

Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad

Aitor Bengoetxea Alkorta

Sumario: I. Concepto jurídico de persona con discapacidad.—II. El empleo de las personas con discapacidad.—III. La inserción laboral de las personas con discapacidad a través de las empresas de economía social.—IV. Conclusiones.

I. Concepto jurídico de persona con discapacidad

Antes de entrar a estudiar el empleo de las personas con discapacidad, resulta necesario, a modo de cuestión previa, definir con claridad el concepto *persona con discapacidad*, como centro de imputación normativa de la política de empleo que analizaremos.

Merece la pena comenzar por el apartado terminológico. Como es bien sabido, la terminología no es inocua, y no resulta, desde luego, intrascendente que a la misma persona se le califique como *deficiente*, *subnormal*, *minusválido*, *retrasado mental*, o *persona con discapacidad*. Actualmente, la expresión *persona con discapacidad* se encuentra plenamente arraigada en el ámbito del Derecho, en el contexto de las políticas de igualdad y no discriminación, por ser debidamente respetuosa y no peyorativa. A nivel internacional, nos ofrece buena muestra de ello la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (ONU, 2006, Resolución 61/106). En la misma línea se sitúa la normativa de la Unión Europea (1).

Sin embargo, anteriormente se han utilizado otros términos, señaladamente, *minusválido* o *minusválida*, para referirse al colectivo en cuestión. Buen ejemplo de ello lo encontramos, en el derecho español, en la recientemente derogada LISMI (2). El hito fundamental para superar ese déficit lo encontramos en la Ley de Dependencia (3), que, poniendo de relieve la cuestión estrictamente terminológica, algo muy poco usual en el derecho positivo, dispone que «las referencias que en los textos normativos se efectúan a *minusválidos* y a *personas con minusvalía* se entenderán realizadas a *personas*

(1) Arts. 10 y 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); arts. 21 y 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE).

(2) Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. Derogada por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el correspondiente Texto Refundido).

(3) Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

con discapacidad. A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones públicas utilizarán los términos *persona con discapacidad o personas con discapacidad* para denominarlas».

Por consiguiente, en la actualidad no cabe duda sobre cuál es la expresión política y jurídicamente correcta, aunque en el plano del uso social quede bastante camino por recorrer.

Pasando a la cuestión conceptual, la Organización Mundial de la Salud (OMS) es la institución que ha elaborado el concepto de discapacidad, con alcance universal (*Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud*, CIF, 2001). Para construir el concepto, la OMS ha utilizado tres elementos: deficiencia, incapacidad, y restricciones en la participación. La suma de los tres nos da como resultado la discapacidad.

Así, encontramos *deficiencia* en la salud cuando, se observa en una persona alguna *anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica*. Se trata del primer peldaño que nos lleva a la discapacidad.

La deficiencia puede producir *incapacidad*, pero no necesariamente. Habrá incapacidad cuando la deficiencia en cuestión origine *limitaciones en la actividad: dificultades que una persona puede tener en el desempeño/realización de las actividades*. Por lo tanto, estamos ante una persona cuya deficiencia sanitaria le dificulta y limita la realización de actividades, como por ejemplo el movimiento.

El tercer elemento consiste en las *restricciones en la participación*. Es el caso de la persona cuya incapacidad le genera una situación de desventaja social, en comparación con las personas sin discapacidad.

En definitiva, la discapacidad implica deficiencias a nivel corporal; limitaciones en la actividad, a nivel individual; y restricciones en la participación, a nivel social (4).

En la legislación española, encontramos el concepto jurídico-positivo de discapacidad en términos de *situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás* (5).

Más allá del concepto común de la discapacidad, cabe distinguir entre la congénita y la adquirida, a causa de enfermedad o accidente. Además, podemos distinguir entre discapacidad de tipo físico, sensorial, o psíquico (mental o intelectual).

Entre las personas que tienen alguna discapacidad, las situaciones son muy diversas. Por eso, se evalúa el grado de discapacidad, mediante un proceso administrativo, en el ámbito de los correspondientes servicios sociales. El proceso comienza a instancias de la persona interesada, que será sometida a un reconocimiento técnico en el que intervienen diversos profesionales como médico, psicólogo, y trabajador social. El proceso culmina con una resolución administrativa en la que se reflejará el diagnóstico, el tipo y grado de discapacidad (expresado en un porcentaje) (6).

(4) Síntesis del concepto de discapacidad que podemos encontrar en IMSERSO-MTAS, *II Plan de Acción de Acción para las personas con discapacidad 2003-2007*.

(5) Art. 2 a) Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, LGDPCD).

(6) Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

Para determinar el grado de discapacidad, se tendrán en cuenta dos elementos: el grado de limitaciones en la actividad, y los factores sociales complementarios.

El grado de limitaciones en la actividad se valora en función de las «dificultades que un individuo puede tener para realizar actividades, expresadas en porcentaje. Una "limitación en la actividad" abarca desde una desviación leve hasta una grave, en términos de cantidad o calidad, en la realización de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad en que se espera que la realizaría una persona sin esa condición de salud».

Por su parte, «la valoración de los factores sociales complementarios se obtendrá a través de la aplicación del baremo contenido en el Anexo I, apartado B), relativo, entre otros factores, a entorno familiar, situación laboral y profesional, niveles educativos y culturales, así como a otras situaciones del entorno habitual de la persona con discapacidad».

En definitiva, en función de las limitaciones en la actividad y de los factores sociales concurrentes, a la persona en cuestión se le atribuirá un porcentaje de discapacidad. Sin embargo, no todo grado de discapacidad otorga el *status* jurídico de *persona con discapacidad*, de manera que se requiere un grado mínimo del 33%.

Para concluir con este apartado, debemos reflejar que, de acuerdo con el derecho positivo vigente, *son personas con discapacidad aquellas que presentan 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. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento*(7).

II. El empleo de las personas con discapacidad

La normativa vigente reconoce *el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad* (art. 27 Convención ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad) (8).

Por su parte, la Constitución española, en sintonía con el modelo de Estado Social que proclama, ordena 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* (art. 9.2).

(7) Art. 4 LGDPCD.

(8) En el ámbito de la UE, hay que destacar la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta Directiva tiene la misión de luchar, en el ámbito del empleo, contra la discriminación por motivos de discapacidad (entre otros motivos). Así, prevé un variado elenco de instrumentos para lograr ese fin, entre otros, medidas de acción positiva. En concordancia con lo indicado, art. 35 LGDPCD.

Más adelante, indica que los poderes públicos deberán llevar a cabo una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas con discapacidad (art. 49).

Como cuestión previa al empleo, en lo que respecta a la tasa de actividad de las personas con discapacidad, se ha observado que a menudo la razón de la inactividad estribaba en la incompatibilidad de las pensiones por discapacidad con el empleo. En ese sentido, hay que aplaudir las medidas tendentes a franquear ese obstáculo, estableciendo la compatibilidad entre empleo y pensiones, para no desincentivar la entrada en el mercado laboral de las personas con discapacidad (9).

Subrayando el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación, la norma clave del empleo de las personas con discapacidad en el derecho español es la reciente LGDPCD. Dicha ley distingue tres tipos de empleo para las personas con discapacidad: empleo ordinario (en el sector privado y en el público); empleo protegido (centros especiales de empleo y enclaves laborales) (10), y empleo autónomo.

Además, cuando el grado de discapacidad laboral no permita su trabajo en centros especiales de empleo, se prevé que las personas con discapacidad accedan a centros ocupacionales, que tienen naturaleza de servicios sociales, y prestan servicios de terapia ocupacional, sin que se constituya una relación laboral entre la persona con discapacidad y el centro ocupacional (art. 50 LGDPCD).

Para poder aplicar con eficacia la batería de medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad, una condición previa consiste en la identificación precisa de las personas incluidas en esa categoría.

Así, para facilitar la colocación de ese colectivo, se dispone expresamente que los servicios públicos de empleo deberán confeccionar un registro específico de personas con discapacidad demandantes de empleo, con identidad propia dentro del censo general de parados (art. 38.2 LGDPCD).

En general, la LGDPCD ordena el fomento del empleo de las personas con discapacidad mediante variadas técnicas como subvenciones o bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y expresamente se menciona *la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social* (art. 39.2).

Entre los tres tipos de empleo de las personas con discapacidad señalados, a saber, empleo ordinario, empleo protegido, y empleo autónomo, la previsión legal con respecto al último tipo es la más escueta.

Así, la LGDPCD ordena a los poderes públicos la adopción de medidas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad, tanto dirigidas al desarrollo de actividades profesionales por cuenta propia (autoempleo individual), como a través de entidades de la economía social (autoempleo colectivo).

Seguidamente profundizaremos en el estudio de las otras dos modalidades: empleo ordinario y empleo protegido.

(9) Señaladamente, Ley 8/2005, de 6 de junio.

(10) Desarrollado, en lo que respecta al grado mínimo de discapacidad laboral, por el RD 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral especial de las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo.

II.1. Empleo ordinario

El entorno del mercado ordinario tiene una lógica de funcionamiento implacable y, en virtud de la misma, las personas con discapacidad se encuentran con una dificultad añadida. Cuando las políticas de empleo se refieren a colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral, uno de ellos, sistemáticamente, lo componen las personas con discapacidad (junto a otros como jóvenes, mayores, mujeres, personas en situación de exclusión social o inmigrantes).

Ante esa realidad del obstáculo que, *a priori*, supone la discapacidad para la inserción laboral en el mercado ordinario, los poderes públicos han activado diversas medidas de acción positiva para procurar equilibrar la desventaja de partida, y tendentes a que el derecho al empleo de las personas con discapacidad se haga efectivo.

II.1.1. EMPLEO ORDINARIO PRIVADO

Sin duda, entre las medidas para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en la empresa privada, la medida más incisiva es la *cuota de reserva para personas con discapacidad*(11). En virtud de la misma, *las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad* (art. 42.1 LGDPCD). Por lo tanto, en todas las empresas cuya plantilla alcance los 50 trabajadores, por cada 50, debe haber un mínimo de una persona con discapacidad.

La medida se refiere a la contratación laboral de personas con discapacidad, bajo cualquier modalidad contractual, no sólo en la empresa privada, sino también en empresas públicas (sin incluir a los funcionarios). La plantilla de referencia debe ser entendida de modo global, sin importar el tipo de contrato laboral, y también hay que incluir en el cómputo a las personas en misión, contratadas por una empresa de trabajo temporal.

Debido al muy notable incumplimiento por parte de las empresas de la obligación legal de respetar la cuota de reserva, el legislador ha optado por flexibilizar la medida, al introducir supuestos de *medidas alternativas a la cuota de reserva*.

Así, las medidas alternativas, se pueden adoptar en virtud de previsión al efecto en convenios colectivos *ex arts.* 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, o también por opción voluntaria de la empresa en cuestión.

En todo caso, la habilitación legal para que las empresas adopten medidas alternativas se restringe a supuestos excepcionales (regulados en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril). Necesariamente, debe concurrir alguna de estas circunstancias:

- La no incorporación de un trabajador con discapacidad a la empresa obligada se debe a la imposibilidad de que los servicios públicos de empleo competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo presentada, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias

(11) Haciendo uso de la previsión del art. 17.2 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), que indica que *podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente*.

para dar respuesta a los requerimientos de aquélla y concluir las con resultado negativo, por la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos con el perfil profesional requerido o, aun existiendo, cuando acrediten no estar interesados en las condiciones de trabajo establecidas en dicha oferta.

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

Cuando una empresa se encuentre en alguno de esos supuestos y pretenda sustituir la contratación laboral de personas con discapacidad, en virtud de la cuota de reserva, por la adopción de medidas alternativas, deberá solicitar la *declaración de excepcionalidad* al servicio público de empleo competente.

Si el servicio de empleo emite esa declaración, la empresa afectada queda autorizada para utilizar medidas alternativas a la contratación, durante un período de tres años.

Las medidas alternativas que se pueden utilizar son las siguientes:

- Contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo o personas con discapacidad autónomas, para el suministro de bienes o prestación de servicios a la empresa contratante.

El importe mínimo anual del contrato civil o mercantil suscrito será de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual, por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

- Donaciones o patrocinio, de carácter monetario, en favor de asociaciones o fundaciones entre cuyos objetivos se encuentre la inserción laboral de personas con discapacidad.

La cuantía mínima de la donación o patrocinio, será de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

- Enclaves laborales (Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero). La empresa ordinaria celebra un contrato con un centro especial de empleo, al que se aplica el régimen de las contratas, en virtud del cual, a cambio de un precio, un grupo de trabajadores con discapacidad de la plantilla del CEE se desplazará temporalmente a la empresa ordinaria contratante, para desarrollar allí su prestación laboral. Durante la actividad del enclave laboral, entre tres meses y tres años, las personas con discapacidad afectadas siguen manteniendo la relación laboral especial que les une a su centro especial de empleo, que conserva sus facultades directivas, de control, y disciplinarias.

El importe mínimo anual del contrato celebrado para constituir el enclave laboral, será de tres veces el IPREM anual, por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del dos por ciento.

Otro ámbito de interés es el de la *adaptación de puestos de trabajo*. La discapacidad puede suponer un obstáculo para la adaptación a algunos puestos de trabajo.

Por ello, siempre en aras a avanzar hacia la igualdad real y efectiva en lo que respecta al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, hay que subrayar la siguiente previsión legal, aplicable por igual en el empleo público y en el empleo privado:

«Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (art. 40.2 LGDPCD)».

Si se considera que la adopción de esas medidas conlleva una *carga excesiva* para la empresa, la ley le exige de la obligación de adaptar los puestos de trabajo a las personas con discapacidad. Como criterios para valorar si se da o no esa circunstancia, habrá que tener en cuenta el coste económico de las medidas, el volumen de negocio de la empresa, y las ayudas públicas para la adaptación de puestos de trabajo.

Por otra parte, los *servicios de empleo con apoyo* son una fórmula específica para fomentar la contratación de personas con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario (art. 41 LGDPCD y RD 870/2007, de 2 de julio).

Se trata de realizar acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, a las personas con discapacidad, prestadas por preparadores laborales especializados, para facilitar su adaptación social y laboral en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

En cualquier caso, las personas objeto del empleo con apoyo son aquellas que tienen una discapacidad cualificada, no es suficiente con el grado ordinario del 33% de discapacidad. Así, se trata de personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual con un grado de discapacidad igual o superior al 33%; o de personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

II.1.2. EMPLEO ORDINARIO PÚBLICO

También hay cuota de reserva en el sector público. El acceso al empleo público, por mandato constitucional, debe producirse en función de la capacidad y méritos de los aspirantes (art. 103.3 CE). Teniendo en cuenta la desventaja de origen de las personas con discapacidad, y a modo de acción positiva, se reserva un cupo mínimo del 3% en las Administraciones públicas vascas, para esa categoría de personas, en las vacantes de las ofertas de empleo público que realicen (12). En el ámbito estatal se prevé una cuota de reserva mínima del 7% (13).

(12) Disposición adicional 7ª, Ley 6/1989, de julio. Reserva mínima del 3% hasta que se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración correspondiente.

(13) Art. 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además, en materia de contratación administrativa, también encontramos un instrumento de acción positiva en la siguiente habilitación legal: «los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación» (14).

II.2. Empleo protegido

El empleo protegido de las personas con discapacidad se desarrolla en los centros especiales de empleo (CEE) (15). Los CEE pueden ser de titularidad pública o privada, con o sin ánimo de lucro, y la plantilla estará constituida por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo, como mínimo, el 70% de la plantilla, sin computar el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social (art. 43.2 LGDPCD).

En los CEE, las personas con discapacidad realizan una actividad laboral productiva y remunerada, con el objetivo de que sirva como impulso a una posterior integración en el mercado ordinario.

Para mejorar su integración laboral, los CEE prestan a las personas con discapacidad servicios de ajuste personal y social (16). Se trata de los servicios *que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los centros especiales de empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva* (art. 43.2 LGDPCD).

Para apoyar la trascendental labor de los CEE en el ámbito de la inserción laboral, se prevén compensaciones económicas públicas cuando reúnan las condiciones de utilidad pública y de imprescindibilidad y carezcan de ánimo de lucro (art. 44 LGDPCD).

La relación laboral que une a la persona con discapacidad y al CEE es de carácter especial. Se puede utilizar cualquier modalidad contractual laboral, de entre las previstas en la legislación vigente, para que un CEE contrate una persona con discapacidad. Sea cual sea el tipo de contrato celebrado, será una relación laboral con régimen especial, regulado por el RD 1368/1985, de 17 de julio.

Entre otras peculiaridades, habrá un equipo multiprofesional, encargado de evaluar la discapacidad, para determinar si se requiere un período previo de adaptación al tra-

(14) Disposición Adicional sexta, Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público.

(15) Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, que aprueba el Reglamento de los centros especiales de empleo.

(16) RD 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los CEE.

bajo. Previo informe al respecto del mencionado equipo, se prevé la posibilidad de que se celebren contratos a bajo rendimiento, inferior al habitual en un 25%, en cuyo caso puede haber una reducción salarial, que en ningún caso podrá superar ese porcentaje. También se requiere informe del equipo multiprofesional sobre la eventual ineptitud de la persona con discapacidad que motive un despido por causas objetivas, así como en las amortizaciones de puestos de trabajo.

En materia de tiempo de trabajo, se prohíben las horas extraordinarias, salvo necesidades de la empresa derivadas de siniestros u otros daños extraordinarios. Se reconoce el derecho a permiso remunerado, durante un máximo de diez días por semestre, para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional.

III. La inserción laboral de las personas con discapacidad a través de las empresas de economía social

III.1. Las empresas de economía social. concepto y clasificación

El art. 4 de la Ley de Economía Social (Ley 5/2011, de 29 de marzo) nos indica cuales son los principios orientadores que caracterizan a las entidades de la economía social:

- Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que conlleva priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad, que en relación a sus aportaciones al capital social
- Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y los socios, y en su caso, al fin social objeto de la entidad
- Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades, la cohesión social, la inserción de grupos excluidos, la generación de empleo estable y de calidad y la sostenibilidad
- Independencia respecto a los poderes públicos

Seguidamente, el art. 5 de la Ley nos indica cuales son las entidades de la economía social, y se mencionan expresamente cooperativas, mutualidades, fundaciones, asociaciones, sociedades laborales, empresas de inserción, centros especiales de empleo, cofradías de pescadores, y sociedades agrarias de transformación.

En cualquier caso, no se trata de una lista cerrada o exhaustiva, sino que serán también consideradas como integrantes del universo de la economía social aquellas entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios orientadores arriba mencionados.

En el presente apartado, analizaremos las que entendemos principales entidades de la economía social recogidas en la Ley, clasificándolas, desde la perspectiva de la inserción laboral de personas con discapacidad, de la siguiente manera:

- Entidades de la economía social en el mercado ordinario: cooperativas, sociedades laborales, mutualidades de previsión social, asociaciones y fundaciones
- Entidades de la economía social en el mercado protegido: centros especiales de empleo y empresas de inserción

Conviene recordar que, como hemos visto *supra*, la LGDPCD, entre la batería de medidas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, cita expresamente *la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social* (art. 39.2).

III.2. Inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de la economía social

En este apartado, hay que subrayar, entre las entidades de economía social, las cooperativas y las sociedades laborales, genuinas formas jurídicas que dan cauce al fenómeno del autoempleo colectivo de trabajadoras y trabajadores.

Las *sociedades cooperativas* constituyen, sin duda, la categoría más relevante entre las entidades de la economía social. Son las más reconocidas y de mayor arraigo en el derecho internacional. Se trata de empresas constituidas por socios y socias cooperativistas, que las gestionan en común y de forma democrática. Las cooperativas desarrollan actividades empresariales encaminadas a satisfacer aspiraciones económicas y sociales de las socias y socios que las han constituido (17).

La propia Constitución de 1978 menciona las cooperativas, por ser un instrumento útil en sintonía con el modelo de Estado social. Por eso, señala que *los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas* (art. 129.2 CE).

En función de la actividad cooperativizada, y correspondientes necesidades a satisfacer, hay distintos tipos de cooperativas, entre otras: de trabajo asociado, de consumo, de vivienda, agrarias, de explotación comunitaria de la tierra, de servicios, del mar, de transportistas, de seguros, sanitarias, de enseñanza, o de crédito.

En las cooperativas, el empleo lo prestan socios-trabajadores (socios que trabajan en cooperativas de trabajo asociado), socios de trabajo (socios que trabajan en el resto de clases de cooperativas), y trabajadores asalariados (contratados por la sociedad cooperativa).

Entre las cooperativas, las de trabajo asociado están relacionadas directamente con la cuestión del empleo. En efecto, se trata de una fórmula empresarial, que produce bienes y servicios para vender en el mercado, cuya razón de ser estriba precisamente en proporcionar empleo remunerado a las socias y socios que la han constituido. Similar naturaleza ostentan, en el ámbito agrario, las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra.

Pues bien, en relación a la proporción entre socios y asalariados que prestan trabajo en una cooperativa, cuando se trate de cooperativas de trabajo asociado, hay una

(17) La Alianza Cooperativa Internacional, en 1995, estableció la siguiente definición: *Asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática.*

peculiaridad: el número de horas/año realizadas por los asalariados no podrá superar el 25% de las horas/año realizadas por los socios trabajadores de la cooperativa (18).

La normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad se refiere al empleo asalariado, no al que ejecutan los propios socios de la empresa cooperativa. Por ello, a todas las cooperativas, en la medida en que contratan trabajadores asalariados, se les aplica la normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad que hemos analizado *supra*: disposiciones como la cuota de reserva del 2% cuando la plantilla alcance los 50 asalariados, medidas alternativas, medidas de fomento de la contratación, obligación de adaptar los puestos de trabajo salvo que constituya una carga excesiva para la cooperativa, y la fórmula del empleo con apoyo.

Las *sociedades laborales* son empresas de economía social arraigadas en la realidad social y jurídica española, pero extrañas en el derecho internacional y comparado. Su principal característica estriba en que la mayoría del capital social pertenece a los trabajadores que prestan en la sociedad su trabajo personal y directo, a cambio de una retribución salarial, y por tiempo indefinido (art. 1 Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales).

Por lo tanto, los trabajadores son propietarios de la empresa en la que trabajan, aunque no necesariamente en exclusiva (mayoría del capital social), y, por consiguiente, gestionan su propia empresa.

Puede tratarse de sociedades limitadas, o de sociedades anónimas. Cuando la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores, y concurren el resto de requisitos legales, estaremos ante una sociedad limitada laboral (SLL), o se tratará de una sociedad anónima laboral (SAL) a la que se aplicará, en primer lugar, la propia ley de sociedades laborales y, en todo lo no previsto por la misma, será de aplicación supletoria, respectivamente, la legislación mercantil sobre sociedades limitadas o anónimas.

Por lo tanto, en las sociedades laborales, al igual que en las cooperativas, conviven socios que prestan su trabajo y asalariados contratados como tales por la sociedad laboral.

La ley contiene una prescripción sobre la proporción entre trabajadores socios y no socios, incluyendo una mención a los trabajadores con discapacidad: el número de horas-año trabajadas por los trabajadores contratados por tiempo indefinido que no sean socios, no podrá ser superior al 15% del total de horas/año trabajadas por los socios trabajadores. Si la sociedad tuviera menos de 25 socios trabajadores, el referido porcentaje no podrá ser superior al 25% del total de horas/año trabajadas por los socios trabajadores, para el cálculo de estos porcentajes no se tomarán en cuenta los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con discapacidad psíquica en grado igual o superior al 33% con contrato indefinido (art. 1.2 Ley 4/1997).

La regla de no computar los trabajadores con discapacidad psíquica a efectos de determinar el máximo de horas que pueden trabajar los no socios, constituye una moderada medida de acción positiva en favor de los mismos.

La normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad se refiere, como hemos dicho más arriba, al empleo asalariado. En el caso de las sociedades laborales, los socios trabajadores están sometidos al derecho laboral y son, técnicamente, asalariados, con independencia de su cualidad de socios. Por ello, en las so-

(18) Art. 99.4 de la Ley vasca 4/1993, de 24 de junio, de cooperativas. Es el porcentaje más bajo en derecho autonómico comparado.

ciudades laborales, la totalidad de la plantilla está compuesta por trabajadoras y trabajadores, sean o no socias y socios.

Así, a las sociedades laborales, anónimas o limitadas, se les aplica la normativa sobre inserción laboral de personas con discapacidad que hemos analizado más arriba, con respecto a la totalidad de la plantilla, computando por igual personas trabajadoras socias y no socias: previsiones como la cuota de reserva del 2% cuando la plantilla alcance los 50 trabajadores, medidas alternativas, medidas de fomento de la contratación, obligación de adaptar los puestos de trabajo salvo que constituya una carga excesiva para la sociedad laboral, y la fórmula del empleo con apoyo.

III.3. Inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido de la economía social

Dentro del sector de la economía social, hay entidades que se ubican en el ámbito del mercado de trabajo protegido. Así, mientras los centros especiales de empleo acogen a personas trabajadoras con discapacidad, en virtud de una relación laboral especial, las empresas de inserción tienen como objetivo proveer ocupación laboral para las personas en situación de exclusión social.

Son mercados protegidos en la medida de que se trata de fórmulas empresariales diseñadas precisamente para la inserción laboral de los colectivos de referencia, y están sometidas a regímenes jurídicos específicos para fomentar su acción social de inserción de personas con especiales dificultades para acceder al empleo.

Los poderes públicos, mediante regímenes jurídicos peculiares, así como subvenciones, fomentan la creación y actividad de los centros especiales de empleo y las empresas de inserción social, para favorecer el empleo (protegido) de las personas destinatarias de esa política de empleo específica.

Los Centros Especiales de Empleo, a los que ya nos hemos referido más arriba, son, sin duda, el principal instrumento para la inserción laboral de personas con discapacidad, ya que, precisamente, esa es su razón de ser.

Se trata de empresas que participan regularmente en las operaciones del mercado, y cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y la prestación de los servicios de ajuste personal y social que requieran a sus trabajadores con discapacidad; a la vez que se trata de un instrumento para la integración del mayor número de personas trabajadoras con discapacidad en el entorno del mercado de trabajo ordinario (art. 43.1 LGDPCD).

Evidentemente, su fin social les ubica entre las entidades de la economía social, porque el elemento personal y la función social priman sobre el capital de la empresa, aunque se permitan legalmente los CEE con fin de lucro.

En este caso, no se les aplica la cuota de reserva del 2% de personas con discapacidad sino que, por expresa prescripción legal, en la plantilla deberá haber la mayor cantidad posible de personas trabajadoras con discapacidad, tantas como permita la naturaleza del proceso productivo. A poder ser, todas y, en todo caso, no menos del 70% de la plantilla (art. 43.2 LGDPCD).

Desde luego, los CEE son los mejores cumplidores de las medidas normativas previstas para el empleo de las personas con discapacidad, en lo que se refiere, por ejemplo, a utilizar los mecanismos públicos para fomentar su contratación, o la adaptación de puestos de trabajo a las personas con discapacidad.

IV. Conclusiones

El nudo de la cuestión de la inserción laboral de personas con discapacidad lo encontramos en el hecho de que sus tasas de actividad y de ocupación, en comparación con la población sin discapacidad, son notablemente inferiores.

En lo que respecta a la actividad, se debe procurar romper el círculo vicioso de la inactividad, que erosiona la autoestima y empleabilidad de las personas con discapacidad, potenciando la compatibilidad entre políticas activas y pasivas de empleo, al combinar medidas de protección económica con estrategias de activación para el empleo (19).

El empleo en las personas con discapacidad resulta, si cabe, más importante incluso que para la población general, porque es el instrumento más útil para su integración social, y la mejor manera de luchar contra su riesgo de pobreza.

En lo que respecta a las entidades de la economía social, la ley de economía social sitúa entre sus principios orientadores la inserción de grupos excluidos. Por lo tanto, parece que estamos ante un entorno económico especialmente sensible y proclive a la inserción laboral de personas con discapacidad. Entre las empresas de economía social, todas están en el entorno ordinario, salvo centros especiales de empleo y empresas de inserción.

En el mercado ordinario, incluyendo por lo tanto a cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, asociaciones y fundaciones, las empresas tienen falta de información sobre el mundo de la discapacidad, que en no pocas ocasiones va unida a prejuicios estereotipados sobre ese sector social, junto con carencias en los canales de intermediación laboral, y niveles formativos acusadamente inferiores en las personas con discapacidad, en comparación con la población general, lo que repercute en baja empleabilidad y en empleos de baja cualificación. Todo ello redundará en la yuxtaposición de barreras a su contratación.

Ante ese panorama, y por expreso mandato constitucional lógico en un Estado Social (arts. 9.2 y 49 CE), los poderes públicos llevan años esforzándose en potenciar el empleo de las personas con discapacidad.

Entre las medidas legales concretas, destaca la reserva de la cuota del dos por ciento en empresas que alcancen en plantilla las cincuenta personas trabajadoras. Regla sustituible por medidas alternativas como contratos de suministro con centros especiales de empleo, donaciones en favor de entidades que fomentan la inserción laboral de personas con discapacidad, o enclaves laborales en empresas ordinarias.

Es notorio y bastante generalizado el incumplimiento de la cuota del dos por ciento, menor a las exigencias habituales de los países de la Unión Europea. También parece evidente que no está entre las prioridades de control de las inspecciones de trabajo, con lo cual la efectividad de la obligación legal deja mucho que desear. Incumplimiento que alcanza a las administraciones públicas, que deberían predicar con el ejemplo.

Además, la estructura del tejido productivo empresarial de las empresas de economía social nos muestra un altísimo índice de empresas que no alcanzan el umbral de cincuenta personas trabajadoras y, por consiguiente, quedan fuera de la cuota de re-

(19) En ese sentido, hay que valorar positivamente la Ley 8/2005, de 6 de junio.

serva. Aunque también es cierto que, a mayor volumen de plantilla, más facilidad para ubicar a las personas trabajadoras con discapacidad en uno u otro puesto de trabajo.

Las medidas alternativas, excepcionales y subsidiarias en el ánimo de la LGDPCD, se utilizan a menudo como fórmulas para sortear la obligación legal de contratación directa, si bien es cierto que en no pocas ocasiones es real la ausencia de personas con discapacidad que tengan perfiles adecuados para cubrir las ofertas de empleo de las empresas.

A partir de ahí, hay una política específica, dirigida por igual a entidades de la economía social y al resto de las empresas, para subvencionar la contratación de personas con discapacidad, así como el programa de empleo con apoyo (empleo ordinario de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción), y ayudas económicas para sufragar la adaptación de puestos de trabajo.

La actual coyuntura de grave crisis económica y de empleo nos ha reconfirmado una constante que ya conocíamos: los ajustes afectan en mayor medida a los grupos vulnerables, entre los que destacan las personas con discapacidad.

En el mercado laboral ordinario, la situación en las entidades de la economía social no difiere en gran medida con respecto a las empresas de marcado corte capitalista. Así, la inserción laboral de personas con discapacidad mediante su contratación en cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, asociaciones y fundaciones es escasísima.

En las cooperativas y sociedades laborales, el proceso de integración de nuevos socios, máxime en tiempos de crisis, es una vía muy difícil para las personas con discapacidad, incluso más que en una empresa capitalista al uso, donde la toma de decisión por parte de la correspondiente persona directora de recursos humanos es más sencilla. En la contratación laboral de personas con discapacidad, en cooperativas y sociedades laborales, la situación es similar.

Hay que subrayar, en el caso de asociaciones y fundaciones, que, a pesar de su escasa incidencia en la integración laboral de personas con discapacidad por la vía de la contratación directa, realizan una función trascendental de intermediación laboral con respecto a otras empresas del entorno ordinario.

En efecto, entre las empresas, el principal canal de intermediación laboral lo constituyen asociaciones y fundaciones del ámbito de la discapacidad, que median para procurar la colocación de las personas con discapacidad incluidas en sus bolsas de empleo. Dato que demuestra la escasísima incidencia del registro específico de personas con discapacidad de los servicios públicos de empleo, previsto en la LGDPCD.

En el caso de las empresas de inserción, al estar volcadas en el colectivo de personas en situación de exclusión social, parece razonable relajar el grado de exigibilidad en cuanto a su contribución a la inserción laboral de personas con discapacidad.

La conclusión es clara. Entre las entidades de la economía social, la que realmente crea empleo para personas con discapacidad, en la medida de sus posibilidades, es el centro especial de empleo. Es más, los CEE igualan el número de contrataciones de todo el conjunto de empresas ordinarias, más allá de la economía social (20).

(20) Dato recogido en la Estrategia Global 2008-2012, posteriormente sustituida por la Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020.

Todo lo cual nos lleva a concluir que la labor actual de las entidades de la economía social, en lo que respecta a la inserción laboral de personas con discapacidad, es claramente mejorable. Máxime teniendo en cuenta el carácter que les atribuye el la ley de economía social, en torno al principio orientador de la inserción de grupos excluidos.

En el apartado de recomendaciones, nos centraremos en la perspectiva del empleo ordinario de las personas con discapacidad en las entidades de economía social. Se pone el acento en el empleo ordinario, porque las relaciones laborales especiales en los CEE en el ámbito del empleo protegido se están desarrollando, a grandes rasgos, de manera satisfactoria.

Como resultado de las anteriores conclusiones, cabría efectuar las siguientes recomendaciones:

— *Fomento de la actividad de las personas con discapacidad*

Para fomentar el empleo de personas con discapacidad, también en entidades de economía social, hay que empezar por mejorar sus bajos índices de actividad, impulsando su incorporación al mercado de trabajo. Se trataría de facilitar la compatibilidad entre pensiones y empleo, y realizar una actividad pedagógica con las personas con discapacidad, a través de las asociaciones y fundaciones del sector, para animarles hacia el empleo.

— *Información y sensibilización de las empresas de economía social*

Parece haber consenso en torno al insuficiente conocimiento sobre el mundo de la discapacidad por parte de las empresas (excepto aquellas vinculadas a la misma). Falta información sobre prácticamente todas las áreas relacionadas con el empleo de personas con discapacidad, con la excepción de la cuota de reserva del 2%: tipos de discapacidad (física, intelectual, enfermedad mental, sensorial); empleabilidad de las personas con discapacidad; canales de intermediación laboral; o incentivos económicos para contratación, adaptación de puestos de trabajo, o empleo con apoyo.

La información debe combatir, con datos fácticos, los prejuicios y estereotipos desfavorables. Sobre todo, datos que demuestran el alto grado de satisfacción de las empresas que han probado a contratar personas con discapacidad y, normalmente, repiten.

El eventual menor rendimiento se ve compensado por las ayudas económicas públicas.

La información sobre contratación de personas con discapacidad debe ser clara, integrada, y accesible. Un órgano administrativo único o un portal de internet pueden ser útiles al respecto.

Conviene simplificar los trámites de contratación y solicitudes de ayudas.

Las medidas de información deberían acompañarse de un elemento de sensibilización para animar a las empresas de economía social a la contratación de personas con discapacidad.

— *Tener en cuenta las variables de sexo, tipo, edad y grado de discapacidad*

Dentro de la categoría genérica de personas con discapacidad hay variables que profundizan la dificultad para acceder al empleo, y por ello merecen incidir en medidas de acción positiva específicas: mujeres con discapacidad; discapacidades

psíquicas (intelectuales y, más aún, enfermedades mentales), porque implican una dificultad mayor que las de tipo físico y sensorial; edad, máxime si tenemos en cuenta que, normalmente, la edad agrava la discapacidad; severidad de la discapacidad.

— *Exigencias legales*

La cuota de reserva del 2% podría ser un instrumento muy útil, si no fuera por su generalizado incumplimiento. La administración debe esforzarse por la efectividad de la cuota de reserva, comenzando por cumplirla ella misma, e incluyendo la cuestión de manera rigurosa en los programas de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En los contratos públicos, más allá del actual sistema de preferencia en favor de las empresas que cumplan con la cuota de reserva, sería razonable pasar a un sistema de exigencia, estableciendo el cumplimiento de la LGDPCD como requisito *sine qua non* para la adjudicación de contratos administrativos.

— *Intermediación laboral*

El sistema del registro específico en los servicios públicos de empleo muestra resultados muy escasos. La práctica sitúa en primer plano a entidades de la economía social: asociaciones y fundaciones del ámbito de la discapacidad. Los poderes públicos deberían arbitrar fórmulas de apoyo y colaboración con esa función social de fundaciones y asociaciones.

— *Formación-empleabilidad-cualificación*

En general, el nivel formativo de las personas con discapacidad es notablemente inferior al de la población general. Ello perjudica su empleabilidad y, con respecto a los que logran trabajar, supone su inserción en empleos de baja cualificación.

En la línea de la estrategia europea de aprendizaje permanente, vinculando formación inicial (ámbito educativo), con formación ocupacional (personas desempleadas), y formación continua (personas empleadas), debería diseñarse una estrategia formativa integral para las personas con discapacidad, así como incrementar los recursos para paliar su actual déficit formativo.

— *Incentivos económicos*

Los actuales incentivos económicos para la contratación, adaptación de puestos de trabajo, y empleo con apoyo, pueden ser eficaces para incrementar el empleo de las personas con discapacidad.

Como complemento indispensable a los incentivos económicos, los poderes públicos deben implementar una estrategia de información y sensibilización, en la línea apuntada en la primera recomendación, para lograr que las empresas de economía social las conozcan, y puedan cumplir su objetivo de fomento de la contratación.

Conviene evaluar periódicamente la incidencia de esas medidas, para procurar una reasignación eficiente de los recursos públicos en este terreno.

V. Bibliografía

- AA.VV., *Estudio sobre perspectivas del mundo empresarial respecto a la contratación de personas con discapacidad*, Fundación ONCE, 2007.
- AA.VV., *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*.
- AA.VV., *Plan de acción 2009-2010. Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012*.
- AA.VV., *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, Fundación ONCE, 2009.
- ANTEQUINO EDO, I., «Aspectos laborales y de protección social incluidos en la nueva ley general de derechos de las personas con discapacidad», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 36, 2014.
- BAREATEJEIRO, J. (dir.), MONZÓN CAMPOS, J.L., AA.VV. *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*, Fundación BBVA, 2008.
- CARDENAL CARRO, M./ HIERRO HIERRO, J., «Nuevos caminos hacia la integración sociolaboral y la igualdad y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad: estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012», *Aranzadi Social*, 17, 2008.
- CORDERO GORDILLO, V., «El fomento del empleo de las personas con discapacidad por las Comunidades Autónomas», in, AA.VV., *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías: XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2011.
- ESTEBAN LEGARRETA, R., *La aplicación del derecho del trabajo en los centros especiales de empleo*, Tirant Lo Blanch, 2009.
- ESTEBAN LEGARRETA, R., «La estrategia global de empleo de las personas con discapacidad. Un balance crítico tras su finalización», *Revista de derecho social*, 61, 2013.
- GAZTELU SAN PÍO, C., «Acción positiva, acceso y ajustes razonables para personas con discapacidad en el entorno laboral», in, Esperanza Alvarez Ramírez, G.E (coord.), *2003-2012, 10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España: estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*, Cinca, 2013.
- MARTÍNEZ-SAGARRA GONZÁLEZ, J., «Economía social e integración laboral de personas con discapacidad», in, Fernández Arufe, J.E. (coord.), *Estudios de economía social*, Universidad de Valladolid, 2010.
- MENÉNDEZ CALVO, R., «Integración laboral de las personas con discapacidad: modelo legal tras la reforma de 2012», *Anuario de la Facultad de Derecho-Universidad de Alcalá*, 5, 2012.
- MONEREO ATIENZA, C., «Breves reflexiones sobre el concepto de discapacidad», *Tribuna Social*, 223, 2009.
- MONEREO ATIENZA, C., «Sobre el tratamiento jurídico de la discapacidad», *Tribuna Social*, 224-225, 2009.
- PÉREZ PÉREZ, J., «La cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad: Una visión crítica de la regulación de las medidas alternativas a su cumplimiento», *Aranzadi Social*, Vol. 8, N.º 4, 2012.
- QUIRÓS HIDALGO, J.G., «La cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad en el empleo público: análisis de la regulación estatal y autonómica», *Estudios Financieros-Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 324, 2010.
- RODRÍGUEZ ALVAREZ V., «Las políticas de empleo orientadas a personas con discapacidad: ¿evolución o retroceso?», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 101, 2012.
- RODRÍGUEZ CABERO, G./ GARCÍA SERRANO, C./ TOHARIA, L., *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Cinca, 2009.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «La promoción de los cupos de reserva a favor de las personas con discapacidad en el nuevo contexto normativo sobre empleo público», *Aranzadi Social*, Vol. 3, N.º 4, 2010.

RUBIO DE MEDINA, M.^a D., «La anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%», *Información Laboral*, 5, 2010.

RUIZ CASTILLO, M.^a M., *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*, Bomarzo, 2010.

TUSET DEL PINO, P., «La definición legal de persona con discapacidad y su proyección en el ámbito de las relaciones laborales», *Información Laboral*, 15, 2008.

TUSET DEL PINO, P., *Trabajadores con Discapacidad. La Prestación de Servicios de Ajustes Personales y Sociales*, ed. Difusión jurídica y temas de actualidad, Madrid, 2010.

Trabajo recibido el 19 de septiembre de 2014.

Aceptado por el Consejo de Redacción el 10 de octubre de 2014.

LABURPENA: Merkatuak ez du errukirik ahulenekin, eta lanaren merkatuak ere ez. Desgaitasunen bat duten pertsonen kasuan, lehenbizi haien kontzeptu tekniko juridikoa profilatu, eta ondoren haien enpleguaren arazoari ekin diogu. Gizarte Estatuak ahaleginak egiten ditu abiapuntutik duten desabantaila hein batean konpentsatzen, merkatu arruntean txertatzea sustatuz, eta baita babestuan ere. Beren balioei jarraituz, gizarte-ekonomiako enpresek egiten diete ongietorrikerik beroena desgaitasunen bat duten pertsoneri, hain zuzen ere enplegu-zentro bereziek. Lanaren amaieran ondorioak eta gomendioak datoz, gogoeta teorikoetan eta sektoreko eragileei egindako elkarrizketetan oinarrituta.

HITZ GAKOAK: Desgaitasunen bat duen pertsona. Enplegu-zentro berezia. Gizarte-ekonomia. Merkatu babestua. Ekintza positiboa.

RESUMEN: El mercado, también el de trabajo, es implacable con los más débiles. En el caso de las personas con discapacidad, hemos comenzado por perfilar su concepto técnico jurídico, para centrarnos seguidamente en la cuestión de su empleo. El Estado Social procura compensar, al menos en parte, su desigualdad de partida, fomentando su inserción en el mercado ordinario, y también en el protegido. Las empresas de economía social, por los valores que atesoran, suelen ser el ámbito más acogedor para las personas con discapacidad, señaladamente, en el caso de los centros especiales de empleo. El trabajo culmina con conclusiones y recomendaciones, a partir de reflexiones teóricas y entrevistas a agentes del sector.

PALABRAS CLAVE: Persona con discapacidad. Centro especial de empleo. Economía social. Mercado protegido. Acción positiva.

ABSTRACT: The market, also labour market is relentless with weakest. In the case of the disabled people, we have started to outline their legal technical concept so as to focus on the issue of their employment. The Social State tries to compensate at least partially their inequality as starting point promoting their integration into the ordinary market, and also into the protected one. Firms of social economy, because of the values that possess are the most friendly ambit for disabled people clearly in the case of special centers of employment. This work finishes with conclusions and recommendations from theoretical reflections and interviews with agents of the sector.

KEYWORDS: Disabled person. Special center of employment. Social economy. Protected market. Positive action.

