociales". Editorial: Escuela Libre Editorial. Fundación ONCE, Madrid 1998.

Roca, Ana T. "Todos somos conscientes de que el trabajo es integrador". ". Revista Inserta nº 5. Marzo 1999