



Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua

Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi

# EMPLEO, JUVENTUD

# Y

# DIVERSIDAD FUNCIONAL





**Empleo, juventud y  
diversidad funcional**  
(Pág 4)

**Metodología**  
(Pág 6)

**Datos y contexto:  
Entendiendo la realidad**  
(Pág 8)

**¿Empleo ordinario  
o empleo protegido?**  
(Pág 18)

# **EMPLEO, JUVENTUD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL**

**Jornada sobre empleo,  
juventud y diversidad  
funcional**  
(Pág 22)

**Barreras en el  
mundo laboral**  
(Pág 26)

**Empleo  
sin barreras**  
(Pág 29)

**Programas y ayudas  
económicas a la  
contratación**  
(Pág 33)

**EMPLEO,**  
**JUVENTUD**

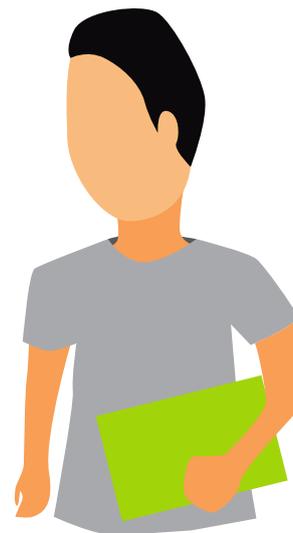
**Y**

**DIVERSIDAD**  
**FUNCIONAL**

# EMPLEO, JUVENTUD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

La juventud es tan heterogénea como la propia sociedad. Es por eso que desde el área de empleo y vivienda del Consejo de la Juventud de Euskadi (EGK) se considera imprescindible atender esta diversidad mediante el análisis de las necesidades específicas de cada colectivo dentro del colectivo juvenil tanto en las medidas de empleo dirigidas a toda la sociedad como a las concretas que se dirigen a la juventud.

En 2017 se ha impulsado una reflexión sobre la problemática que tienen las personas jóvenes con algún tipo de diversidad funcional en Euskadi a la hora de acceder al mundo laboral y las condiciones laborales con las que se encuentran una vez que han encontrado un trabajo. Ya que al igual que sucede en otros ámbitos, en el empleo no se ha logrado aún la plena inclusión.

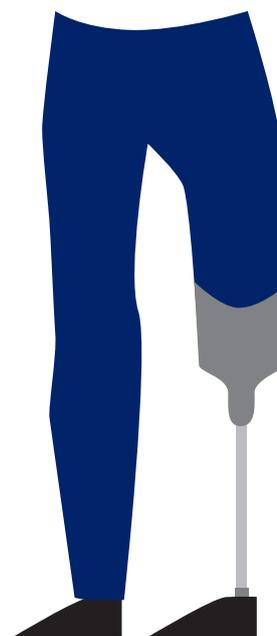


**El objetivo principal ha sido lograr socializar esta temática, así como identificar y recibir las necesidades, preocupaciones y reflexiones en materia de empleo de las personas jóvenes y agentes sociales.**

En mayo de 2017 se realizó una jornada sobre empleo, juventud y diversidad funcional con la intención de recabar diferentes testimonios y poner en común propuestas de mejora y retos que pretendemos que lleguen a través de este informe a las diferentes administraciones. EGK entiende que es preciso que las medidas y las políticas públicas sean coordinadas y consensuadas con las personas jóvenes pertenecientes a este colectivo, así como con los agentes sociales.

A continuación, se presenta el contexto laboral de las personas jóvenes que tienen algún tipo de diversidad funcional en Euskadi y España, así como los detalles de la jornada realizada y las conclusiones y propuestas de mejora logradas. Por último, se han resumido algunas de las ayudas más significativas que se dan en empleo y están dirigidas a dicho colectivo.

Apuntar que, aunque reconocemos que existen diferentes términos a la hora de hacer referencia a este colectivo, a lo largo de este informe se utilizará el término diversidad funcional tal y como se ha venido haciendo en EGK. Además, indicar que, aunque diversidad funcional es un concepto genérico que abarca diferentes tipologías de diversidades (física, sensorial, mental, intelectual, orgánica y circunstancial o transitoria), no todas son iguales por lo que no sufren de la misma manera las consecuencias del mercado laboral. Aclarar que no se ha hecho distinción entre ellas ya que, a la hora de realizar la jornada sobre empleo, juventud y diversidad funcional, la cual sirve de base para la realización de este informe, no se incidió en dichas tipologías. En los casos en los que se ha utilizado el término 'discapacidad' en este informe es porque así lo recoge la normativa, plan o estrategia de referencia.



**METODOLOGÍA**

# METODOLOGÍA

La elaboración de este informe se ha dividido en cinco etapas:

## Identificación de la problemática

La situación de las personas jóvenes en relación con el empleo nunca ha sido fácil. Sin embargo, dentro de la juventud existen diferentes realidades y una de ellas es la que vive el colectivo de personas jóvenes con algún tipo de diversidad funcional. En este caso la situación se agrava aún más y es por eso que es imprescindible visibilizar esa realidad, atendiendo las propias necesidades y coordinando entre juventud y agentes sociales medidas que ayuden a mejorar la situación.

## Datos y contexto

Para entender la realidad es fundamental contextualizar la situación basándonos en los datos disponibles y en el marco normativo existente.

## Desarrollo de la jornada “Empleo, juventud y diversidad funcional”

Para poner en común las necesidades, problemáticas y propuestas de mejora entre las personas jóvenes y agentes sociales se realizó una jornada. Las conclusiones de dicha jornada se han tomado como base para la realización de este informe y se han incluido en el siguiente apartado.

## Propuestas de mejora

La finalidad de cualquier proyecto realizado por EGK es poder elaborar propuestas de mejora e incidir en las políticas públicas de las administraciones. Estas propuestas han sido consensuadas por las personas jóvenes y agentes sociales mediante una dinámica participativa.

## Programas y ayudas económicas a la contratación

Se ha realizado un análisis y resumen de las medidas más significativas de ayudas y subvenciones para contratar y mejorar la situación de las personas con algún tipo de diversidad funcional, y más específicamente de las personas jóvenes.

**DATOS**

**Y**

**CONTEXTO:**

**ENTENDIENDO  
LA REALIDAD**

# DATOS Y CONTEXTO I ENTENDIENDO LA REALIDAD

## Datos

El empleo es uno de los principales factores que garantiza que las personas jóvenes puedan llevar a cabo un proyecto de vida independiente y puedan ejercer su vida con igualdad de oportunidades y plena inclusión social.

Si bien la situación de las personas jóvenes respecto al empleo nunca ha sido fácil, vemos cómo esta realidad se agrava aún más en los casos en los que una persona tiene algún tipo de diversidad funcional (1).

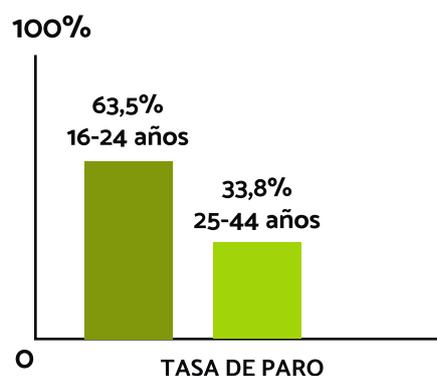
Los datos disponibles son escasos y en su mayoría corresponden a datos Estatales. Además, por lo general, no se suele hacer distinción en los grupos de edad, siendo esto un gran impedimento para poder realizar un estudio más exhaustivo de la situación real de las personas jóvenes (personas de entre 16 y 30 años).

Los datos del 2015 que nos ofrece el Informe General de la Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de España (ODISMET) y Fundación ONCE (2) se dividen en tramos de edad de personas de entre 16 y 24 años, 25 y 44 años y finalmente 45 y 64 años. En total en el año 2015 había 84.500 personas menores de 24 años que tenían reconocida alguna tipología de diversidad funcional y 455.900 personas de entre 25 a 44 años.

En cuanto a la tasa de actividad, el menor porcentaje se encontraba entre los primeros con un 25,1% y el más alto en el segundo tramo de edad con un 48,1%.

Atendiendo a la tasa de empleo, una vez más se hace visible que la mayor tasa de empleo correspondía al segmento de 25 a 44 años (31,8%) y la menor tasa a las personas menores de 24 años (9,2%).

Además, es importante recalcar que las personas jóvenes menores de 24 años eran las que sufrían la mayor tasa de paro con bastante diferencia (63,5%) entre las personas con algún tipo de diversidad funcional, seguidas por las personas de entre 25 a 44 años (33,8%). Sin embargo, el desempleo de larga duración se concentraba en el último tramo de edad, aunque también era bastante significativo en el segundo (33.346 personas).

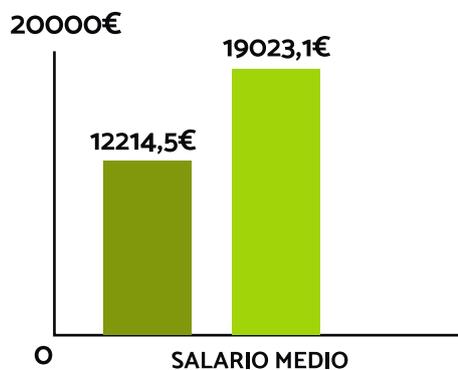
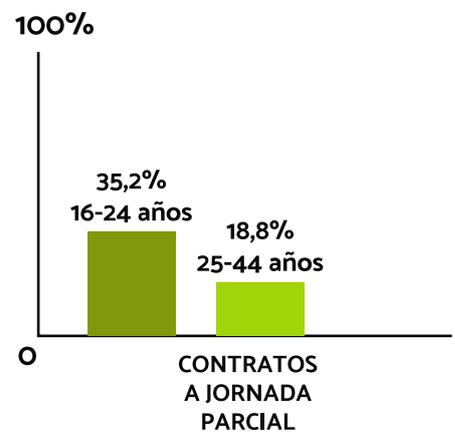
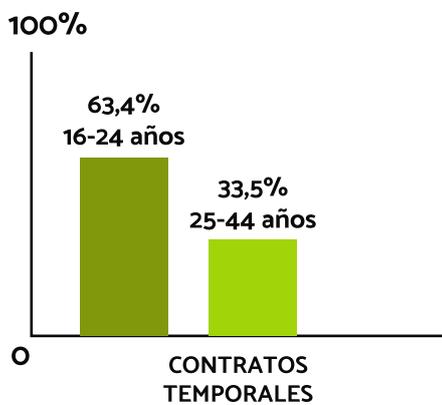


1 | Se consideran personas con discapacidad (o en terminología de EGK diversidad funcional) a efectos de las políticas de empleo aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%. RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012 y Ley 51/2003 modificada por el RD 1/2013.

2 | Toda la información y el informe disponibles en [www.odismet.es](http://www.odismet.es)

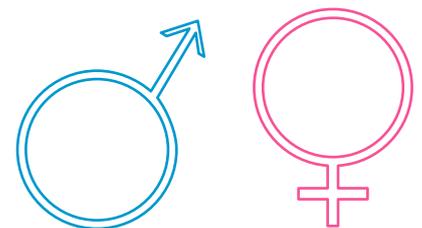
Tal y como se indica en el informe de ODISMET y fundación ONCE, el volumen de contrataciones de las personas que se encuentran en el primer tramo de edad solamente representaron el 6,01%. El mayor volumen, con un 54,48%, correspondía al segundo tramo. Es de gravedad, además, cómo el 63,4% de las contrataciones que se realizaron con personas menores de 24 años fueron contratos temporales, frente al 33,5% de las personas de 25 a 44 años. Si atendemos al tipo de jornada vemos cómo el 35,2% de las personas menores de 24 años trabajaban a jornada parcial. En el siguiente tramo, la parcialidad fue bastante menor, representando un 18,8%.

En el salario también existe una brecha salarial dentro de los grupos de edad de personas con diversidad funcional. En el año 2015 el salario medio bruto anual de las personas con diversidad funcional de 16 a 29 años fue de 12.214,5 euros, es decir, unos 6.800 euros menos que el salario medio de personas con diversidad funcional, que fue de 19.023,1 euros.



**Como curiosidad indicar que solamente el 1,1% de las personas jóvenes de menos de 24 años trabajaba por cuenta propia.**

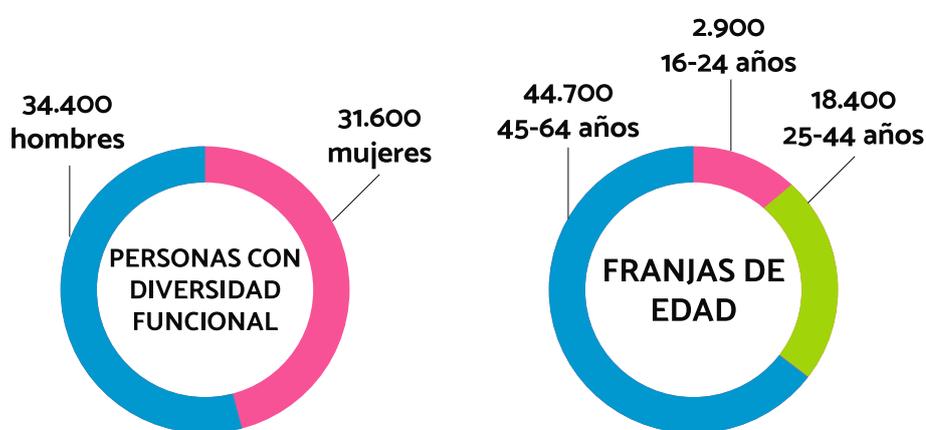
Por otra parte, si solamente atendemos a la identidad se puede concluir que las mujeres tenían una menor tasa de actividad y una menor tasa de empleo, aunque apenas existía una mínima diferencia. Además, la tasa de paro era mayor y, por lo general, eran paradas de larga duración. En cuanto a las contrataciones eran, con gran diferencia, menos contratadas y lo eran con contratos temporales y a jornada parcial.



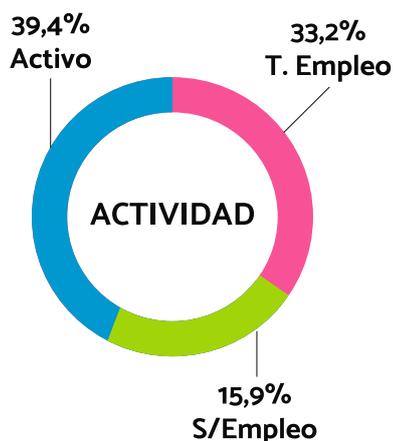
Es decir, tanto las personas jóvenes como las mujeres se encuentran especialmente ante situaciones de vulnerabilidad y afrontan realidades aún más crudas de lo que de por sí son. Si a diversidad funcional unimos variables como juventud y ser mujer la situación se agrava y la brecha aumenta.

En cuanto a los datos de Euskadi, es más complicado obtener datos desagregados por tramos de edad. Los datos que vamos a ofrecer corresponden a los de toda la población de Euskadi con diversidad funcional, y se incluyen en el mismo informe.

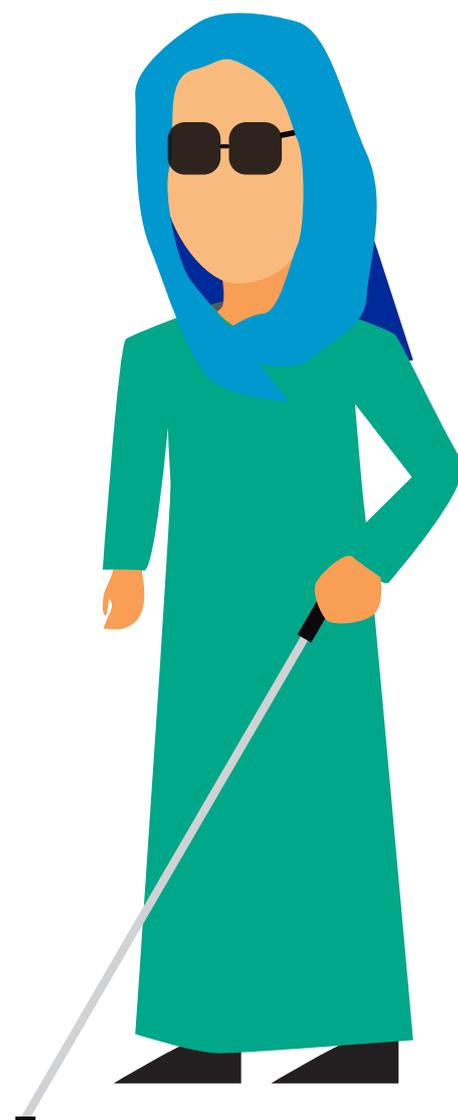
En 2015 en Euskadi había oficialmente reconocidas 66.000 personas con algún tipo de diversidad funcional, de las cuales 34.400 eran hombres y 31.600 mujeres. De ese total 2.900 se encontraban en el segmento de 16 a 24 años, 18.400 tenían de 25 a 44 años y 44.700 de 45 a 64 años.

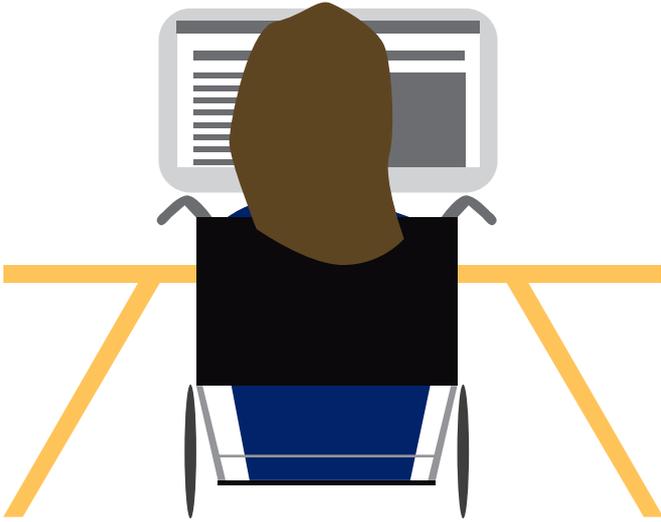


Según los datos del informe de ODISMET y fundación ONCE arriba mencionado, un 39,4% de las personas con diversidad funcional estaba activo, un 15,9% se encontraba en desempleo y un 33,2% correspondía a la tasa de empleo. Además, se realizaron 10.353 contrataciones y el salario medio bruto anual era de 19.566,8 euros.



Tal y como se recoge en la Estrategia Vasca de Empleo 2020, uno de los principales problemas es la baja tasa de actividad de este colectivo. En el año 2014 se encontraba en el 49%, si bien es verdad que es bastante superior a la del Estado (38%) y que en los últimos años ha ido aumentando.





## Contexto

En materia de empleo y diversidad funcional existe una amplia normativa, así como diferentes planes y programas específicos dirigidos a este colectivo. Además, existe un ámbito internacional, europeo y estatal que crean un marco general para poder realizar desde más abajo políticas públicas que ayuden a una plena inclusión laboral de las personas con diversidad funcional. En este caso, vamos a centrarnos en el ámbito autonómico ya que es el que nos corresponde.

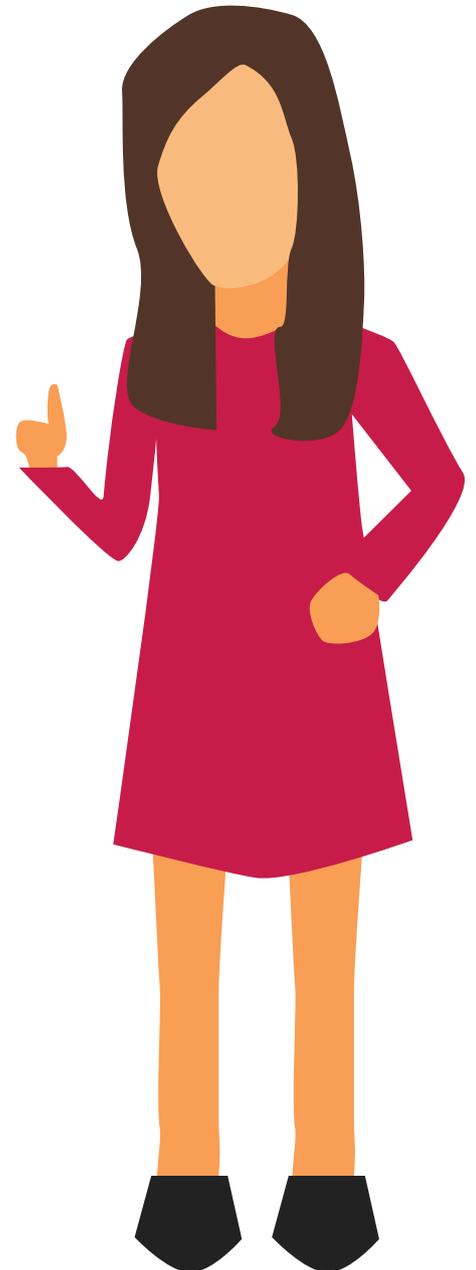
### Competencias de la comunidad autónoma vasca

En primer lugar, habría que destacar que Euskadi tiene transferidas las políticas activas de empleo. Es por ello que le corresponden las funciones de ejecución de las materias de intermediación laboral, fomento y apoyo al empleo y también los programas de políticas activas de empleo de formación profesional para el empleo.

### III. Plan Vasco de Inclusión Activa 2012-2016

El plan se estructura en nueve objetivos estratégicos. El primero de ellos tiene como finalidad "impulsar la inclusión social eficaz mediante la activación desde el empleo a las personas más vulnerables para reducir la pobreza y la exclusión social, asegurando un nivel de renta digno y el acceso de las personas empleables a un empleo decente".

A su vez, este objetivo estratégico se divide en cuatro objetivos generales que quedan redactados de la siguiente manera en el Plan de Inclusión Activa:



### **Objetivo General 1.1.**

Proporcionar a las personas con mayores dificultades (3) una atención personalizada de mayor intensidad, que se materializará en un número mínimo de recursos a los que tendrán acceso, durante el periodo de referencia.

Se incluyen 15 medidas concretas para lograrlo.

### **Objetivo General 1.2.**

Incrementar la empleabilidad de las personas con mayores dificultades.

Se incluyen 19 medidas concretas para lograrlo.

### **Objetivo General 1.3.**

Promover la permanencia y el progreso en el empleo.

Se incluyen 5 medidas concretas para lograrlo.

### **Objetivo General 1.4.**

Prevenir el desarrollo de la pobreza en el empleo, incrementado su calidad y sostenibilidad.

Se incluyen 7 medidas concretas para lograrlo.

## **Estrategia Vasca de Empleo 2020**

La Estrategia Vasca de Empleo 2020 hace un pequeño análisis de la situación laboral de las personas con diversidad funcional indicando que nos encontramos ante una 'situación negativa' de este colectivo ya que "este colectivo tiene todavía una escasa tasa de actividad y alta tasa de desempleo y que, a pesar de las obligaciones legales y de los incentivos existentes, no ha conseguido acceder de forma generalizada a un empleo en el mercado ordinario". No se debería olvidar que esta situación se ve agravada por el hecho de ser joven.

Con la intención de dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos se establecen una serie de directrices. En este caso la directriz D.3 del Eje D, Igualdad de oportunidades, establece "mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad". En dicha línea de trabajo se destaca lo siguiente:

**Parten de una situación de desventaja al contar con un número inferior de oportunidades laborales (esta situación se agrava en la crisis).**

**Existen experiencias de éxito, como los Centros Especiales de Empleo. Sin embargo, no siempre se ha conseguido alcanzar los objetivos de integración en el mercado ordinario de trabajo.**

3 | Según el Objetivo General 1.1 se entiende por colectivos con mayores dificultades: a) demandantes menores de 30 años con un nivel máximo de instrucción en los estudios básicos obligatorios, b) demandantes en situación de discapacidad, c) demandantes mayores de 45 años desempleados de larga duración, d) demandantes en riesgo de exclusión social, e) demandantes víctimas de terrorismo, f) población reclusa en procesos de inserción y g) demandantes de centros especiales de empleo.

“Poner en valor y mostrar experiencias de las capacidades laborales y del valor añadido que genera el empleo de las personas con discapacidad”.

“Mayor incidencia de los procesos de cualificación dentro de los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad”.

“Conseguir el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social”.

“Aprobación y aplicación de cláusulas sociales vinculadas al empleo de las personas con discapacidad en la contratación pública”.

**Hay que reforzar las experiencias de éxito**

“Identificar nuevas actividades productivas para los Centros Especiales de Empleo”.

“Desarrollar servicios especializados de orientación y acompañamiento a la inserción de las personas con discapacidad”.

“Potenciar la innovación tecnológica y las ayudas para la adaptación continua de los puestos de trabajo”.

“Establecimiento de redes que permitan integrar los esfuerzos de las instituciones públicas, las empresas y del tercer sector para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

Otra de las directrices, en este caso la E.4 del Eje E titulada “Desarrollar plenamente la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de RSE (Responsabilidad social empresarial) de las empresas vascas”, llega a la conclusión de que una de las prácticas de RSE con impacto en el empleo que podrían desarrollarse por las empresas vascas es la “incorporación preferente de personas con discapacidad, personas mayores de 55 años y otros colectivos de difícil inserción”.

## Plan de Empleo del Gobierno Vasco 2014-2016

El propio Plan de Empleo del Gobierno Vasco 2014-2016 reconocía que existe un mercado de trabajo vasco que presenta debilidades y amenazas. Por ejemplo, se indica que en el caso de las personas con diversidad funcional:

**“El gran reto pendiente es conseguir su incorporación a un empleo ordinario. Es necesario seguir incidiendo en la sensibilización entre las empresas y otros agentes sociales sobre la realidad de la discapacidad, las potencialidades de las personas con discapacidad, y la normativa y programas de ayudas existentes para la incorporación laboral de las mismas”.**

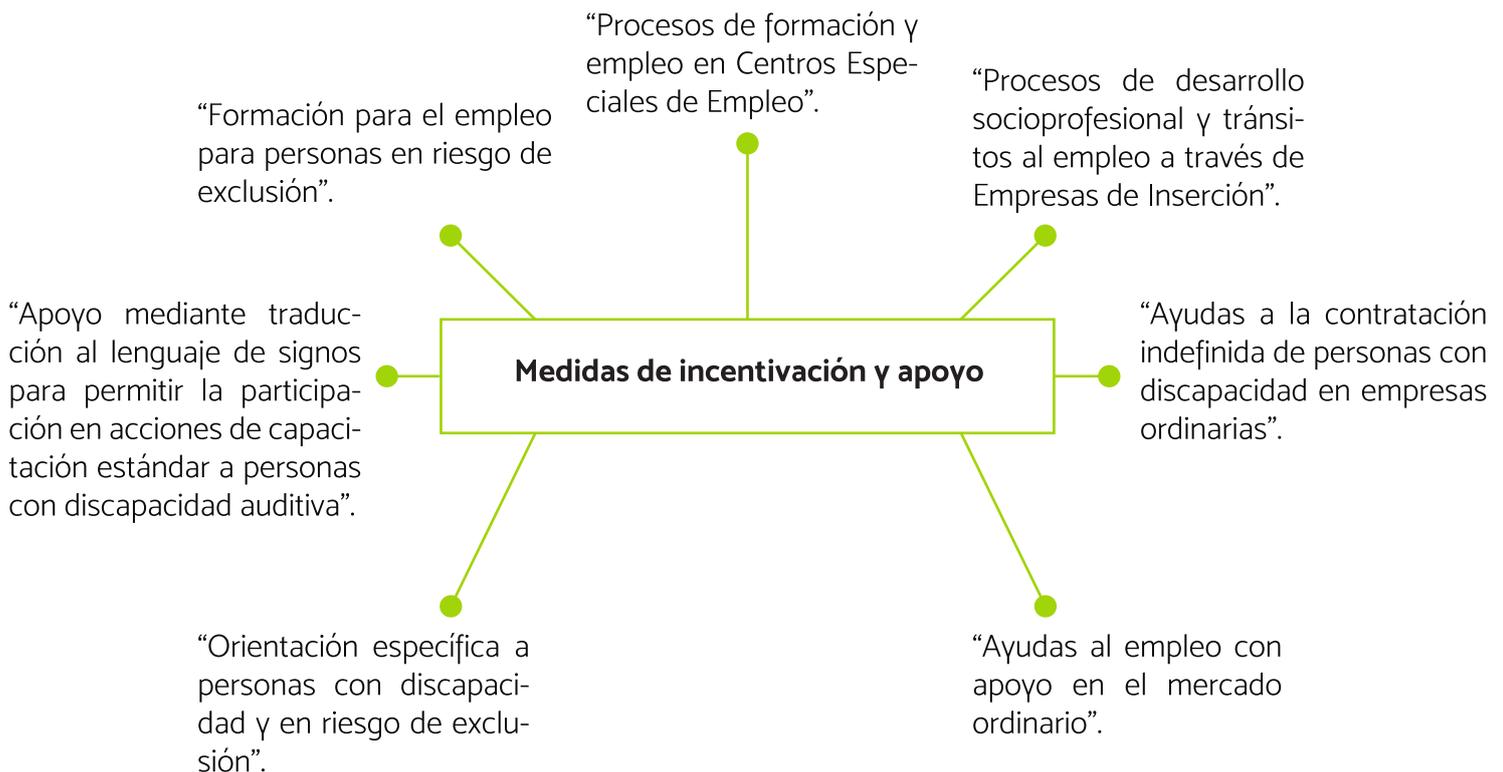
Y añade que tienen “grandes dificultades de acceso al empleo, especialmente de incorporación al mercado ordinario”.

El plan consta de 6 programas operativos, y aunque hay medidas y objetivos generales que podrían aplicarse a este colectivo el Eje 5 (Empleo inclusivo. Solidaridad por el Empleo) hace referencia explícita a las personas con diversidad funcional.

El Eje 5.3, capacitación y apoyo a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión, tiene como objetivo el siguiente:

**“Las personas en riesgo de exclusión precisan un apoyo específico para aumentar su empleabilidad, que en gran medida debe girar en torno al aumento de su capacitación. Dentro de este grupo es necesario apoyar de forma específica a las personas con discapacidad, ya que se trata de un colectivo que en general presenta un nivel formativo más bajo que la población total y una baja tasa de actividad”.**

Además, se recopilan una serie de medidas de incentivación y apoyo:



El futuro Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se articulará sobre 9 ámbitos operativos. El Eje 5, incentivos a la inserción laboral, hace referencia directa a las personas con diversidad funcional.

El objetivo general de dicho eje es:

**“Facilitar las oportunidades de empleo a través de la mejora de los programas de incentivos a la contratación laboral, con discriminación positiva a los colectivos más desfavorecidos o de menor empleabilidad, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo”**

Y para ello se establecen las siguientes líneas de actuación prioritarias:

### **Planes locales y comarcales de empleo**

“Facilitar la inserción laboral de personas beneficiarias de RGI y desempleadas de larga duración, ofreciéndoles oportunidades de contratación temporal en el marco de los planes locales y comarcales de empleo que favorezcan al mismo tiempo sus posibilidades de acceder posteriormente a un empleo de mercado”.

### **Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad**

“Apoyar de manera específica a los colectivos más desfavorecidos en términos de incentivos a la contratación, de forma que se contribuya a aumentar sus posibilidades de acceder a un empleo en el mercado ordinario en igualdad de oportunidades con el resto de colectivos, con especial atención a las personas mayores de 45 años y paradas de larga duración, así como mujeres y personas dependientes”.

Dentro de esta línea de actuación se incluye una iniciativa relevante que trata de ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas ordinarias.

### **Centros especiales de empleo y empresas de inserción (capacitación e inserción de personas en riesgo de exclusión)**

“Potenciar la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión a través de acciones específicas de capacitación, prestando una especial atención a las personas con discapacidad”.

### **Ayudas a la conciliación familiar y laboral**

“Reforzar los instrumentos de apoyo directo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar. Para ello, se prevé una línea de ayudas a quienes contraten personas trabajadoras para la sustitución de personas que se encuentren en excedencias o reducciones de jornadas, favoreciendo de esta forma la creación de empleo”.

Además, el Eje 9, mejora del Sistema Vasco de Empleo, en sus líneas de actuación prioritarias incluye la reforma y modernización de Lanbide para que se pueda dar una “implementación de un Modelo de Atención de Orientación e Inserción específico para personas con discapacidad y para personas con dificultades de acceso al empleo y/o riesgo de exclusión laboral y social”.

El Plan estratégico de Lanbide 2013-2016 señala entre los aspectos destacables que:

**“Las personas con discapacidad han sufrido desde el inicio de la crisis un abultado incremento del paro, superior al promedio del conjunto de población, así como una fuerte caída en los niveles de contratación. Sus tasas de actividad son muy bajas y no se justifican en términos de capacidad productiva del colectivo, muy superior al que reflejan las mencionadas tasas”**

De este modo se incluye en el Eje Estratégico de Actividad E4 la línea de acción 1.2, que queda redactada de la siguiente manera:

**“Desarrollar medidas de promoción y apoyo a las personas con discapacidad y/o enfermedad mental como actuación transversal en los programas de activación laboral, formación y fomento del empleo”**

Dicha línea de acción consiste en:

**“Incluir como actuación transversal en los programas de activación laboral, formación y fomento del empleo medidas de promoción y apoyo que conlleven un aumento de la participación de personas situadas fuera del mercado laboral debido a discapacidad y/o enfermedad mental, para conseguir su activación e inserción laboral. Asimismo, proceder a la recopilación de información sobre situación laboral y empleo de personas con discapacidad”**

### Ararteko

El Ararteko recoge en su informe “La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV” (4) un total de 4 propuestas generales y 24 recomendaciones todas ellas dirigidas a mejorar la situación de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral.

4 | Para ver el informe completo:  
[http://www.ararteko.net/RecursoWeb/DOCUMENTOS/1/1.14\\_3.pdf](http://www.ararteko.net/RecursoWeb/DOCUMENTOS/1/1.14_3.pdf)

**¿EMPLEO**

**ORDINARIO**



**EMPLEO**

**PROTEGIDO?**

# ¿EMPLEO ORDINARIO O EMPLEO PROTEGIDO?

Las políticas de empleo tienen como uno de sus objetivos la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral y lograr la igualdad de oportunidades. Dicha integración puede darse a través del sistema ordinario de trabajo o, su incorporación al sistema productivo mediante el trabajo protegido. Es por eso que las medidas también estarán agrupadas según pertenezcan al primer grupo o al segundo.

Para lograr estos objetivos existen una batería de medidas y normativa que tienen como fin fomentar el empleo. Las medidas pueden ser entre otras, el empleo con apoyo, reserva de puestos, subvenciones por la contratación, intermediación laboral, bonificaciones en la Seguridad Social, etc. A continuación, analizaremos algunas de ellas.

## Medidas de empleo ordinario

El empleo ordinario se puede ejercer en las empresas y en las administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo y también el empleo autónomo.

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social:

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

Las medidas del empleo ordinario se pueden resumir de la siguiente manera:

### **Cuotas de reserva de puestos de trabajo**

Según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, la cuota de reserva significa que las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras tendrán la obligación de que entre ellas, al menos, el 2% sean personas trabajadoras con discapacidad. Dicho porcentaje se aplicará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo que tenga y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa.

Además, de manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinan reglamentariamente.

### **Incentivos económicos para la contratación de personas con diversidad funcional**

Los incentivos son subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.

### **Sistema de empleo con apoyo**

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social indica que los servicios de empleo con apoyo son:

**“El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”.**

El sistema de empleo con apoyo está regulado en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio.

### **Medidas de fomento del autoempleo**

La Ley 1/2013 establece que los poderes públicos, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

Son medidas destinadas a financiar proyectos empresariales o subvenciones para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales.

### **Cuotas de reserva de plazas en las Administraciones Públicas**

Según el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

**“En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad”.**

Aun así, se añade que es imprescindible que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad de ella con el desempeño de las tareas. De ese modo, se persigue que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

Además, añade que **“la reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad”.**

Por último, se indica que cada Administración Pública tendrá que adoptar las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo, así como del proceso selectivo.

## Medidas de empleo protegido

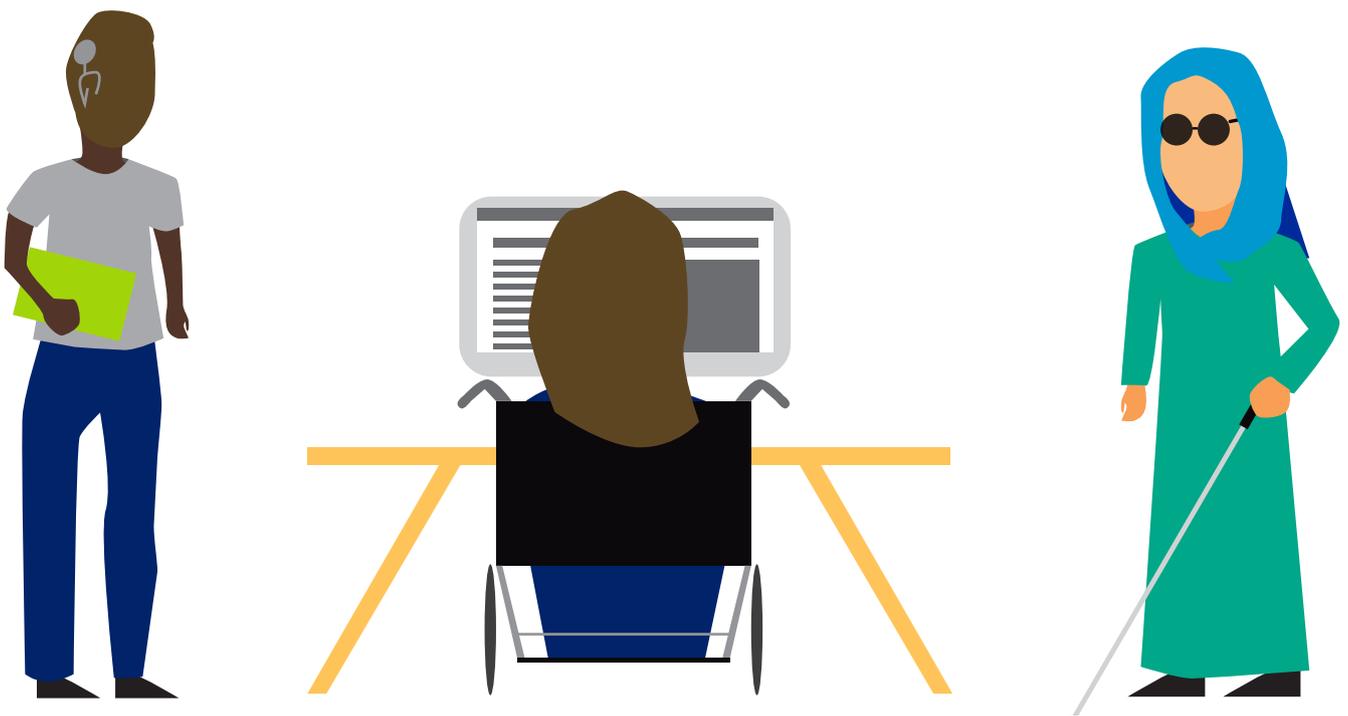
### Centros Especiales de Empleo

Están regulados en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, de centros especiales de empleo de minusválidos. Son empresas públicas o privadas que realizan un trabajo productivo y asistencial, y aseguran una remuneración para las personas trabajadoras con diversidad funcional. El trabajo es adecuado a las características personales de cada persona y facilita la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Los centros especiales de empleo reciben ayudas y subvenciones para poder realizar su trabajo.

### Enclaves laborales

Los enclaves laborales quedan regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Dichos enclaves tienen como objetivo facilitar la transición del empleo protegido al empleo ordinario de las personas trabajadoras con diversidad funcional. Según el Real Decreto arriba mencionado se entiende por enclave laboral:

**“El contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”.**



JORNADA SOBRE

EMPLEO,  
JUVENTUD

Y

DIVERSIDAD

FUNCIONAL

# JORNADA SOBRE EMPLEO, JUVENTUD Y DIVERSIDAD FUNCIONAL

La jornada sobre empleo, juventud y diversidad funcional tuvo como objetivo principal recoger las aportaciones de las personas asistentes en torno a las problemáticas que tienen las personas jóvenes de Euskadi que tienen algún tipo de diversidad funcional a la hora de acceder a un empleo, así como las condiciones laborales que tienen una vez que han encontrado uno.

Además, se establecieron otros objetivos no menos importantes:

Reunir y coordinar a personas jóvenes y agentes del área para debatir sobre las problemáticas y las soluciones en torno al empleo, la juventud y la diversidad funcional.

Abrir el debate a la sociedad, visibilizar los problemas y hacer ver que existen soluciones que se podrían poner en marcha con voluntad.

Hacer llegar a las administraciones los resultados de la jornada, incluyendo las problemáticas identificadas, así como las propuestas de mejora.

Difundir los resultados y las propuestas entre las asociaciones de EGK, las redes sociales y la página web.

## Desarrollo de la jornada

Fecha: 10 de mayo

Lugar: Salón de Actos de Bolunta (Bilbao)

Duración de la jornada:

Actividad	Duración
Recepción	10'
Mesa redonda con agentes que trabajan la temática	60'
Dinámica participativa	60'
Conclusiones	15'
Cierre	5'
Duración total	2h 30'

**Enplegua, gazteria eta aniztasun funtzionala jardunaldia**

**Helburua**  
Jardunaldi honen helburua aniztasun funtzionala duten Euskadiko gazteek lan bat aurkitzeko eta behin lan bat aurkitzen dutenean dituzten lan baldintzen problematikaren inguruko hausnarketa bat burutzera da.

**Non?** Boluntako Areta Nagusia (Zabalbide 1, Bilbo)  
**Noiz?** Maiatzaren 10ean

**Objetivo**  
Esta jornada tiene como objetivo impulsar una reflexión sobre la problemática que tienen las personas jóvenes que tienen algún tipo de diversidad funcional en Euskadi a la hora de acceder al mundo laboral y las condiciones laborales con las que se encuentran una vez que han encontrado un trabajo.

**¿Dónde?** Salón de Actos de Bolunta (Zabalbide 1, Bilbo)  
**¿Cuándo?** 10 de mayo

**Izena emateko / Inscripciones**  
bizabalintzak@egk.org / <http://bit.ly/2ooq4e8>  
**Izena emateko epea / Plazo de inscripción**  
Maiatzaren 8a / 8 de mayo

**Agenda:**  
16:30 Harrera  
16:40 Gala lantzen duten lanbat agenterekin mahai ingurua  
16:40 Mesa redonda con agentes que trabajan la temática  
17:40 Dinamika parte hartzailea  
17:40 Dinámica participativa  
18:40 Ondorioak  
18:40 Conclusiones  
19:00 Itxiera  
19:00 Cierre

La jornada se dividió en tres partes:

### Mesa redonda (60')

En primer lugar, se realizó una mesa redonda con diferentes agentes. Formaron parte de la mesa redonda una técnica del Servicio del Servicio a la Empresa de Lanbide, una técnica de la Diputación Foral de Bizkaia, un representante de de EHLABE, una trabajadora con diversidad funcional de Lantegi Batuak, un Secretario de Movimientos Sociales de Comisiones Obreras y dos representantes de Juventudes de Unidad Progresista de La ONCE.

Cada una de las personas invitadas a participar en la mesa redonda dispuso de 10 minutos para responder a tres preguntas que se les realizó:



¿Qué problemáticas identificáis desde vuestra área de trabajo?

¿Tienen las personas jóvenes más problemas aún?

¿Qué propuestas de mejora tenéis y como abordáis dichos problemas?

Posteriormente, hubo turno de réplica y finalmente se dejaron 10 minutos para turno de preguntas. La mesa redonda estuvo moderada por la presidenta de EGK.

### Dinámica (60')

¿Qué problemáticas tienen las personas jóvenes con algún tipo de diversidad funcional a la hora de acceder a un trabajo?

¿Y una vez que lo han encontrado?

¿Qué propuestas de mejora realizarías?

### Plenario (15')

Una vez finalizado el tiempo de la dinámica cada grupo expuso lo debatido, los puntos acordados, las dudas surgidas, y las propuestas realizadas en las mesas en un plenario y se recogieron las conclusiones.



*"Llevamos 30 años y uno de los mayores déficit es de datos. Y cuando los hay siempre con retardo. Es un problema"*

EHLABE

*"La parte universitaria está algo más avanzada, pero en la formación profesional hay mucho por hacer"*

EHLABE

*"He encontrado varias dificultades como la exigencia, la relación con compañeros y compañeras, el ritmo..."*

Trabajadora con diversidad funcional (Lantegi Batuak)

*"La visibilización es uno de los grandes retos como parte sindical"*

CCOO

*"La responsabilidad social empresarial tiene que estar regulada por ley y participada por todas las partes de la empresa"*

CCOO

*"Falta de oportunidades, accesibilidad, productos de apoyo y formación. Son los cuatro principales problemas"*

ONCE

*"Lo que si tenemos es colaboraciones con entidades para ayudar a conseguir titulaciones y aptitudes"*

DFB

*"Queda un largo camino por recorrer. Todo debería comenzar desde la infancia, con materias que trabajen el concepto"*

ONCE

*"Es necesario que de verdad se cumpla la ley, que haya un seguimiento real"*

ONCE

**BARRERAS**

**EN EL**

**MUNDO**

**LABORAL**

# BARRERAS EN EL MUNDO LABORAL

Durante la mesa redonda y la dinámica se llegó a una serie de conclusiones sobre las barreras con las que se encuentran las personas con diversidad funcional y que existen tanto antes de acceder al mundo laboral como una vez que se está dentro y que quedan recogidas en este apartado. Tal y como se refleja en el Informe General de la Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de España, un 90,3% de las personas con diversidad funcional creen que existe algún tipo de barrera para acceder a un empleo adecuado.

## Acceso al mundo laboral

### Desconocimiento

Si bien es verdad que se ha avanzado en la concienciación y visibilización de las personas con diversidad funcional, hoy en día sigue existiendo un gran desconocimiento en la sociedad. Esto hace que las personas tengan prejuicios y por lo tanto sigan existiendo barreras y límites, lo cual es extensible al mundo laboral. Por ejemplo, a la hora de realizar entrevistas de trabajo si la persona entrevistadora tiene un desconocimiento sobre la diversidad de la persona entrevistada se creará un muro entre ambas.

### Dificultades

Las personas con diversidad funcional se encuentran con infinidad de dificultades al acceder al mundo laboral. En muchas ocasiones tienen más complicado por ejemplo, llegar al lugar de trabajo o a una entrevista, moverse en las propias instalaciones, etc.

### Falta de valoración de cada caso particular

Tal y como se recoge al principio del informe existen diferentes tipologías de diversidad funcional. Es importante tener en cuenta la heterogeneidad de dichas tipologías, así como el grado, la vivencia, la situación personal, etc. para hacer una correcta valoración de cada caso particular. Las necesidades de cada persona y las funciones que pueden realizar varían mucho de un caso a otro. No se debe entender la diversidad funcional como una única.

### Carencias educativas y formativas

La falta de formación entre las personas con diversidad funcional es una de las razones por las que se hace más complicada su posterior inserción en el mundo laboral. Cuanto mayor sea el grado de formación, más posibilidades tendrán de acceder a un puesto de trabajo.

### Prejuicios

Unido al desconocimiento que tiene la sociedad se encuentran los prejuicios. Se suele creer que las personas trabajadoras con diversidad funcional no pueden desarrollar su trabajo de igual manera. Sin embargo, mediante una correcta adecuación del puesto de trabajo y un análisis del puesto, pueden llegar a ser igual de eficaces que cualquier otra persona trabajadora.

## Falta de experiencia

Lograr una primera experiencia laboral no es fácil y si no se cuenta con una experiencia previa es complicado acceder a nuevas oportunidades laborales. Por lo que suele ser un círculo vicioso que en muchas ocasiones es difícil romper. Además, la experiencia es un indicador para las empresas contratantes del tipo de tareas y funciones que puede realizar una persona trabajadora. Una de las complicaciones con las que se suelen encontrar las personas con diversidad funcional es esa falta de experiencia.

## En el mundo laboral

### Falta de adaptación del puesto de trabajo

Una de las mayores barreras con las que se encuentran las personas con diversidad funcional una vez han accedido a un empleo es la falta de adaptación del puesto de trabajo. En muchas ocasiones tanto los recursos materiales como humanos no son los adecuados y eso complica la realización de sus tareas y funciones.

### Falta de valoración de cada caso particular

Por ley, las empresas de cierto tamaño tienen que tener contratadas a una cantidad de personas con diversidad funcional. Sin embargo, se dan casos en los que se contratan personas sin ni siquiera haber analizado cuál es la situación de esa persona y simplemente se contrata por cubrir el número establecido legalmente.

### Falta de acceso a un trabajo ordinario

Por lo general suelen existir pocas oportunidades de acceder a un trabajo ordinario, ya que la falta de información, de sensibilización y adaptación de los puestos de trabajo actúan como barrera.

## Falta de oportunidades

Existen falta de oportunidades de acceso a un trabajo digno. Estas faltas de oportunidades pueden estar basadas en todas las barreras indicadas anteriormente. Sin embargo, si no se da una primera oportunidad será imposible lograr una plena inclusión.

### Barreras físicas y arquitectónicas

Otras razones que complican el correcto desarrollo del trabajo son las barreras físicas y arquitectónicas que suelen existir en las instalaciones. Si el lugar de trabajo no es accesible para estas personas difícilmente podrán llevar a cabo sus obligaciones.

### Peores condiciones laborales

Por lo general las condiciones laborales suelen ser peores, tanto los salarios, como las jornadas o los tipos de contratos. Además, si a la diversidad funcional añadimos el hecho de ser mujer las condiciones laborales empeoran. Siendo así tres los factores (mujer + joven + diversidad funcional) que aumentan la situación de vulnerabilidad y la discriminación.

### Prejuicios dentro de la empresa

Al igual que existen prejuicios en la sociedad dentro del entorno laboral también se dan. Los prejuicios pueden proceder por parte de cualquier persona con quien se comparta espacio y tiempo en el trabajo: personas compañeras, quienes son jerárquicamente superiores, con quienes se tiene contacto a menudo como la clientela, etc. Dichos prejuicios pueden desembocar en situaciones poco agradables para las personas trabajadoras con diversidad funcional y tener consecuencias negativas en su trabajo diario.



**EMPLEO**

**SIN  
BARRERAS**

En este apartado se ofrecen una serie de propuestas de mejora que resumen las conclusiones obtenidas en la jornada sobre empleo, juventud y diversidad funcional, y que pretenden servir como información útil y valiosa para las administraciones y agentes que trabajan temas de empleo para poder mejorarlo.

## **Reconocimiento de buenas prácticas**

Al igual que se castiga en los casos en los que no se cumple con la ley, también deberían reconocerse las buenas prácticas en este ámbito, ya que eso puede ayudar a promover que otras empresas e instituciones sigan los pasos.

## **Implicación de las administraciones públicas y coordinación entre ellas**

Por una parte, están las medidas destinadas a la población general y es necesario que cuando se den estos casos se reserven cupos para personas con diversidad funcional, y lo mismo por ejemplo, en las medidas de empleo dirigidas a las personas jóvenes. Por otra parte, son necesarias más medidas específicas para incentivar el empleo juvenil de este colectivo que tiene mayores dificultades para encontrar un trabajo. Además, resaltar la importancia de contar con las personas jóvenes con diversidad funcional a la hora de crear y desarrollar políticas públicas. Deben ser una parte activa.

Por último, para una adecuada gestión de todo tipo de recursos es importante la coordinación entre administraciones, asociaciones y agentes que atiendan el tema de empleo, juventud y diversidad funcional.

## **Educación y normalización**

Para lograr una igualdad real y la normalización hay que empezar desde la educación más elemental. Además, se considera necesario crear espacios para compartir experiencias, es decir, espacios de aprendizaje entre diferentes personas en los cuales se desarrolle la capacidad de empatizar. Esto es imprescindible si queremos lograr una sociedad realmente inclusiva.

## **Cumplimiento de la ley y mecanismos para su aplicación y ejecución**

Existe una normativa que se debe cumplir, y para que se aplique correctamente hay que poner los mecanismos y recursos adecuados y realizar las inspecciones de trabajo necesarias. Realizar un seguimiento de las empresas para ver el grado de cumplimiento de la ley es imprescindible.

## **Evaluación de cada caso**

Se tiende a generalizar todos los tipos de diversidad funcional que existen sin tener en cuenta cada tipología y los grados que se pueden dar dentro de estas. Para poder adaptar los puestos de trabajo es necesario realizar un análisis previo de cada caso. Por otra parte, se deberían distinguir los tipos de diversidad y sus grados a la hora de establecer cuotas.

## Mejora de la accesibilidad

Hoy en día siguen existiendo diferentes tipos de barreras como las físicas, las actitudinales, etc., que hacen necesario que se siga trabajando a favor de una mejora de la accesibilidad. Hay que mejorar las estructuras del transporte público, los edificios, hacer accesibles los dispositivos de orientación e información, mejorar la accesibilidad en las páginas web, contratar personas que hagan accesible la comunicación en los centros públicos y en las sedes de las administraciones, etc.

## Ayudas para adaptar los espacios de trabajo

Hay que incrementar las ayudas para poder adaptar los espacios de trabajo a las necesidades de las personas, ya que sin las adaptaciones necesarias se complica aún más la posibilidad de contratación. Cuando hablamos de adaptar los puestos de trabajo nos referimos tanto a la eliminación de barreras arquitectónicas y físicas, como a la incorporación de personas que apoyen o acompañen a la persona trabajadora o la adaptación de los materiales de trabajo. Por otra parte, es imprescindible dar a conocer las ayudas que existen, ya que el desconocimiento por parte de la empresa en este tema es una de las primeras barreras con las que se encuentran las personas con diversidad funcional. Por último, habría que impulsar que las empresas pudieran acceder a ciertos recursos personales que las dieran apoyo específico a la hora de contratar a una persona con diversidad funcional.

## Implicación de sindicatos

La presencia de los sindicatos debería ser mayor y las personas representantes del personal trabajador tendrían que trabajar, formarse y tomar conciencia de las situaciones que se pueden dar en la empresa en referencia a personas con diversidad funcional. Además, cuando se negocie un convenio colectivo se deberían tener en cuenta a este colectivo y sus condiciones laborales.

## Sensibilización y eliminación de prejuicios

Es necesario sensibilizar a la sociedad y especialmente a todos aquellos agentes que forman parte en algún momento en los procesos de contratación. Los prejuicios hacia las personas con algún tipo de diversidad funcional hacen que se desconozcan las posibilidades que existen a la hora de contratar a una persona con diversidad funcional. Sin la correcta sensibilización y eliminación de los prejuicios las dificultades para estas personas seguirán estando ahí y complicarán una correcta integración en el mundo laboral. Las administraciones públicas deben dedicar esfuerzos a dicha sensibilización, por ejemplo, con campañas enfocadas a cada situación y persona receptora (personas jóvenes, personas empresarias, personal de la administración, personal trabajador, etc.). De esta manera, además, darán a conocer las diferentes ayudas e incentivos que existen y que a veces son desconocidos.

## Crear oportunidades

Hay que seguir trabajando en la creación de oportunidades tanto en el empleo protegido como en el ordinario, especialmente en este último. Es importante mejorar y promover las acciones que ayuden a la inserción laboral en el empleo ordinario de las personas con diversidad funcional.

## Mejora de las condiciones laborales

En muchas ocasiones se contrata a personas con diversidad funcional por obligación y en otras porque resultan mano de obra barata. Esto hace que las condiciones laborales de estas personas sean pésimas. Es por eso que hay que terminar con la precariedad de las personas con diversidad funcional, mediante una correcta regulación y concienciación de las empresas. Es importante resaltar también el papel que juega la negociación colectiva y el establecimiento de medidas de control para evitar discriminaciones.

## **Corregir las desigualdades que se dan entre hombres y mujeres jóvenes con algún tipo de diversidad funcional**

Tal y como indicábamos al principio del informe, de partida las mujeres tienen peores condiciones laborales y se encuentran en situación de vulnerabilidad. Dicha situación, además, se agrava en el caso de las mujeres jóvenes. Las políticas de igualdad y de empleo tendrían que tener en cuenta estas situaciones y poner medidas para corregirlas.

### **Formación**

Cuanto mayor es el nivel formativo de las personas más posibilidades tienen de acceder a un empleo. Se deben realizar más acciones que tengan como fin mejorar la formación, las capacidades y las habilidades de las personas con diversidad funcional. Además, es necesario que la enseñanza se adapte a las necesidades de cada persona y formar al personal dentro de los centros de formación y las universidades. No se deberían dar casos en los que una persona con diversidad funcional no pueda estudiar porque no existen materiales adaptados o una correcta orientación. Otra de las propuestas es reconocer las buenas prácticas que se dan en los entornos de formación, como medio para darlas a conocer y así aplicarlas en otros centros educativos.

## **Formación específica en los servicios de empleo y orientación**

Hay que fomentar que los servicios de empleo puedan dar una correcta orientación y formar personal específico que pueda dar una correcta información a las personas con diversidad funcional.

### **Datos actualizados sobre personas jóvenes**

Los datos que existen no están correctamente diferenciados por tramos de edad. Se debería tener en cuenta el tramo 16-30 años para conocer la realidad de dichas personas trabajadoras. Además, existe una escasez de datos que hacen que crear programas y ayudas sea más complicado. Por lo que tendrían que mantenerse actualizados y que puedan ser utilizados como una herramienta más y para ello es importante que los datos sean públicos. Por eso se plantea que los datos estén divididos correctamente por tramos de edad y territorios. Por otra parte, solamente se suelen tener en cuenta las personas que tienen reconocida una diversidad funcional igual o superior al 33%, por lo que sería interesante abrir un debate para saber qué sucede en el resto de los casos.

**PROGRAMAS**

**Y**

**AYUDAS**

**ECONÓMICAS**

**A LA**

**CONTRATACIÓN**

# PROGRAMAS Y AYUDAS ECONÓMICAS A LA CONTRATACIÓN

En este apartado haremos un breve resumen de algunas de las ayudas a la contratación que existen hoy en día para las personas jóvenes con diversidad funcional. Si bien es verdad que existen diferentes programas y medidas dirigidas a promover la contratación de personas con diversidad funcional, en este caso, procederemos a explicar uno que está dirigido concretamente a personas jóvenes con diversidad funcional.

## Programa Gazteability

Gazteability es una medida que busca facilitar los itinerarios formativos y además, desarrollar un apoyo laboral tanto para mujeres como hombres con diversidad funcional que tengan menos de 30 años.

Este programa está liderado por EHLABE Inclusión SocioLaboral (Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea) y dentro de él participan Gureak, Katea Legaia, Lantegi Batuak y Usoa.

La medida consiste en realizar formación, empleo y prácticas tanto en el empleo ordinario como en el protegido y está apoyado por el Fondo Social Europeo enmarcado en el Programa Operativo Fondo Social Europeo de empleo juvenil del País Vasco 2014-2020.

## Bonificaciones y subvenciones a la contratación

### Contratos temporales

#### Bonificaciones en los contratos temporales de fomento del empleo

Hay dos tipos de bonificaciones. Por una parte, la general, y en este caso para las personas menores de 45 años si es hombre la bonificación es de 3.500 euros y si es mujer asciende a 4.100 euros. Por otra parte, está la bonificación para personas con discapacidad severa (5). En el caso de los hombres la bonificación es de 4.100 euros y en el caso de las mujeres 4.700, para las personas trabajadoras menores de 45 años.

#### Subvenciones

Hasta 901,52 euros por adaptación de puesto de trabajo.

5 | Se considera discapacidad severa: Parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33% o discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%.

## Contratos indefinidos

### Bonificaciones en los contratos indefinidos

De nuevo hay dos tipos de bonificaciones. En la general, las personas menores de 45 años, si es hombre, la bonificación es de 4.500 euros y si es mujer asciende a 5.350 euros. Por otra parte, está la bonificación para personas con “discapacidad severa”. En el caso de los hombres la bonificación es de 5.100 euros y en el caso de las mujeres 5.950, para las personas trabajadoras menores de 45 años.

Además, si se realiza una conversión a contrato indefinido tendrá las mismas bonificaciones.

### Subvenciones

Hasta 901,52 euros por adaptación de puesto de trabajo.

## Contrato para la formación y el aprendizaje

Este tipo de contratos pueden reducir sus cuotas empresariales por todos los conceptos en un 100% si son empresas con menos de 250 personas trabajadoras y un 75% si tienen más.

## Contrato en prácticas

Para las personas menores de 35 años con discapacidad, independientemente del tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios, se podrá aplicar una reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

## Contrato de interinidad o de sustitución con una persona desempleada con diversidad funcional

En estos casos se bonifica con el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

## Contratación de una persona trabajadora con diversidad funcional por un Centro Especial de Empleo

En estos casos se bonifica con el 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social cualquier tipo de contrato o conversión en contrato en indefinido.

## Empresas de inserción

Los contratos suscritos con personas con discapacidad menores de 35 años, que la tengan reconocida con un grado del 33% o superior, tendrán bonificaciones en la Seguridad Social de 1.650 euros al año durante toda la vigencia del contrato o durante tres años, en caso de contratación indefinida.

## Cooperativas o Sociedades Laborales

En las cooperativas o Sociedades Laborales se bonifican las cuotas empresariales de la Seguridad Social en 1.650 euros al año durante el primer año y 800 euros al año durante los dos años siguientes cuando se contrate a personas trabajadoras desempleados como socias trabajadoras o de trabajo. Siempre que sean menores de 30 años, o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

## Autoempleo

En el caso de las personas trabajadoras autónomas, si tienen reconocida una discapacidad igual o superior al 33%, que causen alta inicial o que no hubieran estado de alta en los 5 años inmediatamente anteriores en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia y que opten por la base mínima de cotización, se podrán reducir a 50 euros mensuales por la cuota por contingencias comunes. En este caso está incluida la incapacidad temporal, durante los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

Las personas que opten por una base de cotización superior a la mínima que les corresponda, se podrán reducir el equivalente al 80% de la cuota, incluida la incapacidad temporal, durante los 12 primeros meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos del alta.

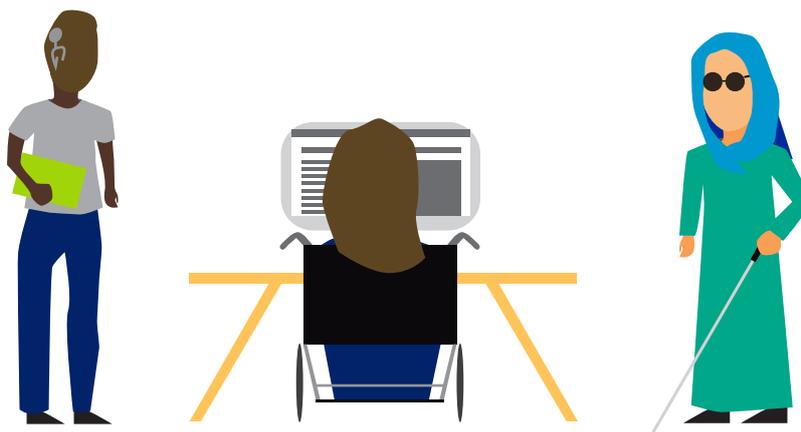
Con posterioridad al periodo inicial de 12 meses previsto en los dos supuestos anteriores, y con independencia de la base de cotización elegida, podrá aplicarse una bonificación del 50% sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal, durante 48 meses hasta completar un periodo máximo de 5 años desde la fecha de efectos del alta.

## Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Corresponde a Lanbide la gestión de los programas de empleo en general y de los específicos dirigidos a colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral.

Esto se debe a la transferencia a la Comunidad Autónoma del País Vasco de las funciones y servicios que, en materia de ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo realizaba el Servicio Público de Empleo Estatal.

Es por ello que Lanbide publica anualmente ayudas de fomento del empleo de personas con diversidad funcional. En el año 2017 la prestación económica es de 3.907€ por cada contrato indefinido, o la parte proporcional si es a tiempo parcial. La contratación de la persona se realizará previa presentación de Oferta de Empleo en la Oficina de Empleo de Lanbide Servicio Vasco de Empleo que corresponda a la empresa.





Ha desarrollado el proyecto



Con la ayuda económica de

