





Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Introducción
- A.F.E.M.
- Estudio Fundación ONCE
- Formas de acceso
- Centros Especiales de Empleo
- Enclaves laborales
- Empleo con apoyo
- Contratación directa



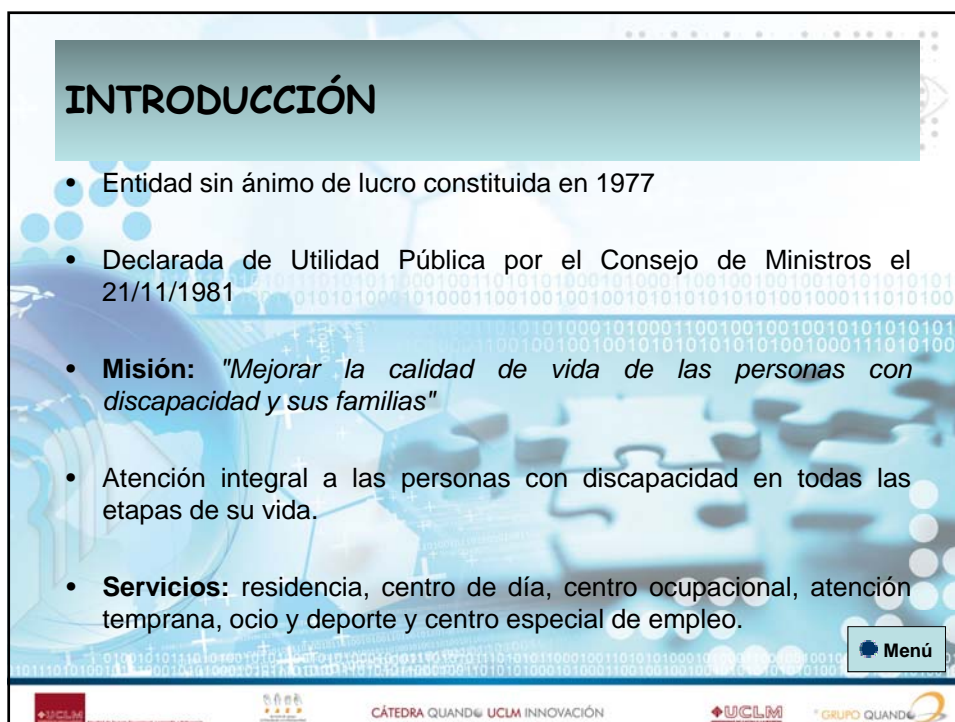











INTRODUCCIÓN

- Entidad sin ánimo de lucro constituida en 1977
- Declarada de Utilidad Pública por el Consejo de Ministros el 21/11/1981
- **Misión:** *"Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias"*
- Atención integral a las personas con discapacidad en todas las etapas de su vida.
- **Servicios:** residencia, centro de día, centro ocupacional, atención temprana, ocio y deporte y centro especial de empleo.

[Menú](#)



A.F.E.M.

- Asociación FEAPS para el empleo de las personas con discapacidad intelectual.
- AFEM es una asociación patronal que representa a 98 centros especiales de empleo (CEE) repartidos por todo el territorio nacional, que dan trabajo a más de 5.000 personas con discapacidad.
- **Objetivo:** promover y potenciar las alternativas que generen empleo estable y de calidad para las personas con discapacidad intelectual.
- Los socios de AFEM pertenecen al movimiento asociativo FEAPS y son empresas de economía social que están encuadradas en múltiples sectores productivos.

Menú



Universidad de Murcia



Asociación

CÁTEDRA QUAND UCLM INNOVACIÓN



UCLM

GRUPO QUAND



ESTUDIO ELABORADO POR FUNDACIÓN ONCE

- *“Estudio de situación actual del entorno empresarial respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad”.*
1. Percepción laboral de las personas con discapacidad.
 2. Por qué se contrata y por qué no se contrata a personas con discapacidad.
 3. El proceso de contratación de personas con discapacidad.
 4. Recomendaciones para la actuación.



Universidad de Murcia



Asociación

CÁTEDRA QUAND UCLM INNOVACIÓN



UCLM

GRUPO QUAND



1. PERCEPCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Percepción segmentada de las Personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad: física, intelectual y sensorial.

NOTA: Los empresarios opinan: *“Hay discapacidades que realmente son complicadas como las psíquicas, pero después, hay otro tipo de discapacidades que en los puestos que nosotros tenemos podrían trabajar perfectamente”.*

“En mi empresa una persona que tenga una deficiencia en la pierna para la recepción es que me da igual, o que tenga, yo qué sé, una mano de aquella manera... Valen perfectamente para el puesto de trabajo”

“Yo podría aceptar discapacidades pues... a lo mejor de la parte de abajo, un pie o una pierna o algo de eso”



Ministerio de Educación, Ciencia e Innovación



Ministerio de Economía y Competitividad

CÁTEDRA QUANDO UCLM INNOVACIÓN



La visión de las personas con una discapacidad física está condicionada por el grado de discapacidad. La valoración que se hace va adquiriendo connotaciones algo más negativas cuando la discapacidad va alcanzando mayor grado.

NOTA: Los empresarios opinan: *“Hombre, en mi empresa que nos dedicamos a la construcción, no cogería a un discapacitado físico para las obras”*

Con respecto a las personas con una discapacidad psíquica / mental, el discurso se aleja de la normalización y manifiesta un mayor número de prejuicios y frenos a la contratación.



Ministerio de Educación, Ciencia e Innovación



Ministerio de Economía y Competitividad

CÁTEDRA QUANDO UCLM INNOVACIÓN



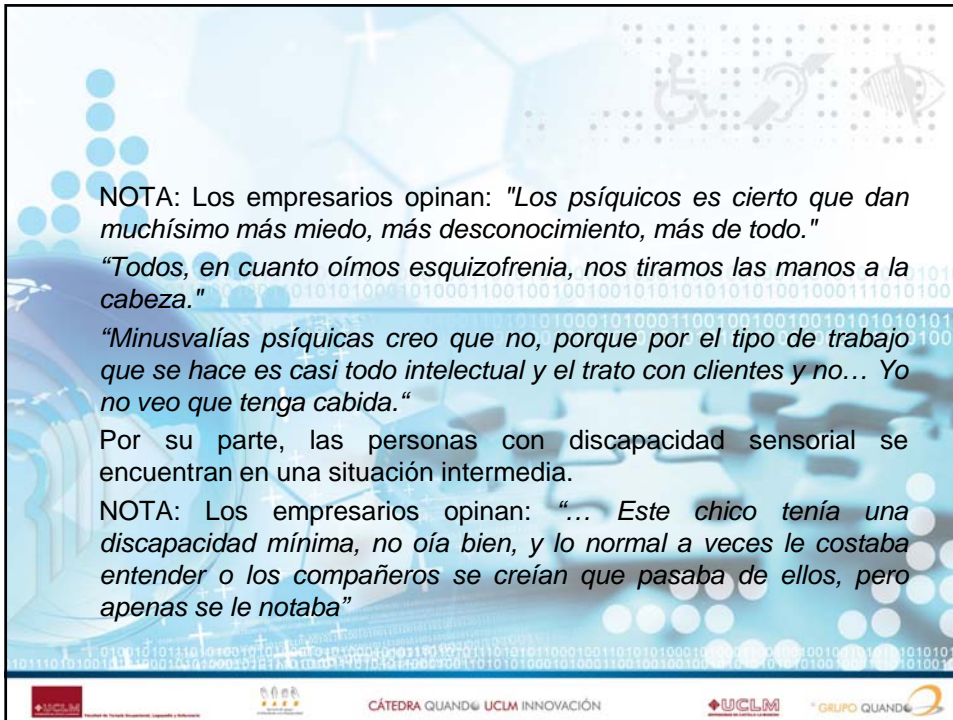
NOTA: Los empresarios opinan: *"Los psíquicos es cierto que dan muchísimo más miedo, más desconocimiento, más de todo."*






"Todos, en cuanto oímos esquizofrenia, nos tiramos las manos a la cabeza."

"Minusválías psíquicas creo que no, porque por el tipo de trabajo que se hace es casi todo intelectual y el trato con clientes y no... Yo no veo que tenga cabida."

Por su parte, las personas con discapacidad sensorial se encuentran en una situación intermedia.

NOTA: Los empresarios opinan: *"... Este chico tenía una discapacidad mínima, no oía bien, y lo normal a veces le costaba entender o los compañeros se creían que pasaba de ellos, pero apenas se le notaba"*



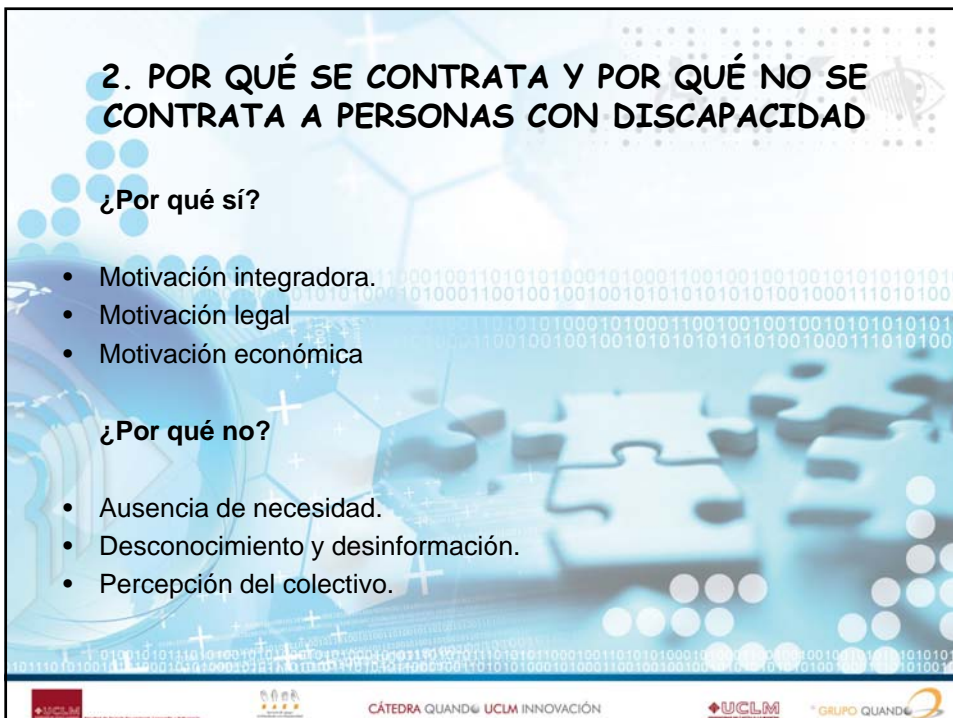
2. POR QUÉ SE CONTRATA Y POR QUÉ NO SE CONTRATA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD





¿Por qué sí?

- Motivación integradora.
- Motivación legal
- Motivación económica

¿Por qué no?

- Ausencia de necesidad.
- Desconocimiento y desinformación.
- Percepción del colectivo.




3. EL PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Dificultades principales en el proceso de contratación de Personas con discapacidad:

1. Falta de demandantes.
2. Falta de información sobre el colectivo de Personas con discapacidad.
3. Escasez de información sobre los agentes intermedios.
4. Inadecuación de los candidatos a los puestos ofertados.
5. Proceso poco ágil.



Universidad de Murcia



CÁTEDRA QUANDO UCLM INNOVACIÓN



GRUPO QUANDO

4. RECOMENDACIONES PARA LA ACTUACIÓN

¿Qué piden los empresarios para mejorar la posibilidad de contratar a Personas con discapacidad?.

1. Un portal sobre la discapacidad (68,5%)
2. Poder contratar a personas con discapacidad en prácticas (56,2%)
3. Recibir información de manera periódica (48,0%)
4. Más apoyo para captar candidatos aptos (43,4%)
5. Conocer experiencias exitosas (43,1%)
6. Visitas a las propias empresas de profesionales que asesoren (43,0%)

Menú



Universidad de Murcia



CÁTEDRA QUANDO UCLM INNOVACIÓN



GRUPO QUANDO

FORMAS DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Existen diferentes formas de inserción de Personas con discapacidad en el ámbito laboral:

1. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

2. ENCLAVES LABORALES

3. EMPLEO CON APOYO

4. CONTRATACIÓN DIRECTA

Menú



Universidad de Castilla-La Mancha



CÁTEDRA QUANDO UCLM INNOVACIÓN



GRUPO QUANDO

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

- **Objetivo:** realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado.
- **Finalidad:** asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad.
- **Titular:** cualquier persona física o jurídica, pública o privada, incluso comunidad de bienes, con capacidad jurídica y de obrar para ser empresario (sociedades mercantiles, asociaciones, fundaciones, etc).



Universidad de Castilla-La Mancha



CÁTEDRA QUANDO UCLM INNOVACIÓN




GRUPO QUANDO

- **Plantilla:** formada al menos en un 70% por personas con discapacidad con una reducción de, al menos, un 33% de su capacidad para el trabajo, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de su actividad.

Ayudas más importantes a los CEE:

1. Ayudas por creación de puestos de trabajo (entre 9.000 € y 12.000 €).
2. Ayudas para el mantenimiento del puesto de trabajo (50%-75%).
3. Bonificación del 100% de las cuotas a la Seguridad Social.

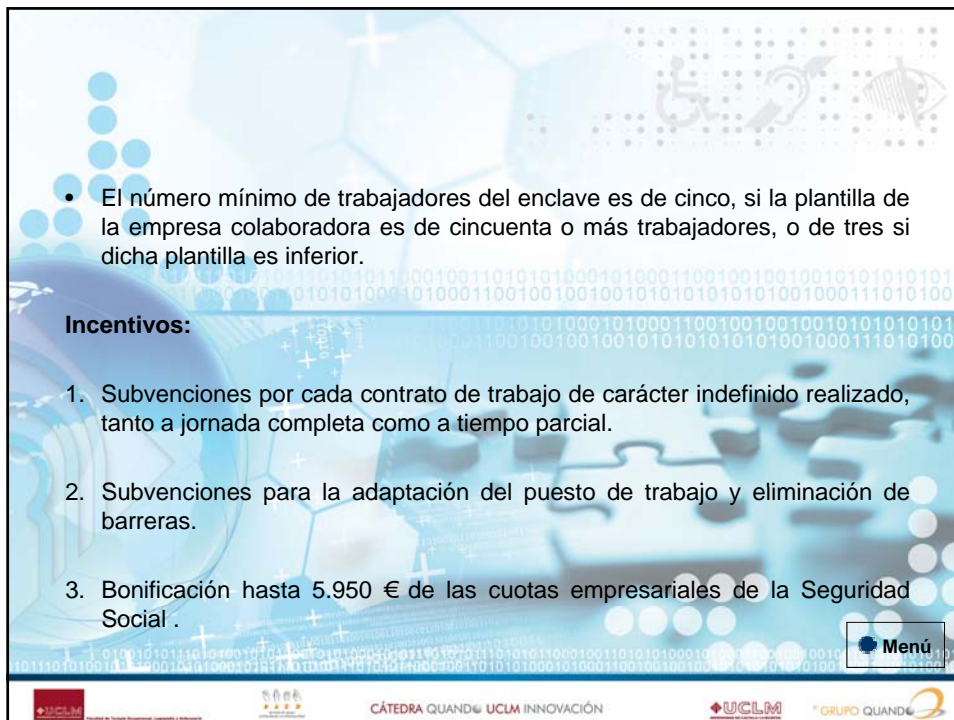
[Menú](#)



ENCLAVES LABORALES

- **ENCLAVE LABORAL** es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un Centro Especial de Empleo, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza al centro de trabajo de la empresa colaboradora.
- Su duración mínima debe ser de tres meses y la máxima de tres años, con posible prórroga por periodos no inferiores a tres meses hasta alcanzar otros tres años.










- El número mínimo de trabajadores del enclave es de cinco, si la plantilla de la empresa colaboradora es de cincuenta o más trabajadores, o de tres si dicha plantilla es inferior.

Incentivos:

1. Subvenciones por cada contrato de trabajo de carácter indefinido realizado, tanto a jornada completa como a tiempo parcial.
2. Subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras.
3. Bonificación hasta 5.950 € de las cuotas empresariales de la Seguridad Social .

[Menú](#)



EMPLEO CON APOYO

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












Fases:

1. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa.
2. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo, mejora de las condiciones laborales y detección de situaciones conflictivas y aplicación de medidas correctivas.
3. Autonomía de la persona insertada laboralmente: el proceso del Empleo con Apoyo finaliza cuando se logra la autonomía laboral de la persona con discapacidad, a través de una salida positiva o alta del programa.

[Menú](#)

CONTRATACIÓN DIRECTA

Si el contrato es por Tiempo Indefinido y a Tiempo Completo el empresario recibe una serie de bonificaciones:

1. **4.500 € para personas con una discapacidad igual o superior al 33%.**
2. **Bonificación de las cuotas de la Seguridad Social hasta 6.300 €**
3. **Subvención de 901,52 € para adaptación del puesto de trabajo.**
4. **Deducción de 6.000 € en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades.**







En el caso de Contrato Temporal:

1. **3.500 € para personas con discapacidad igual o superior al 33% durante toda la vigencia del contrato.**
2. **Bonificación hasta 5.300 € de las cuotas empresariales de la Seguridad Social (incluidas las de accidente de trabajo y de enfermedades profesionales).**



   **CÁTEDRA QUAND UCLM INNOVACIÓN**  

Para más información pueden visitar:

<http://www.portalento.es>

<http://www.portalento.es/Empleo/Incentivos/Paginas/Default.aspx>

 **Menú**



   **CÁTEDRA QUAND UCLM INNOVACIÓN**  