

2019 - 03 - 01

Revista de Direito do Trabalho

Revista dos Tribunais

This PDF Contains

1. LA LEGALIDAD, LA RESPONSABILIDAD Y LA REALIDAD EN LA INTREGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, p.RR-11.1

Revista de Direito do Trabalho

2019

RDT 197

ESTUDOS INTERNACIONAIS

1. LA LEGALIDAD, LA RESPONSABILIDAD Y LA REALIDAD EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1. La legalidad, la responsabilidad y la realidad en la integración laboral de las personas con discapacidad

Legality, responsibility and reality in the labour integration of people with disabilities

(Autores)

PABLO AGUILAR CONDE

Doctor en Economía y Licenciado en Derecho. paguilar@ubu.es; paguilarconde@gmail.com

MARINA BALLANO ARRANZ

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. marinabalar@hotmail.com

SARA POLANCO SALOMÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. sarapolancoburgos@gmail.com

NIEVES YUSTA SAINZ

Licenciada en Derecho y Ciencias Económicas. niyusa@ubu.es

Sumário:

[Introducción](#)

[1 Marco legal](#)

[2 Marco teórico](#)

[3 Breve revisión empírica](#)

[4 Análisis empírico](#)

[5 Conclusiones](#)

[Bibliografía](#)

Área do Direito: Trabalho

Resumen:

El objetivo de esta comunicación es triple: en primer lugar, realizar un breve análisis de la normativa vigente en España a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad; en segundo lugar verificar si la pretendida responsabilidad social de las empresas favorece esa inserción laboral de las personas con discapacidad y por último verificar si esa integración es real o sólo una mera estrategia de marketing dentro de la política de comunicación de las empresas. Para este objetivo, tras un análisis en profundidad de la normativa y las políticas laborales generales que se están llevando a cabo para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidad en España, realizaremos un breve análisis empírico con metodología descriptiva, a través del análisis de algunos convenios colectivos de algunas empresas ubicadas en la provincia de Burgos junto al análisis de la Responsabilidad Social Corporativa de estas empresas, a través de sus páginas web. Como conclusiones iniciales podemos apuntar la falta de referencias en los convenios colectivos que favorezcan la integración laboral de este colectivo. Únicamente existe alguna alusión en las páginas webs de algunas empresas donde aparecen los programas que realizan para ayudar a las personas con

discapacidad. Realmente no parece que haya concienciación ni se desarrollen suficientes acciones por parte de las empresas dentro de sus campañas de responsabilidad social corporativa que sirvan de ayuda a la integración laboral de este colectivo.

Abstract:

The objective of this communication is triple: first, we carry out a brief analysis of the regulations and Spanish general policies in favour of the labour integration of people with disabilities; Secondly, we verify if the social responsibility of the companies enables the labour insertion of people with disabilities; and finally we verify if this integration is real or just a simple marketing strategy within the communication policy of the companies. For this purpose, after analyzing the regulations and the general labour policies developed to achieve the labour integration of people with disabilities in Spain, we will carry out a brief empirical analysis with descriptive methodology, through the analysis of some collective agreements of some companies located in the province of Burgos linked to the analysis of the Corporate Social Responsibility of these companies, through their web pages. As initial conclusions we can point out the lack of references in the collective agreements to allow the labour integration of this group. There is only some reference on the websites of some companies where the programs they carry out to help people with disabilities appear. It is obviously that there is not an effective integration as the companies have not developed effective corporate social responsibility campaigns to help the labour integration of this group.

Palabra Clave: Personas con discapacidad – Integración laboral – Convenios colectivos – Responsabilidad social corporativa

Keywords: People with disabilities – Labor integration – Collective agreements – corporate social responsibility

Introducción

En todos los países, el porcentaje de personas con discapacidad aumenta cada vez más, y por lo tanto, con ello aumenta la necesidad de que dichas personas puedan gozar de las mismas oportunidades e igualdades para acceder al mercado laboral que el resto de las personas de la sociedad.

La Responsabilidad Social Corporativa de las empresas adquiere gran importancia ya que muchas personas y empresas ven reflejada en esta política, una forma de conseguir a través de sus proyectos y prácticas una integración plena de las personas con discapacidad.


La comunicación está estructurada en cinco partes. En el primer apartado, destacamos brevemente la normativa existente en España en aras de favorecer la integración de las personas con discapacidad. En el segundo apartado, exponemos el marco teórico de este trabajo y en el que sustentar la integración de las personas con discapacidad como un área más de la política de RSC de la empresa. En el tercer apartado, realizamos una breve revisión de la literatura, apuntando algunos trabajos relevantes. En el cuarto apartado, desarrollamos la parte empírica de nuestro trabajo a través del estudio de los convenios colectivos de las empresas más importantes de la provincia de Burgos y las páginas webs de las empresas referidas sobre todo a la Responsabilidad Social Corporativa y la discapacidad. Por último, en el quinto punto resumimos las conclusiones más relevante, procedentes del desarrollo empírico anterior, junto a la contrastación con los datos macroeconómicos de integración real de las personas con discapacidad en España.

En una sociedad en la que los cambios sociales son constantes y el empleo está totalmente relacionado con el desarrollo de la persona así como con su libre autonomía, es esencial que las empresas y demás entidades públicas y privadas puedan garantizar el acceso laboral a personas con discapacidad.

Además, es importante señalar que las concepciones actuales de la discapacidad posicionan las restricciones en la participación social de las personas con discapacidad como un asunto de vulneración de derechos y de ciudadanía, pues dichas restricciones configuran un escenario de exclusión social al generarse una brecha que deja fuera a las personas con discapacidad de aspectos tan fundamentales para el desarrollo humano como la educación, la salud y, el tema que nos ocupa, el trabajo.

1. Marco legal

La primera aproximación que debemos hacer ha de estar centrada en la definición de discapacidad. Existen diversas definiciones de discapacidad en el escenario internacional, una de las más utilizadas y sobre la cual existe mayor consenso es la acuñada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) que toma como la más adecuada la dada en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF); ésta la define como un término genérico que abarca los déficits de una estructura corporal o de una función fisiológica, limitaciones de la actividad que abarcan desde una desviación leve hasta una grave en la realización de una actividad, en comparación con cómo sería realizada por una persona sin discapacidad y restricciones a la participación, entendiendo por éstas las barreras y problemas que puede encontrarse una persona para afrontar situaciones vitales.

Por otro lado, el Real  [Decreto Legislativo 1/2013](#), de 29 de noviembre, nos define la discapacidad como “las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. Esta definición toma como base el texto de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Nueva

York, 13 de diciembre de 2006).

Además de lo anterior, tienen la consideración de personas con diversidad funcional aquellas a las que el órgano competente haya reconocido a todos los efectos un grado de discapacidad igual o superior al 33%.


En el ámbito internacional se presta una atención especial a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por cualquier condición, circunstancia personal o social, por lo que la Organización de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea trabajan en la protección de los derechos de las personas con discapacidad. La Unión Europea y el Consejo de Europa reconocen el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Siendo más concretos y centrándonos en la legislación española, debemos atender en primer lugar a la norma suprema del ordenamiento jurídico español, a la que están sujetos todos los poderes públicos y los ciudadanos del país. Así, la Constitución Española en su artículo 14 reconoce que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

A su vez, el artículo 9.2 de la misma determina que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”; así como el artículo 10, que sitúa la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social. Por último dentro de ésta, el artículo 49 determina que los poderes públicos deben llevar a cabo una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas discapacitadas, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán.

La primera ley aprobada en España dirigida a regular la atención y los apoyos a las personas con discapacidad y sus familias fue la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad. Ésta tenía ya en cuenta la idea de que el amparo especial y las medidas de equiparación para garantizar los derechos de las personas con discapacidad debía basarse en apoyos complementarios, ayudas técnicas y servicios especializados, que les permitieran llevar una vida normal en su entorno, por lo que estableció un sistema de prestaciones económicas y servicios, medidas de integración laboral, de accesibilidad y subsidios económicos.

Tras ésta, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, se centraba en dos estrategias de intervención: la lucha contra la discriminación y la accesibilidad universal. Preveía el establecimiento de un régimen de infracciones y sanciones que se hizo realidad con la aprobación de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Las anteriores leyes (Ley 13/1982, Ley 51/2003 y Ley 49/2007) quedaron derogadas por el Real  [Decreto Legislativo 1/2013](#), de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que se encuentra vigente hoy en día.

Destacamos las siguientes referencias normativas de la Ley 1/2013:

Artículo 35. Garantías del derecho al trabajo: Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 36. Igualdad de trato: Este principio entiende ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad.

Artículo 37. Tipos de empleos de las personas con discapacidad: hay tres tipos de empleo que tienen como objetivo principal la inserción laboral, así como mejorar la calidad de vida de las personas. El empleo ordinario en las empresas y administraciones públicas, el empleo protegido en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y el empleo autónomo.

Artículo 38. Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral: corresponde, bien directamente a los servicios públicos de empleo o bien a través de entidades colaboradoras y a las agencias de colocación.

Artículo 39. Ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad: se impulsará el empleo de las personas con discapacidad mediante el establecimiento de ayudas como subvenciones o préstamos para la contratación.

Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo: se trata de medidas por parte del empresario para garantizar la plena igualdad en el trabajo y accesibilidad en todos los ámbitos para las personas con discapacidad.

Artículo 41. Servicios de empleo con apoyo: tienen como objetivo el acompañamiento y la adaptación laboral al puesto de trabajo de las personas con discapacidad.

Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad: esta cuota, obliga a las empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores a reservar al menos el 2% de la plantilla a trabajadores con discapacidad. Solamente podrán quedar exentas las “empresas públicas y privadas 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 artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”.

Artículo 43, 44 y 45. Centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad que lo veremos más adelante.

Artículo 46. Enclaves laborales: instrumentos para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 47. Empleo autónomo: los poderes públicos adoptarán políticas de fomento al empleo autónomo de personas con discapacidad.

Del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre, destacamos los siguientes artículos:

La primera referencia la encontramos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores referente a las relaciones laborales de carácter especial, que califica de carácter especial: “La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo”.

En el artículo 4, apartado c, del Estatuto manifiesta que los trabajadores con discapacidad tendrán el derecho a “no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Así mismo, el artículo 17 del Estatuto determina que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo.”

Una herramienta fundamental para facilitar la integración laboral son los Centros Especiales de Empleo fueron creados en España en el año 1982 ante la necesidad cada vez más creciente de inserción laboral de las personas con discapacidad. Son una herramienta de ayuda para la inserción laboral y desarrollo de personas con discapacidad, además de aportar una imagen de compromiso y concienciación social.

Actualmente los centros especiales de empleo se encuentran regulados por la Ley General de los Derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social y más detalladamente 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 del Minusválido.

A partir de la aprobación de la Ley 13/1982 de Integración Social de las personas con discapacidad, la cual establece: “la obligación para todas las empresas públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores a reservar el 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad”, se crea un gran progreso a favor de las personas con discapacidad ya que las empresas quedan sujetas a cumplir con la obligación que esta Ley impone. Por lo tanto, para hacer efectiva esta obligación las empresas celebrarán un contrato mercantil o civil con los Centros Especiales de Empleo. También “la Administración pública debe guardar un 5% de sus plazas en las convocatorias de funcionarios y personal laboral”.

En la provincia de Burgos a partir de los datos proporcionados por la Junta de Castilla y León encontramos 33 centros especiales de empleo que dan trabajo a 680 personas en la provincia en el año 2018.

Por otra parte, la contratación de personas con discapacidad en las empresas conlleva a una serie de ventajas, por un lado, para la propia empresa y por otro lado, para las personas con discapacidad.

La ley 30/2007 de Contratos del Sector Público establece la cuota legal de reserva del 2% de personas con discapacidad en sus plantillas, pero no como una imposición para las empresas, sino como una estimulación para promover que las empresas contraten a personas con discapacidad a través de los beneficios y ventajas fiscales que esta contratación conlleva. Una de las ventajas es que cualquier empresa que contrate a personas con discapacidad tendrá prioridad en la adjudicación de contratos del sector público, siendo en determinadas ocasiones, de obligatorio cumplimiento para acceder a alguno de ellos.

2. Marco teórico

El término de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) surge a finales de los años 50, principios de los 60, cuando un gran número de personas se empiezan a dar cuenta de que a través de ciertas políticas o prácticas se puede contribuir al mantenimiento y la mejora, por una lado, de los negocios, y por otro lado, de la sociedad.

La RSC y la Discapacidad, o también conocida como la RSE-D por la Fundación Once, pretenden no solo la integración social, medioambiental y gubernativa del colectivo de personas discapacitadas, sino más allá de este mero cumplimiento legal; es decir, la forma en la que realmente las empresas hacen inclusión a este colectivo como un grupo de interés más en la empresa. A esto se refieren la incorporación del grupo de personas con discapacidad en las distintas políticas y actuaciones de RSC llevadas a cabo por la empresa y su integración total en los distintos grupos o ámbitos de la empresa. El objetivo principal de esta política trata de reconocer al grupo de personas con discapacidad como un grupo de interés más en la empresa, otorgándole los mismos derechos y oportunidades que el resto de grupos y por lo tanto, produciéndose así la eliminación de todo tipo de discriminación.

La Fundación Once es una de las primeras asociaciones que durante muchos años lleva luchando contra la erradicación de exclusión social del grupo de personas con discapacidad, y para ello, ha desarrollado prácticas y pautas de comportamiento para poder llevar a cabo en una organización una adecuada y efectiva unión de Responsabilidad Social Corporativa e inserción socio-laboral de personas con discapacidad. Es decir, añadir en sus estrategias empresariales, políticas de RSC-D.

El Comité Español de Representantes de personas con discapacidad, fundaciones y otros entes sociales apuestan fuertemente por una comunidad unida en la que los derechos de las personas con discapacidad sean iguales que el resto de la sociedad. Entre las fundaciones más importantes destaca la Fundación Adecco, la cual, lleva muchos años realizando un informe anual llamado: ¿Qué tres deseos le pides al nuevo año?, basado en realizar una encuesta a personas con discapacidad sobre distintos temas cada año; En el año 2017, tras una encuesta realizada a 800 personas con discapacidad cabe destacar como principal deseo del colectivo discapacitado el acceso al empleo justo, equitativo o adecuado

Las respuestas de los encuestados acerca de cómo promover la integración laboral son variadas, la mayoría (36%) piensa que la solución está en incrementar la sensibilización y las ayudas a empresas que contratan a personas con discapacidad, el 32% cree que hay que incrementar los recursos formativos y de apoyo a las personas con discapacidad, y el 24% opina que la solución está en proporcionar a las personas con discapacidad una educación inclusiva y equitativa desde la infancia.

Dentro de los modelos existentes para hacer posible y efectiva la integración de la discapacidad en la política de responsabilidad social corporativa en las organizaciones, destacamos el de la Fundación Bequal, la cual está formada por el Comité de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la fundación ONCE, la Federación Empresarial de Centro Especiales de Empleo (FEACEM) y la Fundación Seeliger y Conde, todas ellas con el fin común, promover la inclusión y el compromiso de la RSC-D. Este modelo fue creado en el año 2012, conocido como el Sello Bequal y actualmente supone un método efectivo y una forma adecuada y organizada de promover la inclusión de las personas con discapacidad.

El Sello Bequal está compuesto de 7 aspectos primordiales a tener en cuenta en toda organización, y cada uno de estos aspectos tiene una serie de indicadores y fuentes de verificación, que no sólo permiten hacer una evaluación y una inclusión de la RSC-D en las estrategias empresariales, sino también un compromiso de ayuda a este colectivo y una reputación de empresa socialmente responsable respecto a las demás.

Tabla 1. Modelo Sello Bequal

Contenidos	Categorías	Fuentes Verificación	Ponderación sobre la valoración total
Gobernanza	Estrategia y Liderazgo	10	10%
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Gestión de Recursos Humanos	19	34%
	Accesibilidad	17	21%
	Comunicación	7	8%
	Clientes	6	12%
Acción positiva	Acción social	5	3,5%
	Compra responsable	5	6,5%
Criterios Libres	A propuesta de las empresas auditadas		5%
Total:		69	10%

Fuente: Modelo Sello Bequal. Fundación Bequal

Las organizaciones se calificarán como socialmente responsables si añaden este modelo en su estrategia empresarial. Como bien hemos dicho antes, está formado por 7 categorías, que bien efectuadas y coordinadas supondrán una ventaja competitiva, respecto a las empresas que no lo implanten en su estrategia.

A nivel internacional hay que destacar la Red Mundial de Empresas y Discapacidad que fue creada en el año 2010 y está compuesta por organizaciones multinacionales y nacionales, redes empresariales, asociaciones y organizaciones de personas con discapacidad y ONG que conjuntamente luchan para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. En la actualidad, esta red cuenta con 21 empresas comprometidas con los 10 principios básicos que establece de la Carta de esta red que sirve como herramienta tanto para alcanzar la plena inclusión laboral de este colectivo, como para la igualdad de oportunidades en los lugares de trabajo.

3. Breve revisión empírica

Estudios como los desarrollados por Valls y Jové (2001) y Rosselló y Verger (2008) muestran que los procesos de tránsito que conducen a las personas con discapacidad desde la escuela al mundo laboral raramente culminan en itinerarios laborales desarrollados en entornos ordinarios. La mayoría de las personas con discapacidad una vez que abandonan el centro escolar pasan a ser usuarias de las alternativas específicas, sean centros de día, centros ocupacionales o servicios de trabajo protegido.

Jordán y Verdugo (2003) estudian la situación laboral de trabajadores con discapacidad con relación a diferentes variables personales (discapacidad, formación, variables demográficas, etc.), sociales (familia, residencia, compañeros de trabajo) y laborales (preparación laboral, entorno laboral, apoyos, etc.) que influyen en la obtención de mejores resultados en el trabajo y en la mejora de la calidad de vida.

La investigación de Serra (2004) pretende conocer en profundidad el proceso de adaptación laboral de los trabajadores con discapacidad a partir de los tres principales protagonistas: el trabajador, el preparador laboral y el compañero/supervisor laboral. El objetivo es determinar la incidencia y el funcionamiento de los principales agentes de apoyo en el proceso de inclusión laboral en la empresa normalizada.

Alomar (2004) analiza, utilizando un estudio de caso, el comportamiento de las variables personales, laborales y sociales que pueden ayudar a predecir el éxito en el ajuste de un trabajador con discapacidad intelectual en una empresa ordinaria con la modalidad de Empleo con Apoyo.

Por último, Rius (2005) realiza una investigación centrada en el análisis del impacto de la experiencia laboral en los

protagonistas de los procesos de inserción desarrollados en el contexto de la administración pública. Mediante un estudio de caso se estudia la incidencia de los procesos de inserción laboral en las personas con discapacidad a partir de sus propias percepciones y narraciones, además de proponer orientaciones adecuadas para la mejora de estos procesos.

Según el artículo de Borja Jordán de Urríes (2012) del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca acerca de la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad, manifiesta que hay tres alternativas en el proceso de integración laboral para las personas con discapacidad; la primera, el Centro Ocupacional cuya finalidad, según la LISMI es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a los minusválidos que no puedan integrarse en una empresa o en un Centro Especial de Empleo dada su acusada minusvalía temporal o permanente; la segunda alternativa, los Centros Especiales de Empleo que según la LISMI son aquellos que tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con minusvalía; y por último y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993). Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

El artículo de Borja Jordán de Urríes (2012), propone una interesante serie de prácticas y programas a través de las declaraciones de O'Brien (1990) que considera que deben ser implantadas en la gestión de la empresa para favorecer una plena integración laboral. El modelo que este autor presenta es el siguiente:

- Incremento de los sueldos
- Aumentar las habilidades
- Incremento de oportunidades
- Aumentar la variedad de negocios
- Empleos con roles positivos
- Clasificación de intereses y capacidades
- Oportunidades de interacción
- Implicación de los compañeros
- Apoyo del mundo laboral
- Oportunidades a las discapacidades mas severas
- Compromiso de la familia
- Competencia personal
- Inversión en servicios en la comunidad
- Mejora de los apoyos
- Comunidad como un todo
- Desarrollo de grupos de trabajo
- Apoyo al desarrollo de la carrera profesional del trabajador

Fuente: Artículo sobre la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. Borja Jordán de Urríes. Cuadro de Indicadores de logro (adaptado de O'Brien, 1990).

4. Análisis empírico

El objeto de estudio de este trabajo es realizar un estudio de las prácticas de responsabilidad social corporativa y discapacidad de algunas de las empresas más importantes ubicadas en la provincia de Burgos; a través del análisis de sus respectivos convenios colectivos y páginas web de empresa en lo referente a la integración del grupo de personas con discapacidad.

La muestra está compuesta por quince empresas calificadas como importantes por su reputación y facturación en la provincia de Burgos. Estas son: Grupo Antolín Dapsa S.A, Gonvarri S.A, L'Oreal, Bridgestone, Calidad Pascual, Supermercados Alimerka, Adisseo, Pepsico, Nicolás Correa, San Miguel, Urbaser S.A, Campofrío, Benteler, Grupo Maxam y Cerámicas Gala.

Los datos del estudio son los existentes a marzo de 2018. Las herramientas principales de investigación han sido las páginas webs de las empresas, así como los convenios colectivos disponibles en la página web oficial del Ministerio de Trabajo y su aplicación Regcon.

Cuadro Resumen

diversidad e igualdad de oportunidades	x	x	x		x		x									5
Programas de accesibilidad						x		x								2
Programas de contratación directa					x											1
Beneficios sociales		x	x													2
Programas de formación		x		x				x		x				x		5
Empleo con apoyo						x										1
Proyectos de ayuda alimentaria						x										1
Colaboración con las universidades									x							1
Colaboración con Fundaciones								x			x		x	x		4
TOTAL	3	4	2	2	2	3	1	4	1	1	4	0	2	2	0	

Fuente: Elaboración propia

Este cuadro resumen muestra las prácticas o programas que realizan algunas de las empresas más importantes de la provincia de Burgos respecto a la integración laboral de personas con discapacidad. Como podemos observar, en primer lugar figuran las políticas de diversidad e igualdad de oportunidades y programas de formación para conseguir una efectiva integración de este colectivo. En segundo lugar, los planes de igualdad en la gestión interna de la empresa, colaboración con centros especiales de empleo y fundaciones.

Destacando a Campofrío Food Group y Benteler como las empresas que según los datos dispuestos realizan más prácticas a favor de la integración y en el lado contrario a Pepsico, Adisseo y Bridgestone.

5. Conclusiones

En la actualidad, la preocupación por la integración laboral de personas con discapacidad es cada vez mayor, ya que en España hay más de 3,84 millones de personas con discapacidad, las cuales no gozan de las mismas oportunidades laborales que las personas sin discapacidad.

A partir de la realización de este trabajo, podemos apuntar que a fecha de hoy, la integración laboral de las personas con discapacidad no se ha incorporado plenamente en las prácticas de responsabilidad social corporativa de las empresas. La mayoría de las empresas fomenta una responsabilidad social destinada a los tres ejes principales, el económico, el social y el medioambiental con políticas muy básicas; que en este tema, no logran conseguir la efectiva integración laboral de este colectivo, ya que las prácticas que realizan las empresas en este ámbito están más destinadas a colaborar con programas o proyectos de fundaciones, que a realizar prácticas de contratación.

Las fundaciones, asociaciones, ONG u otras entidades sociales son el principal impulsor de proyectos de ayuda para la integración laboral de este colectivo. Estas entidades sociales son las que más conocen y se interesan por las

necesidades de este grupo desfavorecido, tratan de sensibilizar y divulgar los problemas de las personas con discapacidad y promueven la autonomía personal de estas personas. Además realizan planes de acompañamiento, formación, información y apoyo para que el acceso al empleo sea lo más satisfactorio posible.

Asimismo, los centros especiales de empleo merecen igual importancia ya que es otro de los mecanismos que facilita la inserción laboral de este colectivo. Estos centros sin ánimo de lucro crean oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Muchas empresas colaboran con centros especiales de empleo para cumplir con su obligación legal normalizada en la Ley General de Personas con discapacidad y su inclusión social. Por último cabe destacar el trabajo de las Administraciones Públicas ya que a través de las leyes que imponen a las empresas de reservar un mínimo en sus plantillas y las bonificaciones que las conceden, facilitan la contratación de personas con discapacidad en las empresas.

Sin embargo, en la sociedad debe producirse un cambio de mentalidad respecto a las personas con discapacidad con el fin de conseguir una mejor calidad de vida e independencia para ellos. Desde hace años se lucha por conseguir la integración de estas personas en la sociedad como un ciudadano más, pero todavía existen muchas barreras mentales y físicas que impiden que esto se pueda hacer del todo posible.

En nuestra opinión, y a partir de los resultados obtenidos del desarrollo empírico, la integración laboral de personas con discapacidad es aún insuficiente y se debe indagar y trabajar mucho más en este campo. Las empresas, entidades sociales, administraciones públicas y el gobierno deben unirse y avanzar mucho más en este tema para solventar las necesidades y problemas de las personas con discapacidad. En lo que respecta a la integración laboral, las empresas además de mostrarse comprometidas con la sociedad y los problemas que en ella se ocasionen, deben implantar desde su área de Recursos Humanos programas de contratación en sus políticas de responsabilidad social corporativa tratando de ayudar a este colectivo para conseguir realmente un puesto de trabajo en la empresa y no únicamente colaborar con entidades sociales para dar una imagen de empresa social y comprometida con ciertos colectivos, que muy lejos queda de conseguir una efectiva integración laboral. Las empresas deben valorar las capacidades de las personas con discapacidad e incluirlas en la empresa como perfiles nuevos y diferentes que aporten diversidad y talento.

Como decíamos en el título de la comunicación, hay una enorme diferencia entre la legalidad, la responsabilidad (o mejor dicho no responsabilidad) y la realidad. Según las encuestas llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2016, hay un total de casi 2 millones de personas con discapacidad en España en edad de trabajar, de los cuales 650.000 se encuentran activos y casi 200.000 personas se encuentran en paro, lo que supone casi un 30% frente al 20% de las personas activas sin discapacidad.

Aún así, consideramos que la formación de las personas y el sentido de solidaridad de todos nosotros, pueden hacer de palanca a favor de la integración de las personas con discapacidad, bien sea voluntariamente por las empresas, o en caso contrario, con los mecanismos legales necesarios para conseguir esa integración laboral.

Bibliografía

ALOMAR, E.; CABRÉ, M. (2005). *El trabajo de jóvenes con discapacidad intelectual en entornos normalizados*. Revista Síndrome de Down, N° 22, pg. 118-124.

GARCÍA, C.; RODRÍGUEZ, G.; TOHARIA, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad*.

GONZÁLEZ, D.; GUTIÉRREZ, J.; GONZÁLEZ, A.; MÁRQUEZ, Y. (2017). *Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad*. Revista Científica Europea, vol.13, n° 29, pg. 109- 125.

LORENZO, R. (2004). *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pg. 73-89.

MERCADO GARCÍA, E. (2012). *Avanzando hacia la igualdad de oportunidades en la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad*. Cuadernos de Trabajo Social, pg. 94-104.

MONTERO, C. (2009). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad*.

PALLISERA, M.; VILÀ, M.; VALS, M.; RIUS, M.; FULLANA, J.; JIMÉNEZ, J.; CARDONA, M.; LOBATO, J. (2003). *La integración laboral de personas con discapacidad en la empresa ordinaria en España: aproximación a través de una investigación*. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, n° 208, pg. 5-18.

PALLISERA, M.; FULLANA, J.; VILÀ, M. (2005). *La inserción laboral de personas con discapacidad. Desarrollo de tres investigaciones acerca de los factores favorecedores de los procesos de inserción*. Revista de investigación educativa, vol. 23, N°2, pg. 295-313.

PÉREZ SERRANO, M. (2008). *Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales*. Revista Interuniversitaria, N° 15, pg. 99-110.

Legislación

Constitución española. BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de Noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público.

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

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 del Minusválido.

Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica 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.

RDL 1/2013, de 29 de noviembre. Ley general de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Pesquisas do Editorial

- **ACESSIBILIDADE AO TRABALHO: A INSERÇÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO**, de Matheus Ferreira Bezerra - RDT 130/2008/165
- **COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - UMA ANÁLISE PRINCÍPIOLÓGICA**, de Rafael Diogo Diógenes Lemos - RDT 164/2015/65
- **DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: O TRABALHO COMO FONTE DE PROMOÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA**, de Guilherme Domingos de Luca - RDT 185/2018/213