

ESTRATEGIAS INCLUSIVAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS: INTEGRACIÓN Y FOMENTO DEL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Máster en Dirección de Recursos Humanos



2023/2024

Convocatoria de Julio

Autora: Paula Rodriguez Rodriguez

Tutora: Patricia María Riego Concepción

Universidad de La Laguna

RESUMEN

Este trabajo de fin de máster analiza las estrategias inclusivas en la gestión de recursos humanos, enfocándose en la integración y el fomento del empleo de personas con discapacidad. Se abordan todos los aspectos del proceso, desde el análisis del puesto de trabajo, la búsqueda y selección de candidatos, hasta la contratación, la adaptación del puesto y la evaluación del desempeño y confort del empleado con discapacidad. Además, se destacan las medidas de inserción laboral, las bonificaciones y subvenciones disponibles para la contratación y los beneficios tanto para el empleado como para la empresa. El estudio enfatiza la importancia de crear un entorno laboral inclusivo y accesible que promueva la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

Palabras claves: Inclusión Laboral, Diversidad, Discapacidad, Recursos Humanos, Análisis del Puesto de Trabajo, Adaptación del Puesto de Trabajo, Bonificaciones y Subvenciones.

ABSTRACT

This master's thesis analyzes inclusive strategies in human resource management, focusing on the integration and promotion of employment for people with disabilities. It addresses all aspects of the process, from job analysis, candidate search and selection, to hiring, job adaptation, and the evaluation of performance and comfort of the employee with disabilities. Additionally, it highlights labor insertion measures, available hiring bonuses and subsidies, and the benefits for both the employee and the company. The study emphasizes the importance of creating an inclusive and accessible work environment that promotes equal opportunities and the professional development of people with disabilities.

Keywords: Labor Inclusion, Diversity, Disabilities, Human Resource Management, Job Analysis, Job Adaptation, Bonuses and Subsidies.

ÍNDICE

I.	ABREVIATURAS	1
II.	INTRODUCCIÓN.....	2
1.	¿Qué se entiende por discapacidad?	2
2.	Impacto de la Discapacidad en el Mercado Laboral.....	2
III.	REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	5
3.	Normativa Reguladora del trabajo con personas con discapacidad.....	5
3.1	Principal normativa de referencia.....	6
3.1	Otras condiciones especiales de las personas con discapacidad en el mercado laboral	11
IV.	MEDIDAS EN INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL	12
3.1	Bonificaciones, subvenciones, y otros incentivos a la contratación.....	15
3.2	Centros específicos Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad	19
3.3	Especial sensibilidad en la Prevención de Riesgos	21
V.	APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	23
4.1.	Análisis del puesto de trabajo	24
4.2	Búsqueda de candidaturas y proceso de selección	26
4.3	Contratación del candidato/a (modalidad de contratación, bonificaciones y subvenciones, beneficios para la empresa).....	28
4.4	Adaptación al puesto de trabajo	30
4.5	Evaluación del desempeño y análisis del confort.....	32
VI.	CONCLUSIONES	34
VII.	REFERENCIAS.....	37

I. ABREVIATURAS

CEE: Centros Especiales de Empleo.

CRPD: *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

LIONDAU: Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

ONCE: Organización Nacional de Ciegos Españoles.

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal.

SCE: Servicio Canario de Empleo.

CIF: Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

LISMI: Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos.

RD: Real Decreto.

FSE: Fondo Social Europeo.

UE: Unión Europea.

II. INTRODUCCIÓN

1. ¿Qué se entiende por discapacidad?

La discapacidad afecta a millones de personas en todo el mundo y es reconocida internacionalmente, no solo como una condición médica, sino también como un fenómeno social complejo que implica interacciones entre las características del cuerpo de una persona y las características de la sociedad en la que vive.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (2006) define la discapacidad como una "evolución de deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales" que, al interactuar con diversas barreras, pueden "obstaculizar la plena y efectiva participación en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás".

No obstante, la discapacidad es entendida de manera multidimensional, abarcando aspectos médicos, sociales y de derechos humanos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), más de mil millones de personas, aproximadamente el 15% de la población mundial, viven con alguna forma de discapacidad (*World Health Organization, 2011*). Esta cifra subraya la prevalencia de la discapacidad y la necesidad de abordarla desde múltiples perspectivas para promover la inclusión y la igualdad.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), desarrollada por la OMS, ofrece un marco comprensivo para entender la discapacidad. La CIF no solo considera las deficiencias en las funciones corporales o estructuras, sino también las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación social (*World Health Organization, 2001*). Este enfoque reconoce que la discapacidad resulta de la interacción entre las características de la persona y el contexto en el que vive, incluyendo factores ambientales y personales.

2. Impacto de la discapacidad en el mercado laboral

Abordar la discapacidad en el mercado laboral ha sido un hito del legislador, en tanto que afecta significativamente a la dinámica del mercado laboral, influyendo tanto en la participación como en la calidad del empleo de las personas con discapacidad. Este impacto se manifiesta en varios niveles, desde la discriminación en la contratación hasta las barreras en el entorno laboral que dificultan la plena inclusión y el desempeño efectivo de estos trabajadores, los cuales, pueden ver mermadas sus oportunidades laborales

mediante una discriminación latente, que ha intentado ser amortizada mediante un numeroso conjunto de cuerpos legales.

Las personas con discapacidad a menudo enfrentan estigmas y prejuicios que limitan sus oportunidades de empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los empleadores a menudo perciben erróneamente que las personas con discapacidad no pueden realizar ciertas tareas o que su empleo conlleva costos adicionales significativos (International Labour Organization, 2015). Estas percepciones erróneas contribuyen a una menor tasa de contratación de personas con discapacidad.

Además, las barreras físicas y organizativas en el entorno laboral dificultan su integración. La falta de infraestructura accesible, como rampas, baños adaptados y tecnología asistiva, puede impedir que las personas con discapacidad accedan y se desenvuelven adecuadamente en su lugar de trabajo. La OIT también señala que muchos entornos laborales no están diseñados teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, lo que limita su capacidad para desempeñar sus funciones de manera efectiva (International Labour Organization, 2015).

El impacto de la discapacidad en el mercado laboral también se refleja en la calidad del empleo. Las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de estar empleadas en trabajos informales, mal remunerados o de baja calidad, con menor seguridad laboral y menos beneficios sociales. Un estudio del Banco Mundial indica que en muchos países, las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas en empleos de baja calificación y subempleo (World Bank, 2007). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas con discapacidad tienen hasta un 50% menos de probabilidades de encontrar empleo. En países de ingresos bajos y medios, la situación es aún más crítica, con una gran parte de las personas con discapacidad excluidas completamente del mercado laboral (*International Labour Organization*, 2020).

Además, la disparidad en las tasas de empleo entre personas con y sin discapacidad es un fenómeno ampliamente documentado. En Europa, por ejemplo, los datos de Eurostat de 2021 revelan que solo el 50.8% de las personas con discapacidad están empleadas, en comparación con el 75% de las personas sin discapacidad (Eurostat, 2021). Esta brecha significativa ilustra la dificultad que enfrentan las personas con

discapacidad para acceder al mercado laboral. Por otro lado, en Estados Unidos, el *Bureau of Labor Statistics* (BLS) reportó en 2020 que la tasa de desempleo para las personas con discapacidad fue del 12.6%, más del doble que la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad, que fue del 7.9% (*Bureau of Labor Statistics*, 2021). Estos datos subrayan la persistencia de barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Las razones detrás de estas altas tasas de desempleo incluyen la discriminación durante el proceso de contratación, la falta de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo y la insuficiencia de políticas inclusivas. La discriminación puede manifestarse de manera directa, a través de la negativa a contratar a personas con discapacidad, o indirecta, mediante la implementación de políticas y prácticas laborales que no consideran sus necesidades específicas.

Asimismo, las personas con discapacidad a menudo tienen acceso limitado a la educación y la formación profesional, lo que reduce sus oportunidades de empleo. La falta de programas de capacitación adaptados y de accesibilidad en los centros educativos contribuye a esta brecha, limitando sus habilidades y competencias en comparación con sus pares sin discapacidad.

Estas diferencias no solo se deben a las capacidades individuales, sino también a prejuicios y discriminación en el proceso de contratación, así como a la falta de adaptaciones adecuadas en el lugar de trabajo. Además, las personas con discapacidad que logran empleo a menudo enfrentan desigualdades en cuanto a salario y progresión profesional, y tienen una mayor probabilidad de estar empleadas en trabajos de baja calificación o en sectores informales.

Desde la perspectiva de los recursos humanos, la inclusión de personas con discapacidad presenta desafíos únicos y oportunidades significativas. La inclusión efectiva de trabajadores con discapacidad no solo cumple con mandatos legales y éticos, sino que también puede resultar en beneficios tangibles para la organización, incluyendo un aumento en la diversidad de pensamiento, una mayor satisfacción laboral general y una imagen pública positiva.

Las prácticas recomendadas en recursos humanos para la inclusión de personas con discapacidad incluyen la implementación de programas de formación para

sensibilizar a los empleados sobre la discapacidad, el desarrollo de políticas claras de adaptación y accesibilidad, y el establecimiento de metas de contratación inclusivas. Los estudios de caso en empresas líderes que han implementado estas prácticas demuestran mejoras en el rendimiento organizacional y una mayor cohesión del equipo.

Del mismo modo, la inclusión de personas con discapacidad no solo es un mandato legal y ético, sino también una oportunidad estratégica para enriquecer el capital humano de la organización. Las prácticas inclusivas pueden contribuir a una mayor innovación, mejorar la moral y lealtad del empleado, y aumentar la satisfacción en el trabajo, lo cual tiene un impacto directo en la productividad general. Por ejemplo, una estrategia efectiva es la creación de programas de mentoría y redes de apoyo internas, las cuales están demostradas en aumentar significativamente la retención de empleados con discapacidad. Foster y Wass (2013) en su estudio, destacan cómo los programas de mentoría no solo ayudan a los empleados con discapacidad a navegar desafíos únicos en el lugar de trabajo, sino que también fomentan un ambiente de trabajo más inclusivo y empático.

III. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

3. Normativa reguladora del trabajo con personas con discapacidad

España cuenta con un marco regulatorio sólido que protege los derechos laborales de las personas con discapacidad y promueve su inclusión en el mercado laboral.

Este cuerpo legal, que abarca desde leyes fundamentales hasta Decretos y estrategias nacionales, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras que impiden la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral.

El desarrollo legislativo en este ámbito comenzó a tomar forma tras la adopción de la Constitución Española de 1978, que establece en su artículo 49 el mandato para que los poderes públicos realicen una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad. Este compromiso se ha visto reforzado y detallado en numerosas leyes y regulaciones posteriores que se han adaptado a los cambios sociales y a los estándares internacionales, como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ratificada por España en 2008.

En el entorno laboral, estas leyes no solo buscan combatir la discriminación directa e indirecta, sino también promover el empleo de personas con discapacidad mediante cuotas de empleo, incentivos para empresas, y la creación de Centros Especiales de Empleo que proporcionan un entorno laboral adaptado. Estas medidas están diseñadas para abordar tanto las barreras físicas como las actitudinales que enfrentan estas personas.

Teniendo en cuenta las estadísticas, aunque se han hecho progresos significativos, las tasas de empleo para personas con discapacidad aún revelan disparidades importantes en comparación con la población general. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), las personas con discapacidad tienen una tasa de actividad y empleo considerablemente más baja que aquellas sin discapacidad, lo que subraya la necesidad de fortalecer y evaluar continuamente las políticas existentes para garantizar su efectividad.

Este marco regulatorio y las políticas derivadas del mismo son vitales no solo para la protección de los derechos de las personas con discapacidad sino también para el aprovechamiento de su potencial en el mercado laboral, contribuyendo así al crecimiento económico y a la cohesión social. La implementación efectiva de estas leyes y el compromiso continuo con la mejora y adaptación de las políticas son esenciales para avanzar hacia una verdadera inclusión laboral.

3.1 Principal normativa de referencia

Como se ha mencionado anteriormente, paliar todas aquellas consecuencias negativas en materia de inserción, empleo y remuneración de las personas que presentan algún tipo de discapacidad, ha sido objeto de regulación tanto en el Derecho español, como en el Derecho Internacional.

Desde un punto de vista funcional y operativo, se pretende crear un marco laboral, que incentive la contratación de este colectivo a través del desarrollo normativo, el cual, en nuestro país, ha dado lugar a un conjunto de normas que se materializan en beneficios efectivos en orden a la contratación de las personas con discapacidad, a través de incentivos a la contratación, protección del empleo y su mantenimiento, y mejora de las condiciones laborales de los discapacitados.

A continuación, y al objeto de conocer cuál ha sido el esquema de regulación que afecta de manera directa con los recursos humanos que nos ocupan, se nombran algunas de las principales normativas que regulan lo anteriormente expuesto:

- a) Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Ley 26/2011)¹

Esta ley actualiza la legislación anterior para adaptarla a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Proporciona un marco amplio que incluye ajustes razonables para el acceso al empleo y medidas específicas para combatir la discriminación.

Establece la implementación de ajustes razonables en el ámbito laboral, lo cual implica realizar modificaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan acceder y participar en el empleo en igualdad de condiciones. También se prohíbe la discriminación directa e indirecta y se establecen mecanismos para su prevención y sanción. Incluso enfatiza la necesidad de políticas públicas inclusivas que aseguren la igualdad de oportunidades en áreas como educación, salud, vivienda y transporte.

Además, promueve la accesibilidad universal y el diseño para todos, así como la vida independiente y la participación en la comunidad. Por último, fomenta el empleo protegido y la formación profesional para personas con discapacidad, ofreciendo incentivos a las empresas que las contraten.

- b) Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)²

La Ley 51/2003, conocida como LIONDAU, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal para las personas con discapacidad. Esta ley establece un marco normativo integral destinado a eliminar las barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad y promover su inclusión en igualdad de condiciones.

La exposición de motivos de la ley subraya que, a pesar de los avances legislativos previos, las personas con discapacidad siguen enfrentando barreras significativas que

¹ BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011

² BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003

limitan su acceso a derechos fundamentales como la educación, el empleo, la salud y la participación en la vida comunitaria. La ley reconoce que la discriminación hacia las personas con discapacidad no solo es una cuestión de injusticia social, sino también un obstáculo para el desarrollo económico y la cohesión social del país. Por lo tanto, la LIONDAU establece medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades, incluyendo la eliminación de barreras físicas y de comunicación, la promoción de la accesibilidad universal y el diseño para todos, así como la implementación de ajustes razonables en todos los ámbitos de la vida.

- c) 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 social³

Este texto refundido unifica y coordina las disposiciones legales existentes en materia de discapacidad. Establece los derechos fundamentales en ámbitos como el empleo, la educación y el acceso a bienes y servicios disponibles al público.

Se determina la necesidad de unificar la legislación existente para proporcionar un marco jurídico coherente y accesible que garantice los derechos de las personas con discapacidad. A pesar de los avances legislativos anteriores, la dispersión normativa dificulta la aplicación efectiva de las leyes y genera inseguridad jurídica. La unificación en un texto refundido responde a la necesidad de facilitar la comprensión y aplicación de los derechos y medidas de protección de las personas con discapacidad, promoviendo una mayor efectividad en su implementación. Este enfoque permite asegurar que todas las disposiciones legales se alineen con los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, tal como establece la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

Destacando, además, la importancia de adoptar un enfoque integral y transversal en las políticas de discapacidad, implicando a todas las administraciones públicas y fomentando la cooperación entre el sector público y privado.

- d) Real Decreto 364/2005 sobre empleo selectivo y medidas de fomento del empleo de personas con discapacidad⁴

³ BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013

⁴ BOE núm. 111, de 10 de mayo de 2005

Este decreto desarrolla la Ley 13/1982⁵, y establece cuotas de empleo para las personas con discapacidad en empresas de 50 o más empleados, fijando un mínimo del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

En este caso, la exposición de motivos destaca la necesidad de eliminar las barreras que impiden a las personas con discapacidad acceder y mantenerse en el empleo. A pesar de avances legislativos, siguen existiendo obstáculos significativos que limitan sus oportunidades laborales. Para abordar esta situación, el decreto introduce medidas como la reserva de un porcentaje de puestos de trabajo en empresas públicas y privadas, así como incentivos económicos para las empresas que contraten a personas con discapacidad.

El decreto también enfatiza la importancia de las políticas activas de empleo, incluyendo programas de formación, subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y la creación de empleo protegido a través de Centros Especiales de Empleo. La colaboración entre administraciones públicas, empresas y organizaciones de personas con discapacidad es esencial para garantizar el éxito de estas medidas. El objetivo es fomentar una cultura de inclusión y diversidad en el entorno laboral, asegurando igualdad de oportunidades para todos.

- e) Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo⁶

Define y regula los Centros Especiales de Empleo (CEE) como una modalidad de empleo protegido para personas con discapacidad, con el objetivo de proporcionar un empleo remunerado y realizar un trabajo productivo, facilitando la integración al trabajo regular cuando sea posible.

En él, se declara la importancia de los Centros Especiales de Empleo como herramientas clave para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Reconoce que, aunque se han realizado progresos en la promoción de la igualdad de oportunidades, persisten importantes desafíos para lograr una plena integración de este colectivo en el mercado laboral. Los CEE se conciben como un medio para ofrecer a las personas con discapacidad un entorno laboral protegido que les permita desarrollar sus habilidades y

⁵ BOE núm. 103, de 30 de abril de 1982

⁶ BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2004

capacidades, con el objetivo de facilitar, en la medida de lo posible, su tránsito al empleo ordinario.

El decreto establece que los CEE deben mantener una plantilla compuesta por al menos un 70% de personas con discapacidad, garantizando así su carácter inclusivo y especializado. Además, se incluyen disposiciones sobre las ayudas y subvenciones que pueden recibir estos centros para apoyar su funcionamiento y el desarrollo de sus actividades. Estas ayudas están destinadas a cubrir costos relacionados con la adaptación de puestos de trabajo, la formación continua de los empleados y la mejora de las instalaciones. El marco regulador también promueve la cooperación entre los CEE y las empresas del mercado ordinario, fomentando la subcontratación de servicios y la creación de enclaves laborales como vías para facilitar la transición de los trabajadores con discapacidad al empleo convencional.

f) Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020

Aunque no es una ley, esta estrategia establece directrices y objetivos claros para mejorar la integración laboral de las personas con discapacidad a través de políticas coordinadas en varios niveles gubernamentales y con la participación de organizaciones de personas con discapacidad.

Este plan estratégico se alinea con los principios establecidos por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y se estructura en torno a varias áreas prioritarias, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

La estrategia abarca varias áreas prioritarias. En primer lugar, se enfoca en la accesibilidad universal, garantizando que todos los entornos, productos y servicios sean accesibles para las personas con discapacidad, eliminando barreras físicas, sensoriales y de comunicación. Además, promueve la educación inclusiva, asegurando un sistema educativo que ofrezca igualdad de oportunidades en todos los niveles y fomente la plena participación de los estudiantes con discapacidad.

Otro aspecto clave es el fomento de la inclusión laboral a través de políticas activas de empleo y formación profesional adaptada. La estrategia también incluye medidas de apoyo a la contratación en el mercado ordinario y protegido, con el objetivo

de mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. En el ámbito de la salud y el bienestar, la estrategia asegura el acceso a servicios de salud de calidad, adaptados a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promoviendo su bienestar físico y mental.

La participación social y política es otro componente esencial de la estrategia. Se facilita la participación activa de las personas con discapacidad en la vida comunitaria y política, garantizando su derecho a votar y ser elegidos, y promoviendo su representación en organismos consultivos y decisorios. Además, se desarrollan políticas de protección social que garantizan la autonomía personal y la vida independiente, ofreciendo apoyos y servicios personalizados.

Finalmente, la estrategia incluye campañas de sensibilización para cambiar actitudes y combatir la discriminación y los estereotipos hacia las personas con discapacidad. Estas campañas son cruciales para promover una sociedad más inclusiva y justa, donde las personas con discapacidad sean valoradas y respetadas.

3.1 Otras condiciones especiales de las personas con discapacidad en el mercado laboral

En el mercado laboral, las personas con discapacidad enfrentan una serie de condiciones especiales que son cruciales para su inclusión y participación efectiva. Estas condiciones van desde requerimientos legales hasta adaptaciones prácticas en los lugares de trabajo, diseñadas para facilitar el acceso al empleo y asegurar el cumplimiento de los derechos laborales de estas personas.

Una de las condiciones más significativas es la implementación de cuotas de empleo obligatorias. En España, por ejemplo, las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a que al menos el 2% de su plantilla esté compuesta por personas con discapacidad. Esta medida legislativa busca promover la inclusión activa y mitigar las altas tasas de desempleo entre este grupo.

Otra condición esencial son las adaptaciones razonables, que consisten en cambios o ajustes en el entorno de trabajo que permiten a una persona con discapacidad realizar sus tareas eficazmente. Estas adaptaciones pueden incluir desde modificaciones en el horario laboral hasta la instalación de tecnología asistiva y ajustes ergonómicos en

los puestos de trabajo. Los empleadores están obligados por ley a realizar estas adaptaciones, siempre y cuando no supongan una carga desproporcionada.

La protección contra la discriminación es también una condición clave. La legislación protege a las personas con discapacidad de cualquier forma de discriminación laboral, ya sea en el proceso de contratación, durante la promoción profesional o incluso en la terminación del contrato. Esto incluye proteger contra la discriminación directa, como la negativa a emplear basada en la discapacidad, y la indirecta, como políticas que perjudiquen desproporcionadamente a estas personas. Los programas de formación y capacitación específicos son fundamentales para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Estos programas, ofrecidos tanto por gobiernos como por organizaciones, están diseñados para mejorar habilidades laborales específicas y también habilidades blandas, preparando a los individuos para una amplia gama de roles en el mercado laboral.

Además, los incentivos para los empleadores juegan un papel crucial en motivar a las empresas a contratar personas con discapacidad. Estos incentivos, como beneficios fiscales y subvenciones, ayudan a cubrir los costos asociados con las adaptaciones laborales y otros gastos relacionados con la contratación de trabajadores con discapacidad. Finalmente, los Centros Especiales de Empleo (CEE) en España proporcionan un entorno laboral adaptado específicamente para personas con discapacidad. Estos centros no solo ofrecen empleo sino también apoyo continuo y programas de desarrollo profesional personalizados, lo que es esencial para la inclusión efectiva en el mercado laboral.

Estas condiciones especiales son fundamentales no solo para los individuos implicados, sino también para la sociedad en general, ya que promueven un mercado laboral más inclusivo y equitativo, beneficiando a toda la comunidad y fomentando una cultura de diversidad y aceptación.

IV. MEDIDAS EN INSERCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL

La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral es un objetivo prioritario para muchos países, incluido España, que busca promover la igualdad de oportunidades y aprovechar el talento de todos sus ciudadanos. Las medidas para lograr

esta inserción se dividen en varias categorías: políticas públicas, incentivos económicos, adaptaciones en el lugar de trabajo, formación y sensibilización.

Las políticas públicas y la legislación son fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades laborales.

En España, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013) establece un marco legal para proteger los derechos de estas personas. Este marco incluye cuotas de empleo obligatorias que requieren que las empresas con más de 50 empleados reserven al menos el 2% de sus puestos para personas con discapacidad, las cuales, de no cumplirse, tienen establecidas sanciones de carácter punitivo para aquellas empresas de las que quede acreditado que no se han comprometido de manera activa con la contratación de personas con discapacidad, o con la colaboración a la inserción de éstas.

Otra figura importante, dentro de estas figuras incentivadoras de la contratación de personas con discapacidad, es la de los Centros Especiales de Empleo (CEE) proporcionan empleo a personas con discapacidad en un entorno adaptado a sus necesidades, ofreciendo no solo empleo sino también apoyo y formación continua.

La Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 establece directrices y objetivos para mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante la coordinación de políticas y la participación de organizaciones del sector.

Como se ha comentado anteriormente, para fomentar la contratación de personas con discapacidad, el gobierno ofrece diversos incentivos económicos a las empresas.

Las bonificaciones a la Seguridad Social para personas con discapacidad, son una medida clave, proporcionando reducciones en las cuotas de la Seguridad Social que deben pagar las empresas.

Estas bonificaciones varían según el tipo de contrato y la gravedad de la discapacidad del empleado, haciendo más atractivo para las empresas contratar a estos trabajadores. Además, existen subvenciones para adaptaciones del puesto de trabajo, que facilitan la realización de las adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo para acomodar las necesidades específicas de los empleados con discapacidad. Otros incentivos incluyen ayudas para la contratación indefinida y la creación de nuevos empleos, así como créditos

blandos y subvenciones específicas para fomentar el emprendimiento entre personas con discapacidad y para la creación de empresas que prioricen la inclusión laboral.

Concretamente en la Comunidad Autónoma de Canarias se implementan medidas adicionales para incentivar la contratación de personas con discapacidad. Estas medidas complementan las ofrecidas a nivel nacional y están diseñadas para abordar las barreras específicas que enfrentan las personas con discapacidad en Canarias. Por un lado, el Gobierno de Canarias, a través del Servicio Canario de Empleo (SCE), gestiona el Programa de Fomento del Empleo, que incluye subvenciones para la contratación de personas con discapacidad. Estas subvenciones están destinadas a cubrir los costes salariales y de Seguridad Social de los nuevos empleados durante un periodo determinado. Además, el programa ofrece ayudas adicionales para la adaptación de puestos de trabajo y la formación de los empleados. Y por el otro lado, el mismo ofrece subvenciones específicas para la creación de empleo destinado a personas con discapacidad. Estas ayudas están dirigidas tanto a empresas privadas como a entidades del tercer sector que se comprometan a contratar a personas con discapacidad. Las subvenciones pueden alcanzar hasta 6,000 euros por cada contrato indefinido celebrado y se complementan con ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo y la formación de los empleados.

La implementación de adaptaciones razonables en el lugar de trabajo es crucial para permitir que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estas adaptaciones pueden incluir el uso de tecnología asistiva, como dispositivos y software que ayudan a superar barreras específicas, modificaciones físicas en la infraestructura del lugar de trabajo para garantizar la accesibilidad física, y ajustes en los horarios laborales para acomodar necesidades médicas o personales.

Además, la formación y la capacitación son esenciales para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Las iniciativas en este ámbito incluyen programas de formación específica para desarrollar habilidades laborales y competencias técnicas, capacitación en habilidades blandas como comunicación y trabajo en equipo, y oportunidades para adquirir experiencia laboral práctica a través de programas de prácticas y aprendizaje dual que combinan formación teórica con experiencia en el lugar de trabajo.

3.1 Bonificaciones, subvenciones, y otros incentivos a la contratación

Las personas con discapacidad cuentan con un sistema de incentivos y bonificaciones que permitirán su inserción en el mercado laboral a través de beneficios económicos previsto para las empresas que recurran a su contratación, de las cuales, destacan las siguientes:

a. Modalidades contractuales y sus beneficios

La integración de personas con discapacidad en el mercado laboral es una prioridad tanto ética como económica para muchas sociedades, incluida España. Para facilitar esta inclusión, se han establecido diversos sistemas de incentivos y bonificaciones que benefician a las empresas que contratan a personas con discapacidad. A continuación, se detallan de manera más extensa las principales bonificaciones y subvenciones disponibles:

- **Contrato indefinido para personas con discapacidad**

El contrato indefinido es una modalidad que ofrece estabilidad laboral tanto al empleado como a la empresa. En el caso de la contratación de personas con discapacidad, las bonificaciones anuales proporcionadas son significativas y varían según la edad y la gravedad de la discapacidad del empleado. La cuantía de la bonificación dependerá del grado de discapacidad:

- **Discapacidad**
 - Menores de 45 años: hombres, 4.500 euros; mujeres, 5.350 euros.
 - Mayores de 45 años: hombres y mujeres, 5.700 euros.
- **Discapacidad severa**
 - Menores de 45 años: hombres, 5.100 euros; mujeres, 5.950 euros.
 - Mayores de 45 años: hombres y mujeres, 6.300 euros.

En este caso La duración y conversión estarán vigentes durante todo el periodo del contrato, mientras que la vigencia de la medida será indefinida.

Por otro lado, las personas con capacidad intelectual límite, que presentan un grado de discapacidad inferior al 33% pero que aún enfrentan barreras significativas para

el empleo, se ofrece una bonificación especial. En este caso la bonificación, cuya cuantía es de 128 euros mensuales, se aplica durante un período de 4 años. La medida tiene una vigencia indefinida, lo que permite a las empresas planificar a largo plazo la inclusión de estos empleados.

- Contrato Temporal de Fomento del Empleo para personas con discapacidad

Este tipo de contrato es ideal para empresas que desean evaluar la idoneidad del empleado para un puesto de trabajo antes de ofrecer un contrato indefinido. Las bonificaciones anuales son ajustadas para incentivar este tipo de contratación. Además, las personas con discapacidad deben estar registradas como demandantes de empleo. Del mismo modo que la anterior, la cuantía de la bonificación dependerá del grado de discapacidad:

- Discapacidad
 - Menores de 45 años: hombres, 3.500 euros; mujeres: 4.100 euros.
 - Mayores de 45 años: hombres, 4.100 euros; mujeres: 4.700 euros.
- Discapacidad Severa
 - Menores de 45 años: hombres, 4.100 euros; mujeres, 4.700 euros.
 - Mayores de 45 años: hombres: 4.700 euros; mujeres. 5.300 euros.

La duración es durante la vigencia del contrato, mientras que la medida tiene una vigencia indefinida.

- Contratos Formativos (Adquisición de la práctica Profesional y Formación en Alternancia) celebrados con personas con discapacidad

Estos contratos son esenciales para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, permitiéndoles adquirir experiencia profesional y formación simultáneamente. En este caso, la bonificación es del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes y se aplica durante toda la vigencia del contrato formativo. La medida tiene una vigencia indefinida, permitiendo la continuidad de la formación y práctica profesional bajo condiciones favorables.

- Contratación Indefinida o Temporal y Conversión de todos los Contratos Temporales por un Centro Especial de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) juegan un papel crucial en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Las bonificaciones para estos centros son muy atractivas.

La bonificación es del 100 % de las cuotas empresariales por todos los conceptos, con una cuantía adicional de 128 euros mensuales, aplicándose durante un período de 4 años. La medida es indefinida, lo que permite a las empresas planificar a largo plazo la inclusión de estos empleados.

- Conversión de Contratos Temporales de Fomento del Empleo, Contratos para la Adquisición de la Práctica Profesional y de Formación en Alternancia en Empresas Ordinarias para personas con discapacidad

La conversión de contratos temporales en indefinidos también tiene sus beneficios. La bonificación en computo anual dependerá del grado de discapacidad, detallado a continuación:

- Discapacidad
 - Menores de 45 años: hombres, 4.500 euros; mujeres, 5.350 euros.
 - Mayores de 45 años: hombres y mujeres, 5.700 euros.
- Discapacidad Severa
 - Menores de 45 años: hombres, 5.100 euros; mujeres, 5.950 euros.
 - Mayores de 45 años: hombres y mujeres, 6.300 euros.

La duración y la conversión se aplicarán durante la vigencia del contrato, mientras que la medida tendrá una vigencia indefinida.

- Contratos de sustitución de persona trabajadora con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de incapacidad temporal

Esta medida asegura que las empresas puedan cubrir posiciones de manera eficiente mientras se mantiene el apoyo a los trabajadores con discapacidad.

La bonificación anual es del 100 % de las cuotas empresariales por todos los conceptos, aplicándose durante la vigencia del contrato. La medida tiene una vigencia indefinida.

b. Subvenciones previstas para personas con discapacidad

Las subvenciones son otro pilar importante para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad, ayudando a las empresas a cubrir diversos costos asociados con la contratación y adaptación de los puestos de trabajo

Para acceder a estas subvenciones, las empresas y cooperativas de trabajo asociado deben cumplir ciertos requisitos. Primero, deben estar inscritas en el Impuesto de Actividades Económicas y tener asignado un Código de Cuenta de Cotización. Además, cada contratación indefinida incentivada debe representar un incremento neto en la plantilla fija de la entidad beneficiaria. No se contabilizarán las variaciones en la plantilla resultantes de renuncia voluntaria, reconocimiento de discapacidad, incapacidad laboral permanente total o parcial, jubilación, defunción, reducción voluntaria del tiempo de trabajo o despido disciplinario procedente, así como en casos de subrogaciones (Real Decreto Legislativo 1/2013).

No todas las contrataciones son elegibles para subvención. Específicamente, no se otorgarán subvenciones para las contrataciones realizadas con personas que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hayan prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas mediante un contrato por tiempo indefinido. Asimismo, no serán subvencionables las contrataciones de personas que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del nuevo contrato.

Las cuantías de las subvenciones varían en función del tipo de contrato y las características del trabajador contratado. Para la contratación indefinida, la subvención estándar es de 5,500 euros por cada contrato celebrado. Si la persona contratada es una mujer o tiene más de 45 años, la subvención aumenta a 6,000 euros. Para personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado laboral, la

subvención es de 7,000 euros, incrementándose a 7,500 euros si la persona contratada es una mujer o mayor de 45 años (Real Decreto 364/2005).

Además, las cuantías pueden incrementarse hasta en 2,000 euros cuando la contratación se realice por autónomos o cooperativas que contraten a su primer empleado. En el caso de personas con al menos un 20% de discapacidad intelectual, se otorgan 2,000 euros por cada contrato de trabajo celebrado a tiempo completo. Para personas procedentes de un enclave laboral, la subvención es de 7,500 euros, aumentando a 8,000 euros si la persona contratada es una mujer o mayor de 45 años. Para personas procedentes de un enclave laboral con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, la subvención es de 9,000 euros, que se incrementa a 9,500 euros si la persona contratada es una mujer o mayor de 45 años (Real Decreto 364/2005).

Es importante destacar que las subvenciones se reducirán proporcionalmente para los contratos a tiempo parcial, ajustándose a la jornada pactada.

Estas subvenciones desempeñan un papel crucial en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad, ofreciendo apoyo financiero a las empresas y asegurando que las barreras económicas no impidan la contratación y adaptación de puestos de trabajo para estos trabajadores. La implementación efectiva de estas ayudas puede conducir a una mayor participación de personas con discapacidad en el mercado laboral, mejorando su calidad de vida y fortaleciendo la cohesión social.

3.2 Centros específicos Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) desempeñan un papel crucial en la inserción laboral de personas con discapacidad en España. Estos centros están diseñados específicamente para proporcionar un entorno de trabajo adaptado a las necesidades de estos empleados, asegurando que puedan desarrollar sus habilidades y contribuir al mercado laboral de manera productiva y digna.

Los CEE son entidades cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo y remunerado, participando regularmente en las operaciones del mercado, y cuya plantilla está compuesta por al menos un 70% de personas con discapacidad. Estas entidades no solo ofrecen empleo sino también apoyo y formación continua, ayudando a sus empleados a mejorar sus competencias y a avanzar profesionalmente. Los CEE operan en una

variedad de sectores, desde manufactura hasta servicios administrativos y tecnológicos, adaptando los puestos de trabajo a las capacidades y necesidades de sus empleados.

En la Comunidad Canaria, los CEE son un elemento vital para la integración laboral de las personas con discapacidad. Estos centros no solo cumplen con los requisitos legales establecidos por la normativa española, sino que también se esfuerzan por crear entornos laborales inclusivos y de apoyo.

Su compromiso con el empleo de personas con discapacidad es tal, que funcionan como auténticas agencias de colocación, suponiendo un recurso eficaz y rápido para aquellas empresas que desean contar en su plantilla con personas con esta condición, garantizando su acceso al mercado laboral, y su integración en el mismo.

A continuación, se presentan algunos ejemplos destacados de CEE en esta comunidad, con un enfoque especial en la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

- Sinpromi

Sinpromi (Sociedad Insular para la Promoción de las Personas con Discapacidad) es una entidad pública vinculada al Cabildo de Tenerife que promueve la integración social y laboral de personas con discapacidad. Aunque no es un CEE en el sentido tradicional, Sinpromi gestiona varios proyectos y programas que apoyan la creación y sostenibilidad de CEE en la isla. La entidad ofrece asesoramiento, formación y recursos a los CEE para garantizar su operatividad y efectividad en la inclusión laboral.

- Hermano Pedro

El Centro Especial de Empleo Hermano Pedro es otro ejemplo destacado en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Este centro se dedica a actividades diversas, incluyendo la manufactura y los servicios de mantenimiento y limpieza. Hermano Pedro se distingue por su enfoque en la adaptación del entorno laboral y el desarrollo de programas de formación continua para sus empleados. El centro trabaja estrechamente con las autoridades locales y organizaciones sin ánimo de lucro para fomentar la inclusión y proporcionar oportunidades laborales a personas con discapacidad.

La importancia y los beneficios de los Centros Especiales de Empleo (CEE) son múltiples y significativos en la integración laboral de personas con discapacidad. Los CEE juegan un papel crucial en la inclusión social y laboral de estas personas

proporcionando un entorno de trabajo donde se sienten valorados y respetados además de permitirles contribuir activamente a la sociedad y al mercado laboral. Estos centros son esenciales para reducir las barreras al empleo que enfrentan las personas con discapacidad mediante la adaptación de los puestos de trabajo a sus capacidades específicas lo que garantiza que puedan desempeñar sus funciones de manera segura y efectiva.

La oferta de programas de formación y desarrollo profesional es otro aspecto vital de los CEE ya que ayuda a los empleados a adquirir nuevas habilidades y mejorar sus competencias profesionales lo que a su vez incrementa sus posibilidades de avanzar en sus carreras y acceder a mejores oportunidades laborales.

Los CEE también proporcionan un apoyo continuo a sus empleados ayudándoles a superar desafíos y a alcanzar sus metas profesionales lo que contribuye significativamente a su bienestar y desarrollo personal. Este apoyo se manifiesta en la disponibilidad de recursos y asistencia para abordar cualquier problema que pueda surgir en el entorno laboral asegurando que los empleados con discapacidad puedan mantenerse productivos y motivados. Por tanto, son fundamentales para la creación de un mercado laboral más inclusivo y equitativo donde las personas con discapacidad puedan desarrollar plenamente su potencial y disfrutar de una vida laboral satisfactoria y productiva.

3.3 Especial sensibilidad en la Prevención de Riesgos

Dada la especial condición de este colectivo, por otro lado, la gestión de la seguridad y salud laboral para personas con discapacidad requiere una atención especial por parte de los técnicos de prevención. Estos profesionales desempeñan un papel crucial en garantizar que el entorno de trabajo sea seguro, accesible y adecuado para las necesidades específicas de los empleados con discapacidad.

La evaluación de riesgos es el primer paso fundamental en la gestión de la prevención para personas con discapacidad.

Los técnicos de prevención deben identificar los riesgos específicos a los que podrían estar expuestos estos empleados debido a sus discapacidades. Esto incluye no solo los riesgos físicos, sino también los ergonómicos, psicosociales y relacionados con la accesibilidad. Por ejemplo, una persona con movilidad reducida puede enfrentar

riesgos adicionales relacionados con el acceso a las instalaciones, mientras que una persona con discapacidad auditiva puede necesitar sistemas de alarma visuales.

Una vez identificados los riesgos, es crucial adaptar el puesto de trabajo para minimizar o eliminar estos riesgos. Las adaptaciones pueden incluir modificaciones físicas, como cambios en la infraestructura, incluyendo la instalación de rampas, pasamanos, ascensores accesibles y baños adaptados. También es importante proporcionar equipos ergonómicos como sillas, mesas y otros equipos ajustables para asegurar una postura adecuada y reducir la fatiga y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. La tecnología asistiva, como dispositivos y software que ayudan a superar barreras específicas, también juega un papel crucial.

Los técnicos de prevención deben asegurarse de que todos los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad, reciban formación y capacitación adecuadas. Esto incluye programas específicos que aborden los riesgos particulares asociados con la discapacidad del empleado y las medidas preventivas necesarias. Además, es esencial capacitar a los empleados en el uso de equipos adaptados, proporcionando instrucción sobre cómo utilizar de manera segura y efectiva los equipos y tecnologías adaptados.

Es igualmente importante sensibilizar y formar a los compañeros de trabajo sobre las necesidades y capacidades de sus colegas con discapacidad. Esto ayuda a fomentar un entorno inclusivo y de apoyo, y a reducir posibles malentendidos o prejuicios. La formación puede incluir concienciación sobre la discapacidad, proporcionando información sobre los diferentes tipos de discapacidad y cómo afectan a las personas en el lugar de trabajo, así como estrategias para ofrecer apoyo adecuado y comunicarse efectivamente con compañeros de trabajo con discapacidad.

Los técnicos de prevención deben colaborar con la dirección de la empresa para desarrollar y aplicar políticas y procedimientos inclusivos que promuevan la seguridad y el bienestar de los empleados con discapacidad. Esto puede incluir planes de emergencia adaptados, asegurando que los planes de evacuación y otros procedimientos de emergencia tengan en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, incluyendo rutas de evacuación accesibles y sistemas de alarma visuales y auditivos. También es crucial establecer procedimientos de adaptación continua, implementando mecanismos para revisar y actualizar regularmente las adaptaciones y medidas de

seguridad en función de cambios en las necesidades de los empleados o en el entorno de trabajo.

Es esencial que los técnicos de prevención realicen una supervisión y evaluación continua de las medidas implementadas. Esto incluye revisiones periódicas del entorno de trabajo y las adaptaciones realizadas para asegurarse de que siguen siendo efectivas y adecuadas. Recopilar y actuar sobre el feedback de los empleados con discapacidad también es fundamental para mejorar continuamente las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad.

Por tanto, la gestión especial de los técnicos de prevención para las personas con discapacidad implica una evaluación minuciosa de riesgos específicos, adaptaciones adecuadas del puesto de trabajo, formación y capacitación especializada, sensibilización de compañeros de trabajo, desarrollo de políticas inclusivas y una supervisión continua. Estas acciones no solo garantizan un entorno laboral seguro y accesible, sino que también promueven la inclusión y el bienestar de los empleados con discapacidad, contribuyendo a una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.

Estas medidas, en su conjunto, crean un entorno más favorable para la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y aprovechando el potencial de todos los individuos. Implementar y fortalecer estas estrategias es clave para construir una sociedad más justa e inclusiva.

V. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LOS PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Si bien ha quedado constatado que existe un frondoso cuerpo legal en España, que aboga por una integración efectiva en el mercado laboral de las personas con discapacidad, la integración de las mismas en el entorno laboral no solo es un imperativo ético y legal, sino también una oportunidad para aprovechar un valioso conjunto de habilidades y perspectivas diversas que pueden enriquecer a las organizaciones.

En España, la legislación vigente establece un marco claro y favorable para la inclusión de estas personas, ofreciendo incentivos y ayudas que facilitan su contratación y adaptación al entorno laboral.

En este contexto, los departamentos de recursos humanos juegan un papel fundamental al implementar procesos de selección, contratación y adaptación de puestos de trabajo, garantizando así un entorno inclusivo y accesible.

Por ello, a continuación, se desarrollarán cada una de las fases a implementar en el hipotético caso de la selección, contratación, y evaluación del rendimiento y permanencia de una persona con discapacidad.

4.1. Análisis del puesto de trabajo

El análisis del puesto de trabajo es un proceso fundamental en la gestión de recursos humanos, especialmente cuando se trata de integrar personas con discapacidad. Este análisis permite comprender en profundidad las tareas, responsabilidades y requisitos asociados con una posición específica dentro de una organización, y proporciona la información necesaria para realizar los ajustes razonables que garanticen un entorno de trabajo inclusivo y accesible.

Para comenzar, es esencial elaborar una descripción detallada del puesto. Esta descripción debe incluir el título del puesto, el departamento correspondiente, el lugar de trabajo y un resumen de las funciones y responsabilidades principales. Por ejemplo, si se analiza el puesto de administrativo en el departamento de atención al cliente, la descripción podría indicar que el empleado será responsable de gestionar llamadas entrantes, atender consultas de clientes, procesar documentos y mantener bases de datos actualizadas.

El siguiente paso es desglosar el puesto en tareas y responsabilidades específicas. Por ejemplo, en el caso del administrativo en atención al cliente, estas podrían incluir atender llamadas telefónicas y responder a consultas de clientes, gestionar correos electrónicos y correspondencia, procesar y archivar documentos, actualizar y mantener bases de datos, coordinar citas y reuniones, y elaborar informes periódicos.

Es crucial identificar los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de manera efectiva. Estos requisitos se dividen en habilidades, competencias y cualificaciones. Para el puesto de administrativo, los requisitos podrían incluir habilidades de comunicación verbal y escrita, capacidad para manejar múltiples tareas y priorizar, conocimientos en el uso de software de gestión de clientes y bases de datos, habilidades organizativas y atención al detalle, capacidad para trabajar de manera

autónoma y en equipo, y cualificaciones académicas mínimas, como un diploma de educación secundaria o equivalente.

El análisis debe considerar también el entorno físico y social del trabajo, incluyendo la disposición del espacio de trabajo, el tipo de equipo utilizado, el nivel de ruido, la iluminación y las interacciones con otros empleados y clientes. Evaluar el entorno es crucial para identificar posibles barreras y determinar qué ajustes razonables podrían ser necesarios para acomodar a una persona con discapacidad.

Parte del análisis del puesto implica identificar y evaluar los riesgos asociados con el desempeño de las tareas. Esto es particularmente importante para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados con discapacidad. Se deben considerar riesgos ergonómicos relacionados con el uso de equipo de oficina, riesgos físicos, como la accesibilidad del edificio y el espacio de trabajo, y riesgos psicosociales, como el estrés laboral y las demandas emocionales del trabajo.

Basado en la información recopilada, el análisis del puesto de trabajo debe identificar las adaptaciones necesarias para garantizar que una persona con discapacidad pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estas adaptaciones pueden incluir modificaciones en el mobiliario, como escritorios ajustables y sillas ergonómicas, implementación de tecnología asistiva, como software de reconocimiento de voz o lectores de pantalla, ajustes en el horario de trabajo para acomodar necesidades médicas o personales, y adaptaciones en la comunicación, como proporcionar materiales en formatos accesibles o usar servicios de interpretación.

Por tanto, se trata de una herramienta esencial para integrar a personas con discapacidad en el entorno laboral. Proporciona una comprensión detallada de las tareas, responsabilidades y requisitos del puesto, así como del entorno y los riesgos asociados. Este análisis permite identificar e implementar los ajustes razonables necesarios, asegurando un entorno de trabajo inclusivo y accesible. Al realizar un análisis exhaustivo del puesto, las organizaciones pueden promover la igualdad de oportunidades, mejorar la satisfacción y el desempeño laboral de sus empleados, y cumplir con las normativas legales en materia de discapacidad. Este enfoque integral no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece a la organización, fomentando un ambiente

de trabajo diverso y colaborativo (*World Health Organization, 2011; International Labour Organization, 2020*).

4.2 Búsqueda de candidaturas y proceso de selección

Una vez completado el análisis del puesto de trabajo, el siguiente paso en el proceso de recursos humanos es la búsqueda de candidatos que se adecúen a las necesidades del puesto, especialmente cuando se trata de integrar a personas con discapacidad. Esta fase es crucial para asegurar que se atraigan y seleccionen los candidatos más calificados y aptos para el puesto. A continuación, se detallan los pasos para llevar a cabo esta búsqueda de manera efectiva.

a) Definición de las estrategias de reclutamiento

La primera etapa en la búsqueda de candidatos consiste en definir una estrategia de reclutamiento inclusiva que abarque diversas fuentes y métodos para atraer a personas con discapacidad. Esto implica utilizar plataformas especializadas, colaborar con organizaciones y agencias que apoyan a personas con discapacidad, y asegurarse de que todas las comunicaciones de la oferta de empleo sean accesibles y promuevan la inclusión (*International Labour Organization, 2015*).

b) Colaboración con el Servicio Canario de Empleo (SCE) y cumplimiento de la cuota de discapacidad

En el caso de Canarias, es fundamental colaborar con el Servicio Canario de Empleo (SCE) para la intermediación laboral bajo la cuota para personas con discapacidad. El SCE facilita la conexión entre empleadores y candidatos con discapacidad, asegurando que las empresas cumplan con la cuota obligatoria de empleo para personas con discapacidad establecida por la legislación. Además, el SCE ofrece servicios de asesoramiento y apoyo tanto a empleadores como a candidatos durante el proceso de selección y contratación (*Servicio Canario de Empleo, 2023*).

c) Colaboración con Centros Especiales de Empleo (CEE) y organizaciones de apoyo

Es esencial colaborar con Centros Especiales de Empleo (CEE) y organizaciones dedicadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, como la Fundación ONCE

y Sinpromi en Canarias. Estas entidades no solo pueden proporcionar acceso a una amplia base de candidatos cualificados, sino que también ofrecen servicios de intermediación laboral, formación y asesoramiento para la adaptación de puestos de trabajo. Trabajar con estas organizaciones asegura que las ofertas de empleo lleguen a las personas con discapacidad que buscan trabajo activamente.

d) Adaptación del proceso de selección

El proceso de selección debe ser adaptado para ser inclusivo y accesible. Esto incluye asegurar que las entrevistas y pruebas de selección se realicen en entornos accesibles, proporcionar materiales en formatos accesibles, y considerar el uso de tecnologías asistivas si es necesario. Además, es importante capacitar a los entrevistadores en temas de diversidad e inclusión para garantizar que el proceso sea justo y equitativo (International Labour Organization, 2015).

e) Revisión de candidaturas y preselección

Una vez recibidas las candidaturas, se debe realizar una revisión exhaustiva para preseleccionar a aquellos candidatos que cumplan con los requisitos del puesto. Es esencial que durante esta fase se considere tanto la experiencia y competencias de los candidatos como su capacidad para adaptarse al entorno laboral con los ajustes necesarios (International Labour Organization, 2015).

f) Entrevistas inclusivas

Las entrevistas deben ser conducidas de manera inclusiva, asegurando que los candidatos con discapacidad se sientan cómodos y apoyados. Esto puede incluir permitir que los candidatos utilicen sus tecnologías asistivas durante la entrevista, proporcionar un entorno físico accesible y garantizar que el lenguaje utilizado sea claro y comprensible. Además, es útil discutir abiertamente con los candidatos cualquier adaptación que puedan necesitar en el puesto de trabajo (International Labour Organization, 2015).

g) Evaluación y selección final

Después de las entrevistas, se debe realizar una evaluación integral de los candidatos, teniendo en cuenta tanto su idoneidad para el puesto como las posibles adaptaciones necesarias. La decisión final debe basarse en quién puede desempeñar mejor

las funciones del puesto con los ajustes razonables identificados (Fundación ONCE, 2023).

h) Comunicación de la decisión

Una vez seleccionado el candidato adecuado, es importante comunicar la decisión de manera clara y respetuosa, tanto a los candidatos seleccionados como a los no seleccionados. Para los candidatos seleccionados, esta comunicación debe incluir información sobre los próximos pasos, el proceso de incorporación y cualquier adaptación que se implementará (International Labour Organization, 2015).

4.3 Contratación del candidato/a (modalidad de contratación, bonificaciones y subvenciones, beneficios para la empresa)

Una vez seleccionado el candidato adecuado para el puesto, es fundamental proceder con la contratación de manera que se maximicen los beneficios tanto para el empleado como para la empresa. Esto implica elegir la modalidad de contratación más adecuada, aprovechar las bonificaciones y subvenciones disponibles, y entender los beneficios generales que la empresa obtiene al contratar a una persona con discapacidad.

Para la contratación de personas con discapacidad, la modalidad de contrato más recomendada es el contrato indefinido, debido a los beneficios a largo plazo que ofrece tanto para el empleado como para la empresa. El contrato indefinido proporciona estabilidad y seguridad al empleado, lo que puede mejorar su compromiso y desempeño en el trabajo. Además, este tipo de contrato permite a la empresa beneficiarse de bonificaciones significativas en las cuotas de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/2013).

Las empresas que contratan a personas con discapacidad pueden acceder a diversas bonificaciones y subvenciones que ayudan a reducir los costos laborales y facilitan la integración del empleado en el entorno laboral. Entre las principales bonificaciones y subvenciones disponibles se incluyen las bonificaciones a la Seguridad Social, donde las empresas pueden beneficiarse de una reducción en las cuotas de la Seguridad Social. Tal y como se explica en el apartado número 3, para los contratos indefinidos, las bonificaciones pueden alcanzar hasta 4,500 euros anuales para hombres

y 5,350 euros anuales para mujeres con discapacidad. En el caso de contratos temporales, las bonificaciones pueden ser de hasta 3,900 euros anuales (Real Decreto 364/2005).

También existen subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo, destinadas a financiar las adaptaciones necesarias en el lugar de trabajo para garantizar la accesibilidad y seguridad del empleado con discapacidad. Pueden incluir la modificación de infraestructuras, la adquisición de equipos y tecnología asistiva, y otros ajustes razonables necesarios para el desempeño de las funciones laborales. Además, existen ayudas para la contratación indefinida que incluyen subvenciones directas para fomentar la contratación indefinida de personas con discapacidad. Estas subvenciones pueden alcanzar hasta 3,907 euros por cada contrato indefinido celebrado. Las empresas también pueden beneficiarse de incentivos fiscales, como deducciones fiscales en el Impuesto sobre Sociedades por los gastos derivados de la adaptación del puesto de trabajo y la formación específica del empleado con discapacidad (Real Decreto 290/2004).

Contratar a personas con discapacidad no solo permite acceder a diversas bonificaciones y subvenciones, sino que también aporta múltiples beneficios a la empresa. La inclusión de personas con discapacidad en la plantilla fomenta la diversidad y contribuye a crear una cultura empresarial inclusiva y respetuosa con las diferencias, lo que puede mejorar el ambiente laboral, aumentar la satisfacción de los empleados y fortalecer la reputación de la empresa como un empleador responsable y comprometido con la igualdad de oportunidades. La integración de personas con discapacidad puede tener un impacto positivo en el clima laboral, promoviendo valores de cooperación, empatía y solidaridad entre los empleados, lo que puede aumentar la motivación y el compromiso de todos los miembros del equipo.

Además, ayuda a las empresas a cumplir con la normativa legal vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. En España, la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social establece que las empresas con más de 50 empleados deben reservar al menos el 2% de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013). Además, las personas con discapacidad pueden aportar habilidades y perspectivas únicas que enriquecen el equipo de trabajo. Al contratar a personas con discapacidad, las empresas tienen la oportunidad de acceder a un grupo de talento diverso que puede contribuir significativamente a la

innovación y la creatividad en la organización. Las bonificaciones y subvenciones reducen los costos laborales, lo que puede mejorar la rentabilidad de la empresa.

4.4 Adaptación al puesto de trabajo

Una vez seleccionada y contratada la persona con discapacidad, es crucial realizar las adaptaciones necesarias en el puesto de trabajo para asegurar que pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura. Estas adaptaciones deben tener en cuenta la naturaleza específica de la discapacidad del empleado y sus necesidades particulares, garantizando así un entorno inclusivo y accesible.

El primer paso en la adaptación del puesto de trabajo es realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades del empleado. Esta evaluación puede involucrar a especialistas en ergonomía, técnicos de prevención de riesgos laborales y profesionales de la salud ocupacional. El objetivo es identificar las barreras que el empleado podría enfrentar en el entorno laboral y determinar las adaptaciones necesarias para eliminarlas o mitigarlas. Dependiendo del tipo de discapacidad, las adaptaciones pueden incluir:

a) Modificaciones físicas

Para empleados con discapacidades físicas, puede ser necesario ajustar el mobiliario de la oficina, como proporcionar escritorios ajustables en altura y sillas ergonómicas. También puede ser necesario instalar rampas, ascensores, o modificar los baños para que sean accesibles.

b) Tecnología asistiva

Para empleados con discapacidades sensoriales, se pueden implementar tecnologías asistivas como software de reconocimiento de voz, lectores de pantalla para personas con discapacidad visual, o sistemas de amplificación de sonido para personas con discapacidad auditiva.

c) Ajustes en el horario de trabajo

Algunos empleados pueden beneficiarse de horarios de trabajo flexibles que les permitan manejar mejor sus condiciones médicas. Esto puede incluir la opción de

trabajar desde casa o ajustar las horas de trabajo para evitar los picos de tráfico que pueden ser estresantes para algunos empleados.

d) Formación y sensibilización

Es esencial que el equipo de trabajo esté sensibilizado y formado en temas de diversidad e inclusión. Esto puede incluir talleres y programas de formación que promuevan un entorno de apoyo y respeto mutuo (International Labour Organization, 2015)..

El gobierno y diversas organizaciones ofrecen subvenciones y ayudas para cubrir los costos asociados con la adaptación del puesto de trabajo. Estas subvenciones están diseñadas para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral y pueden cubrir una amplia gama de adaptaciones.

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) ofrece ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal y eliminación de barreras arquitectónicas. Estas subvenciones están disponibles tanto para empresas del sector privado como para entidades públicas que contraten a personas con discapacidad (Servicio Público de Empleo Estatal, 2023).

En algunos casos, las adaptaciones pueden ser financiadas a través de programas del Fondo Social Europeo, que promueve la inclusión laboral y la formación profesional de personas con discapacidad (Fondo Social Europeo, 2023).

Además de las ayudas nacionales, existen programas específicos en diversas comunidades autónomas. En Canarias, por ejemplo, el Servicio Canario de Empleo (SCE) ofrece subvenciones para la adaptación de puestos de trabajo y la implementación de tecnologías asistivas, diseñadas para mejorar la accesibilidad y asegurar que los empleados con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y segura.

Una vez identificadas las adaptaciones necesarias y aseguradas las subvenciones correspondientes, el siguiente paso es implementar las modificaciones en el lugar de trabajo. Es importante que estas adaptaciones se realicen de manera oportuna y con la colaboración del empleado, asegurando que todas sus necesidades estén cubiertas. Después de implementar las adaptaciones, es esencial realizar un seguimiento continuo

para evaluar su efectividad y realizar ajustes adicionales si es necesario. Este seguimiento puede incluir reuniones regulares con el empleado para discutir su experiencia y cualquier desafío que pueda enfrentar, así como la evaluación continua del entorno de trabajo por parte de los especialistas en ergonomía y técnicos de prevención de riesgos laborales.

4.5 Evaluación del desempeño y análisis del confort

La evaluación del desempeño y el análisis del confort de la persona con discapacidad contratada son elementos fundamentales para garantizar su integración efectiva y su bienestar en el entorno laboral. Este proceso no solo permite medir la productividad y la calidad del trabajo del empleado, sino que también identifica áreas de mejora y necesidades adicionales que puedan surgir.

La evaluación del desempeño debe ser un proceso continuo y estructurado que tenga en cuenta tanto los objetivos individuales del empleado como los objetivos generales de la organización. Para una persona con discapacidad, es esencial que este proceso sea inclusivo y adaptado a sus necesidades específicas. La evaluación debe considerar aspectos como el cumplimiento de las tareas asignadas, la calidad del trabajo, la puntualidad, la capacidad para trabajar en equipo y la adaptabilidad a las tareas y responsabilidades.

Además de los criterios habituales de evaluación, es importante incluir indicadores específicos que reflejen las adaptaciones realizadas y cómo estas han facilitado el desempeño del empleado. Por ejemplo, si se han implementado tecnologías asistivas o modificaciones en el entorno de trabajo, la evaluación debe considerar cómo estas adaptaciones han impactado positivamente en la productividad y el bienestar del empleado.

La evaluación debe realizarse de manera regular, con reuniones periódicas entre el empleado y su supervisor para discutir el progreso, identificar cualquier dificultad y establecer nuevos objetivos. Estas reuniones proporcionan una oportunidad para que el empleado exprese sus opiniones y sugerencias, lo que puede contribuir significativamente a su motivación y compromiso.

Por otro lado, el análisis del confort del empleado con discapacidad es igualmente crucial y debe enfocarse en evaluar cómo se siente el empleado en su entorno de trabajo.

Este análisis debe considerar varios factores, como la ergonomía del espacio de trabajo, la accesibilidad de las instalaciones, el uso de tecnologías asistivas y el ambiente general de trabajo. Es importante asegurarse de que el empleado se sienta cómodo y apoyado, y que todas sus necesidades estén siendo adecuadamente atendidas.

Para realizar un análisis efectivo del confort, se pueden utilizar encuestas de satisfacción, entrevistas individuales y observaciones directas del entorno de trabajo. Estas herramientas permiten recopilar información detallada sobre la experiencia del empleado y su nivel de confort. Es esencial que el proceso sea confidencial y que se anime al empleado a proporcionar comentarios honestos y constructivos.

Además, es importante involucrar a los técnicos de prevención de riesgos laborales y a los especialistas en ergonomía en este análisis. Ellos pueden identificar posibles áreas de mejora en el entorno físico del trabajo y recomendar ajustes adicionales para mejorar el confort y la seguridad del empleado.

Con base en los resultados de la evaluación del desempeño y el análisis del confort, se deben implementar acciones correctivas y de mejora. Esto puede incluir ajustes adicionales en el puesto de trabajo, actualizaciones de tecnologías asistivas, cambios en los procedimientos de trabajo o la provisión de formación adicional. Es fundamental que estas acciones se realicen de manera oportuna y con la participación del empleado, asegurando que sus necesidades y preferencias sean tomadas en cuenta (World Health Organization, 2001).

La retroalimentación continua y el compromiso con la mejora constante son clave para asegurar que el empleado con discapacidad pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y sentirse valorado en su entorno laboral. Este enfoque no solo mejora la productividad y el bienestar del empleado, sino que también fortalece la cultura inclusiva de la organización.

Por lo que, tanto la evaluación del desempeño como el análisis del confort permiten identificar áreas de mejora, implementar acciones correctivas y asegurar que el empleado pueda trabajar en un entorno inclusivo y accesible, contribuyendo de manera efectiva al éxito de la organización (International Labour Organization, 2020).

VI. CONCLUSIONES

Primera. - La integración de personas con discapacidad en el entorno laboral es esencial para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. Este trabajo de fin de máster ha explorado la gestión de recursos humanos enfocada en la inclusión laboral de personas con discapacidad, abarcando desde el análisis del puesto de trabajo, la búsqueda y selección de candidatos, hasta la contratación, adaptación del puesto y evaluación del desempeño y confort del empleado. A pesar de los avances en legislación y sensibilización, las personas con discapacidad continúan enfrentando barreras significativas, como estigmas, infraestructuras no accesibles y políticas laborales no inclusivas, resultando en mayores tasas de desempleo y empleos de baja calidad. Para abordar estas barreras, se requieren medidas de inserción laboral que incluyan formación, políticas claras de adaptación y accesibilidad, y metas de contratación inclusivas. Las bonificaciones y subvenciones son herramientas clave para incentivar a las empresas a adoptar prácticas inclusivas, permitiendo reducir costos y realizar adaptaciones necesarias. La aplicación práctica de estos procesos en la gestión de recursos humanos debe ser sistemática y continua, garantizando la eliminación de barreras y proporcionando un entorno de trabajo accesible. La inclusión de personas con discapacidad no solo es un imperativo ético y legal, sino también una oportunidad estratégica para mejorar la diversidad, la innovación y la productividad en las organizaciones.

Segunda. - España cuenta con un marco regulatorio sólido que protege los derechos laborales de las personas con discapacidad y promueve su inclusión en el mercado laboral. Este cuerpo legal, que incluye leyes fundamentales, decretos y estrategias nacionales, tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y eliminar barreras que impiden la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral. Desde la Constitución Española de 1978, que en su artículo 49 establece el mandato para la integración de las personas con discapacidad, se ha desarrollado una legislación adaptada a cambios sociales y estándares internacionales, como la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, ratificada por España en 2008.

Estas leyes buscan combatir la discriminación y promover el empleo de personas con discapacidad mediante cuotas de empleo, incentivos para empresas y la creación de Centros Especiales de Empleo. Aunque ha habido progresos significativos, las tasas de

empleo para personas con discapacidad siguen siendo más bajas que para la población general, según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esto subraya la necesidad de fortalecer y evaluar continuamente las políticas existentes.

Las principales normativas incluyen la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Ley 26/2011), la Ley 51/2003 (LIONDAU), el Real Decreto Legislativo 1/2013, el Real Decreto 364/2005 sobre empleo selectivo, y el Real Decreto 290/2004 que regula los Centros Especiales de Empleo. Además, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 establece directrices para mejorar la integración laboral.

Las personas con discapacidad enfrentan condiciones especiales en el mercado laboral, como cuotas de empleo, adaptaciones razonables y protección contra la discriminación. Los programas de formación y capacitación mejoran su empleabilidad, y los incentivos para empleadores, como beneficios fiscales y subvenciones, motivan a las empresas a contratarlas. Los Centros Especiales de Empleo proporcionan un entorno adaptado que facilita la inclusión en el mercado laboral. Estas condiciones promueven un mercado laboral inclusivo y equitativo, beneficiando a la comunidad y fomentando una cultura de diversidad y aceptación.

Tercera. - La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral es fundamental para promover la igualdad de oportunidades y aprovechar el talento de todos los ciudadanos. En España, la combinación de políticas públicas, incentivos económicos, adaptaciones en el lugar de trabajo, formación y sensibilización ha demostrado ser efectiva para avanzar en esta dirección. La legislación vigente, como la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y la Ley 51/2003, proporciona un marco sólido que protege los derechos laborales de estas personas y fomenta su integración. Los incentivos económicos, incluyendo bonificaciones y subvenciones, motivan a las empresas a contratar personas con discapacidad mediante reducciones en las cuotas de la Seguridad Social y ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo.

En la Comunidad Autónoma de Canarias, se implementan medidas adicionales para fomentar la inclusión laboral, gestionadas por el Servicio Canario de Empleo, y los Centros Especiales de Empleo ofrecen un entorno adaptado y apoyo continuo. Las adaptaciones en el lugar de trabajo, como el uso de tecnología asistiva y modificaciones

en la infraestructura, junto con la formación específica, mejoran significativamente la empleabilidad de estas personas, permitiéndoles desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Los técnicos de prevención de riesgos laborales desempeñan un papel crucial al garantizar un entorno seguro y accesible mediante la evaluación de riesgos específicos, la implementación de adaptaciones necesarias y la sensibilización de todos los empleados. Estas medidas, cuando se implementan de manera coordinada y continua, crean un entorno más favorable para la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral. Promueven la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, beneficiando no solo a las personas con discapacidad, sino también a la sociedad en su conjunto.

Cuarta. - La integración de personas con discapacidad en el entorno laboral es un proceso que requiere un enfoque integral y coordinado desde el análisis del puesto de trabajo hasta la evaluación continua del desempeño y confort del empleado. En España, la legislación proporciona un marco favorable para esta integración, y los departamentos de recursos humanos juegan un papel crucial en su implementación. A través de una estrategia de reclutamiento inclusiva, la colaboración con el Servicio Canario de Empleo (SCE) y los Centros Especiales de Empleo (CEE), y la adaptación del proceso de selección, las empresas pueden atraer y seleccionar a los candidatos más cualificados. La modalidad de contrato indefinido es altamente beneficiosa, ofreciendo estabilidad al empleado y bonificaciones significativas a la empresa. Las adaptaciones en el puesto de trabajo, respaldadas por subvenciones y ayudas, aseguran que el empleado pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura. Finalmente, la evaluación del desempeño y el análisis del confort permiten identificar áreas de mejora y asegurar que el entorno laboral siga siendo inclusivo y accesible, promoviendo la igualdad de oportunidades, la diversidad y el bienestar de todos los empleados. Este enfoque integral no solo beneficia a las personas con discapacidad, sino que también enriquece a la organización, fomentando un ambiente de trabajo diverso, colaborativo y productivo.

VII. REFERENCIAS

- Agencia Tributaria. (s. f.). *Deducciones fiscales para empresas que contratan a personas con discapacidad*. <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/impuesto-sobre-sociedades/deducciones-beneficios-fiscales-impuesto-sobre-sociedades/deducciones-incentivar-realizacion-determinadas-actividades/deduccion-creacion-empleo-trabajadores-discapacidad.html?faqId=fe87c73610d05710VgnVCM100000dc381e0aRCRD>
- Bureau of Labor Statistics. (2021). *Persons with a Disability: Labor Force Characteristics - 2020*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2012). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*. <https://www.mscbs.gob.es/ssi/discapacidad/docs/EstrategiaEspanolaDiscapacidad.pdf>
- Eurostat. (2021). *Disability statistics - labour market access*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_-_labour_market_access
- Foster, D., & Wass, V. (2013). *Workplace experiences of employees with disabilities: Mentorship and career success*. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 67-78.
- Fundación ONCE. (2023). *Formación y empleo*. <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>
- Gobierno de Canarias. (s. f.). *Programa de Fomento del Empleo para Personas con Discapacidad*. Servicio Canario de Empleo. https://www.gobiernodecanarias.org/empleo/sce/principal/areas_tematicas/empleo/fomento_del_empleo/programas/programas_colectivo_personas_discapacidad.html
- International Labour Organization. (2015). *Decent work for persons with disabilities: Promoting rights in the global development agenda*. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_407646/lang-en/index.htm
- International Labour Organization. (2015). *Inclusion of people with disabilities in national employment policies*. https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_430935/lang-en/index.htm

- International Labour Organization. (2020). *Disability inclusion*.
<https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization. (2020). *Global Employment Trends for Persons with Disabilities*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-disability-inclusive-labour-markets/lang--en/index.htm>
- Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 103, de 30 de abril de 1982.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 184, de 2 febrero de 2011. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13241>
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de diciembre de 2003.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>
- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2012). *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Estrategia_Espanola_Discapacidad_2012_2020.pdf
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Centros Especiales de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 45, de 21 de febrero de 2004.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-3277>
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado* núm. 94, de 20 de abril de 2005.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-6308>
- 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289, de 3 de diciembre de 2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

- Servicio Canario de Empleo. (2023). *Programas y servicios*. <https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo>
- Servicio Canario de Empleo. (s. f.). *Ayudas para el autoempleo de personas con discapacidad*. <https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/sce/servicios/promocion-del-empleo/programas-de-autoempleo/>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*. Observatorio de las Ocupaciones. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2023). *Ayudas y subvenciones*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/discapacitados>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (s. f.). *Bonificaciones a la Seguridad Social para la contratación de personas con discapacidad*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/bonificaciones-reducciones-contratacion-laboral/bonificaciones-reducciones-contratacion-personas-discapacidad.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (s. f.). *Guía de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad/guia-integracion-laboral-personas-discapacidad.html>
- Sinpromi. (s. f.). *Servicios para la integración laboral de personas con discapacidad*. <https://sinpromi.es/area-de-empleo/empleo/#:~:text=Si%20necesitas%20orientaci%C3%B3n%20y%20asesoramiento,tel%C3%A9fono%20922%2D24%2091%2099>.
- Society for Human Resource Management. (2019). *Workplace inclusion: Practical applications of SHRM research*. <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Pages/Workplace-Inclusion.aspx>

- United Nations. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
- World Bank. (2007). *Disability and poverty in developing countries: A snapshot from the World Health Survey*.
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/501871468177530126/pdf/427000NWP0Disa10Box327331B01PUBLIC1.pdf>
- World Health Organization. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*.
<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*.
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf