

9. PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y PREVENCIÓN DE LA DEPENDENCIA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA A TRAVÉS DEL EMPLEO

AMPARO MARÍA MOLINA MARTÍN

Profesora Titular de Universidad

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

 <https://orcid.org/0000-0003-2546-4402>

SUMARIO: I. ELEMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN. 1. LO GEOGRÁFICO, LO SUBJETIVO Y LO MATERIAL: EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ANDALUCÍA. 2. LO INSTRUMENTAL: EL I PLAN ANDALUZ DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL Y PREVENCIÓN DE LA DEPENDENCIA. II. PREMISA: ESPACIOS A DISPOSICIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS ANDALUCES PARA ACTUAR SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. III. RESULTADOS. 1. ACCIONES A FAVOR DE LA EMPLEABILIDAD. A) ACTUALIZACIONES Y MEJORAS EN EL SISTEMA HERMES. B) TRABAJOS EN EL OBSERVATORIO ARGOS. C) SERVICIO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADO. D) MEJORA DE LA ACCESIBILIDAD EN LAS OFICINAS DE EMPLEO. 2. ACTUACIONES EN POS DE LA CONTRATACIÓN. A) EN TORNO A LA CUOTA DE RESERVA DE EMPLEO, Y EXCEPCIONES (INCLUYENDO EL PLAN AIRE). B) ASESORAMIENTO A EMPRESAS SOBRE AYUDAS. C) PROGRAMA DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS (EPES) Y CONVENIOS ESPECÍFICOS ADMINISTRACIÓN-ASOCIACIONES. D) SUBVENCIONES PÚBLICAS (SAE). 3. LABORES DE SENSIBILIZACIÓN. IV. BALANCE Y APRECIACIONES. V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. REFERENCIAS NORMATIVAS. ÍNDICE DE TABLAS.

I. ELEMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Lo geográfico, lo subjetivo y lo material: el empleo de las personas con discapacidad en Andalucía

A lo largo de más de dos años hemos desarrollado, en el equipo de investigación del Proyecto que acoge el presente estudio, toda una serie de trabajos en torno a los instrumentos para la protección integral de las personas discapacitadas en una sociedad inclusiva y del bienestar, con especial referencia a Andalucía en el marco de las estrategias nacionales y de la Unión Europea¹. Fruto de ello se da difusión a esta obra sobre empleo y protección social de los/as discapacitados/as en nuestra Comunidad, la cual sirve de marco para esta investigación en particular que dedicamos a la promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia de las personas con discapacidad en Andalucía a través del empleo.

Yendo al análisis de los componentes de la investigación, primeramente hacemos referencia al de tipo geográfico, o espacial, pues se trata de un elemento particular que le confiere singular carácter. Así, como decíamos, el Proyecto al que pertenecemos centra su atención en la Comunidad Autónoma andaluza (con “especial referencia”) si bien no se abstrae de lo que le aportan las estrategias tanto nacionales como de la Unión Europea -en materia, como decíamos, de protección integral de las personas discapacitadas (en una sociedad inclusiva y del bienestar)-. Será interesante agregar a nuestro estudio un análisis de cuestiones competenciales a esos distintos niveles (*vid infra*)².

¹ Convocatoria 2018. Iniciado el 1/1/2020. Fecha de fin: 31/XII/2022.

² En II. PREMISA: ESPACIOS A DISPOSICIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS ANDALUCES PARA ACTUAR SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Apuntado sólo, pues, dicho elemento que venimos a denominar como de tipo espacial o geográfico, proseguimos con esta identificación de los componentes de la investigación acudiendo ahora al subjetivo, referido a las personas con discapacidad. Ellas son, efectivamente, eje vertebrador tanto del Proyecto en sí como de la presente publicación, lo que requiere la clarificación de su naturaleza, que en ámbitos como el de la dependencia, o el de la incapacidad, no es extraño que acarree confusión.

Sobre dicho particular, localizamos nuestro referente primero en el RDLeg. 1/2013³ que define como discapacidad aquella “*situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás*” [art. 2.a)]. En suma, como en otras palabras, diversidad funcional, o capacidad o funcionalidad diversa (de tipo físico/motor, psíquico o sensorial) que dificulta en mayor o menor medida la vida diaria -concretamente para nuestro caso, en lo que implica la prestación de servicios en el mercado laboral ordinario-.

Ello, de entrada, no tiene por qué obstaculizar la capacidad de la persona para la prestación del consentimiento válido en el trabajo (plena) o, en caso de que sí, no obsta que realice su prestación de servicios contando con el correspondiente complemento a la capacidad limitada (art. 7 ET⁴).

Tampoco necesariamente ha de interferir, por otro lado, el hecho de que se halle en situación reconocida de dependencia en su sentido más originario, cual es el del art. 2.2 Ley de Dependencia⁵ (“*el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal*”). La dependencia es un estado conectado siempre con la “*necesidad de atención*” en el que se encuentran algunas personas, y por distintas circunstancias -entre otras, eventualmente, la discapacidad⁶.

Habida cuenta todo ello, llegamos a la conclusión de recuperar el criterio clásico determinado por el RD 1971/1999⁷ de “*someterse a la valoración de su discapacidad y obtener el reconocimiento de un porcentaje del 33% como mínimo*”⁸.

Sobre el componente de naturaleza material, en fin, dentro del marco general del Proyecto, resulta ser el nuestro un estudio en el que compendiamos críticamente toda una serie de intervenciones (acciones, actuaciones, planes, programas, etc.) para dispensar protección a las personas con discapacidad a través del desempeño de una actividad laboral. Más exactamente, el objeto de

³ RDLeg. 1/2013: 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 (BOE de 3 de diciembre de 2013, nº 289) (en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>, a 9 de abril de 2022).

⁴ ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015, nº 255) (en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>, a 12 de abril de 2022).

⁵ Ley de Dependencia: Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE de 15 de diciembre de 2006, nº 299) (en <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>, a 12 de abril de 2022).

⁶ VV.AA. Informe 03/2020 “*El sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*”, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2021, pág. 36 (en <http://www.ces.es/documents/10180/5226728/Inf0320.pdf>, a 13 de abril de 2022).

⁷ RD 1971/1999: Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE de 26 de enero de 2000, nº 22) (en <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/23/1971/con>, a 12 de abril de 2022).

⁸ En DE COSSÍO RODRÍGUEZ, M. P. “La relación entre discapacidad e incapacidad permanente. La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre reconocimiento de la condición de persona con discapacidad a los pensionistas de incapacidad permanente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021, pág. 838. *Vid* ampliamente, de hecho, al objeto de distinguir discapacidad e incapacidad permanente.

la investigación que presentamos queda centrado en la relevancia que tiene el empleo de los/as discapacitados/as para la promoción de su autonomía personal y la prevención de su dependencia.

Por último, es fundamental para con nuestro estudio que tengamos en todo momento presentes dos cuestiones radicadas en lo dispuesto en el art. 21 Ley de Dependencia. Por un lado, el mandato contenido en acerca de su finalidad de “prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las (personas mayores y) personas con discapacidad (y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos) (...)”. Y, por otro lado, el llamado a las Comunidades Autónomas de que elaboren “los Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia” conforme a los criterios, recomendaciones y condiciones mínimas acordados en el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia⁹. Y continuamos.

2. Lo instrumental: el I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia

Existe un elemento particular e intrínseco de la presente investigación que marca en ella un condicionante fundamental. Se trata, efectivamente, de la obra a la que se acoge, pero no sólo de ella. Se trata, en especial, del Proyecto por el que ve la luz, pero tampoco de él en exclusividad. Realmente, son ambos -obra y Proyecto- los que conforman dicho contexto que resulta de tal modo determinante para nuestro estudio.

Recordemos que la obra que se presenta -este libro- realiza una especificación del objeto general del Proyecto (“Instrumentos para la protección integral de las personas discapacitadas en una sociedad inclusiva y del bienestar. Especial referencia a Andalucía en el marco de las estrategias nacionales y de la Unión Europea”) hacia, concretamente, el “Empleo y protección social de las personas con discapacidad en Andalucía”. Por consiguiente, abordamos a lo largo de la misma los diferentes instrumentos para dichos empleo y protección social -componentes de la mencionada “protección integral”- de las personas con discapacidad en el ámbito espacial específico de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Pues bien: habida cuenta este particular contexto, existe un referente de singular interés -eje central de nuestra disertación- que resulta merecedor de un análisis diferenciado a la par, por supuesto, que riguroso. Hablamos del Acuerdo de 17 de mayo de 2016, del Consejo de Gobierno (de la Junta de Andalucía, lógicamente), por el que se aprueba el I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)¹⁰. Se trata de un instrumento que, junto con otros contenidos de marcado interés, incluye una serie apreciable de medidas en materia de empleo

⁹ En https://www.imsero.es/imsero_01/autonomia_personal_dependencia/saad/saad/organos_sistema/org_cooperacion/ctsssaad/index.htm, a 12 de abril de 2022. Concretamente respecto de nuestro ámbito, *vid* la Resolución de 23 de abril de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia sobre criterios, recomendaciones y condiciones mínimas para la elaboración de los planes de prevención de las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía personal; datos básicos del sistema de información del SAAD y Catálogo de referencia de servicios sociales (BOE de 16 de mayo de 2013, nº 117) [en [https://www.boe.es/eli/es/res/2013/04/23/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2013/04/23/(1)), a 13 de abril de 2022].

¹⁰ BOJA de 31 de mayo de 2016, núm. 102, págs. 36 y 37 (en https://www.juntadeandalucia.es/boja/2016/102/BOJA16-102-00002-9578-01_00092107.pdf, a 8 de abril de 2022).

El texto completo del Plan, ahora bien, no se inserta en dicha publicación, sino que queda alojado en la página web de la -por aquel entonces- Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (ahora en [https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/Plan PAP y PD: VV.AA. I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia \(2016-2020\)](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/Plan%20Autonom%20C3%ADa%20Personal_Definitivo%20Maquetaci%20C3%B3n%2030_06_16.pdf), Secretaría General de Servicios Sociales (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales), Sevilla, 2016 (en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/>

centradas en las personas con discapacidad, de modo tal que, por medio de las mismas, se promueva la autonomía personal de dicho sector de la población, o, en su caso, se prevenga su dependencia¹¹.

A propósito de ello, en el mismo Acuerdo se señala que “*el objeto de este Plan es disminuir la prevalencia e incidencia de deficiencias y discapacidades que puedan dar lugar a situaciones de dependencia en personas que todavía no se encuentran en esta situación (prevención de la dependencia), así como la promoción de la autonomía personal y la prevención del agravamiento de la dependencia de las personas que ya están en esa situación*”, para lo cual hay señalados hasta seis objetivos generales, siendo los de mayor interés para nuestro estudio el tercero de ellos y, sobre todo, el cuarto. A saber, respectivamente:

- “3. Reducir el impacto y agravamiento de las situaciones de discapacidad o dependencia sobre la calidad de vida de las personas y quienes ejercen su cuidado.
- 4. Establecer mecanismos de coordinación entre los distintos sectores implicados y de participación de la ciudadanía, especialmente de las personas con discapacidad o en situación de dependencia y de las entidades que las representan”¹².

En fin, y en suma, trabajamos para el presente estudio con los materiales que se producen a partir de dicho Acuerdo, partiendo del mencionado Plan, acompañándolo tanto de sus sucesivos Informes anuales “*de Progreso y Gestión*” (2017, 2018 y 2019) como del denominado “*Informe Final de Progreso y Gestión*” (2020)¹³, entre otras “referencias”¹⁴.

II. PREMISA: ESPACIOS A DISPOSICIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS ANDALUCES PARA ACTUAR SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Como ya dejábamos apuntado al hablar de los elementos tanto geográfico como subjetivo y material presentes en nuestra investigación, resulta trascendental clarificar el punto hasta el que, respecto de dichos elementos, pueden llegar las competencias de los poderes públicos andaluces. No se trata ésta de una reflexión especialmente original, ciertamente, pero sí absolutamente necesaria para conseguir una investigación con todo el rigor.

Así, partiendo de la aplicación para el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía del régimen de reparto de competencias establecido en los arts. 148 y 149 CE¹⁵, nos referenciamos a la

Plan%20Autonom%C3%ADa%20Personal_Definitivo%20Maquetaci%C3%B3n%2030_06_16.pdf, a 13 de abril de 2022)].

¹¹ Además de sobre el empleo, también se prevén medidas (hasta 116) en materia de servicios sociales, salud, educación y vivienda, distribuidas en seis líneas de actuación (promoción de la autonomía; prevención de la dependencia; reducción del impacto; intersectorialidad y participación; formación y sensibilización; e investigación e innovación) y en favor tanto del “*conjunto de la población*” como de “*grupos específicos como personas mayores, personas con discapacidad, personas en situación de dependencia y personas cuidadoras*” [Plan PDP y PD (cit.), pág. 7].

¹² El resto se definen como sigue [Plan PAP y PD (cit.), pág. 122]:

“1. Promover el desarrollo de una existencia autónoma en el medio habitual de la persona, y en todos los ámbitos de la vida, en condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

2. Contribuir a aumentar la esperanza de vida libre de enfermedades y discapacidad, abordando los determinantes de la salud entre la ciudadanía en general, las personas con discapacidad o en situación de dependencia.

(...)

5. Promover la sensibilización de la sociedad en general y la formación de los distintos agentes implicados en la promoción de la autonomía y en la incorporación de la dependencia.

6. Promover la investigación y la incorporación de los conocimientos científicos y técnicos al conjunto de las actividades contempladas en el Plan”.

¹³ Todo disponible en <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/77981.html#toc-documentos-adjuntos>, a 8 de abril de 2022.

¹⁴ *Vid infra* (REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y REFERENCIAS NORMATIVAS).

¹⁵ CE: Constitución Española de 1978.

redacción actual/vigente de nuestro Estatuto de Autonomía *ex* LO 2/2007¹⁶. Y ya situados en él, las disposiciones que consideramos merecen una especial reseña, por servir de sustento a todo el conjunto de nuestro análisis posterior, son:

- En el marco de los “*Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma*” (art. 10.3 EAA), “*La integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad*” (apdo. 16°).
- Como principio rector de aplicación a la consecución de dicho objetivo (art. 37.1 EAA), “*La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras*” (apdo. 5°).
- En tanto políticas públicas con las que lograr el mismo objetivo en el que se plasmen tales principios (art. 169 EAA), “*políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable*” (políticas de empleo) (apdo. 2).
- Y como derechos específicos por los que es preciso velar en las acciones comprendidas por dichas políticas públicas, esencialmente los contenidos en los arts. 14 (“*Prohibición de discriminación*”) y 24 (“*Personas con discapacidad o dependencia*”) EAA. Respectivamente:
 - “*Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas*”.
 - “*Las personas con discapacidad y las que estén en situación de dependencia tienen derecho a acceder, en los términos que establezca la ley, a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para su desarrollo personal y social*”.

III. RESULTADOS

1. Acciones a favor de la empleabilidad

No obstante lo recién dicho, procede agregar, refiriendo un extracto ahora del art. 63.1 EAA, que corresponden a nuestra Comunidad Autónoma, “*en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen en todo caso: 1.º Las políticas activas de empleo, que comprenderán la formación de los demandantes de empleo y de los trabajadores en activo, así como la gestión de las subvenciones correspondientes; la intermediación laboral y el fomento del empleo*”. Y, asimismo, en referencia ahora al art. 173 EAA, remarcar su

¹⁶ EAA: Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE de 20 de marzo de 2007, nº 68) (en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/19/2/con>, a 12 de abril de 2022).

disposición de una “*política propia de relaciones laborales, que comprenderá, en todo caso: 1.º Las políticas activas de empleo, la intermediación y el fomento del empleo y del autoempleo*”¹⁷.

Habida cuenta estos antecedentes, y los que marcábamos como “premisas”, presentamos a continuación un primer conjunto de resultados de nuestra investigación que aluden a aquellas acciones que desde Andalucía se conciben para favorecer la mejor empleabilidad de las personas con discapacidad, como antesala ideal para la consecución de una prestación de servicios exitosa. Más adelante después dedicaremos diversos apartados a medidas dispuestas tanto respecto del momento del acceso al empleo como para el desarrollo adecuado de las relaciones de trabajo ya constituidas. Pero antes:

- Actualizaciones y mejoras en el sistema HERMES (A)
- Trabajos en el Observatorio ARGOS (B)
- Servicio de orientación profesional especializado (C)
- Mejora de la accesibilidad en las oficinas de empleo (D)

A) Actualizaciones y mejoras en el sistema HERMES

El I Plan andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, en su planteamiento de partida, contempla un -así llamado- “*Objetivo general*” nº 4 -también nombrado como “*línea (general) de actuación*”- referido a “*Intersectorialidad y participación*” que supone -como decíamos- “*Establecer mecanismos de coordinación entre los distintos sectores implicados y de participación de la ciudadanía, especialmente de las personas con discapacidad o en situación de dependencia y de las entidades que las representan*”.

En atención a ello, ya en el marco particular del “*Objetivo específico*” nº 4.1 (“*Establecer un marco normativo de coordinación para garantizar una atención integral y centrada en la persona que contribuya a la optimización y sostenibilidad de los recursos públicos*”)¹⁸, en el citado Plan se propone un concreto conjunto de acciones en el que se incluye -seleccionando la intervención que por el momento más interesa a nuestro estudio- “*Facilitar y promover el acceso a la colaboración entre las y los profesionales de los sistemas implicados para poder compartir información y realizar consultas*”¹⁹.

Por lo que respecta a los sujetos a los que se atribuye su consecución, el Plan originariamente (año 2016) convoca a la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales (CIPS) y a la Consejería de Salud (CS) por medio de la Secretaría General de Servicios Sociales, la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía (ASSDA) y la Secretaría General de Salud Pública y Consumo. Ahora bien, a la hora de su implementación, la competencia se especifica en la -por aquel entonces- Consejería de Empleo, Empresa y Comercio (CEEC) (año 2017), y más en particular en el Servicio Andaluz de

¹⁷ Vid, ampliamente, VV.AA. (Dir. DELGADO FERNÁNDEZ, S. y ORTEGA PÉREZ, N.) *Políticas activas de empleo: una mirada desde Andalucía*, Comares, Granada, 2013.

¹⁸ Hacemos notar que los dispuestos como seis “*Objetivos generales/Líneas (generales) de actuación*” se diversifican en dieciséis “*Objetivos específicos*”, correspondiendo al que se refiere al ámbito que nos ocupa, además del citado nº 4.1, los siguientes dos: “4.2: *Promover el trabajo intersectorial entre los servicios sociales, sanitarios, educativos, laborales, de vivienda, promoción de las TIC y de investigación;* (y) 4.3: *Promover la participación de las personas con discapacidad, personas mayores y personas en situación de dependencia así como de las asociaciones y empresas prestadoras de servicios*” [Plan PAP y PD (cit.), págs. 133-136].

¹⁹ Plan PAP y PD (cit.), pág. 133.

Empleo (SAE). En la actualidad, Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (CEFTA) (ficha nº 4.1.2.2)²⁰.

Con este encaje, ya desde la primera fase de su ejecución, se da cuenta de la realización de una actuación concreta cual es la paulatina actualización y mejora en el sistema de intermediación laboral de Andalucía, básicamente por la vía de una asignación presupuestaria específica. La herramienta comprometida para ello es HERMES [a saber, “sistema de Intermediación Laboral que da soporte a la gestión de empleo del personal del Servicio Andaluz de Empleo, en las Oficinas y Centros del SAE (...) (y que) viene a sustituir a parte de los aplicativos y sistemas que INEM tenía en las Oficinas de Empleo”]²¹.

Respecto del mismo, la virtualidad que presenta HERMES a propósito de nuestro objeto es -como se recoge en los sucesivos “*Informes de Progreso y Gestión*” (cit.)- que “nos permite registrar los datos de las personas con discapacidad, así como el registro de ofertas destinadas específicamente para estas personas, facilitando con ello la coordinación e intercambio de información entre las y los profesionales, tanto en el ámbito autonómico como en el ámbito estatal”.

A resultas de dicha acción, hoy por hoy contamos con un registro que nos facilita las siguientes informaciones pormenorizadas:

Tabla nº 1: Registro de datos varios de personas con discapacidad en HERMES

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de personas con discapacidad inscritas en el SAE	! 24.966 51.524	54.749	56.580	55.121
Nº de personas con discapacidad candidatas en ofertas de empleo	! 4.999 8.718	8.956	8.981	5.840
Nº de ofertas destinadas específicamente a personas con discapacidad	1.470	1.093	1.554	794
Nº de personas con discapacidad candidatas de ofertas específicas para personas con discapacidad	! 2.535 4.073	3.941	4.328	2.627

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.).

No cabe en este punto verter un comentario al efecto del valor relativo de los datos arrojados por la herramienta de registro, mas poner en valor que se encuentre prevista y en ejecución la toma de los mismos, ya desde su primera anualidad [nivel de implementación nº 7 (“*Monitorización*”)]²²

²⁰ Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), págs. 25-26 y 47; Informe 2018 (cit.), págs. 30 y 54; Informe 2019 (cit.), págs. 37-38 y 69, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 40-41 y 77, y 141 (pdf).

²¹ Más en VILLANUEVA SÁNCHEZ, A. *et al.* “HERMES: Una nueva forma de concebir y ofrecer servicios personalizados a empresarios y demandantes de empleo de Andalucía”, *Tecnimap*, nº 301, 2006, págs. 1-9 (en https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/dam/jcr:ae435e32-fa75-464a-9043-794ed2405088/hermes_una_nueva_forma.pdf, a 12 de abril de 2022).

²² Significando que “*La organización objetivo ha incorporado los nuevos conocimientos en sus propios sistemas de evaluación, vigilancia y monitorización*” [Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), pág. 4], referencia que proviene de la aplicación de una “*Escala de 7 niveles de impacto de la implementación en el sistema, la organización y la población objetivo*” desarrollada por el Centro de Investigación en Salud

(cit.)), y sin perjuicio de lo que de inmediato seguidamente presentamos (el Observatorio ARGOS y sus trabajos). Eso sí, hemos de resaltar que las cifras de 2017 divergen entre el Informe de dicho año y los sucesivos, lo cual explica las llamadas de atención incorporadas en la Tabla (!).

B) Trabajos en el Observatorio ARGOS

Los datos estadísticos disponibles acerca de la situación del empleo de las personas con discapacidad en Andalucía ofrecen, de entrada, la virtualidad de proporcionar información sobre el particular, mayormente en términos absolutos. Con ello se tiene -por así decirlo- una fotografía o imagen inerte del estado de la cuestión.

El Plan de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia, ahora bien, contiene la previsión de crear una utilidad ampliada de tales datos, de modo y manera que por medio de los mismos se permita a los responsables de las políticas activas de empleo en nuestra Comunidad “*diseñar planes, actuaciones y programas acordes a los cambios que se producen en el escenario económico, social y laboral y sobre la base del análisis cualitativo de las estadísticas obtenidas y explotadas por el Sistema*”²³.

Respecto del objeto de nuestra investigación, concretamente el Observatorio ARGOS (unidad estadística del SAE)²⁴ “*edita un monográfico, de periodicidad anual, para realizar un análisis del mercado de trabajo de personas con discapacidad en Andalucía, describiendo sus características como demandantes de empleo y su participación respecto al mercado de trabajo andaluz. Para conocer la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo andaluz se utiliza la información derivada del registro de contratos de trabajo en los Servicios Públicos de Empleo y del proceso de Inscripción de la demanda de empleo en el SAE. Asimismo, se describe la participación de las personas con discapacidad, en los diferentes programas que desarrolla el SAE en el ámbito de las políticas activas de empleo, destinados a favorecer su empleabilidad*”²⁵.

En este caso, nos encontramos ante la acción nº 4.2.10.3.2, implementada por el SAE bajo la coordinación de la CEEC, primero, después CEFTA, en el marco del “*Objetivo específico*” nº 4.2 (cit.), alcanzando desde la misma anualidad de su puesta en marcha el máximo nivel de la escala de siete niveles de impacto “*de la implementación en el sistema, la organización y la población objetivo*” (fase nº 7 o de “*Monitorización*”) (cit.).

Hemos de puntualizar, sin embargo, que o bien no constan, o bien no son todo lo accesibles que debieran (asequibles en su búsqueda), los datos posteriores a 2020, ni entre los recursos del SAE en general, ni entre los de ARGOS en particular. Es por ello que la gran mayoría de las cifras que manejamos en nuestra investigación (HERMES, *supra*) llegan como máximo al año 2020 (ediciones de 2021). Quedan a salvo de ello las estadísticas sobre “*demanda de empleo y contratos registrados a personas con discapacidad en Andalucía*” que sí que cuentan con actualizaciones tanto mensuales como anuales²⁶.

Mental de la Australian National University (ANU)²⁰, ConNetica (REF EdLinq en Queensland-Australia) y la Asociación PSICOST.

Al respecto de esta metodología “*AIL*” en particular, y precisamente con referencia al Plan PAP y PD, véase ALONSO TRUJILLO, F. *et al.* “Evaluación del impacto de un plan multisectorial de promoción de la salud y el bienestar social en Andalucía”, *Gaceta Sanitaria*, vol. 34, nº 6, 2020, págs. 615-623 (en <https://www.gacetasanitaria.org/es-evaluacion-del-impacto-un-plan-articulo-S0213911119300354>, a 12 de abril de 2022).

²³ Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), pág. 29; Informe 2018 (cit.), pág. 34; Informe 2019 (cit.), pág. 43; e Informe Final (cit.), pág. 47.

²⁴ Accesible desde <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/sae/areas/mercado-trabajo.html>, a 12 de abril de 2022.

²⁵ *Ut supra*.

²⁶ En <https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?action=buscarInformes&tipoInforme=19&anyo=2022&mes=3>, a 12 de abril de 2022.

C) Servicio de orientación profesional especializado

Asimismo dentro del “*Objetivo específico*” nº 4.2 (cit.), e igualmente a cargo -a la postre- de la CEFTA, concretamente vía financiación (a través de subvenciones regladas en concurrencia competitiva) y coordinación del SAE y de la Dirección General de Políticas Activas de Empleo, el Plan contempla en esta ocasión la prestación de un servicio especializado de orientación profesional para personas con discapacidad. Nótese que para ello también se cuenta con la colaboración de entidades sin ánimo de lucro cuyo objetivo es la atención a este sector de la población. Su referencia, la ficha nº 4.2.10.3.1²⁷.

Se trata, en detalle, de un servicio²⁸ que se presta “*en Unidades de Orientación Profesional ANDALUCIA ORIENTA, que están distribuidas por las 8 provincias de Andalucía y atienden exclusivamente a este colectivo de personas y en las que se desarrollan acciones, tanto individuales como grupales, preferentemente mediante Itinerarios Personalizados de Inserción*”.

- “*El Programa de Orientación Profesional tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo, prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo y autoempleo*”.
- “*El Programa de Acompañamiento a la Inserción consiste en el desarrollo de actuaciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado en el proceso de acceso al mercado laboral*”.

A más, cualquiera de ambas acciones está autorizado que se extienda hasta los seis primeros meses de la incorporación de la persona discapacitada en su puesto de trabajo.

Añadimos que durante el primer bienio de su ejecución (2017-2018) -pues ésta es la cadencia que se le confiere- llegó al nivel nº 6 de implementación (“*Provisión*”)²⁹, terminando en el nº 7 (“*Monitorización*”) (cit.). En progresión, los datos con los que se ilustra son los siguientes:

²⁷ Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), págs. 26, 28-29 y 47; Informe 2018 (cit.), págs. 31, 33-34 y 54; Informe 2019 (cit.), págs. 39, 42-43 y 69, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 46-47 y 77, y 141 (pdf).

²⁸ Poner en relación con el “Programa de prácticas en empresas (EPES) y Convenios específicos Administración-asociaciones” descrito en el apdo. “Actuaciones en pos de la contratación” (*infra*).

²⁹ Significando ello que “*Se han puesto a disposición servicios de atención, incluidos servicios, intervenciones y/o tecnologías directamente relacionadas con los nuevos conocimientos, y son utilizados por la población objetivo en el entorno objetivo*” (Escala cit.).

Tabla nº 2: Balance cuantitativo de las actuaciones del Servicio de orientación profesional especializado, para personas con discapacidad

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de unidades de orientación	31	= (31)	35	40
Nº de integrantes de los equipos técnicos: en el PO	45	= (45)	47	52
Nº de integrantes de los equipos técnicos: en el PA	59	= (59)	65	71
Nº de integrantes de los equipos técnicos: administrativos	18	= (18)	20	20
Nº de personas atendidas: en IPI	12.459	12.837	10.177*	9.292*
Nº de personas atendidas: fuera de IPI	936	162	154*	150*
Nº de personas atendidas: en el PA	3.196	4.904	4.258*	4157*
Nº de horas de atención: en IPI	82.681	105.614	56.408*	51.888*
Nº de horas de atención: fuera de IPI	1.188	298	254*	179*
Nº de horas de atención: en el PA	40.057	89.531	45.323*	45.323*
Nº de personas insertadas	3.333	5.694	3.017*	2.142*

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.).

Hemos notar que las llamadas de atención en la Tabla responden a que para las anualidades de 2019 y de 2020 se ofrecen, en la fuente, los resultados desagregados por sexo (*)³⁰.

D) Mejora de la accesibilidad en las oficinas de empleo

Consta por vez primera en el Informe de Progreso y Gestión de 2019 la acción denominada “Sistema de llamamiento en las oficinas de empleo para las citas de personas con discapacidad visual” (ficha nº 4.2.10.3.9)³¹. Se trata, como en el caso de las anteriormente descritas, de una acción adscrita al “Objetivo específico” nº 4.2 (cit.), también asumida por el SAE (CEFTA), y que en dicha anualidad accede ya al Plan de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia en fase de “Monitorización” (nº 7) (cit.), consolidándola en 2020.

En su descripción se establece que para atender a aquellas personas “que tengan algún tipo de discapacidad visual informada en su demanda de empleo, que no puedan leer su nombre en los TFT’s cuando son llamados por los gestores (...) la aplicación de Cita Previa ha sido configurada de manera que muestra un mensaje por pantalla al gestor, informando que la persona que va a ser atendida puede tener algún tipo de discapacidad visual que le imposibilite acceder a su llamamiento a través de las pantallas de Cita Previa, por lo que en estos casos se procede a localizarla por otros medios”.

³⁰ Vid Informes 2019 y Final (cit.).

³¹ Informe 2019 (cit.), págs. 39, 44 y 70, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 49 y 78, y 141 (pdf).

Tabla nº 3: Datos de atención a discapacitados/as visuales en oficinas de empleo

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de demandantes de empleo con algún tipo de discapacidad visual que han sido atendidos mediante Cita Previa	x	x	2.459	2.018

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.).

Relacionada en cierta medida con ella -pues no en vano comparten “*Objetivo específico*”, así como atribución competencial- en el Plan se inserta también la acción nº 4.2.12.1 de “*Mejora de la de la accesibilidad en oficinas de empleo*”.

En este supuesto, nos encontramos con la materialización de la propuesta originariamente lanzada a la Consejería de Economía y Conocimiento, desde los Informes de Progreso y Gestión 2017 y 2018, de impulsar la I+D+I en el diseño de las ayudas técnicas y de la accesibilidad en general³², y que en 2019 entra en el I Plan andaluz en fase de “*Provisión*” (nº 6) para pasar a “*Monitorización*” (nº 7) (cit.) en 2020³³. La acción como tal supone, literalmente, “*Mejorar la accesibilidad física y la adaptación de instalaciones y servicios para el empleo en las oficinas del SAE*”³⁴.

Tabla nº 4: Datos de actuaciones en materia de accesibilidad física en oficinas de empleo

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de actuaciones de adecuación y mejora de la accesibilidad física en Oficinas de Empleo del SAE	x	x	14	18

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.).

Desconocemos si lo que cuantitativamente resulta, quizás, poco significativo (pues la red de oficinas del SAE cuenta con numerosas instalaciones, cifradas por ciertas fuentes en más de siete decenas³⁵) es cualitativamente relevante en el sentido de que se haya hecho lo que se precisaba y ya se estaba -digamos- en “altos índices de accesibilidad física” en dicha red. Pero, si tal fuera el caso, ¿qué sentido tendría tal medida aparte de lo prácticamente anecdótico?

2. Actuaciones en materia de contratación

Siguiendo un hilo discursivo lógico, a continuación de las acciones en favor de la empleabilidad de las personas con discapacidad en Andalucía, abordamos en estas líneas las actuaciones en materia de contratación vinculadas con el Plan de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia a través del análisis de las siguientes figuras:

- En torno a la cuota de reserva de empleo, y excepciones (incluyendo el Plan AIRE) (A)
- Asesoramiento a empresas sobre ayudas (B)

³² Informe 2017 (cit.), pág. 57; e Informe 2018 (cit.), págs. 64 y 66.

³³ Informe 2019 (cit.), págs. 39, 44 y 70, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 49-50 y 78, y 141 (pdf).

³⁴ En cumplimiento del RDLeg. 1/2013 y, en general, de la normativa de accesibilidad y eliminación de barreras.

³⁵ https://sevilla.abc.es/economia/sevi-servicio-andaluz-empleo-72-oficinas-y-3450-trabajadores-infrautilizada-202001190833_noticia.html, a 13 de abril de 2022.

- Programa de prácticas en empresas (EPES) y Convenios específicos Administración-asociaciones (C)
- Subvenciones públicas (SAE) (D)

A) En torno a la cuota de reserva de empleo, y excepciones (incluyendo el Plan AIRE)

El Plan, ya desde su concepción en 2016, contiene previsiones sobre la llamada “cuota de reserva” que lo van acompañando hasta el final de su implantación. Estamos haciendo alusión, como bien puede deducirse, a la disposición que de forma amplia se recoge en el art. 17 ET en el sentido de que “2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente, (y) 3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”. Más concretamente, el art. 42 RDLeg. 1/2013 (cit.) determina que “1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad (...)”.

Lo que inicialmente, ahora bien, figura en el Plan es una suerte de recordatorio de que la valoración del grado de discapacidad en un 33% como mínimo permite acceder a medidas de acción positiva como la “reserva de plazas en las Ofertas Públicas de Empleo”³⁶ (cfr. art. 42.2 RDLeg. 1/2013). De hecho, en su planteamiento primero insiste en dicho extremo al describir, entre las distintas funciones de los “Centros de valoración y orientación de las personas con discapacidad”, la de dar acceso a “medidas de acción positiva a favor de las personas con discapacidad, entre las que cabe citar (...) cupos de reserva en las Ofertas Públicas de empleo, en la Universidad”³⁷. Ello no obstante, en los años sucesivos de implantación del I Plan andaluz, el asunto de la cuota de reserva recibe un tratamiento sensiblemente más amplio en el sentido de que se maximiza su consideración para hacerla coincidir con la que figura en las disposiciones normativas citadas (*vid supra*), más allá por tanto de su configuración concreta en el específico ámbito de las Administraciones Públicas³⁸.

En efecto, la acción que termina materializándose, como consta en los sucesivos Informes de Progresión y Gestión, supone comprometer al SAE (CEFTA), por medio de su Red de Agentes de Empresa, en la “Información y sensibilización sobre la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad” (en el sentido, para las empresas de 50 ó más trabajadores/as, de “la obligación de disponer en su plantilla al menos un 2% con discapacidad, así como la normativa reguladora y la información relacionada con las circunstancias que posibilitan la exención del cumplimiento de esta obligación”). Hacemos notar, en rigor, que se trata de una actuación de la que no se tiene constancia

³⁶ Plan PAP y PD (cit.), pág. 10.

³⁷ *Ut supra*, pág. 95.

³⁸ Sirva en este punto la cita del art. 59.1 EBEP [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 (BOE de 31 de octubre de 2015, nº 261) (en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>, a 10 de abril de 2022)]:

“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, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

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”.

hasta el Informe de 2019, cuando se incorpora como ficha nº 4.2.10.3.6, si bien ya en fase nº 7 (“Monitorización”) (cit.), sostenida hasta 2020³⁹.

Llama la atención, a propósito del particular, que se encuentra prevista una acción más que, al menos a primera vista, parece encontrarse ya contemplada en la anterior, cual es la relativa a la “Declaración de excepcionalidad y aplicación de medidas alternativas”, precisamente alusiva a esa posibilidad para las empresas, ex art. 42.1 RDLeg. 1/2013⁴⁰.

Ello no obstante, se trata de una actuación que se encuentra configurada de distinta manera que la anterior, toda vez que para la figura de la cuota de reserva lo que se dispone es una conducta -digamos- “intermedia” de información y sensibilización, mientras que para ésta de la excepcionalidad lo que se articula es toda una infraestructura humana y material para la tramitación “completa” de dichas Declaraciones⁴¹. De hecho, su concreta instrumentación en el Plan se produce en dos “fichas” (nº 4.2.10.3.5 y 4.2.10.3.10) que, respectivamente, aluden a “Declaración de Excepcionalidad y aplicación de medidas alternativas” y a “Asesoramiento para la Autorización de Excepcionalidad (Declaración de Excepcionalidad)”⁴².

Tabla nº 5: Acciones, en cifras, sobre la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, y sus excepciones

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de empresas que han recibido el servicio (Información y sensibilización sobre la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad)	x	x	128	312
Nº de empresas asesoradas sobre la Declaración de Excepcionalidad	x	x	64	20
Nº de empresas a las que se concede Certificado de Excepcionalidad	x	x	30	59

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.)

Con todo lo dicho, existe aún una tercera referencia que resulta preciso incorporar al presente apartado. Estamos aludiendo a la Iniciativa “para la activación, impulso y recuperación del empleo” contenida en el Capítulo I del D-ley 16/2020⁴³.

Si se tratase de señalar, atendiendo a su significación, las principales actuaciones auspiciadas para la creación de empleo en nuestra Comunidad, sin duda la denominada “AIRE” ocuparía un lugar destacado. Ella se traduce en la creación de una “línea de subvenciones que tiene por objeto promover

³⁹ Informe de Progreso y Gestión 2019 (cit.), págs. 39, 43 y 70, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 48 y 78, y 141 (pdf).

⁴⁰ Recuérdese (párrafo segundo): “De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior; a tenor de lo dispuesto en el artículo 83. 2 y 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente”.

⁴¹ Más en <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/1191.html>, a 12 de abril de 2022.

⁴² Informe de Progreso y Gestión 2019 (cit.), págs. 39, 43-44 y 70, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 48-49 y 78, y 141 (pdf).

⁴³ D-ley 16/2020: Decreto-ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19) (BOJA de 16 de junio de 2020, núm. 38) (en https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/538/BOJA20-538-00063-6325-01_00173695.pdf, a 11 de abril de 2020).

la creación de empleo en el territorio de los municipios andaluces, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, a través de la realización de proyectos que permitan mejorar su empleabilidad con la adquisición de experiencia laboral vinculada a una ocupación” (art. 1.1)⁴⁴.

Al respecto del tema central que ocupa nuestra investigación, el interés preciso de dicha Iniciativa AIRE reside en que contempla expresamente su aplicación al empleo de las personas con discapacidad en el ámbito concreto de la cuota de reserva.

En general, supone la citada Iniciativa (o Plan) convocar a los ayuntamientos andaluces para que realicen contrataciones por obra o servicio determinado vinculadas a proyectos que desarrollen, a lo largo de doce meses como máximo, dirigidos a paliar los efectos de la crisis sanitaria por COVID-19 en su municipio, facilitando la recuperación de la actividad tras las medidas restrictivas de la movilidad y de la actividad económica, y así entonces poder beneficiarse de las subvenciones previstas en el mismo⁴⁵. Pues bien, una de las obligaciones específicas que está prevista que obedezcan es la de que realicen *“una reserva de cuota del 6% del total de las contrataciones de la iniciativa para personas con discapacidad”*. Se arbitra como excepción a la susodicha obligación que *“no se llegue a un mínimo de 10 contrataciones, sin perjuicio del cumplimiento de la reserva de cuota a la que quede obligada como administración pública por la normativa vigente que resulte de aplicación” (supra) [art. 10.1.i) D-ley 16/2020]*.

B) Asesoramiento a empresas sobre ayudas

Apreciativamente, uno de los hallazgos que resulta de mayor trascendencia al respecto de nuestra investigación es el de esta actuación denominada *“Asesoramiento sobre ayudas destinadas a las empresas ordinarias para fomentar la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral”*⁴⁶. Reside dicho interés tan singular, sobre todo, en el notablemente intenso alcance que tiene la misma, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo, por cuanto se refiere a cuestiones de consideración clave para uno de los fines últimos del Plan de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia -ergo, conseguir que por medio del acceso al empleo se conquiste la autonomía personal y social y se prevenga el deterioro psicofísico de las personas por el efecto negativo de la exclusión social⁴⁷.

Dicho alcance, en concreto y detalle, cubre todas las siguientes ayudas:

- *“Incentivos dirigidos a financiar la adaptación de puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal con la finalidad de evitar accidentes laborales o a sufragar la eliminación de barreras u obstáculos que dificulte el trabajo de las personas con discapacidad contratadas en empresas ordinarias.*

⁴⁴ Todo en <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/21779.html>, a 12 de abril de 2022.

⁴⁵ Art. 7.8 D-ley 16/2020: *“(…) un incentivo que se determinará atendiendo a la duración del contrato y al grupo de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con las cantidades reflejadas en el siguiente cuadro:*

Grupo cotización	6 meses	Cuantía mensual adicional a partir del sexto mes
Grupo 1	11.700 euros	1.950 euros
Grupo 2	10.500 euros	1.750 euros
Grupo 3	9.900 euros	1.650 euros
Grupo 4 al 10	8.880 euros	1.480 euros

⁴⁶ Informe de Progreso y Gestión 2019 (cit.), págs. 39, 44 y 70, y 131 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 49 y 78, y 141 (pdf).

⁴⁷ Cfr. Informe Final de Progreso y Gestión (cit.), pág. 77.

- *Incentivos dirigidos a la creación de empleo indefinido en la comunidad autónoma andaluza de personas con discapacidad en empresas ordinarias.*
- *Ayudas al empleo con apoyo de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Andalucía como medida para su integración laboral en el sistema ordinario de trabajo”.*

Además, como destacadísimo se aprecia en la Tabla siguiente (nº 6), su repercusión social resulta trascendental dado que en solamente una anualidad se incrementa en más de un 1.600% su principal población de destino o beneficiaria directa.

Tabla nº 6: Balance numérico de las actuaciones de asesoramiento a empresas sobre ayudas para incorporar al mercado laboral a personas con discapacidad

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de empresas asesoradas en ayudas para la integración de personas con discapacidad en el mercado ordinario	x	x	53	887

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.)

Es preciso puntualizar, por contra, que no es hasta el año 2019 que se pone en marcha la presente (ficha 4.2.10.3.11), por lo que nos permitimos animar a su potenciación en el organismo que la lidera [SEA (CEFTA)], máxime habida cuenta las cifras de repercusión referidas en la Tabla (*supra*). No nos consta, al menos expresamente en nuestras referencias documentales, que ello haya ido acompañado de un refuerzo de recursos humanos y materiales...

C) Programa de prácticas en empresas (EPES) y Convenios específicos Administración-asociaciones

En este apartado, relativamente heterogéneo, difundimos las acciones que, vinculadas con el Plan andaluz 2016-2020, se auspician para facilitar a las personas con discapacidad incorporarse al mercado de trabajo por medio de la realización de Prácticas.

Respecto de la primera, nos encontramos en esta ocasión, también como recientemente respecto de la Iniciativa AIRE, ante una actuación que trasciende los espacios del empleo para los/as discapacitados/as, puesto que consiste en todo un Programa de promoción de la inserción laboral de las personas desempleadas del SAE (concretamente, “*Programa de Experiencias Profesionales para el Empleo*”, o EPES)⁴⁸. Con todo y ello, la población discapacitada representa expresamente uno de los colectivos específicos dentro de dicho Programa, por lo que procede sin duda su comentario dentro de nuestro estudio⁴⁹.

A fin de su correcta identificación, dejamos constancia de que nos hallamos ante la ficha nº 4.2.10.3.7, en nivel final de implantación nº 7 (“*Monitorización*”) (cit.) aunque no fuera puesta en

⁴⁸ Informado ampliamente en <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/14647.html>, a 12 de abril de 2022.

⁴⁹ La creación del Programa EPES tiene su origen en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA de 28 de abril de 2003, nº 79) (en <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/79/d6.pdf>, a 10 de abril de 2022), en cuyo art. 3 puede leerse que “1. *Las personas destinatarias de los programas para la inserción laboral serán las personas demandantes de empleo, sin perjuicio de las prioridades que puedan establecerse en el marco de la Estrategia Europea por el Empleo, respecto de determinados colectivos. 2. De entre ellos se atenderá preferentemente a los siguientes colectivos: (...) e) Personas con discapacidad*”. Más concretamente, el art. 9, que se consagra en particular a dicho Programa, determina que las personas con discapacidad demandantes de un primer empleo podrán ser beneficiarias del mismo cuando dichas EPES “*supongan la realización de prácticas profesionales*” [apdo. 5.a)].

marcha hasta los últimos días del año 2018, pero para la que se prevé continuidad (desde el mes de mayo de 2021 y durante 24 meses).

La activación del Programa EPES para las personas con discapacidad desempleadas pasa por ofrecerles, en el transcurso de un Proceso de Orientación Personalizado, prácticas en empresas a resultas de que, desde el SAE/Red Andalucía Orienta, el/la profesional responsable de su Itinerario Personalizado de Inserción aprecie la virtualidad del mismo para mejorar la empleabilidad de esa persona en particular y, con ello, procurar su inserción profesional. Dichas prácticas se acompañan, además, de la oferta de tutorías personalizadas y/o talleres grupales para reforzar las habilidades y competencias laborales⁵⁰.

Tabla nº 7: Cifras de resultados de la ejecución del Programa EPES en personas con discapacidad

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de prácticas en empresas que han realizado personas con discapacidad	x	x	589*	762*

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.)

En cuanto al segundo grupo de contenidos del presente apartado, se trata de sendas acciones de aproximación al mercado de trabajo que resultan materializadas en Convenios de Colaboración entre la Administración (Consejería de Cultura y Patrimonio Histórico, esta vez) y la sociedad civil (en particular, y respectivamente, las asociaciones Granadown y Asperger Granada). En los dos casos, de lo que se trata es de que -ya sean personas con Síndrome de Down, ya sea población con Asperger- existan opciones para su participación en prácticas de formación en las dependencias del Patronato de la Alhambra y el Generalife, así como colaboración en actividades complementarias en materia de gestión del Patrimonio Cultural (jornadas, congresos, visitas especiales, etc.). La competencia respecto de esto último se reside en la mencionada Consejería, mientras que las atribuciones para la selección del “personal” corresponden internamente a las asociaciones citadas.

A los efectos de su identificación: fichas CULPH nº 4.2.13.5 y nº 4.2.13.1, ambas en fase de “Monitorización” (nº 7) (cit.) y, al menos al respecto del Convenio con la Asociación Asperger Granada, en ejecución desde 2016⁵¹. Sin cifras sobre la cantidad de población beneficiaria, lamentablemente.

D) Subvenciones públicas (SAE)

Y para culminar nuestra investigación, como también podría haberse anticipado, por otro lado, nos detenemos en el análisis de una de las medidas con mayor predicamento entre las políticas activas de empleo cuales son las de tipo monetario o de estímulo económico-financiero para la creación de puestos de trabajo, y que en el marco del Plan de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia se titula “Concesión de subvenciones públicas por parte del Servicio Andaluz de Empleo dirigidas a personas con discapacidad en régimen de concurrencia competitiva y no competitiva”⁵².

Aunque se hayan sucedido actuaciones de este tipo en muchas ocasiones en anualidades anteriores, en este caso nos centramos en aquellas que derivan de la “Provisión” (nivel nº 6 escala

⁵⁰ Poner en relación con el “Servicio de orientación profesional especializado” descrito en el apdo. “Acciones a favor de la empleabilidad” (supra).

⁵¹ Podemos localizar la documentación de referencia en el Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), págs. 26, 31 y 46; Informe 2018 (cit.), págs. 31, 36 y 53-54; Informe 2019 (cit.), págs. 39, 46-47 y 68-69; e Informe Final (cit.), págs. 42, 51-52 y 76-77, y 149 (pdf).

⁵² Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), págs. 26, 29 y 47; Informe 2018 (cit.), págs. 31, 34 y 54; Informe 2019 (cit.), págs. 39, 43 y 69, y 133 (pdf); e Informe Final (cit.), págs. 42, 47 y 77-78, y 141 (pdf).

AIL) (cit.) hecha, no ya en el Plan (año 2016), sino en 2017, en la ficha 4.2.10.3.3, y ejecutadas -en fin- por la CEFTA desde ese mismo año (CEEC) y hasta 2020, con los resultados que se expresan en la Tabla nº 8.

Los incentivos del SAE a la contratación, vistos en detalle, además de concederse bajo ambas modalidades de concurrencia -competitiva y no competitiva- también se reconocen tanto si son para empleo protegido como si para empleo ordinario, de modo y manera que disponemos del siguiente catálogo completo⁵³:

- “Los incentivos en régimen de concurrencia competitiva son:
 - Subvenciones dirigidas al desarrollo de acciones relativas a las unidades de apoyo a la actividad profesional, en el marco de los servicios de ajuste personal y social de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
 - Subvenciones para el empleo con apoyo de personas con discapacidad como medida de integración laboral de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo”.
- “Los incentivos en régimen de concurrencia no competitiva son:
 - Ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
 - Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
 - Ayudas a la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras arquitectónicas en Centros Especiales de Empleo.
 - Ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias.
 - Ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad que con carácter indefinido sean contratadas por empresas ordinarias”.

Tabla nº 8: Número(s) de contratos de trabajo de personas con discapacidad incentivados

	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nº de contratos indefinidos en Centros Especiales de Empleo	481	628	867	601
Nº de contratos “mantenidos” en Centros Especiales de Empleo	14.322	15.360	15.218	28.345
Nº de contratos indefinidos en empresas ordinarias	95	70	42	47

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obrantes en los sucesivos Informes de Progreso y Gestión del Plan PAP y PD (cit.)

3. Labores de sensibilización

Consideramos de valor, y es por ello que lo incorporamos a nuestro estudio -en cierta manera a modo de epílogo-, que el Plan de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia

⁵³ El detalle del procedimiento de cada una (normativa, solicitud, seguimiento, etc.) es accesible desde <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/sae/servicios/procedimientos.html>, a 12 de abril de 2022.

prevea un conjunto de intervenciones dirigidas a suscitar la sensibilización para con el colectivo de trabajadores/as discapacitados/as. Si bien se trata de tres acciones distintas (en su configuración, entidad responsable o fase de implantación, entre otros elementos), creemos adecuado referirlas bajo este mismo epígrafe en atención, principalmente, a ese elemento material que comparten. Estamos aludiendo, en concreto, a:

- *“Formación de personal de Administración Autonómica sobre acogida laboral de personas con discapacidad de reciente incorporación”*.
- *“Curso de acogida en el puesto a personas con discapacidad intelectual”*.
- *“Campaña para informar y sensibilizar sobre la integración laboral de personas atendidas en el programa de empleo (FAISEM)”*.

La acción *“Formación de personal de Administración Autonómica sobre acogida laboral de personas con discapacidad de reciente incorporación”*, por un lado, comprende tanto la elaboración de un *“Plan de acogida”* como la propuesta de un *“protocolo y manual de acogida para empleados/as de la Junta de Andalucía”*, además de otros (protocolos) para las prácticas académicas externas de los/as estudiantes universitarios/as y las prácticas *“prelaborales”* de jóvenes. Todo ello, hoy por hoy, se ubica en la Escuela de Acogida del Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP) identificado con la ficha nº 3.2.6.1 de -curiosamente- la DGPDI (CIPSC)⁵⁴ y en nivel nº 6 de implantación (*“Provisión”*) (cit.)⁵⁵.

Por otro lado, la actuación *“Curso de acogida en el puesto a personas con discapacidad intelectual”* ya sí implica efectivamente la formación presencial sobre dicho particular, bajo la supervisión de la misma Escuela de Acogida del IAAP⁵⁶. En este caso, ahora sí, la entidad que la asume es la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior (CPAPI) por medio de la ficha nº 3.2.6.2, implementada desde 2017 en nivel *“Monitorización”* (nº 7)⁵⁷.

Y, en fin, la *“Campaña para informar y sensibilizar sobre la integración laboral de personas atendidas en el programa de empleo”* queda centrada en el colectivo diana de la Fundación Andaluza para la Integración Social de las Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), acompañada de la iniciativa *“FAISEM por más empleo”* sobre formación, prácticas e integración laboral. A destacar también la difusión del documental *“Me gano la vida”*, sobre la recuperación, a través del trabajo, de personas que son atendidas en dicho programa de empleo⁵⁸. Consta que todas, o prácticamente, las acciones tuvieron lugar en/hasta el año 2017, acogidas a la ficha nº 3.2.4.5, quedando relegadas de manera drástica por efecto de la situación socio-sanitaria derivada de la pandemia del coronavirus COVID-19⁵⁹.

⁵⁴ DGPDI (CIPSC): Dirección General de Personas con Discapacidad e Inclusión (Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación).

⁵⁵ No ha sido hasta la última anualidad que ha alcanzado dicha fase en la escala AIL (cit.), pues en las previas se encontraba en todo momento en *“Asimilación”* (nº 3), lo que sólo significa(ba) que *“Existe evidencia de que la organización objetivo y las personas responsables de tomar decisiones específicas dentro de la organización han incorporado la información en su propia base de conocimientos y estrategia organizacional existentes”*.

⁵⁶ Como se detalle en el Informe Final (cit.), pág. 33, se abordan los siguientes temas, entre otros asuntos: *“1. Habilidades y competencias profesionales; 2. Actitudes para una correcta organización; 3. Gestión del tiempo y de la comunicación en la Administración; 4. Manual y Protocolos de actuación de carácter general”*.

⁵⁷ Para ambas intervenciones, pues no en vano comparten *“Objetivo específico”* (el nº 3.2), *vid* -sin ánimo de exhaustividad- Informe de Progreso y Gestión 2017 (cit.), págs. 18-19, 21, 41 y 45; Informe 2018 (cit.), págs. 22-23, 25, 47 y 52; Informe 2019 (cit.), págs. 27-28, 31-32, 62 y 67; e Informe Final (cit.), págs. 28-29, 33, 69 y 75.

⁵⁸ Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=PuUd2BClo1g>, a 12 de abril de 2022.

⁵⁹ Tampoco exhaustivamente, Informe de Progreso y Gestión 2018 (cit.), págs. 24 y 51; e Informe 2019 (cit.), pág. 30.

IV. BALANCE Y APRECIACIONES

En la exploración de instrumentos para la protección de las personas con discapacidad en Andalucía que demanda nuestro Proyecto, en el presente estudio hemos dado con el hallazgo del empleo como vía para promover la autonomía personal y prevenir la dependencia. De tal modo, hemos identificado sendos objetivos (protección, promoción, prevención) así con dicho sector de la población como con tal espacio geográfico (y de competencias).

En el capítulo de los recursos de información para la investigación, hemos contado con un referente principalísimo en el I Plan andaluz -precisamente- de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia. Y no solamente lo hemos abordado en su versión programática o de planteamiento propositivo, sino por medio del conocimiento de su progresiva y creciente implantación a lo largo de casi un lustro [y, así, de dos legislaturas -la X (Partido Socialista Obrero Español) y la XI (Partido Popular)- bien dispares].

Del análisis de todo el conjunto de contenidos de dichas fuentes hemos extraído, sistematizado y comentado un apreciable catálogo de acciones, tanto en su cantidad cuanto en su variedad.

Como se aprecia, hay cabida, por un lado, para actuaciones aplicables a los estadios previos al acceso al empleo (a favor de la empleabilidad de los/as discapacitados en Andalucía) que involucran asimismo al sistema que da soporte a la gestión de empleo del personal del SAE (HERMES), al Observatorio ARGOS (para disponer de análisis del mercado de trabajo de personas con discapacidad en Andalucía) y, en general, a múltiples recursos humanos y materiales para el empleo en nuestra Comunidad (servicio de orientación profesional especializado o accesibilidad de la red de oficinas).

Por otro lado, también se deja constancia de acciones de política (activa) de empleo más bien en pos de la contratación, igualmente de distinta incidencia. Hablamos así tanto de modulaciones sobre el régimen jurídico de la cuota de reserva de empleo (y de sus excepciones) como del impulso a programas varios de prácticas en empresas (EPES, Convenios Administración-asociaciones) y, en general, concepción de subvenciones, y la correspondiente puesta en conocimiento de los empleadores de todo ello.

En fin y por último, completa la terna de intervenciones públicas en la promoción del empleo de las personas con discapacidad en Andalucía como vía para su autonomía “e in-dependencia” la ejecución de labores/trabajos de sensibilización, sobre todo en el seno del entorno de trabajo (compañeros, mandos) al que accede dicho colectivo.

Con todo ello consideramos que, si bien no por completo, sí lo suficientemente se cumplimenta el derecho estatutario (art. 24 EAA) a que las personas con discapacidad accedan “a las ayudas, prestaciones y servicios de calidad con garantía pública necesarios para su desarrollo personal y social”. Es cuestión de proseguir en dicha línea, quizás para otro periodo hasta el año 2024, y ya se irá viendo. Ahora bien, reclamamos como preciso que se tenga en cuenta en las actuaciones y, por tanto, también se ofrezca en la documentación, la repercusión de las mismas en términos relativos, respecto del total del colectivo, o la materia, y también de la población en general, puesto que no resulta posible valorarlas en toda su extensión y, en consecuencia, aportar a su prosecución sin saber cuán significativas son en su implementación.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO TRUJILLO, F. *et al.* “Evaluación del impacto de un plan multisectorial de promoción de la salud y el bienestar social en Andalucía”, *Gaceta Sanitaria*, vol. 34, nº 6, 2020, págs. 615-623 (en <https://www.gacetasanitaria.org/es-evaluacion-del-impacto-un-plan-articulo-S0213911119300354>, a 12 de abril de 2022).

- DE COSSÍO RODRÍGUEZ, M. P. “La relación entre discapacidad e incapacidad permanente. La reciente doctrina del Tribunal Supremo sobre reconocimiento de la condición de persona con discapacidad a los pensionistas de incapacidad permanente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021, págs. 808-838.
- VILLANUEVA SÁNCHEZ, A. *et al.* “HERMES: Una nueva forma de concebir y ofrecer servicios personalizados a empresarios y demandantes de empleo de Andalucía”, *Tecnimap*, nº 301, 2006, págs. 1-9 (en https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/dam/jcr:ae435e32-fa75-464a-9043-794ed2405088/hermes_una_nueva_forma.pdf, a 12 de abril de 2022).
- VV.AA. *I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)*, Secretaría General de Servicios Sociales (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales), Sevilla, 2016 (en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/Plan%20Autonom%C3%ADa%20Personal_Definitivo%20Maquetaci%C3%B3n%2030_06_16.pdf, a 13 de abril de 2022).
- VV.AA. *Informe 03/2020 “El sistema de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia”*, Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2021, pág. 36 (en <http://www.ces.es/documents/10180/5226728/Inf0320.pdf>, a 13 de abril de 2022).
- VV.AA. (Dir. DELGADO FERNÁNDEZ, S. y ORTEGA PÉREZ, N.) *Políticas activas de empleo: una mirada desde Andalucía*, Comares, Granada, 2013.
- VV.AA. (Dir. GÁLVEZ DAZA, P. y ALONSO TRUJILLO, F.) *Informe de Progreso y de Gestión, año 2017 [del I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)]*, Secretaría General de Servicios Sociales (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía), Sevilla, 2018 (en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/PAP_PD_INFORME_2017.pdf, a 13 de abril de 2022).
- VV.AA. (Dir. GÁLVEZ DAZA, P. y ALONSO TRUJILLO, F.) *Informe de Progreso y de Gestión, I bienal 2017-2018 [del I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)]*, Secretaría General de Servicios Sociales (Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía), Sevilla, 2019 (en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/190130%20PAP%26PD%20INFORME%202018%2000%20PROG%20Y%20GESTION.pdf>, a 12 de abril de 2022).
- VV.AA. (Dir. SALVATIERRA MESA, D. y ALONSO TRUJILLO, F.) *III Informe de Progreso y Gestión, I bienal 2017-2018 // II bienal 2019 [del I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)]*, Secretaría General de Servicios Sociales, Voluntariado y Conciliación (Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía), Sevilla, 2020 (en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/200724%20PAP%26PD%20INFORME%20DE%20PROGRESO%20Y%20GESTI%C3%93N%202019%20V19R.pdf>, a 12 de abril de 2022).
- VV.AA. (Dir. SALVATIERRA MESA, D. y ALONSO TRUJILLO, F.) *Informe Final de Progreso y Gestión [del I Plan Andaluz de Promoción de la Autonomía Personal y Prevención de la Dependencia (2016-2020)]*, Secretaría General de Servicios Sociales, Voluntariado y Conciliación (Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía), Sevilla, 2021 (en https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2021-09/210707_INFORME_FINAL_PLAN_PAP%26PD_FINAL_V6.pdf, a 12 de abril de 2022).

REFERENCIAS NORMATIVAS

- EAA: Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE de 20 de marzo de 2007, nº 68) (en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/19/2/con>, a 12 de abril de 2022).
- Ley de Dependencia: Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE de 15 de diciembre de 2006, nº 299) (en <https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con>, a 12 de abril de 2022).
- RDLeg. 1/2013: 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 (BOE de 3 de diciembre de 2013, nº 289) (en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2013/11/29/1/con>, a 9 de abril de 2022).
- ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015, nº 255) (en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>, a 12 de abril de 2022).
- EBEP: 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 (BOE de 31 de octubre de 2015, nº 261) (en <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>, a 10 de abril de 2022).
- D-ley 16/2020: Decreto-ley 16/2020, de 16 de junio, por el que, con carácter extraordinario y urgente, se establecen medidas en materia de empleo, así como para la gestión y administración de las sedes administrativas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19) (BOJA de 16 de junio de 2020, núm. 38) (en https://www.juntadeandalucia.es/boja/2020/538/BOJA20-538-00063-6325-01_00173695.pdf, a 11 de abril de 2020).
- RD 1971/1999: Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE de 26 de enero de 2000, nº 22) (en <https://www.boe.es/eli/es/rd/1999/12/23/1971/con>, a 12 de abril de 2022).
- Resolución de 23 de abril de 2013, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia sobre criterios, recomendaciones y condiciones mínimas para la elaboración de los planes de prevención de las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía personal; datos básicos del sistema de información del SAAD y Catálogo de referencia de servicios sociales (BOE de 16 de mayo de 2013, nº 117) [en <https://www.boe.es/eli/es/res/2013/04/23/1>, a 13 de abril de 2022].
- Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (BOJA de 28 de abril de 2003, nº 79) (en <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/79/d6.pdf>, a 10 de abril de 2022).

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla nº 1: Registro de datos varios de personas con discapacidad en HERMES.
- Tabla nº 2: Balance cuantitativo de las actuaciones del Servicio de orientación profesional especializado, para personas con discapacidad.
- Tabla nº 3: Datos de atención a discapacitados/as visuales en oficinas de empleo.
- Tabla nº 4: Datos de actuaciones en materia de accesibilidad física en oficinas de empleo.

Tabla nº 5: Acciones, en cifras, sobre la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, y sus excepciones.

Tabla nº 6: Balance numérico de las actuaciones de asesoramiento a empresas sobre ayudas para incorporar al mercado laboral a personas con discapacidad.

Tabla nº 7: Cifras de resultados de la ejecución del Programa EPES en personas con discapacidad.

Tabla nº 8: Número(s) de contratos de trabajo de personas con discapacidad incentivados.