

CONCLUSIONES

JORNADA "LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EXTREMADURA"

Casar de Cáceres
17 de diciembre de 2009



Fundación ONCE



FONDO SOCIAL EUROPEO
"El FSE invierte en tu futuro"





FUNDACIÓN
ACADEMIA EUROPEA DE YUSTE

Jornada

'La inserción laboral de personas con discapacidad en Extremadura'



17 de diciembre de 2009
Salón de actos de Consorcio IdenTIC
Casar de Cáceres

Antecedentes:

Los prejuicios sociales, la carencia de accesibilidad a los bienes y servicios, la falta de oportunidades de formación, el desconocimiento sobre contrataciones y metodología de trabajo, entre otros, son factores que dificultan en gran medida el acceso de las personas con discapacidad al empleo.

Así lo revela una primera experiencia piloto de acercamiento a la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad realizada en las comarcas de la Vera, Jerte, Villuercas y Campo Arañuelo, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación de Fundación ONCE, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en colaboración con la Fundación Academia Europea de Yuste.

Este estudio pone de manifiesto la necesidad de dotar a la red empresarial extremeña y a los agentes de desarrollo rural de los recursos necesarios para potenciar la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

Descripción del Proyecto:

Fruto de esas primeras experiencias, y en el marco del "Programa POR TALENTO" de Fundación ONCE, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, se ha considerado necesario dar continuidad a estas acciones, desarrollando en la Comunidad Autónoma de Extremadura un proyecto dirigido al entorno rural: "Discapacidad en la Europa Social", proyecto realizado en colaboración con la Fundación Academia Europea de Yuste y gestionado por FSC Inserta.

El proyecto "Discapacidad en la Europa Social" pretende trabajar con el tejido empresarial y los agentes de desarrollo rural de Extremadura, a través del contacto directo y asesoramiento sobre la contratación de personas con discapacidad. Las entidades locales, los agentes de desarrollo rural, las mancomunidades y el sector empresarial representan la piedra angular del desarrollo regional, y se constituyen como el principal objetivo de las acciones a favor del empleo de las personas con discapacidad.

PROGRAMA

10:00-10:30: Mesa inaugural:

- Ilmo. Sr. D. Juan Andrés Tovar Mena, Presidente de la Diputación Provincial de Cáceres y Vicepresidente del Consorcio IdenTIC.
- Ilmo. Sr. D. Florencio Rincón Godino, Alcalde - Presidente Ayuntamiento de Casar de Cáceres.
- Sr. D. Casildo Brígido Vilez, Presidente del Consejo Territorial de la Delegación de ONCE en Extremadura.
- Sr. D. Francisco de Jesús Valverde Luengo, Presidente de la Fundación Tutelar de Extremadura FUTUEX.
- Sra. Dña. Josefa Torres Martín, Directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE.
- Sr. D. Antonio Ventura Díaz Díaz, Director de la Fundación Academia Europea de Yuste.

10:30-11:30: Exposición de la situación de las personas con discapacidad en las zonas rurales de la provincia de Cáceres.

- Sr. D. Francisco Javier González Jiménez, Director Territorial FSC Inserta Extremadura.
- Sr. D. Francisco de Jesús Valverde Luengo, Presidente de FUTUEX.
- Sra. Dña. Esther Bizarro Vázquez y Sra. Dña. Ana Pulido Vizcaino, representantes de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura.

11:30-12:00: Descanso

12:00-12:30: Programa Por Talento: Proyecto 'Discapacidad en la Europa Social'. Conclusiones extraídas del trabajo de campo realizado en la provincia de Cáceres

- Sra. Dña. Ana Suárez Otero, Coordinadora del Proyecto.

12:30-13:00: Ponencia solicitada por los agentes entrevistados en el trabajo de campo: Beneficios fiscales y ayudas directas derivados de la contratación de personas con discapacidad

- Sr. D. Joaquín Saussol Gallego, Abogado experto en discapacidad.

13:00-13:30: Mesa de experiencias

- Sra. Dña. M^a Lúsa Corrales, Concejala de Bienestar Social del Ayuntamiento de Míjadas.
- Sr. D. Ramón Barrera Bodes, Concejal de Juventud y Deporte del Ayuntamiento de Casar de Cáceres.

13:30-14:00: Sra. Dña. Josefa Torres Martín, directora de Formación y Empleo de la Fundación ONCE.

14:00: Clausura.

PROGRAMA:**10:00 h. Inauguración de la Jornada**

- **Ilmo. Sr. D. Juan Andrés Tovar Mena**, Presidente de la Diputación Provincial de Cáceres y Vicepresidente del Consorcio IdentIC.
- **Ilmo. Sr. D. Florencio Rincón Godino**, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Casar de Cáceres.
- **Sr. D. Casildo Brígido Vález**, Presidente del Consejo Territorial de la Delegación de ONCE en Extremadura.
- **Sr. D. Francisco de Jesús Valverde Luengo**, Presidente de la Fundación Tutelar de Extremadura FUTUEX.
- **Sr. D. Fernando Siu Galiano**, Responsable del Departamento de Inserción Laboral de FSC INSERTA.
- **D. Antonio Ventura Díaz Díaz**, Director de la Fundación A. Europea de Yuste.

10:30 h. Exposición de la situación de las personas con discapacidad en las zonas rurales de la Provincia de Cáceres

- **Sr. D. Francisco Javier González Jiménez**, Director Territorial FSC Inserta Extremadura.
- **Sr. D. Francisco de Jesús Valverde Luengo**, Presidente de FUTUEX.
- **Sra. Dña. Esther Bizarro Vázquez y Sra. Dña. Ana Pulido Vizcaíno**, representantes de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura.

11:30 h. Pausa**12:00 h. Programa "Por Talento": Proyecto "Discapacidad en la Europa de lo Social". Conclusiones del trabajo de campo realizado en la Provincia de Cáceres**, a cargo de Dña. Ana Suárez Otero, Coordinadora del Proyecto.**12:30 h. Ponencia solicitada por los Agentes entrevistados en el trabajo de campo: Beneficios fiscales y ayudas directas derivadas de la contratación de personas con discapacidad**, a cargo de D. Joaquín Saussol Gallego, Abogado experto en Discapacidad.**13:00 h. Mesa de Experiencias**

- **Dña. M^a Luisa Corrales**, Concejala de Bienestar Social del Ayuntamiento de Miajadas.
- **D. Ramón Barrera Bodes**, Concejal de Juventud y Deporte del Ayuntamiento de Casar de Cáceres.

13.30 h.- D. Fernando Siu Galiano, Responsable del Departamento de Inserción Laboral de FSC INSERTA.**14.00 h.- Clausura**

EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS ZONAS RURALES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

D. Francisco Javier González Jiménez, Director Territorial FSC Inserta Extremadura

Con todos los datos que tenemos encima de la mesa es complicado llegar a una conclusión común que nos satisfaga a todos.

Diariamente, vemos en los medios de comunicación, en prensa, radio y televisión la continua destrucción de puestos de trabajo debido a la crisis económica que estamos teniendo en España.

Permítanme que les dé unos datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración y datos del INEM sobre la inserción laboral de personas con discapacidad a nivel de España y a nivel de aquí, de Extremadura.

Hace poco leíamos en prensa cómo había crecido un 1,6 por ciento el paro en España, situándose en una cifra total de 3.870.000 personas actualmente en situación de desempleo. Concretamente, aquí en Extremadura el paro no ha crecido, ha disminuido la tasa en un 0,99, 1.100 personas menos en el mes de noviembre desempleadas. Es un dato positivo, pero nos queda todavía bastante por hacer. En concreto, como bien sabéis, el 9 por ciento de las personas a nivel nacional poseen un grado de discapacidad. En total son 3.800.000 personas las que tiene un grado de discapacidad superior al 33 por ciento. Aquí en Extremadura se habla de 80.000 personas que poseen algún grado de discapacidad superior al 33 por ciento. Este número se incrementa en 100.000 personas si tenemos en cuenta a aquellas personas en situación de dependencia. Después de Galicia, somos la segunda Comunidad Autónoma con el índice más alto de personas con discapacidad por cada 1.000 habitantes. Desgraciadamente, nos toca que 109,9 personas tengan discapacidad por cada 1.000 habitantes aquí en Extremadura.

Por lo que se refiere a inserción laboral, aquí en Extremadura, según los datos del INEM, 5.300 personas con discapacidad están trabajando actualmente. En cambio, el dato negativo es que 3.800 personas están en busca de un puesto de trabajo. Este es un índice que destroza, por así decirlo, todas las estadísticas, porque estamos hablando de que la tasa de paro de las personas con discapacidad es del 40 por ciento. Estamos duplicando el dato si lo comparamos con el índice de la población general.

Si hacemos una comparación entre la Provincia de Cáceres y Badajoz, Badajoz soporta el 70 por ciento de la tasa de desempleo de personas con discapacidad en Extremadura, y Cáceres un 30, pero también soporta un 70 por ciento de las contrataciones que se están realizando actualmente en Extremadura. Este es un índice elevado teniendo en cuenta que la población con discapacidad perteneciente a la provincia de Badajoz es de un 62 por ciento, o sea que estamos hablando de que todavía nos queda mucho por hacer en la Provincia de Cáceres.

En cuanto a diferenciación de sexo o de género, ha salido publicado en una página web que os recomiendo, es una revista, un extra de Fundación ONCE que se llama "Solidaridad digital" y salía un anuncio comentando que, de cada cinco personas que actualmente se están insertando en España con discapacidad, 3 son varones y 2 son mujeres, quedando claro la diferencia en cuanto a inserción. También afecta en Extremadura ese índice, ya que se mantiene. También es el mismo porcentaje en cuanto a la tasa de desempleo, ya que afecta desgraciadamente más a las mujeres que a los hombres. Si tenemos en cuenta el tipo de contrato que se realizan, a las mujeres se les realizan contratos de tipo más temporal mientras que los contratos indefinidos son hombres los que los cubren. En cuanto a la jornada laboral, también la jornada es más reducida.

Si tenemos en cuenta los datos de inserción laboral en Extremadura de los últimos cinco años, veremos que ha crecido un 165 por ciento, lo que quiere decir, como se hablaba en la mesa anterior, que, gracias a la asistencia y la ayuda de todos, se está favoreciendo la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Ahora me toca hablar un poco de ese programa con un nombre tan peculiar "Xtalento".

Fundación ONCE arranca este año un programa operativo que se llama como bien he dicho, "Xtalento" y que pretende atender a casi 5.000 extremeños. Fernando Siu daba los datos del antiguo programa operativo que obtuvo muy buenos resultados en cuanto a inserciones aquí en Extremadura y muchos fueron los que se pudieron beneficiar de esas acciones formativas para mejorar esa cualificación de cara a encontrar trabajo. Pero Fundación ONCE no se queda en esos datos y pretende conseguir algo superior.

La previsión que tiene este programa operativo que durará hasta el año 2015 es atender a 4.775 personas con discapacidad aquí en Extremadura. Prevé también ayudar o intermediar para que aproximadamente 1.044 personas con discapacidad encuentren un empleo. Y además de todo eso quiere conseguir que 1.513 personas con discapacidad participen en algún tipo de acción formativa para mejorar su cualificación y poderse enfrentar al mercado laboral.

Los datos que tenemos a fecha de hoy son bastante favorables. A fecha de 30 de noviembre hemos conseguido incrementar un 2 por ciento el número de inserciones laborales conseguidas con respecto al año pasado, es decir, se han conseguido 126 inserciones laborales. Además de esto, hemos atendido a 226 personas con discapacidad, que han participado en algún tipo de acción formativa para mejorar esa cualificación y poder enfrentarse al mercado laboral. Además, en la Provincia de Cáceres hemos apoyado dos Proyectos de autoempleo.

No quiero entretenerme más, solo acabar diciendo que creo que en tiempo de crisis, es un buen momento para aprovechar ese talento del que hablamos en Fundación ONCE que poseen las personas con discapacidad, refiriéndonos con esto a esa motivación y a esas ganas de trabajar que demuestran día a día.

D. Francisco de Jesús Valverde Luengo, Presidente de FUTUEX

El tema o título de esta primera parte, “la situación de las personas con discapacidad en el ámbito rural”, es un título muy extenso ya que en nuestra geografía, en nuestra comunidad autónoma, lo rural es lo más común.

En cuanto a esta situación, a lo largo de los últimos treinta años ha cambiado indudablemente, y me remito a los datos concretos que nos ha proporcionado Francisco Javier sobre la situación real en estos momentos, cómo están las cosas, y en que tendencia va la situación.

En el Sector concreto de la discapacidad intelectual, que es donde yo me muevo, siempre ha sido un reto muy grande la inserción laboral, es decir, que las personas con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo de discapacidad que tenga y si tiene algún obstáculo, mayor o menor, puedan optar a un puesto de trabajo.

Yo recuerdo, que el Movimiento asociativo en el ámbito de las personas con discapacidad, comenzó, como es lógico, con la preocupación de aquellos padres que hace treinta y cinco o cuarenta años, no sabían que hacen con aquellos hijos “diferentes”, ya que en aquellos tiempos no había sitio para ellos, por así decirlo, ni en la escuela.

Luego aquellos hijos fueron creciendo y pasaron ya a la etapa de la persona adulta, donde sus necesidades pasaban por la integración en la vida social donde, como todos sabemos, y a eso aspiramos, es importante conseguir la máxima autonomía. Y esta máxima autonomía se consigue con un puesto de trabajo y con una remuneración, y también con una vida separada de los demás, en el sentido de la economía. De manera que, de aquellos Colegios de Educación Especial, que dieron origen a las asociaciones que hoy integramos y formamos FEAPS-Extremadura, se pasó a los Centros Ocupacionales. No nos servía evidente el modelo escolar, sino que había que darles otra ocupación. Y de aquella ocupación, se vio la necesidad de que se subiera un escalón más, de que subiéramos en esa escala de la superación.

Primero, porque fue lo más fácil, y algunos no hemos pasado de ahí, creando Centros Especiales de Empleo, donde ya se abría una puerta a la realidad para la persona con discapacidad. Poco a poco se fueron dando pasos y se fue avanzando en este sentido. Pero esto dicho desde la trayectoria más o menos normalizada de una persona con discapacidad intelectual, que nace próxima a uno de los núcleos más importantes de Extremadura y no de la zona rural. ¿Por qué? Porque siempre hubo más facilidades para las familias que vivían en los núcleos urbanos que en la zona rural debido a todo, a la distancia, a las dificultades familiares de enviar a un hijo que tenía discapacidad a los centros, por la falta de sitio que había en esos propios centros, etc.

Entonces, después de estos años, nos encontramos de golpe con los años 90 y comienzo del 2000, y observamos esa ley de vida de esos padres que han estado manteniendo a su hijo con discapacidad en un entorno rural, que es cierto que fue el primer entorno que fue integrador para las personas con discapacidad, donde, salvo las situaciones características y típicas de ciertas bromas en algún sentido, la persona con discapacidad tenía más fácil el insertarse en la vida normal, y en ese núcleo familiar de la vida rural, donde la persona con discapacidad pudo colaborar en las tareas del campo, pudo actuar en la ganadería familiar, pudo estar activo, e inclusive diría más, pudo sentirse activo y necesario.

Pero insisto, los padres vamos cumpliendo años. Todo el fenómeno de la inmigración en la zona rural hizo que las familias se dispersaran por otras geografías de España y en aquella familia donde había cinco hermanos y la persona con discapacidad era el sexto, pues poco a poco esos cinco hermanos desaparecieron de la zona rural y este hermano con discapacidad se quedó solamente con unos padres, los que, por ley de vida, fueron cumpliendo años y nos hemos encontrado con la situación real de que esos padres también han necesitado ayuda, han necesitado residencia, geriátrico, etc.

¿Qué ocurre entonces? Pues que nos encontramos con un colectivo real, amplio, de personas con discapacidad que rondan la edad de cuarenta o cincuenta años, que han vivido y han sido útiles en su ambiente rural, pero que ahora, cuando llegan a los centros donde se les puede acoger, resulta que vienen sin una formación específica. No traen esa formación que ha podido tener ni el desarrollo normal de una persona con discapacidad que asistió a un colegio de educación especial o que estuvo integrado en una escuela ordinaria en inclusión educativa y que de ahí pasó a un programa de garantía, de ahí pasó a un centro ocupacional, aprende un oficio, se hace jardinero, etc. Entonces nos encontramos con que aparece este gran colectivo, centrándome especialmente en la zona rural, que no trae esa formación digamos, concreta. Hay que, inclusive, integrarle en la comunidad, y luego ver que podemos desarrollar con él.

Entonces nos encontramos con la realidad de este comienzo de siglo XXI, donde un colectivo de personas con discapacidad intelectual adultas que no han hecho más que aquello que podían hacer en su entorno inmediato, pero que para llegar a lograr una inserción en algunos talleres o en algunos centros ocupacionales, se requiere que aprendan desde el principio.

No cabe duda de que estamos en ello. Estamos en que cada día son más las listas de espera en las listas de FEAPS para lograr un sitio en un piso tutelado o en una residencia, y por consiguiente también en algún centro ocupacional, taller o, si hay suerte, en un Centro Especial de Empleo.

La meta y los distintos procesos que hemos ido pasando las organizaciones, desde el colegio, el centro ocupacional, el empleo, el empleo con apoyo, el Centro Especial de Empleo, etc, es una realidad en nuestra comunidad autónoma. No en la medida y en la cantidad que nos demanda la población que todavía está por situarse, pero sí vamos dando pasos.

En lo que a mí respecta, en la Asociación que presido a nivel local y comarcal, no nos sentimos una Asociación adulta y con los objetivos conseguidos, hasta que en el año 1999 no logramos crear un Centro Especial de Empleo. Centro Especial de Empleo que tenemos dedicado a servicios y comercialización, y que en este momento integra a una plantilla de quince personas con discapacidad intelectual, que han logrado esa autonomía porque tienen esa nómina de la que hablábamos, tiene esos derechos laborales, y tiene por consiguiente, la separación de su vida, de esa vida familiar en la que vivían bajo la protección. De manera que no es, y hay ejemplos mucho mejores que el que he puesto, hay también realidades de inserción en empleos ordinarios y normales, sobretudo en empresas e instituciones, en empresas de servicios, en ayuntamientos y en esa línea de contratos.

Ahora bien, si estamos viviendo en casi los dos últimos años, una etapa de crisis generalizada, todo el aspecto de la contratación laboral, indudablemente, las Empresas Centros Especiales de Empleo, también están teniendo serias dificultades.

La mayoría de estos Centros Especiales de Empleo pudieron aparecer gracias a la sensibilidad de ayuntamientos, los cuales se hicieron cargo de atender a la limpieza y el cuidado de las zonas verdes, etc. Ahora mismo, con vistas al año 2010, sé que un ayuntamiento ligado a unos de estos centros tendrá que hacer un recorte en su presupuesto y nos plantean reducir los convenios o contratos que tenemos con ellos. De todo esto sí sabemos, y lo tenemos comprobado, que existe una preocupación de la Administración Central para poder colaborar y mantener esos puestos de trabajo, puestos de trabajo que indudablemente, todo el colectivo asociativo, toda la red de organismo que como bien se ha dicho en esta mesa, busca esa sinergia, busca el seguir todos unidos, yo mantengo la esperanza de que en este momento, saldremos de esta "crisis", saldremos con una mejor preparación para que las personas con discapacidad se inserten en el mundo laboral.

Estoy dando por consiguiente un testimonio de equipo generalizado porque no soy un técnico, como mi compañero Francisco Javier, pero si hablo desde el convencimiento y desde la perspectiva de los años que llevamos en esta lucha, en esta preocupación y ocupación , que es mejorar la calidad e vida de las personas con discapacidad, y la mejor manera de dar calidad a esas vidas, indudablemente es unir el esfuerzo de tantas y tantas organizaciones, fundaciones, etc, para conseguir la más pronta y mejor inserción laboral de las personas con discapacidad.

Como dije al principio, soy optimista y creo que el optimismo tiene que ser una virtud. Siempre optimismo unido a la responsabilidad de la tarea, ya que esto son siempre tareas inacabadas.

Dña. Ana Pulido Vizcaíno y Dña. Esther Bizarro Vázquez y, representantes de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura

Dña. Ana Pulido Vizcaíno, representante de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura

La FEMPEX (La Federación de Municipios y Provincias de Extremadura), aglutina a todas las Entidades Locales de nuestra Región. Y en este momento, la FEMPEX ostenta la presidencia de la Asociación E-TRADIS, que surge para dar continuidad a la Agrupación de desarrollo ADILAB, que vino desarrollando en nuestra Región Proyectos dentro de las Iniciativas Comunitarias EQUAL, tanto de la primera como de la segunda y que está integrada por entidades de muy diversa tipología social, instituciones como las FEMPEX, Mancomunidad del Tajo-Salor, una organización sindical como UGT Extremadura, la Confederación Regional de Empresarios de nuestra región, también la integran asociaciones que trabajan ampliamente en el ámbito de la discapacidad, como COCEMFE-Extremadura, FEAPS-Extremadura, o FEDAPAS. Estas Entidades, a pesar de que tienen una tipología diferente, comparten un mismo interés socialmente inclusivo. También integran nuestra asociación AFAPA, que es una asociación del ámbito de la formación, la Asociación de Universidades Populares de Extremadura, la Fundación Tutelar de Extremadura y la Fundación Mujeres.

El ámbito de actuación de E-TRADIS es regional, sus acciones se dirigen a toda la comunidad y como ya he dicho antes, el ámbito de actuación es la inserción laboral de las personas con discapacidad. Nosotras (Esther y yo) somos actualmente las integrantes del equipo técnico, pero ya decía antes que la asociación E-TRADIS es amplia, se inició allá por el año 2001 con un proyecto, la Iniciativa Comunitaria EQUAL 1, cuyo objetivo era promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, tanto por cuenta ajena como a través del autoempleo.

También participó en la Asociación, en la segunda convocatoria, con la puesta en marcha de un Proyecto cuyo objetivo era brindar a las personas con discapacidad de Extremadura la oportunidad de recibir una formación adaptada a sus necesidades, que es como ya se ha dicho aquí en esta mesa una de las principales problemáticas que encuentran las personas con discapacidad a la hora de integrarse plenamente, es decir, esos problemas o dificultades para acceder a una formación que de alguna manera les abra el camino y les garantice llegar a un empleo normalizado.

Hemos seguido trabajando con este mismo objetivo al amparo de la Consejería de Igualdad y Empleo durante los años 2008 y 2009 y actualmente tenemos en marcha dos Proyectos que, aún no estando tan enfocados de manera directa a la inserción laboral de las personas con discapacidad, sí que uno de ellos está financiado por la Consejería de Sanidad y Dependencia (Proyecto "Sin diferencia"), y que persigue la integración laboral de las personas con enfermedad mental. Para ello, y con la colaboración de la Entidad "Foro y Formación" se ha realizado un spot publicitario que próximamente presentaremos en público y que trata de concienciar a la sociedad extremeña en conjunto y muy particularmente al empresariado, sobre los beneficios que supone contratar a cualquier persona con discapacidad, en este caso con enfermedad mental, y el beneficio que para ellos, para su familia y para su entorno, supone el poder acceder a un empleo normalizado.

También estamos desarrollando otro Proyecto del cual nos sentimos muy orgullosos, ya que está teniendo unos resultados bastante exitosos. Es un proyecto a través del cual hemos pretendido facilitar que los recursos culturales y turísticos de nuestra Región y muy particularmente los de los espacios que han sido declarados Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, resulten accesibles para las personas con discapacidad. Para ello, hemos editado una Guía de Fácil Lectura, que pretende acercar este Patrimonio tan rico y tan extenso que tenemos en nuestra Región y al que muchas veces las personas con discapacidad tienen muchas dificultades para acceder.

Al hilo de la problemática que estamos tratando hoy aquí, deciros que ya en el año 2003 y 2004, la Asociación E-TRADIS elaboró un estudio sobre la situación laboral de los trabajadores con discapacidad en nuestra Región. Este estudio nos daba algunas de las claves de la situación social y laboral de las personas con discapacidad. Brevemente deciros que el perfil de las personas con discapacidad que buscan empleo en Extremadura, siempre al hilo de este estudio, podíamos decir que es el de un hombre de entre veinte o treinta años, con la escolaridad obligatoria y que incluso ha realizado algunas acciones de formación ocupacional, y que generalmente presenta una discapacidad física. En cuanto a las personas que trabajan o trabajaban en Extremadura en aquel momento, el perfil era el de un varón también, con una edad comprendida entre los treinta y uno y cuarenta y cinco años, también básicamente con una discapacidad física. Otras conclusiones que se extrajeron del Estudio es que, en general, las personas con discapacidad que trabajaban en Extremadura no pertenecen a ninguna Asociación, presentan un grado de minusvalía o discapacidad que se encuentra entre el 33 y el 64, y presentan otro problema asociado: Su bajo nivel de formación. Todo esto se agrava en el caso de las mujeres, ya que estas, al margen de la discriminación que todas venimos sufriendo por el hecho de ser mujeres, se le suma la circunstancia de tener algún tipo de discapacidad y ya, rizando el rizo, completamos un panorama bastante poco halagüeño en el caso de las mujeres con discapacidad que además viven en el ámbito rural, donde evidentemente hay muchas menos oportunidades y muchas menos expectativas para poder acceder, no solamente a la formación, sino también el poder acceder a un empleo digno y normalizado.

Destacar también el papel que, tanto los ayuntamientos como las mancomunidades de nuestra Región vienen desarrollando en pro de las personas con discapacidad, con la puesta en marcha de Programas como el Empleo de Experiencia, donde para la contratación de las personas hay una serie de requisitos y tienen prioridad las personas con discapacidad, así como con la firma de convenios a los que antes aludía el presidente de FUTUEX con distintas entidades para facilitar la inserción de personas con discapacidad, y también el establecimiento de reservas a la hora de las convocatorias para acceder a un empleo público.

Destacamos también la importancia que en esta cuestión tiene el asociacionismo, el papel tan reivindicativo y tan en el día a día a favor de la defensa de los derechos de estas personas que vienen haciendo las asociaciones locales, y animarles a que den un paso más. Que de la misma manera que están actuando las asociaciones de mujeres, que están configurando consejos sectoriales a nivel de mancomunidades, y animamos también a las asociaciones de personas con discapacidad para que den ese paso más y empiecen a configurar consejos comarcales a nivel de mancomunidad.

Animamos también al empresariado de nuestra Región porque, como podremos ver más adelante, al margen de los incentivos y de las subvenciones que hay por la contratación de personas con discapacidad, también, para las empresas que contratan a estas personas hay un valor añadido, que es un criterio de calidad y por supuesto un compromiso social.

Dña. Esther Bizarro Vázquez, representante de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura

Como ha dicho mi compañera, paso a comentaros un poco algo sobre el proyecto actual de E-TRADIS.

El Proyecto FEMPEX enmarcado en el Proyecto común E-TRADIS ("Fomentando la accesibilidad en la comunicación en lugares de interés cultural en Extremadura"), está impulsado por la Asociación E-TRADIS, y amparado por la Consejería de Sanidad y Dependencia.

El objetivo principal de este Proyecto es facilitar que los recursos culturales y turísticos de la Región, más concretamente los lugares declarados Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, resulten accesible para todas las personas. Los objetivos específicos que hemos considerado, son: Aumentar la autonomía personal y social de estas personas con discapacidad, propiciando así el acceso a los recursos culturales de forma normalizada; promover la participación social y la igualdad de oportunidades de acceso de las personas con discapacidad; fomentar la colaboración, y esto es muy importante, con instituciones, asociaciones y otras instituciones a través de la difusión e información del Proyecto; e, informar y sensibilizar sobre las necesidades de las personas con discapacidad para fomentar su vida independiente, y en este caso, a través de la facilitación del acceso a los lugares turísticos, culturales e históricos de la Región.

En cuanto a las actuaciones, se han llevado a cabo en la Ciudad de Mérida, Cáceres y Guadalupe, declaradas Patrimonio de la Humanidad por las UNESCO, como también en Plasencia y Trujillo, en trámites de Declaración, orientadas todas las actuaciones a mejorar la autonomía personal y social, principalmente de personas con discapacidad intelectual y/o sensorial, permitiéndoles así acercarse a sus recursos culturales, sin ninguna limitación, apostando por su integración social y promoviendo un turismo cultural accesible e inclusivo.

Estas actuaciones se han concretado en dos Programas:

- El primero, de documentación, diseño y elaboración de textos en edición de Fácil Lectura, se han organizado mesas de intercambio con entidades del ámbito de la discapacidad y de la promoción cultural y turística a nivel local, y los objetivos perseguidos han sido el análisis del diagnóstico del grado de accesibilidad de los lugares de actuación, así como la inclusión óptima de las personas con discapacidad en estos espacios y el intercambio de materiales para el diseño de la guía de Patrimonio accesible. Estas mesas también han servido para determinar de forma correcta los siguientes pasos a seguir en el Proyecto además de servir de intercambio de materiales para el diseño y la elaboración de los textos adaptados. Estos materiales han creado la Guía de Patrimonio Accesible, una guía en formato de Fácil Lectura que muestra los lugares de interés cultural de Extremadura, y elegidos por haber sido declarados Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO, o estar en trámites de declaración.

Otro de los materiales trabajados han sido la subtitulación y la adaptación a Lengua de Signos de un video, concretamente de Mérida, titulado "Mérida, la mirada del tiempo". Esta subtitulación y adaptación a Lengua de Signos valdrá para que podamos después difundir adaptaciones concretas a personas con discapacidad auditiva.

- El segundo Programa que hemos realizado aborda la sensibilización y difusión del Proyecto, habiendo realizado quince talleres con los grupos de asociaciones del ámbito de FEAPS-Extremadura. Estas personas han realizado lecturas de prueba de la Guía.

Ahora debemos incidir en la necesidad de fomentar el acceso de las personas con discapacidad a dichos recursos, posibilitando así un turismo accesible e inclusivo.

Para terminar, mencionar que las personas beneficiarias directamente del proyecto han sido las personas con discapacidad intelectual y/o sensorial residentes en Extremadura y que por su situación personal pertenecen al área de actuación de las federaciones y asociaciones que componen la Asociación E-TRADIS. Igualmente adquieren también, aunque de forma indirecta la condición de beneficiarios todas las entidades encargadas de la dinamización cultural y turística de los espacios, y sobre todo, la sociedad extremeña en su conjunto.

PROGRAMA "POR TALENTO": PROYECTO "DISCAPACIDAD EN LA EUROPA DE LO SOCIAL". CONCLUSIONES DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO EN LA PROVINCIA DE CÁCERES

Dña. Ana Suárez Otero, Coordinadora del Proyecto

Descripción del Proyecto.

Objetivo final: Potenciar las inserciones laborales de las personas con discapacidad en Extremadura, a través de la Sensibilización del tejido empresarial y la colaboración de los agentes de desarrollo rural, desde 3 ejes: Eje rural, Eje empresas y Eje investigación.

Metodología Eje Rural: Provincia de Cáceres.

Identificación de agentes de desarrollo rural relevantes en cada zona: visión multidisciplinar de la situación.

Se han realizado entrevistas con los agentes, y analizado las acciones de fomento de empleo en cada zona, a través de las áreas de formación e inserción, así como valorado los obstáculos para la inserción.

Tras ese análisis, nuestra propuesta: Ampliar los beneficiarios potenciales de estas acciones, y crear un espacio común de intercambio y establecer lazos de colaboración.

Eje Rural: Provincia de Cáceres.

Listado de agentes relevantes: Ayuntamientos, Mancomunidades, Grupos de Acción Local, Oficinas del SEXPE, Universidades Populares, Nuevos Centros de Conocimiento, Cooperativas y Asociaciones de personas con discapacidad.

Se ha contactado con 112 agentes, y entrevistado a 73, de las localidades siguientes: Arroyo de la Luz, Baños de Montemayor, Cáceres, Caminomorisco, Cañaveral, Casar de Cáceres, Cedillo, Coria, Guadalupe, Hervás, Holguera, Jaraíz de la Vera, Madrigalejo, Malpartida de Plasencia, Miajadas, Montánchez, Navalморal de la Mata, Perales del Puerto, Poblado de Gabriel y Galán, Torre de Santa María, Trujillo, Valdastillas, Valencia de Alcántara, y Vegas de Coria.

De los agentes entrevistados, 25 pertenecían a Ayuntamientos, 19 a Mancomunidades, 11 a Asociaciones de personas con discapacidad, 7 a Universidades Populares, 5 a Grupos de Acción Local, 3 a Oficinas del SEXPE, 2 a Nuevos Centros de Conocimiento, y 1 a Cooperativas.

En cuanto a los aspectos significativos y comunes, cabe destacar:

- Alto nivel de comunicación y colaboración entre agentes, mayor en poblaciones más pequeñas.
- Obstáculo de la temporalidad de los contratos para la comunicación.
- Población envejecida, no en edad laboral.
- La mayoría de las actuaciones, en Ocio y Deportes.
- Principal dificultad: transportes.
- Se desconocen los datos del colectivo.

Perfil de los entrevistados en los Ayuntamientos: Alcaldes, Concejales de Bienestar Social, Concejales de Juventud, de Participación Ciudadana, de Cultura, ..., Trabajadores Sociales, Educadores, Agentes de Empleo y Desarrollo Local, Técnicos de programas específicos de discapacidad, y Agentes de Inclusión Social.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en Ayuntamientos:

1. Para la población general:

- Labor de información, promoción y asesoramiento para empresas, desempleado y emprendedor.
- A través de otros organismos: UP, SEXPE, Junta....
- Cursos específicos.
- Escuelas Taller.

2. Para la población con discapacidad:

- Nada específico, posibilidad de acceso a los generales.
- Colaboraciones puntuales con tejido asociativo.

Conclusiones: Acciones de fomento de la inserción en los Ayuntamientos:

1. Para la población general:

- Difusión de ofertas privadas de empleo.
- Bolsas de empleo.
- Intermediación entre empresas y demandantes.

2. Para la población con discapacidad:

- Nada específico: posibilidad de acceso a las bolsas de empleo.
- Programas puntuales financiados por la Junta de Extremadura.
- Talleres de empleo: la discapacidad es uno de los criterios mejor puntuados.
- Buena práctica: folletos informativos sobre beneficios por contratación.
- Buena práctica: reserva de plazas a PCD en las contrataciones con duración superior a 6 meses.

3. Contrataciones: Porcentaje importante, sobre todo discapacidad física, en servicios de mantenimiento.

Perfiles entrevistados en las Mancomunidades: Agentes de Empleo y Desarrollo Local, Agentes de Inclusión Social, Trabajadores Sociales, Dinamizadores socioculturales, Gestores culturales, Psicólogos, Orientadores laborales, Y Técnicos de programas específicos de discapacidad.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en Mancomunidades:

1. Para la población general

- Acciones formativas abiertas a todo el público.
- Servicio de orientación laboral.

2. Para la población con discapacidad:

- Escasas acciones.
- Iniciativas puntuales: Programa de inserción sociolaboral, Programa de formación básica para personas con discapacidad, Talleres para personas con discapacidad y sus familias, etc.
- Iniciativas que dependen de subvenciones.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en las Mancomunidades:

1. Para la población general:

- Bolsa de empleo y comunicación con empresarios.
- Información y asesoramiento a demandantes.
- Boletín de empleo con ofertas, noticias, etc.
- Intermediación entre desempleados y SEXPE.

2. Para la población con discapacidad:

- Acceso a la bolsa de empleo.
- Buena práctica: seguimiento del trabajador con discapacidad contratado a través de la bolsa de empleo.
- Buena práctica: asesoramiento a empresas sobre beneficios derivados de la contratación.

3. Contrataciones: Prácticamente inexistentes.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en Asociaciones:

1. Integración en servicios e instalaciones públicas.

2. Aglutina todo tipo de discapacidad.

3. En muchas zonas no existe tejido asociativo.

4. Para la población con discapacidad:

- Acciones formativas sobre perfiles que pueden ser demandados en la zona.
- Talleres formativos.
- Centros Ocupacionales.

- Escuelas Taller, Casas de oficios y Talleres de empleo.
- Preparación especializada de oposiciones.
- Asesoramiento sobre autoempleo.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en Asociaciones:

1. Para la población con discapacidad:

- Centros Especiales de Empleo.
- Promoción del empleo en empresas (prospección o demanda) y a través de convenios.
- Servicio de asesoramiento a empresarios y búsqueda de ofertas laborales.
- Orientador laboral: adecuar perfil laboral a las características del puesto. Estos perfiles también se ponen a disposición de otros agentes.
- Seguimiento de la inserción.
- Obstáculo para la inserción: coordinación de horarios laborales con sesiones de tratamientos.

2. Contrataciones: Voluntarios en su mayoría, pero si hay contratados, porcentaje con discapacidad de cualquier tipo.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en Universidades Populares:

1. Población general:

- Cursos de ocio y perfeccionamiento.
- Cursos de búsqueda de empleo.
- Único requisito: motivación.
- Difusión a través de carteles.
- Programas de formación ocupacional sobre perfiles demandados.

2. Población con discapacidad:

- Nada específico, cursos abiertos a todos.
- Alumnos puntuales con discapacidad física.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en Universidades Populares:

1. Población general:
 - Talleres formativos ocupacionales remunerados para personas en desempleo.
 - Programa OPEA: Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo.
2. Población con discapacidad:
 - Nada específico.
3. Contrataciones: Prácticamente inexistentes.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en Grupos de Acción Local:

1. Para la población general:
 - Gestión de ayudas sobre dinamización y formación.
 - Fondos propios para realizar acciones formativas relacionadas con el medio rural.
 - Formación online.
2. Para la población con discapacidad:
 - Nada específico, campañas abiertas a todos.
 - Experiencias puntuales de personas con discapacidad en la formación online.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en Grupos de Acción Local:

1. Para la población general:
 - Programas que incentivan la creación de empresas y de empleo.
2. Para la población con discapacidad:
 - Nada específico, programas abiertos.

Conclusiones de las Acciones fomento de la formación del SEXPE:

1. Población General

- Acciones formativas para trabajadores y desempleados.
- Difusión a través de la web o correo electrónico.
- Programa dirigido a empresas para que formen a personas desempleadas según sus necesidades.

2. Población con discapacidad:

- Programas de Formación (Servicio de Ayuda a domicilio o de Monitor Sociocultural), que suelen ocuparse con mujeres y PCD.
- Programas Experimentales en colaboración con el tejido asociativo.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción del SEXPE:

1. Población general:

- Demandas, ofertas, gestión y contratos.
- Publicidad a través de la web o correo electrónico.
- Selección a partir de censo de demandantes.

2. Población con discapacidad:

- No acciones específicas, aunque las ofertas son abiertas a todos los que cumplan los requisitos.
- Comunicación con CEE para la gestión de ofertas.
- Buena Práctica: Prospectores de empleo que visitan las empresas y les informan sobre beneficios fiscales por contratación.

3. Contrataciones: 1 caso (discapacidad física)

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en NCC.:

1. Población general:

- Cursos de elaboración de currículum y videocurrículum, simulacros de entrevistas laborales, búsqueda de empleo a través de internet, Oficina Virtual de Empleo de Extremadura.
- Cursos para empresarios de búsqueda de candidatos en la red.

2. Población con discapacidad:

- Asistencia de personas del tejido asociativo a esos cursos, sobre todo discapacidad física.
- No acciones específicas para el colectivo.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en NCC.:

1. Población general:

- Difusión de ofertas y demandas de empleo.
- Población con discapacidad:
- Se tiene en cuenta a las PCD en la difusión de ofertas.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la formación en Cooperativas:

1. Población general:

- Plan anual de formación muy variada (contabilidad, informática, uso de maquinaria, riesgos laborales, etc.) para socios y trabajadores. Si hay plazas vacantes se abren al público.

2. Población con discapacidad:

- No se ha dado el caso.

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en Cooperativas:

1. Población general:
 - Difusión de ofertas de trabajo a través del tablón de anuncios de la entidad.
2. Población con discapacidad:
 - No se ha dado el caso, pero desconocen ayudas y bonificaciones, metodología, donde acudir...

Conclusiones de las Acciones de fomento de la inserción en Cooperativas:

1. Población general:
 - Difusión de ofertas de trabajo a través del tablón de anuncios de la entidad.
2. Población con discapacidad:
 - No se ha dado el caso, pero desconocen ayudas y bonificaciones, metodología, donde acudir....

Propuestas de actuación:

1. RESPECTO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SUS FAMILIAS:
 - Solicitar el reconocimiento de discapacidad para optar a los apoyos necesarios.
 - Fomentar la formación básica y complementaria.
 - Fomentar el interés del colectivo por la inserción laboral.
 - Fomentar la autonomía personal y habilidades sociales del colectivo.
 - Sensibilización a las familias.
2. RESPECTO A LOS EMPRESARIOS:
 - Asesorar sobre beneficios fiscales, incluso aumentar las bonificaciones o incrementar incentivos.

- Desterrar falsas creencias acerca de la discapacidad.
- Potenciar la concienciación de los empresarios.
- Incidir en la adecuación del puesto para la persona, considerando la formación y los apoyos que requerirá en cada momento.

3. RESPECTO A LA ADMINISTRACIÓN:

- Potenciar su concienciación sobre el tema.
- Exigir que sean ejemplo en contratación.
- Eliminar barreras arquitectónicas.
- Buscar alternativas a las dificultades de transporte.
- Dotar de estabilidad a los programas de entidades o tejido asociativo.

4. RESPECTO A LOS AGENTES DE DESARROLLO:

- Considerar al colectivo en las acciones que emprendan de formación e inserción.
- Buscar canales de comunicación eficaces con las personas con discapacidad.
- Potenciar la colaboración entre todos los agentes de una zona.

PONENCIA SOLICITADA POR LOS AGENTES ENTREVISTADOS EN EL TRABAJO DE CAMPO: BENEFICIOS FISCALES Y AYUDAS DIRECTAS DERIVADAS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

D. Joaquín Saussol Gallego, Abogado experto en Discapacidad

He de reconocerles que esta materia de INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, en su expresión más amplia, es profusa y diversa. Por ello, procuraré que la exposición resulte lo más amena, sencilla y clarificadora posible pues, a mi juicio, lo realmente importante lo constituye:

- La clarificación de los diversos tipos de incentivos.
- Las diversas formas contractuales que dan origen a ellos.
- Los beneficiarios, requisitos básicos, cuantías, y excepciones.
- La competencia que en cada uno de ellos tiene la Comunidad Autónoma, o el Estado.

Quisiera tomar como punto de partida de todos estos incentivos, la necesidad de adoptar medidas en materia de promoción del empleo para las personas con discapacidad, por dos motivos fundamentales:

1.- Por razones de constitucionalidad. Todas las personas somos iguales, y tenemos los mismos derechos. El derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado en nuestra Constitución, al igual que el principio de igualdad, y la no discriminación, así como la promoción de las personas con discapacidad.

2.- Por razones de promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad. El trabajo constituye la herramienta fundamental para la adquisición de un grado de mínimo de autonomía personal, e independencia.

En este sentido, se promulgó la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (Con Discapacidad), a los efectos de garantizar esta integración social. Y como medida en este ámbito del derecho del trabajo, estableció en su artículo 38, que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores con Discapacidad (La Administración Pública en Extremadura, un 5%).

De manera excepcional, se prevé que puedan quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, 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.

Así, cuando el cumplimiento de la LISMI no es posible, la ley establece un período excepcional y transitorio en el que la empresa puede acogerse a “medidas alternativas” de integración, hasta que pueda lograr la contratación directa de personas con discapacidad.

Excepcionalidad:

El Certificado de Excepcionalidad es el documento expedido por el Servicio de Empleo competente en cada caso (SEXPE), quien entenderá que concurren circunstancias de excepcionalidad en los siguientes supuestos:

- Cuando exista imposibilidad de cobertura de la oferta de empleo por trabajadores con discapacidad.
- Cuando se acrediten, cuestiones que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.

Medidas Alternativas:

El Real Decreto 364/2005 de 8 de abril establece las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de esta obligación:

1. Contratos de prestación de servicios o compra de bienes con Centros Especiales de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad.
2. Donaciones o acciones de patrocinio de carácter monetario a favor de fundaciones o asociaciones de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo en favor de las personas con discapacidad.
3. Constitución de enclaves laborales con Centros Especiales de Empleo.

El cálculo del importe anual de las medidas 1ª y 3ª será de tres veces el IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar por debajo del 2%. Para la medida 2ª el cálculo será de 1,5 veces el IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar por debajo del 2%.

Pasos a Seguir:

1. Cálculo del número de trabajadores con discapacidad necesarios para el cumplimiento del 2% o, en su defecto, cálculo de la cuantía necesaria para contratación a CEE. o donación y decisión al respecto.
2. Presentación de la oferta pública de empleo para personas con discapacidad o alegaciones de especial dificultad para contratar y propuesta de medida alternativa.
3. Obtención del Certificado de Excepcionalidad y autorización para aplicar la medida alternativa.
4. Contratación a CEE's y/o Donación efectiva.
5. Planificación de actuaciones encaminadas al cumplimiento de la LISMI mediante la creación de empleo directo, durante la vigencia del certificado de excepcionalidad.

TIPOS DE INCENTIVOS, debemos distinguir:

1.- Deducciones en el Impuesto de Sociedades: Artículo 41 del Texto Refundido Ley Impuesto sobre Sociedades (Deducción por creación de empleo para trabajadores con Discapacidad):

(1.) Será deducible de la cuota íntegra la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos, contratados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 de la LISMI (Ley 13/1982, de 7 de abril), por tiempo indefinido, experimentando durante el período impositivo, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos con dicho tipo de contrato del período inmediatamente anterior.

(2.) Para el cálculo del incremento del promedio de plantilla se computarán, exclusivamente, los trabajadores minusválidos/año con contrato indefinido que desarrollen jornada completa, en los términos que dispone la normativa laboral.

2.- Bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social:

Previstas para los contratos de trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial o de fijos discontinuos, respectivamente, formalizados al amparo de los Reales Decretos 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores con un grado de minusvalía igual o superior al 33%; 4/1999, de 8 de enero, y 170/2004, de 30 de enero, que modifican el anterior; 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad; Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes del fomento de la ocupación; y Disposición Adicional Quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, con la redacción dada a la misma por la Disposición Adicional Quinta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad y Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo, incluyéndose a partir del 1 de julio de 2006, las contrataciones realizadas para trabajadores procedentes de enclaves laborales; Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el Plan de apoyo al sector textil y de la confección; Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

A partir de 31-12-2006, fecha de entrada en vigor de la Ley 43/2006, los empleadores que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho a las siguientes bonificaciones:

1.- En el supuesto de contratación indefinida, tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador contratado, de 4.500 euros/año durante toda la vigencia del contrato. La misma bonificación se disfrutará en el supuesto de transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento del empleo celebrados con personas con discapacidad, o de transformación en indefinidos de contratos formativos suscritos con trabajadores con discapacidad.

2.- En el supuesto del número anterior, la bonificación será de 5.100 euros/año si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

3.- Si el trabajador con discapacidad tiene en el momento de la contratación 45 o más años o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los números anteriores, se incrementará, respectivamente, en 1.200 euros/año o en 850 euros/año, sin que los incrementos establecidos en este número sean compatibles entre sí.

4.- En el caso de que las personas con discapacidad sean contratadas mediante el contrato temporal de fomento del empleo, la bonificación ascenderá a 3.500 euros/año durante toda la vigencia del contrato.

La bonificación será de 4.100 euros/año si el trabajador con discapacidad está incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 por 100.

Si el trabajador tiene en el momento de la contratación 45 o más años, o si se trata de una mujer, la bonificación que corresponda de acuerdo con los párrafos anteriores, se incrementará, en ambos supuestos, en 600 euros/año, siendo tales incrementos compatibles entre sí.

Se mantendrán las bonificaciones previstas por el Real Decreto Ley 5/2006, proporcionalmente a la jornada que realice el trabajador.

A partir de 22/10/2006, fecha de entrada en vigor de la Orden TAS/3243/2006 para los trabajadores con discapacidad, se les aplicará como bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, la cuantía que les corresponda según lo establecido en el programa de fomento de empleo del Real Decreto-Ley 5/2006, incrementada en un 5% durante 2 años.

A partir del Real Decreto-Ley 5/2006, se asimilan al grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, la condición de pensionista de la Seguridad Social de pensiones de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Los incentivos a este tipo de contratación, respecto de la cotización a la Seguridad Social, consisten, para las contrataciones formalizadas a partir del 1 de julio de 2006, en una bonificación, a cargo de los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, de 3.000 euros al año, durante toda la vigencia del contrato, salvo que se trate de trabajadores procedentes de enclaves laborales, en cuyo caso la cuantía es de 3.200 euros al año, durante toda la vigencia del contrato. No obstante, las bonificaciones previstas se aplicarán en las siguientes proporciones:

- El 75 por ciento, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.

- El 50 por ciento, cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- El 25 por ciento, cuando la jornada laboral sea inferior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo.

Para las contrataciones formalizadas con anterioridad al 1 de julio de 2006, los incentivos a este tipo de contratación, respecto de la cotización a la Seguridad Social, varían en función de las características del trabajador.

3.- Incentivos a través de programas de ayudas económicas:

1.- Estatales:

La regulada en la anterior legislación citada, y que en relación con los contratos indefinidos, asciende a la cantidad de 3.907€, al comienzo del contrato. Esta subvención se modulará para los contratos indefinidos a tiempo parcial, en función de la jornada laboral.

2.- Comunidad Autónoma de Extremadura:

El Programa de Subvenciones para la contratación indefinida, viene regulado por medio del DECRETO 18/2004, de 9 de marzo, sobre fomento del empleo estable en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, y modificado por DECRETO 79/2006, de 2 de mayo, por el que se modifica el Decreto 18/2004, de 9 de marzo, sobre el fomento del empleo estable en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Decreto 138/2005, de 7 de junio, por el que se establecen las normas de procedimiento para la concesión de las ayudas para el fomento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y empresas ordinarias, que regulaba el conjunto de incentivos destinados al fomento de la estabilidad en el empleo con la finalidad de crear puestos de trabajo, así como favorecer la inserción de determinados colectivos de desempleados con mayores dificultades de acceso al mercado laboral a través de diferentes programas de ayuda que, en el ámbito de sus competencias, desarrolla la Administración de la Junta de Extremadura, a través de la Consejería de Economía y Trabajo.

El desarrollo de las medidas articuladas en este Decreto 18/2004, para el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura se instrumenta a través de los siguientes Programas:

- I. Programa de Ayudas al empleo estable.
- II. Programa de Ayudas para la transformación o conversión en indefinidos de contratos temporales o de duración determinada.
- III. Programa de Ayudas para la contratación de personas con discapacidad.

A su vez, dichos Decretos, son derogados parcialmente, y en todo lo que se aponga al DECRETO 157/2008, de 25 de julio, por el que se regula el conjunto de incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y se modifica el Decreto 138/2005, de 7 de junio.

Y este Decreto, a su vez, es modificado por el DECRETO 78/2009, de 3 de abril.

Cabe destacar de este Decreto, lo siguiente:

La finalización del periodo de vigencia del Reglamento 2204/2002, y con ello la cobertura al régimen de ayudas previsto en el Decreto 157/2008, conlleva la necesidad de reorientar dicho régimen de ayudas al empleo de personas con discapacidad, procurando la mayor efectividad posible en lo que se refiere a entidades que puedan acceder a las mismas, dada la importancia que dichas medidas tienen en el tejido empresarial, especialmente en estos momentos de grave crisis, que ha propiciado una importante desaceleración económica y con ello la destrucción de empleo.

Con esta finalidad, se considera oportuno someter el régimen de ayudas previsto en el Decreto 157/2008 al régimen "de mínimos", en los términos establecidos en el Reglamento (CE) n.º 1998/2006 de la Comisión de 15 de diciembre. Por lo tanto la ayuda total "de mínimos" concedida a una empresa no será superior a 200.000 euros durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales, o a 100.000 euros en el supuesto de una ayuda concedida a una empresa que opere en el sector del transporte por carretera, teniendo en cuenta, en su caso, la nueva medida del punto 4.2.2 de la Comunicación de la Comisión-Marco temporal comunitario aplicable a las medidas de ayuda estatal para facilitar el acceso a la financiación en el actual contexto de crisis económica y financiera (2009/C 16/01) (DOCE 22.1.2009), en el que se fija el umbral en 500.000 €, durante el periodo de 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010.

Por otra parte, y ante el escenario económico actual, las pequeñas y medianas empresas, se ven notablemente afectadas, hasta el punto de, en algunos supuestos, tener que proceder al cierre de la empresa y, por tanto, al despido de sus trabajadores. Todo ello supone, desde el punto de vista de los requisitos y obligaciones que han de cumplir los sujetos de la subvención para obtener y mantener la misma, una gran dificultad, no ya por la imposibilidad de cumplirlos, sino por el quebranto que puede suponer, en la situación de cierre de la empresa, tener que hacer frente al reintegro íntegro de lo cobrado por el incumplimiento de dichas obligaciones.

Por ello, se establecen las siguientes modificaciones al DECRETO 157/2008, de 25 de julio, por el que se regula el conjunto de incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo:

1.- "1. Con carácter general los beneficiarios deberán cumplir las siguientes obligaciones:

j) Los beneficiarios estarán obligados a mantener la contratación indefinida objeto de subvención, durante un periodo mínimo de tres años, contados a partir de la fecha de inicio de dicha contratación, sin perjuicio de lo establecido para las contrataciones temporales.

No obstante, cuando la situación económica general así lo exija, se podrá suspender, por una sola vez, el periodo anterior, durante un tiempo máximo de 18 meses, siempre que dicha suspensión tenga como causa la suspensión, por causas económicas o de fuerza mayor, de los contratos subvencionados. Esta circunstancia deberá ser acreditada mediante copia compulsada de la resolución de la autoridad laboral competente que autorice la citada suspensión del contrato.

El periodo de obligación se reanudará una vez finalizada la suspensión de la relación laboral y, en todo caso, una vez finalizado el periodo máximo antes dicho de 18 meses.

El periodo de suspensión concedido computará como tiempo efectivo de mantenimiento del empleo, a efectos del cálculo de la cuantía a reintegrar.

2.- "Las ayudas establecidas en el presente Decreto no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que dé derecho a las mismas en virtud de lo establecido en el artículo 7.3 del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, según la redacción dada por el Real Decreto 27/2000".

3.- "No podrá solicitarse subvención por una contratación indefinida cuando el trabajador por cuyo contrato se solicita subvención haya sido subvencionado anteriormente con cargo al Programa de contratación temporal en la misma empresa o grupos de empresas con las que exista evidente vinculación, a no ser que haya mediado, al menos, 6 meses desde la finalización de la contratación temporal".

4.- "1. Para tener derecho a la ayuda se establecen los siguientes requisitos adicionales:

a) El contrato temporal celebrado deberá tener una duración mínima de 12 meses.

b) El contrato del trabajador por el que se solicita la subvención no podrá haber sido subvencionado con anterioridad con cargo a este mismo programa.

Y una vez citadas las referidas modificaciones al **DECRETO 157/2008, de 25 de julio**, por el que se regula el conjunto de incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, entraré a exponerles las distintas ayudas que el mismo prevé, articuladas en cinco programas que incentivan la contratación de personas con discapacidad:

- **Programa I:** Ayudas a la contratación indefinida de las personas con discapacidad en empresas ordinarias.
- **Programa II:** Ayudas para la contratación indefinida por empresas ordinarias de trabajadores discapacitados procedentes de los enclaves laborales.
- **Programa III:** Ayudas para la transformación o conversión en indefinidos de contratos temporales o de duración determinada para trabajadores con discapacidad.
- **Programa IV:** Ayudas a la contratación temporal de trabajadores con discapacidad en empresas ordinarias.
- **Programa V:** Ayudas vinculadas a la contratación de trabajadores discapacitados para la adaptación del puesto de trabajo, dotación de medios de protección personal o eliminación de barreras arquitectónicas.

En cuanto al concepto de persona con discapacidad, a los efectos del Decreto, con carácter general, tendrán la consideración de trabajadores con discapacidad, los siguientes:

a) Aquellos que cuenten con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

b) Los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, se considerarán afectados por una discapacidad en grado igual o superior al 33%, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 1.2 de La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en relación con el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003.

2. Se consideran trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, aquéllos que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.
- Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.

Por lo que respecta a los Beneficiarios, podrán ser beneficiarios de estas ayudas las entidades privadas sin ánimo de lucro, empresas ordinarias, así como las comunidades de bienes, sociedades civiles, uniones temporales de empresas o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado de carácter privado que, careciendo de personalidad jurídica, tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresario y que cumplan con los requisitos establecidos para cada programa de ayudas.

Quedan excluidas todas aquellas empresas o entidades de carácter público, así como aquellas de carácter privado que pertenezcan a sociedades públicas de participación, sociedades de capital de riesgo o a inversiones institucionales, siempre que éstas ejerzan, individual o conjuntamente, algún tipo de control sobre las primeras.

2. Además, podrán ser beneficiarias de las ayudas reguladas en el presente Decreto aquellas empresas que, cumpliendo el resto de requisitos y condiciones establecidos en el presente Decreto, no tengan la condición de PYME, cuando se estime, excepcionalmente y mediante resolución motivada de la Consejera de Igualdad y Empleo, que su establecimiento inicial o la ampliación de sus actividades en Extremadura implican una manifiesta contribución a la creación de nuevos empleos y a la dinamización del mercado laboral de esta Comunidad Autónoma. 3. Tendrán la consideración de pequeñas y medianas empresas, de acuerdo con lo establecido en la Recomendación 361/2003, de la Comisión Europea, de 6 de mayo (DOCE L 124 de 20 de mayo), aquéllas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que ocupen a menos de 250 personas.
- b) Que el volumen de negocios anual no exceda de 50 millones de euros o el balance general anual no exceda de 43 millones de euros.

Para el cálculo de los límites establecidos en las letras a) y b) anteriores se tendrán en cuenta las cifras que correspondan únicamente a la empresa solicitante de la ayuda si se trata de una empresa autónoma, o bien se acumularán los valores de las empresas asociadas o vinculadas a la solicitante de la ayuda, cuando así proceda, según la definición que de este tipo de empresas se da en la citada Recomendación 361/2003, de la Comisión Europea.

Exclusiones: Las subvenciones previstas no se aplicarán en los siguientes supuestos:

1. Las relaciones laborales de carácter especial (Artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores).

2. Las contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas con las que exista evidente vinculación mediante un contrato por tiempo indefinido.

3. Los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido por baja voluntaria en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.

4. Las empresas de trabajo temporal.

5. Las empresas que hayan extinguido o extingan, por despido declarado improcedente por sentencia judicial firme o por despido colectivo, cualquier contrato de trabajo quedarán excluidas, por un período de 12 meses, de las ayudas contempladas en el Decreto, contados a partir de la declaración de improcedencia del despido. La citada exclusión afectará a un número de contrataciones igual al de las extinguidas.

6. La contratación de trabajadores discapacitados que hayan sido objeto de subvención con anterioridad por los programas regulados en este Decreto o por cualquier otro de fomento del empleo de discapacitados.

7. Cuando se detecten actuaciones encaminadas a la consecución de la subvención sin que se produzca creación real y efectiva de empleo, así como las contrataciones realizadas con infracción de la legislación laboral o de Seguridad Social.

8. Estas exclusiones afectarán tanto a la contratación por la que inicialmente se solicita subvención como a aquellas contrataciones que se realicen para sustituir a la misma.

Obligaciones de los beneficiarios: Con carácter general los beneficiarios deberán cumplir las siguientes obligaciones:

- Estarán obligados a mantener la contratación indefinida objeto de subvención, durante un periodo mínimo de tres años, contados a partir de la fecha de inicio de dicha contratación, sin perjuicio de lo establecido para las contrataciones temporales.

Si el trabajador causara baja en la empresa, se deberá proceder a su sustitución en un plazo de tres meses a contar desde la fecha de baja en la Seguridad Social del contrato extinguido, mediante un contrato de la misma jornada y características que el extinguido.

Así mismo, los beneficiarios están obligados a comunicar al órgano competente del Servicio Extremeño Público de Empleo las bajas de los trabajadores subvencionados en un plazo de 15 días desde la fecha de baja en la Seguridad Social, remitiéndose la documentación del trabajador sustituto en un plazo de un mes desde la fecha de su alta.

En el programa de contratación temporal de trabajadores discapacitados (Programa IV), la obligación de mantenimiento del puesto de trabajo comprenderá un periodo de doce meses desde la fecha de contratación. Si el trabajador causara baja en la empresa, se deberá proceder a su sustitución en un plazo de un mes desde que ésta se produjo, mediante un contrato de las mismas características que el extinguido, que deberá ser comunicado al SEXPE en los mismos términos señalados antes, no computándose dicho periodo como de cumplimiento de la obligación de mantenimiento. El cómputo se retomará desde la fecha de la nueva contratación hasta que se produzca el cumplimiento de los doce meses inicialmente acordados.

- Excepto para los casos de maternidad, siempre que ninguna norma legal lo impida, si se produce la suspensión de un contrato subvencionado, la empresa deberá cubrir la vacante en el plazo de dos meses, con un contrato cuya vigencia estará supeditada al período que dure la suspensión. Los beneficiarios están obligados a comunicar dicha suspensión en un plazo de 10 días desde la fecha de baja en la Seguridad Social, remitiendo en un plazo de tres meses desde dicha baja.

Incompatibilidades:

Las ayudas establecidas en el presente Decreto no podrán, en concurrencia con otras ayudas públicas para la misma finalidad, superar el 60% del coste salarial anual correspondiente al contrato que dé derecho a las mismas en virtud de lo establecido en el artículo 5.2 del Reglamento (CE) núm. 2204/2002, de la Comisión, de 12 de diciembre (DOUE L 337/3, de 13 de diciembre).

Solicitudes:

1. Las solicitudes para la obtención de las ayudas podrán presentarse durante todo el ejercicio presupuestario.
2. Los interesados deberán solicitar las subvenciones dentro del plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente a la fecha de inicio de la contratación o transformación objeto de los beneficios regulados en la presente norma.

El plazo de presentación de solicitudes de subvención para la adaptación o eliminación de barreras arquitectónicas será de dos meses desde la realización efectiva de las mismas. A estos efectos se entenderá por realización efectiva, la fecha de emisión de la factura en firme justificativa de las actuaciones realizadas.

PROGRAMA I: DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS ORDINARIAS

El objeto de esta ayuda es subvencionar a empresas ordinarias que realicen contrataciones indefinidas de trabajadores discapacitados desempleados.

Acciones subvencionables y cuantías:

1. Ayuda básica.

Quienes reuniendo las condiciones para ser beneficiario, contraten por tiempo indefinido y a jornada completa a trabajadores discapacitados tendrán derecho a una subvención de 5.000 euros. Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención anterior se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales que incorporen a trabajadores discapacitados como socios trabajadores, tendrán derecho a la ayuda antes dicha.

2. Ayuda adicional I.

Aquellas entidades receptoras de la ayuda básica por la contratación indefinida de trabajadores discapacitados desempleados antes mencionada, tendrán derecho, además, a percibir una ayuda adicional de 2.000 euros si cumplen de forma simultánea las siguientes cláusulas de responsabilidad social:

a) No haber sido objeto de sanción mediante resolución firme por cualquier administración pública, en materia medioambiental, durante los doce meses inmediatamente anteriores a la solicitud de subvención.

b) No haber sido objeto de sanción en materia de prevención de riesgos laborales, mediante resolución firme, por cualquier administración pública, durante los doce meses inmediatamente anteriores a la solicitud de subvención.

c) Excepto para las empresas de nueva creación, aquellas entidades cuya plantilla esté formada por más de cinco trabajadores, el número de trabajadores fijos en plantilla en el mes anterior a la fecha de la solicitud, deberá ser al menos el 60% del total de la plantilla. Para las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado y Sociedades Laborales, este requisito se referirá al número de socios trabajadores, que deberá ser como mínimo del 60% respecto del total de trabajadores de la entidad.

3. Ayuda adicional II.

Quienes cumpliendo las condiciones antedichas para ser perceptores de la Ayuda básica y de la Ayuda adicional I, cumplan alguna de las cláusulas de territorialidad e igualdad descritas a continuación, tendrán derecho a percibir una ayuda complementaria a las anteriores por importe de 2.000 euros:

a) El centro de trabajo, donde va a desarrollar su actividad el trabajador cuyo contrato es objeto de subvención, está ubicado en un municipio de menos de 5.000 habitantes, según la relación de municipios contenida en el Anexo A del Decreto, que será objeto de revisión cada dos años mediante Resolución del Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo.

b) La contratación objeto de subvención se realiza a una mujer que desempeña su trabajo en una de las actividades económicas con menor índice de empleo femenino, según la relación de actividades recogidas en el Anexo B del Decreto, que será objeto de revisión periódica mediante Resolución del Director Gerente del Servicio Extremeño Público de Empleo.

c) La entidad titular del expediente de subvención deberá contar con, al menos, un 40% de trabajadores en ambos géneros a la fecha del contrato objeto de subvención. Para el cálculo no se tendrá en cuenta el trabajador por el que se solicita, y se redondeará al número entero inferior el número de trabajadores que resulte de aplicar este porcentaje a la plantilla de trabajadores de la entidad.

4. Las ayudas adicionales recogidas en los apartados 2 y 3 anteriores serán de 1.000 euros, en el caso de que la entidad beneficiaria de la subvención no sea una pequeña o mediana empresa.

Requisitos adicionales.

Las empresas, sociedades cooperativas y sociedades laborales que pretendan obtener las ayudas por la contratación indefinida o la incorporación como socios trabajadores, respectivamente, de personas con discapacidad desempleadas deberán en todo caso crear puestos de trabajo estables, de duración indefinida.

PROGRAMA II: DE AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN POR EMPRESAS ORDINARIAS DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS PROCEDENTES DE LOS ENCLAVES LABORALES

Beneficiarios:

Las empresas ordinarias, así como las comunidades de bienes, sociedades civiles o cualquier otro tipo de unidad económica o patrimonio separado que carezcan de personalidad jurídica, que habiendo adquirido la condición de empresa colaboradora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del Decreto 138/2005, de 7 de junio, por el que se establecen las normas de procedimiento para la concesión de ayudas para el fomento del empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y empresas ordinarias, contraten con carácter indefinido a trabajadores procedentes de los enclaves laborales tendrán derecho a solicitar la percepción de los incentivos siguientes:

1. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de trabajadores con discapacidad que presentan especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo:

Las empresas colaboradoras que contraten con carácter indefinido a un trabajador del enclave con discapacidad que presente especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, de los citados en el mencionado artículo 71.2 del Decreto 138/2005, de 7 de junio, tendrán derecho a una subvención de 9.000 euros por cada contrato celebrado a jornada completa.

Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de tiempo pactada.

Esta subvención podrá ser destinada por la empresa colaboradora, total o parcialmente, a servicios de apoyo del trabajador.

2. Incentivos para la contratación por la empresa colaboradora de otros trabajadores con discapacidad del enclave laboral: Si el trabajador contratado no perteneciera a ninguno de los supuestos de especial dificultad de integración en el mercado ordinario de trabajo, la empresa colaboradora tendrá derecho a las subvenciones establecidas en el programa de ayudas a la contratación indefinida de trabajadores discapacitados en empresas ordinarias regulado en el presente Decreto.

Requisitos adicionales.

Para tener derecho a las ayudas referidas en el artículo anterior, se requiere además:

1. Haber suscrito un contrato de enclave laboral con un Centro Especial de Empleo en los términos establecidos en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

2. Haber comunicado al SEXPE el contrato de enclave laboral en los términos previstos en el Decreto 138/2005, de 7 de junio.

3. Haber realizado una o varias contrataciones con carácter indefinido de trabajadores discapacitados procedentes del enclave laboral, contratación que deberá realizarse sin solución de continuidad y transcurridos, al menos, tres meses desde el inicio del enclave o desde la incorporación del trabajador si ésta fuera posterior al inicio del enclave.

Exclusiones.

Será de aplicación el régimen de exclusiones reguladas en el artículo 7 del Decreto.

No obstante, no se aplicará, por su propia naturaleza, la exclusión de las ayudas por finalización en los últimos tres meses de la relación laboral de carácter indefinido del trabajador discapacitado con el Centro Especial de Empleo.

PROGRAMA III: DE AYUDAS PARA LA TRANSFORMACIÓN O CONVERSIÓN EN INDEFINIDOS DE CONTRATOS TEMPORALES O DE DURACIÓN DETERMINADA PARA TRABAJADORES DISCAPACITADOS

El objeto de la presente ayuda es subvencionar a entidades que, reuniendo las condiciones establecidas en el artículo 4 del Decreto, creen empleos estables para trabajadores discapacitados que estuvieran vinculados con su empresa a través de un contrato temporal.

Acción subvencionable y cuantía.

La transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo para trabajadores discapacitados, efectuada al amparo de lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y el empleo, así como la transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, celebrados con trabajadores que en el momento de la transformación ostenten la condición de discapacitados, dará lugar a la concesión de una subvención por importe de 4.500 euros.

En el supuesto de que las contrataciones sean a jornada parcial, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente al porcentaje de jornada.

Requisitos adicionales.

Para tener derecho a la ayuda referida en el artículo anterior, se requiere además lo siguiente:

1. La transformación de los contratos relacionados en el artículo anterior deberá realizarse, en todo caso, antes del vencimiento del contrato objeto de transformación o sus prórrogas, si las hubiere, o bien al día siguiente del vencimiento de éste.

2. En el caso de transformación de contratos temporales a tiempo completo, la jornada del nuevo contrato indefinido será también a tiempo completo.

3. En el caso de transformación de contratos temporales a tiempo parcial, la jornada del nuevo contrato indefinido deberá ser igual o superior a la del contrato que se transforma.

PROGRAMA IV: DE AYUDAS A LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS ORDINARIAS

El objeto del presente programa es incentivar las contrataciones temporales de trabajadores discapacitados en entidades que realicen su actividad en el mercado ordinario de trabajo.

Acción subvencionable y cuantía.

Las entidades que, reuniendo las condiciones del artículo 4 del Decreto, realicen contratos temporales incluidos los de aprendizaje, en prácticas, para la formación, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, tendrán derecho a solicitar una ayuda por importe de 1.000 euros.

En el supuesto de que las contrataciones sean a jornada parcial, la cuantía de la ayuda se reducirá proporcionalmente al porcentaje de jornada.

Requisito adicional.

Para tener derecho a la ayuda antedicha, se requiere además que la duración de estos contratos no sea en ningún caso inferior a 12 meses, mientras que su jornada podrá ser completa o parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.3,b) del Reglamento (CE) núm. 2204/2002, de la Comisión, de 12 de diciembre (DOUE L 337/3, de 13 de diciembre).

PROGRAMA V: DE AYUDAS VINCULADAS A LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS PARA LA ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO, DOTACIÓN DE MEDIOS DE PROTECCIÓN PERSONAL O ELIMINACIÓN DE BARRERAS ARQUITECTÓNICAS

El objeto del presente programa es subvencionar la realización de obras o adquisición de materiales necesarios para la adaptación de los puestos de trabajo, dotación de medios de protección personal o eliminación de barreras arquitectónicas necesarias para evitar accidentes laborales al trabajador discapacitado, o para eliminar barreras u obstáculos que impidan o dificulten su trabajo.

Acción subvencionable y cuantía.

1. Consiste en otorgar una subvención, por importe máximo de 901 euros por cada contrato nuevo que se realice a un trabajador discapacitado, con carácter indefinido, así como con contratos temporales de fomento del empleo para discapacitados, de acuerdo con lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo, contratos en prácticas o para la formación regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o con contratos de duración determinada al amparo del artículo 15 del citado texto legal, o siempre que su duración sea igual o superior a doce meses, destinada a la adaptación de los puestos de trabajo, dotación de medios de protección personal o para eliminar barreras arquitectónicas que dificulten el ejercicio de su actividad laboral, excluyéndose, en todo caso, la adquisición de bienes usados.

Si la empresa no solicitase la ayuda prevista en el párrafo anterior, podrá hacerlo el trabajador discapacitado, mediante la presentación del Anexo IX del Decreto, acompañado de la documentación que se indica en el mismo.

2. El pago de la ayuda se realizará de una sola vez sin que, en ningún caso rebase el coste real, que, al efecto, se justifique por la referida adaptación o eliminación.

Requisitos.

1. Se deberá justificar la necesidad de la adaptación del puesto de trabajo, dotación de medios de protección personal y/o eliminación de barreras arquitectónicas y contar con el informe favorable de la Inspección de Trabajo.

2. Los trabajadores discapacitados por los que se solicite la ayuda deberán estar en situación de alta en Seguridad Social y con contrato vigente en la entidad beneficiaria de la subvención.

Compatibilidad.

Las ayudas contempladas en el presente programa son compatibles con los programas de ayudas por contratación indefinida, transformación de contratos temporales en indefinidos y contratación temporal de trabajadores discapacitados en empresas del mercado ordinario de trabajo, siempre que no exceda de los costes reales de la actividad realizada.

SUBVENCIONES AL FOMENTO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO Y EMPRESAS ORDINARIAS

FINALIDAD:

1.- Financiar parcialmente proyectos que generen empleo, preferentemente estables para trabajadores discapacitados desempleados mediante la creación o ampliación de Centros Especiales de Empleo.

2.- Ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo.

3.- Financiar proyectos empresariales de trabajadores minusválidos desempleados que pretendan constituirse como trabajadores autónomos.

DESTINATARIOS:

- En proyectos generadores de empleo para personas con discapacidad desempleadas: los Centros Especiales de Empleo que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente.

- En proyectos empresariales de trabajadores con discapacidad que pretendan constituirse como trabajadores autónomos: trabajadores con discapacidad desempleados que figuren inscritos como demandantes de empleo.

REQUISITOS:

Los requisitos y condiciones que deberán cumplir las iniciativas o proyectos serán los siguientes:

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

Con independencia de los requisitos específicos de cada tipo de ayuda, todos los beneficiarios deberán acreditar:

- Hallarse al corriente de sus obligaciones fiscales y tributarias frente a la Seguridad Social, la A.E.A.T., y la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Figurar inscritos como Centros Especiales de Empleo en el correspondiente Registro o, en su caso, constituirse en trabajador autónomo.

TIPO Y CUANTÍA:

1.- En proyectos generadores de empleo:

- Asistencia técnica.
- Subvención parcial de intereses de préstamos con entidades que tengan suscrito convenio con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Proyectos de Interés social.

* Estas ayudas, en conjunto, no podrán superar la cuantía de 12.020,24 euros si la plantilla de discapacitados supera el 90 % y 9.015,80 euros si el porcentaje oscila entre el 70 % y el 90 %, y, en todo caso, la cuantía de la ayuda no superará el 90% del gasto (10% de la financiación corre de cuenta del CEE).

2.- Mantenimiento de puestos de trabajo:

- Subvención del coste salarial correspondiente al puesto de trabajo ocupado por discapacitado por importe del 50 % del S.M.I.

- Subvención de adaptación o eliminación de barreras arquitectónicas por importe de 3.906,58 euros.
- Subvención dirigida a equilibrar el presupuesto de aquéllos C.E.E. que carezcan de ánimo de lucro y sean de utilidad pública e imprescindibilidad.
- Subvención para asistencia técnica destinada al mantenimiento de puestos de trabajo.

3.- Ayuda para el autónomo discapacitado:

- Financiación parcial de los intereses de préstamos (hasta 3 puntos de los intereses).
- Financiación de la inversión en activo fijo (subvención de hasta 3.906,58 euros).

PLAZO DE PRESENTACIÓN:

Durante todo el año.

MESA DE EXPERIENCIAS

Dña. M^a Luisa Corrales, Concejala de Bienestar Social del Ayuntamiento de Miajadas

Os voy a contar brevemente cual es, como he dicho antes, la iniciativa o el granito de arena que desde el Ayuntamiento de Miajadas ponemos en materia de discapacidad.

Los poderes públicos, las personas que tenemos cierta responsabilidad política en las Administraciones Públicas, tenemos, no solamente la obligación, como antes se ha dicho mi compañero Joaquín, impuesta por la Constitución Española, sino que también tenemos las herramientas para poner en marcha y favorecer el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

El primer contacto que yo tuve en materia de discapacidad fue con una asociación de personas con discapacidad que se acercó al Ayuntamiento y me trajo un folleto informativo, un tríptico muy curioso sobre los beneficios fiscales y las bonificaciones en las Seguridad Social que podían tener las empresas al contratar a una persona con una determinada discapacidad.

Automáticamente, en una conversación con el Alcalde, decidimos enviar una carta del Alcalde a todos los empresarios y autónomos que constaban en nuestra base de datos adjuntando ese folletín informativo con las bonificaciones en materia de Seguridad Social y bonificaciones fiscales que podía tener la contratación de personas con discapacidad.

Esta iniciativa fue curiosa porque luego, con el paso del tiempo, y hablando con los autónomos, empresarios y demás decían "oye, pues yo no sabía que esto funcionaba tan bien y que te ahorrabas tanto dinero al contratar a una persona con discapacidad". Yo creo que con un solo discapacitado que se hubiera contratado con esa iniciativa me hubiera dado por satisfecha, y creo que mereció la pena hacerlo, solamente por el hecho de facilitar esa información.

El Ayuntamiento de Miajadas siempre, históricamente, ha ofertado plazas para personas con discapacidad, plazas reservadas única y exclusivamente para personas con discapacidad. Siempre han sido dos personas las que se han contratado, y, por dar un dato, con un grado de minusvalía del 42 por ciento y del 65 por ciento.

En esta situación de coyuntura económica que tenemos ahora, también en una conversación que tuve con el Alcalde Antonio Díaz, este me decía "imagínate si una persona que no tiene discapacidad lo tiene difícil para acceder al mercado laboral, ahora, en esta situación, una persona con discapacidad lo tiene mucho más difícil". A raíz de aquella conversación, se tomó la decisión de incrementar esa doble oferta que hacíamos desde el Ayuntamiento de Miajadas, y pasamos de contratar a 2, a 4 personas. Sacamos 4 ofertas reservadas a personas con discapacidad, una de ellas para una persona con discapacidad sensorial, otra en exclusiva para alguna persona que estuviera derivada a un Centro Ocupacional o Piso Tutelado, y dos plazas para auxiliares administrativo.

Se ofertaron las plazas y se presentó la gente. La persona con discapacidad sensorial está prestando sus servicios como auxiliar de carpintería; otro, procedente del un Centro Ocupacional, trabaja como auxiliar de mantenimiento de las instalaciones deportivas, en el pabellón municipal y en las pistas polideportivas; y los dos auxiliares administrativos trabajan en las dependencias municipales, del propio Ayuntamiento, y están adscritos a la Concejalía de Servicios Sociales.

Siempre, en el Ayuntamiento, aparte de las ofertas que expresamente reservamos para personas con discapacidad, y por dar un dato, hubo contratadas 6 personas con discapacidad, pero que accedieron a esos puestos de trabajo por sus propios méritos, y se presentaron a la plaza que sacó el Ayuntamiento y quedaron los primeros. Eso es importante, y tenemos que destacar la valía de estas personas, que aún teniendo una discapacidad se ponen al frente y se presentan en igualdad de condiciones que el resto de la gente y quedan primeros porque son muy válidos.

Antes comentabais que tenemos que desterrar viejas creencias. Yo quiero desterrar viejas creencias, y quiero contar una pequeña anécdota ya a nivel personal y no institucional. Tengo un familiar, que es gerente de una pequeña empresa donde trabajan 4 ó 5 personas. Él, tiene un 53 por ciento de minusvalía. Siempre me dice que, a la hora de hacer selección de personal, prefiere contratar a una persona con discapacidad. Y cuando yo le comento, que claro, que lo hace por los beneficios de las cotizaciones de la Seguridad Social y beneficios fiscales él me dice que no, que las personas con discapacidad son mucho más responsables en el trabajo, y además, tienen mucho menos absentismo laboral. Cuando a mí me dice esto, la verdad es que me resulta muy curioso, y quiero desde aquí desterrar viejas creencias, porque es verdad que en el ámbito laboral hay que valorar la capacidad de las personas con discapacidad.

Por último, incidir en que tenemos que potenciar la igualdad de los individuos, es una obligación aunque no viene impuesta, y bueno, concluyendo, decirles que las iniciativas que desde el Ayuntamiento de Miajadas se han venido tomando han sido y son muy reconfortantes, y por ello seguiremos apostando por la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

D. Ramón Barrera Bodes, Concejal de Juventud y Deporte del Ayuntamiento de Casar de Cáceres.

Voy a intentar trasladaros de la mejor manera posible las líneas de acción mediante las cuales, el Ayuntamiento del Casar de Cáceres potencia y colabora en la inclusión laboral del colectivo con discapacidad municipal.

Primero, hacer un inciso, aclarando que desde el Ayuntamiento, lógicamente, se potencia la inserción del colectivo con discapacidad en primer lugar desde una línea de acción basada en la adaptación de todas las dependencias municipales para el desarrollo que puedan llevar a cabo las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, ya sea a través de la adaptación del puesto, ya sea mediante la eliminación de barreras arquitectónicas. Y también potenciamos para que se realice un buen servicio en el puesto de trabajo, mediante la formación, que consideramos sumamente importante para poder desempeñar las funciones propias de cada servicio.

Tras este pequeño inciso, voy a intentar trasladaros las líneas de acción que llevamos a cabo desde el Ayuntamiento, resumiéndolas en dos líneas: Una, la que definimos como "directa", se desarrolla mediante el fomento del empleo fijo que se proporciona en la plantilla municipal, empleo que está reservado para el colectivo de personas con discapacidad en una cuota del 10 por ciento. Actualmente, tenemos una plantilla de 33 trabajadores fijos, entre personal funcionario y personal laboral fijo del Ayuntamiento, de los cuales, 6 personas son personas con discapacidad, con lo cual nos sentimos orgullosos ya que superamos ese 10 por ciento que nos hemos fijado como mínimo. Esto en cuanto a la línea directa, que es el empleo que directamente proporciona el Ayuntamiento. Dentro de esta línea directa, también incluimos las colaboraciones que tenemos con otros Organismos Públicos, a través de las cuales intentamos siempre garantizar que como mínimo ese 10 por ciento de las plazas que se vaya a ofertar, mediante ofertas de empleo público, estén reservadas al colectivo de personas con discapacidad.

Dentro de esas acciones, tenemos ahora mismo en marcha Talleres de Empleo, y otras acciones en las que actualmente también se está trabajando, entre ellas la de ayuda a domicilio. De la plantilla actual de 17 personas que están durante un periodo determinado de un año prestando ese servicio, unas 4 personas tiene alguna discapacidad legalmente reconocida, con lo cual, creemos, que la línea que hemos marcado de cubrir, mínimo, un 10 por ciento de la plantilla con personas con discapacidad, bien sea fija o temporal, la estamos cumpliendo.

Otra línea de acción que denominamos "indirecta", no es que sea menos relevante, sino que es en colaboración, bien con otras entidades públicas, o bien con iniciativas privadas. Dentro de la colaboración de las entidades públicas destaco el Centro Especial de Empleo que tenemos ya aquí consolidado, realizando una acción conjunta con la mancomunidad Tajo-Salor, donde el 90 por ciento de la plantilla es discapacitada, y en la que nosotros aportamos el 40 por ciento, prácticamente, de esa plantilla total del Centro Especial de Empleo de Artes Gráficas. Aparte, además de la colaboración con entidades públicas, tenemos firmados convenios con empresas privadas para la inclusión del colectivo de personas con discapacidad.

Hace poco días, se ha llegado a un acuerdo con una empresa que tiene la concesión de la gestión de citación de determinados Organismos Públicos, y que va a incorporar en torno a unas 7 ó 10 personas del Casar de Cáceres, para que esas 7 ó 10 personas sean personas con discapacidad.

Aparte de esto, tenemos puesto en marcha iniciativas con el colectivo empresarial municipal, en las cuales potenciamos que contraten a personas con discapacidad.

También estamos trabajando ahora mismo para la creación en este año de otro Centro Especial de Empleo de concesión municipal, en el cual se cederán las infraestructuras y los apoyos que se necesiten para empezar el Proyecto. Para esta creación colaboramos con la Asociación de discapacitados municipal ADISCASAR y tenemos la previsión de que a medio o corto plazo, proporcionará trabajo de manera permanente a 10 personas con discapacidad del municipio.

Estas líneas de acción tienen la finalidad de incentivar la inclusión laboral del colectivo de personas con discapacidad del municipio. Colectivo con que, como ha dicho María Luisa, creemos que tenemos la obligación de no solo incentivarlo, sino apoyarlo y fomentarlo en todo lo que esté de nuestra mano, y como cargos públicos utilizar todas las herramientas municipales que tengamos a nuestra disposición. Este es un colectivo en el firmemente creemos, y llevamos creyendo mucho tiempo, prueba de ello, los datos que ahora mismo os acabo de trasladar.

Lógicamente, aun que sea de manera transversal, también creemos que es sumamente importante para esas inserciones laborales realizar una amplia labor de manera paralela, de inserción social, ya que, lógicamente, están interrelacionadas. Hemos comprobado que, una vez que se produce esa inserción laboral, lógicamente se facilita mucho la inserción social, y que precisamente, para potenciar la inserción laboral tenemos que potenciarla desde la base, proporcionarles todas las opciones formativas, todas las acciones transversales, ya sean culturales, de ocio, deportes,... Y a parte la formación en materias transversales que periódicamente realizamos desde el Ayuntamiento, ponemos a disposición del colectivo tanto los servicios de nuestra Trabajadora Social, como los del Agente de Desarrollo Local para asesoramiento, tramitación de ayudas, etc.

Por último, quisiera hacer finalizar insistiendo en la responsabilidad de los políticos y de los cargos públicos de potenciar esa inclusión laboral e inclusión social, poniendo al alcance del colectivo de personas con discapacidad todas las herramientas de las que disponemos, para eliminar barreras arquitectónicas, etc., aunque sobretodo, lo que tenemos que fomentar es la eliminación de las barreras sociales que tenemos y que, por desgracia, son muchas.

CONCLUSIONES CLAUSURA

D. Fernando Siu Galiano, Responsable del Departamento de Inserción Laboral de FSC INSERTA

Haciendo un breve repaso de las diferentes intervenciones que han tenido lugar en el día de hoy, en primer lugar la de Francisco Javier, Director Territorial de FSC INSERTA en Extremadura, nos ha hecho un planteamiento global de la situación de las personas con discapacidad en la Comarca y, con datos comparativos respecto a la población en general, podemos resumir que, siendo una situación delicada, como realmente está siendo, nuestros trabajos, los trabajos de todos, van teniendo el éxito que esperamos y, si bien es cierto que no podemos quedarnos de brazos cruzados, sí que nos hacen saber que vamos por la buena línea.

A continuación, Francisco de Jesús Valverde, Presidente de FUTUEX, nos ubicó respecto a la educación de las personas con discapacidad. Se centró especialmente en el ámbito rural, haciendo un repaso a nivel semi-personal, más global de la situación en el ámbito rural de las personas con discapacidad, y las dificultades que se encuentran conforme van avanzando en edad y esa situación de seguridad que les ofrece el ámbito familiar, va, lógicamente decayendo, y se encuentran con una cierta edad, donde su inclusión en el ámbito social y en el ámbito laboral se dificulta más aún con esta situación. La edad y la preparación laboral han enmarcado la importancia del movimiento asociativo y la especial dificultad que para diversos colectivos de personas con discapacidad, haciendo énfasis en la discapacidad intelectual, significa esta inclusión.

Posteriormente, Ana Pulido, de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura, nos explicó que el objetivo de la Federación era, efectivamente, la inserción laboral de las personas con discapacidad, y llegó a una conclusión que yo quiero resaltar muy especialmente, que es la importancia de la formación para la eliminación de esas barreras que hoy en día puedan existir para la incorporación, ya no tanto al mercado laboral sino al mercado de las ofertas laborales, al mercado de la intermediación laboral de este colectivo. Sin esa cualificación, si mantenemos esa distancia entre la necesidad y la realidad del mercado laboral, y la carencia de capacidad de las personas con discapacidad, todos nuestros esfuerzos serán en vano porque esa distancia, como os digo, no la eliminaremos. Aquí os digo que quiero resaltar especialmente la importancia de esa formación para las personas con discapacidad de cara a su inserción en el mercado laboral.

Esther Bizarro, también de la Federación de Municipios y Provincias de Extremadura, nos presentó la magnífica línea emprendida de patrimonio accesible, que realmente tiene una pinta muy, muy excepcional y desde aquí os animo a que la leáis, y sobre todo la difundáis, para que esa inclusión social sea realmente íntegra en todos los aspectos, y cómo no, uno de ellos, el ocio en Extremadura.

A continuación, tuvimos la intervención de Ana Suárez, la Coordinadora del Proyecto, que nos explicó con todo lujo de detalles, las conclusiones del trabajo de campo que se ha estado realizando, concretamente en Cáceres. Desde el objetivo del Proyecto, que es lógicamente potenciar la inserción laboral de personas con discapacidad desde un ámbito rural y desde un ámbito urbano, primando sobretodo ese ámbito rural, por lo que venimos comentando a lo largo de la mañana, de la especial dificultad que tiene el colectivo en esas zonas geográficas. El proyecto se realizó, fundamentalmente, a través de la sensibilización, y muy, muy especialmente con la colaboración de los Agentes de Desarrollo Rural. Sin esta ayuda, desde luego, el Proyecto estaría condenado al fracaso desde el primer momento.

Y por último, también hizo hincapié en las propuestas de acción del mismo centradas tanto en las personas con discapacidad, volviéndose a reseñar el tema de la formación y la capacitación para optar a los diversos puestos de trabajo, como a los empresarios. De cara a las propuestas de acción centradas en los empresarios, tanto en la fase información y sensibilización, como en la adecuación de la persona al puesto, que es la mejor manera de ir demostrando que la persona está capacitada para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

De cara a la Administración Pública, no voy a decir nada al respecto, y sobre todo recalco la palabra CONCIENCIACIÓN, a los Agentes de Desarrollo Rural, para que tengan en cuenta la consideración de las personas con discapacidad en todos los aspectos que desde el ámbito rural desarrollen, ya sea empleo, ocio, etc.; y, por último, la colaboración conjunta que sabemos que ya existe, pero que animamos a que siga así para que este objetivo realmente lo podamos cumplir entre todos.

A continuación, Joaquín Saussol, Abogado experto en discapacidad, nos ha explicado las ayudas, subvenciones y bonificaciones existentes para la contratación de personas con discapacidad, y respecto a esto, recordar que hay tres grandes ámbitos: uno, el que hace referencia al impuesto de sociedades; otro, que hace referencia a las bonificaciones en la Seguridad Social y por último, otro que hace referencia realmente al campo de las subvenciones y ayudas por la contratación directa de personas con discapacidad. Yo me iría satisfecho si esa idea de esas tres partes nos quedase clara, y luego ya podemos profundizar, a través de diversos sistemas de información, cuál es la característica para cada una de las personas con discapacidad y para cada uno de los contratos. Pero sí debemos quedarnos con esos tres ámbitos: impuesto de sociedades, bonificaciones, y subvenciones y ayudas para la contratación, y recordad que hay dos tipos, por así decirlo, de beneficios y ayudas: las estatales y las autonómicas, a las cuales debemos acudir siempre en consonancia.

Por último, tanto María Luisa Corrales, como Ramón Barrera, nos han explicado la implicación, y las líneas de actuación e iniciativas que se llevan a cabo desde el Ayuntamiento de Miajadas, por parte de María Luisa, y desde el de Casar de Cáceres, por parte de Ramón. Las iniciativas que hemos oído para las personas con discapacidad, tanto las de difusión y sensibilización hacia el empresario, que comentaba María Luisa, como las de adaptación de todas las instalaciones del Ayuntamiento del Casar y la potenciación de la contratación de personas con discapacidad, dando afortunadamente ejemplo con esa consecución de más del 10 por ciento de cuota de reserva para personas con discapacidad, que de manera directa o indirecta propicia el propio Ayuntamiento.

Creo que muy brevemente este es el resumen de toda la Jornada. Insisto en agradecer mucho a todas las entidades participantes, al Alcalde y Presidente del Ayuntamiento de Casar, al Presidente del Consejo Territorial de la ONCE en Extremadura, al Consorcio IDENTIC, y a la Fundación Academia Europea de Yuste, que nos han facilitado el desarrollo de la Jornada.

Entiendo que esto debe ser un primer paso. Compartimos todas las inquietudes y todas las conclusiones que hemos podido sacar de estas jornadas, y ahora el siguiente paso es llevar a cabo todo ese compromiso, esa información y sensibilización, de cara a limar de manera efectiva esas carencias de las que hablábamos a nivel de formación para la consecución de todos aquellos contratos para personas con discapacidad que podamos conseguir.

Por mi parte, siempre suelo acabar con una idea, y es que, detrás de todo esto, detrás del Programa "Por Talento", detrás de la Fundación ONCE, detrás de los diferentes Ayuntamientos, detrás de diferentes Entidades y detrás del trabajo que día a día hacemos, no nos olvidemos que hay personas, que tiene cara, que tienen nombre y apellidos, que tienen una familia y un entorno, y a las cuales, la gratificación por esa inclusión social, que es la finalidad de todo esto, será extrema, porque, realmente, como todos nosotros, hay una hipoteca que pagar, unos hijos que alimentar, unas necesidades que cubrir y hay un ocio y una sociedad en la que integrarse. Quedémonos pues con esos logros, que de manera individual conseguimos y que al final, como granitos de arena, se van sumando para que las personas con discapacidad realmente tengan una inclusión social plena, como cualquier otro colectivo se merece.

Fotografías

