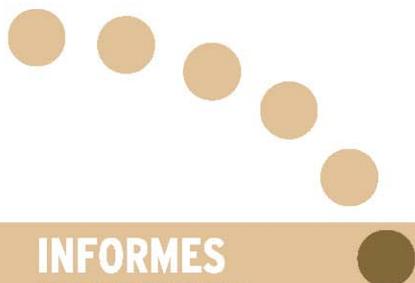


NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Informe aprobado por la Comisión
de Seguimiento del Acuerdo
para la Negociación Colectiva
el día 26 de Enero de 2006



**INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES**



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

NIPO: 201-06-201-7

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 06-2184

Negociación Colectiva
e inserción laboral
de personas
con discapacidad

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 75

Negociación Colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad

Informe aprobado por la Comisión
de Seguimiento del Acuerdo
para la Negociación Colectiva
el día 26 de Enero de 2006

Catálogo general de publicaciones oficiales
<http://publicaciones.administracion.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mtas.es

Internet: www.mtas.es

NIPO: 201-06-112-6

ISBN-10: 84-8417-206-6

ISBN-13: 978-84-8417-206-2

Depósito legal: M-20957-2006

Imprime: Artesa servicios gráficos, s.l.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN.....	11
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. FACTORES EXTERNOS AL LUGAR DE TRABAJO QUE INCIDEN EN LAS OPORTUNIDADES DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	15
LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN.....	18
— Formación profesional ocupacional.....	20
— Formación profesional continua: Descripción y datos nacionales.....	25
ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL.....	29
LA ACCESIBILIDAD.....	34
ACTITUDES DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	37
III. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	41
LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	44

	<u>Pág.</u>
EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	45
— Empleo ordinario	48
• Medidas dirigidas a la integración en el empleo ordinario	48
• Datos estadísticos de contratación: sector privado y sector público	50
• El autoempleo: los trabajadores autónomos o asociados	52
— Empleo Público.....	53
— Empleo protegido.....	55
• Medidas dirigidas a la integración en el empleo protegido.....	55
 IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ANC EN MATERIA DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD	 59
PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS PODERES PÚBLICOS EN RELACIÓN A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	59
En relación a la educación y formación	59
En relación al empleo ordinario	61
• La cuota de reserva.....	62
• Las medidas alternativas a la cuota de reserva.....	63
En relación al empleo público.....	64
En relación al empleo protegido.....	64
PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS NEGOCIADORES EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ..	66
En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva	66
En relación al empleo protegido.....	66
En relación a los enclaves laborales	67

ANEXO I. MARCO LEGAL DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	<u>Pág.</u> 69
ANEXO II. CLÁUSULAS DE CONVENIO QUE PUEDEN CONSIDERARSE COMO BUENAS PRÁCTICAS DIRIGIDAS AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	73
ANEXO III. ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE EMPRESA	81

PRESENTACIÓN

Entre los nuevos objetivos que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se propone acometer, con unánime acuerdo de las partes representadas en la misma, se encuentra el referido a la promoción de la negociación colectiva. En este contexto, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005 (ANC 2005), se ha dirigido a esta Comisión Consultiva para que asumiera la iniciativa de promover la publicación del Informe aprobado por ella el día 26 de enero de 2006 sobre «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad» que había sido elaborado por el grupo de trabajo constituido en su día por representantes de las organizaciones firmantes del mencionado Acuerdo. A tal efecto, esta Comisión asumió la iniciativa de proponer la publicación del citado informe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, dentro de las publicaciones que tiene previstas para el año 2006.

Este Informe es consecuencia del compromiso asumido por las organizaciones firmantes del ANC 2005, en línea con el deseo que habían expresado en el ANC 2003, de contribuir a la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad a través de las posibilidades que proporciona la negociación colectiva. Para ello, dichas organizaciones se comprometieron a desarrollar la tarea de recopilar las buenas prácticas negociales existentes en esta materia, para proceder a sus análisis y difundirlas en su caso, destacando el papel que puede jugar la negociación colectiva para modular el cómputo de la cuota de reserva dispuesta por la Ley a favor de las personas con discapacidad, en función de las características específicas

de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

Resultado de todo lo expuesto fue el Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del ANC 2005 en el que, tras analizar los factores externos al lugar de trabajo que inciden en las oportunidades de integración laboral de personas con discapacidad así como la situación laboral de las mismas, se hacen una serie de propuestas concretas dirigidas tanto a los poderes públicos —en relación a las políticas de empleo para las personas con discapacidad—, como a los sujetos negociadores, completándose todo ello en una serie de Anexos. El primero, referido al marco legal de los incentivos a la contratación de personas con discapacidad; el segundo, conteniendo diversas cláusulas convencionales que pueden considerarse *buenas prácticas* dirigidas al empleo de las personas con discapacidad; y el tercero, con algunos ejemplos de buenas prácticas de empresa, referidas a aquellas concretas empresas que han incorporado a sus plantillas a personas con discapacidad, con un éxito indudable, según lo señalado en este Informe.

Solamente cabe agradecer, en fin, al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales las facilidades dadas para la publicación de este Informe, a propuesta de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, febrero de 2006

TOMÁS SALA FRANCO
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos*

I. INTRODUCCIÓN

CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME, que han compartido los objetivos de la declaración sobre «El empleo de personas con minusvalías (suscrita por UNICE, CES, y CEEP-Bruselas 19-Mayo-1999)» reconociendo el reto que comporta mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, abordaron en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 el compromiso de contribuir a la promoción de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad a través de las posibilidades que otorga la Negociación Colectiva.

Para ello, las partes firmantes se comprometieron a:

- Analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de las personas con discapacidad de obtener un empleo, así como el estudio de medidas que podrían contribuir a eliminar los obstáculos identificados.
- Instar al Gobierno para que impulse el Diálogo Social en esta materia con las Organizaciones Empresariales y Sindicales por considerarlo esencial e indispensable para la eficacia de cualquier política de desarrollo de recursos humanos, cuyo éxito depende en gran medida de la participación efectiva de los interlocutores sociales.

- Recopilar y difundir las buenas prácticas ya existentes.
- Analizar y en su caso, formular las propuestas oportunas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva, para modular el cómputo de la cuota de reserva, en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones o tareas.

II. FACTORES EXTERNOS AL LUGAR DE TRABAJO QUE INCIDEN EN LAS OPORTUNIDADES DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Para situar el análisis de dichos factores hay que realizar un ejercicio de aproximación tanto al colectivo de personas con discapacidad en edad laboral como al mercado laboral en el que deben integrarse.

Para realizar dicho ejercicio, se utilizan como herramientas el Informe del Consejo Económico y Social sobre la situación de las personas con discapacidad en España (diciembre 2003) y el Estudio que sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad realizó el colectivo IOE par la Fundación La Caixa (diciembre 2003). Ambos trabajos se han realizado sobre la base estadística proporcionada por la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999 y en ellos se analizan diversas variables sobre la población con discapacidad en edad laboral.

De los datos del cuadro se desprende que en números absolutos la población con discapacidad en edad laboral asciende a 1,3 millones de personas.

Un 28,7% (373.000 personas) de este total manifiesta un grado de severidad tal que permitiría considerar su discapacidad como total, de manera que comporta una imposibilidad absoluta para realizar las acciones correspondientes¹. Cabría, por tanto, una presunción razo-

¹ El grado de severidad se ha medido en relación a las discapacidades de las personas en edad laboral para las actividades de la vida diaria: levantarse y acostarse, desplazarse en el hogar y en la calle, vestirse y asearse, controlar las necesidades, realizar las tareas del hogar, y relacionarse normalmente con las demás personas.

**PERSONAS MENORES DE 65 AÑOS
CON DISCAPACIDAD GRAVE Y TOTAL, POR GRUPOS
DE EDAD, SEXO Y NÚMERO DE DISCAPACIDADES**

	<i>Personas con discapacidades</i>	<i>Con dificultad grave: Ninguna discapacidad</i>	<i>Con dificultad grave: Una discapacidad</i>	<i>Con dificultad grave: Una o más discapacidades</i>	<i>No puede realizar la actividad: Ninguna discapacidad</i>	<i>No puede realizar la actividad: Una discapacidad</i>	<i>No puede realizar la actividad: Dos o más dificultades</i>
Ambos sexos							
Total:	1.405.992	766.426	175.980	463.586	896.037	172.404	337.551
6 a 16 años	80.261	46.555	6.461	27.245	47.724	13.144	19.393
17 a 44 años	507.518	278.253	57.271	171.994	290.925	59.313	157.280
45 a 64 años	818.213	441.618	112.249	264.347	557.389	99.947	160.878
Varones							
Total:	714.438	394,531	91,071	228,836	441,005	88,727	184,707
6 a 16 años	43,050	24,781	3,932	14,338	25,883	7,446	9,721
17 a 44 años	291,736	159,206	33,914	98,616	156,906	36,787	98,043
45 a 64 años	379,652	210,544	53,225	115,883	258,216	44,493	76,941
Mujeres							
Total:	691,554	371,895	84,910	234,749	455,033	83,677	152,844
6 a 16 años	37,210	21,774	2,529	12,907	21,841	5,698	9,672
17 a 44 años	215,782	119,047	23,357	73,379	134,019	22,526	59,237
45 a 64 años	438,561	231,074	59,024	148,463	299,172	55,453	83,935

Fuente: INE, Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.

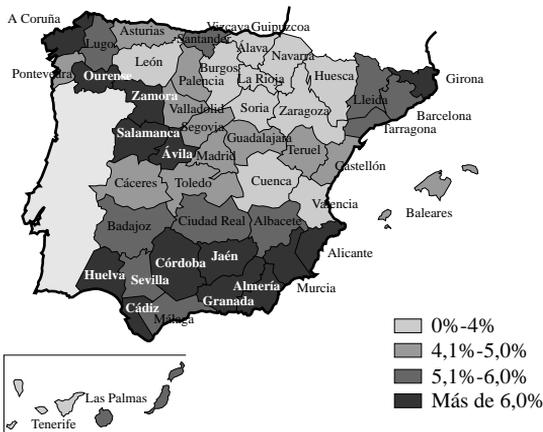
nable de considerar para este colectivo dificultades severas para incorporarse a la vida laboral.

La severidad es grave en 1/3 del total (429.000 personas), pudiendo desarrollar la actividad correspondiente, aunque sea con dificultad o con menor eficiencia.

En el 37,4% del colectivo (486.200 personas) la severidad es moderada pudiendo realizar las acciones correspondientes sin mayores dificultades, normalmente con la ayuda de aparatos o procesos específicos de rehabilitación.

Si observamos la prevalencia de personas en edad laboral con discapacidades en relación a la población de 16 a 64 años, de cada Comunidad Autónoma, la menor prevalencia se sitúa en el País Vasco, Valencia, La Rioja, Navarra y Aragón. Le siguen Galicia, Cataluña, Castilla-León, Madrid, situándose la mayor prevalencia en Andalucía, Murcia, Ceuta y Melilla.

Personas en edad laboral con discapacidades en relación



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias, 1999.

Las principales causas de las deficiencias de las personas en edad laboral con discapacidades son:

- Enfermedades (54,7%).
- Accidentes (21%). Por tipos de accidentes destacan los laborales seguidos de los de tráfico, domésticos y de ocio.
- Trastornos perinatales (18,1), por problemas congénitos, alteraciones genéticas, en el período de embarazo y por problemas en el parto.

Según se señala en el Estudio de la Fundación La Caixa, «la definición de discapacidad (a efectos de la encuesta) indica que se trata de un trastorno funcional que afecta al sujeto de forma duradera (al menos un año). Sin embargo, aproximadamente la mitad de las discapacidades no están estabilizadas, sino que pueden mejorar o empeorar». Según la encuesta de 1999 el pronóstico evolutivo para las personas en edad laboral con discapacidades era negativo en el 44% de los casos, positivo en el 7% y estable o sin perspectivas de cambio en el 2,2%». Por ello, resultan esenciales las políticas públicas asistenciales y rehabilitadoras a efectos tanto de acceso a un primer empleo como de mantenimiento en el mismo o en otro distinto, en función de la evolución de las discapacidades.

LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN

La educación y la formación son factores esenciales para la integración laboral de todas las personas. Por ello, y con carácter previo al análisis de los datos de integración laboral de las personas con discapacidad, es necesario detenerse en los datos referidos a la educación y formación del colectivo de personas con discapacidad.

Para que la integración educativa sea una realidad se requieren recursos o apoyos específicos tanto desde el plano formativo, como en los itinerarios de inserción laboral, a través de los correspondientes servicios de asesoramiento, favoreciendo que la educación sea para todos, sin discriminaciones, y que la enseñanza sea más individualizada y de mayor calidad.

Hay que señalar la necesidad de actuar en los niveles educativos desde su inicio, sensibilizando a las familias con el objeto de que valoren en sus justos términos la formación, por ser ésta el único medio que puede proporcionar a las personas con discapacidad los recursos necesarios para defenderse en su vida social y laboral.

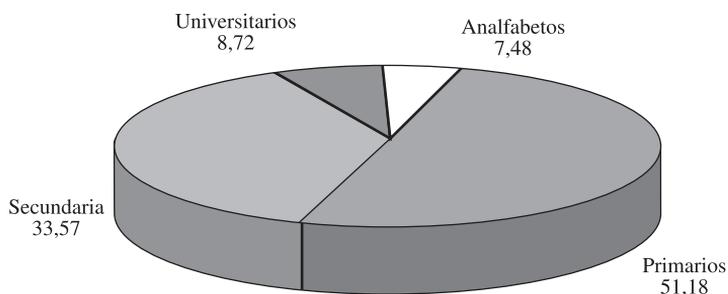
La familia es uno de los factores que mayor incidencia tienen en el éxito o fracaso en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, ya que decide y organiza su educación, orienta sus hábitos de vida y de conducta fomentando la independencia o el proteccionismo, por lo que es necesario incidir en que la integración va más allá del centro educativo y, que no solamente es responsabilidad de las Administraciones Educativas, sino que corresponde al conjunto de la sociedad hacer posible la continuación de la integración educativa en la integración social y laboral.

Esta perspectiva pone de relieve la importancia de abordar la Formación Profesional de las personas con discapacidad, su incorporación al mundo del trabajo y su formación permanente a lo largo de la vida adulta. Solo así la integración de los alumnos con necesidades educativas especiales podrá ser una verdadera integración social.

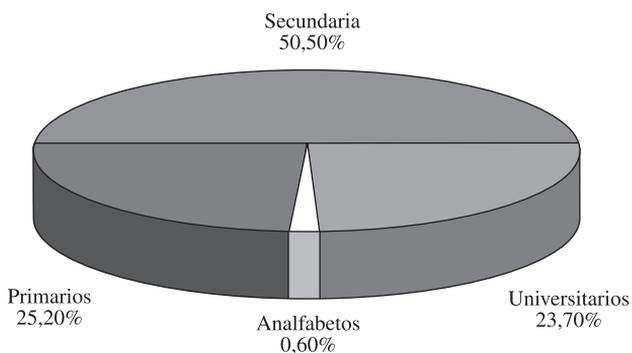
Las actuaciones educativas deben dirigirse a potenciar las habilidades, por lo que resulta especialmente relevante el papel de los profesionales de la valoración y orientación profesional, como responsables de analizar las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad, con el fin de orientar la formación coherentemente con las mismas.

Se exponen a continuación los datos de personas de 16 a 64 años con discapacidad según el nivel de estudios terminados por sexo y grupo de edad (miles)

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS (%)



PERSONAS SIN DISCAPACIDAD EN EDAD LABORAL NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS (%)



El 51,18% de las personas con discapacidad en edad de trabajar poseen una educación primaria, junto con un porcentaje del 32,58% de educación secundaria, frente al 8,7% que posee educación superior.

Si comparamos estos datos con los correspondientes a la población sin discapacidad se observa que la diferencia fundamental reside en que en esta última se duplica el porcentaje de personas que finalizan los estudios tanto primarios como superiores.

— **Formación Profesional Ocupacional**

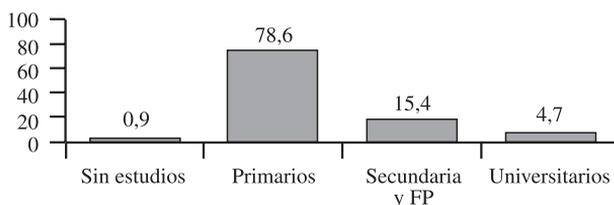
En 1985 se aprobó el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP), plan de formación ocupacional básicamente, gestionado por el INEM de forma centralizada hasta el traspaso de competencias a las Comunidades Autónomas. Esta formación de parados ha sido durante muchos años el eje de las políticas de empleo de países europeos como Alemania, Austria o Noruega. La financiación de esta formación ocupacional ha corrido en gran parte a cargo del Fondo Social Europeo.

Va dirigida a los trabajadores desempleados y es la que se imparte a través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y Unidades de Promoción y Desarrollo. Su objetivo es proporcionar a los trabajadores desempleados, las cualificaciones requeridas por el sistema productivo e insertarles laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada.

Se exponen a continuación los últimos datos estadísticos disponibles del Observatorio Ocupacional del INEM, sobre alumnos de Formación Ocupacional gestionada por el INEM (alumnos formados durante 1998, seguida su inserción en 1999).

- **Demandantes de empleo con discapacidad según nivel académico**

**DEMANDANTES DE EMPLEO CON DISCAPACIDAD
SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (%)**



Si Desagregamos este gráfico por niveles concretos de estudios terminados, los datos que nos ofrecen son los siguientes:

Sin estudios	0.9%
Estudios primarios	7.7%
Certificado escolar	36.7%
FP I	3.6%
EGB	34.2%
FP II	3.7%
BUP	8.1%
FP Grado Medio	0.4%
T. Grado Medio	2.4%
T. Grado Superior	2.3%

Fuente: INEM. Observatorio Ocupacional-1999

Hay, por tanto, un mayor número de demandantes con estudios básicos, debido a que mayoritariamente la población de las personas con discapacidad, tal y como hemos visto en la encuesta del INE de 2002, tienen este nivel de educación.

- **Inserción profesional de alumnos de formación ocupacional gestionada por el INEM. Alumnos formados y contratados según nivel académico y género (1999)**

De un total de 286 alumnos formados, de los cuales 189 eran hombres y 97 mujeres, se insertaron laboralmente 112 (73 hombres y 39 mujeres) que supone el 39,16% de inserción, según el observatorio ocupacional del INEM.

	<i>Formados</i>	<i>Contratados</i>	<i>%inserción</i>
Hombres			
Sin estudios	8	0	—
Estudios Primarios	11	0	—
Certificado de escolaridad	72	28	38,9
FP I	13	5	38,5
EGB	54	26	48,1
FP II	5	4	80
BUP	20	8	40
FP Grado Medio	0	0	-
T. Grado Medio	4	1	25
T. Grado Superior	2	1	50
Mujeres			
Sin estudios	5	2	40
Estudios Primarios	11	4	36,4
Certificado de escolaridad	29	8	27,6
FP I	6	2	33,3
EGB	27	13	48,1
FP II	8	3	37,5
BUP	9	5	55,6
FP Grado Medio	0	0	—
T. Grado Medio	2	2	100
T. Grado Superior	0	0	—

Fuente: INEM 1999. Observatorio Ocupacional

• Inserción por grupos de edad y género

	<i>Menor de 18</i>		<i>18-24</i>		<i>25-29</i>		<i>30-44</i>		<i>Mayor de 44</i>	
	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Formados	5	1	60	22	35	22	69	42	20	10
Contratados	1	1	24	6	11	8	33	18	4	6
Porcentaje	20	100	40	27,27	31,43	36,36	47,82	42,85	20	60
Formados	6		82		57		111		30	
Contratados	2		30		19		51		10	
Porcentaje	33,33		36,58		33,33		45,94		33,33	

Fuente: INEM-1999. Observatorio Ocupacional

Los datos estadísticos muestran una baja participación de las personas con discapacidad en la formación profesional ocu-

pacional. Los porcentajes relativamente más elevados de inserción se dan en aquellos alumnos que ya están formados y son desempleados cualificados, como es el caso de los que poseen títulos de formación profesional específica. Cabría plantearse si la orientación formativa ofrecida es la más adecuada a las necesidades de las personas con discapacidad.

Igualmente, debiera analizarse la oferta formativa para evitar que la misma tenga carácter genérico, o de sectores que no se correspondan con las cualidades específicas del colectivo de personas con discapacidad, su mayor dificultad para integrarse en el mercado laboral, y para el mantenimiento de su propio puesto de trabajo. Es necesario un análisis previo de la situación real de este colectivo de trabajadores.

La inserción laboral de las personas con discapacidad que han recibido formación ocupacional es muy baja rondando una media del 36,50%. Habría que realizar una evaluación para cada programa para ver el grado de eficacia del mismo.

• **Datos estadísticos de alumnos formados y contratados por Comunidades Autónomas. Porcentaje de inserción.**

<i>Comunidad Autónoma</i>	<i>Formados</i>	<i>Contratados</i>	<i>Porcentaje inserción</i>
Principado de Asturias	4	1	25
Baleares	8	-	-
Cantabria	16	7	43,75
Castilla-La Mancha	39	18	46,15
Castilla y León	141	44	31,21
Madrid	59	32	54,24
Región de Murcia	7	4	57,14
País Vasco	12	6	50

Fuente: INEM-1999. Observatorio Ocupacional

Cuando desglosamos los resultados nacionales por Comunidades Autónomas se aprecia que no varía significativamente la tasa global de inserción de las personas que realizan cursos ocupacionales y de nuevo observamos que el índice de participación es muy escaso.

- **Especialidades que superan el porcentaje medio de inserción (39,16%) del colectivo.** (Se han seleccionado aquellas especialidades formativas con 5 o más alumnos formados)

<i>Especialidad</i>	<i>Formados</i>	<i>Contratados</i>	<i>Inserción</i>
Contabilidad financiera soporte informático	10	8	80
Gestión de stocks	8	6	75
Limpieza de edificios	11	8	72,72
Secretario/a	9	6	66,66
Agente desarrollo turístico	5	3	60
Elaboración artesanal de velas decorativas	10	6	60
Administrativo contable	6	3	50
Jardinero	11	5	45,45
Aplicaciones informáticas de gestión	39	17	43,58
Encaje de bolillos	7	3	42,85
Introducción a la multimedia	10	4	40

Fuente: INEM-1999. Observatorio Ocupacional.

Los datos muestran cómo, en el total de alumnos formados, un porcentaje significativo con conocimientos previos de informática, demanda cursos para un perfeccionamiento y ampliación de sus conocimientos.

Por otro lado, se aprecia una elevada participación en cursos de especialidades que no requieren una alta cualificación ya que, como se expuso en el apartado de formación reglada, casi mayoritariamente las personas con discapacidad tienen estudios de enseñanza primaria, o carecen de estudios.

Para completar el análisis de la Formación de las personas con discapacidad, se exponen a continuación los datos de formación ocupacional correspondientes a Diciembre de 2002 a 2003 facilitados por el Servicio Estatal de Empleo, desagregando el número de alumnos con discapacidad del resto del alumnado.

• **Alumnos formados según colectivo al que se dirige la acción formativa por sexo y duración del curso. GESTION INEM AÑO.2002 -2003**

	<i>DICIEMBRE - 2002</i>		<i>JULIO - 2003</i>	
	<i>Nº alumnos formados</i>	<i>% alumnos con discapacidad formados</i>	<i>Nº alumnos formados</i>	<i>% alumnos con discapacidad formados</i>
Hombres	9.103	0,40%	3.256	1,7%
Mujeres	12.793	0,14%	3.792	2,3%
Total	21.896	0,25%	7.052	2,0%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INEM

• **Alumnos formados según colectivo al que se dirige la acción formativa por sexo y duración del curso. GESTION CCAA AÑO.2002 -2003.**

	<i>DICIEMBRE - 2002</i>		<i>JULIO - 2003</i>	
	<i>Nº alumnos formados</i>	<i>% alumnos con discapacidad formados</i>	<i>Nº alumnos formados</i>	<i>% alumnos con discapacidad formados</i>
Hombres	46.384	0,53%	19.533	0,37%
Mujeres	70.271	0,25%	28.046	0,23%
Total	116.655	0,03%	47.579	0,29%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INEM

Los datos reflejan cómo, en relación a alumnado total, la participación de las personas con discapacidad es en términos relativos muy baja (apenas llega al 2% en el más alto de los registros), siendo especialmente inferior en la formación gestionada por las CC.AA. (en las que no supera el 0,29%).

— **Formación Profesional Continua: Descripción y datos nacionales**

El análisis del factor formativo, de especial relevancia a efectos de la inserción laboral de las personas con discapacidad se complementa con los datos referidos a la formación profesional continua, dirigida a trabajadores ocupados.

El FORCEM (Fundación para la Formación Continua en las Empresas) gestionó desde 1993 la formación continua de los trabajadores ocupados como una medida tendente a evitar que perdieran su empleo por falta de reciclaje profesional. Las funciones del FORCEM han sido asumidas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Esta se constituyó en junio de 2001, bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el fin de mejorar la formación de los trabajadores de las empresas, participando también en ella las organizaciones empresariales y sindicales.

La Formación Continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollan por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidos tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores/as ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Las ayudas para la realización de Planes de Formación Continua serán de aplicación a la totalidad del territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado de trabajo, la libertad de circulación y establecimiento y la concurrencia de acciones formativas, pudiendo participar, entre otros colectivos, los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en centros especiales de empleo.

Los Planes de formación pueden ser de empresa, agrupados, de la economía social, intersectoriales, permisos individuales de formación, existiendo, además, unas medidas complementarias y de acompañamiento a la formación para la realización de estudios de detección de necesidades formativas, elaboración de herramientas, metodologías aplicables a la formación continua.

Datos estadísticos

— Participantes con discapacidad formados según características del participante (convocatoria 2001)

		<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Sexo del Participante	Hombre	16.741	66,1
	Mujer	8.574	33,9
	Sin Datos	0	0
	Total	25.315	100,0

Continúa

Continuación

		Recuento	%
Grupos de Edad	De 16 a 25 años	1.020	4,0
	De 26 a 35 años	5.064	20,0
	De 36 a 45 años	8.398	33,2
	De 46 a 55 años	6.325	25,0
	Más de 55 años	4.508	17,8
	Sin datos	0	0
	Total	25.315	100,0
Categoría	Directivos	74	3
	Mandos Intermedios	519	2,1
	Técnicos	444	1,8
	Trabajadores cualificados	863	3,4
	Trabajadores no cualificados	23.415	92,5
	Sin datos	0	0
	Total	22.887	90,4
Tipo de Plan	Plan de Empresa	22.887	90,4
	Plan de Grupo de Empresas	687	2,7
	Plan Agrupado	371	1,5
	Plan de Economía Social	10	0
	Plan de Oferta	1.360	5,4
	Total	25.315	100,0
	Estrato de asalariados	Menos de 250	894
De 250 a 500		181	0,7
De 501 a 1.000		427	1,7
Más de 1.000		22.453	88,7
Sin datos		1.360	5,4
Total		25.315	100,0

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Según las características de los participantes se observa que:

- La participación de la mujer con discapacidad es la mitad de la de los hombres con discapacidad en coherencia con su menor participación en el mercado laboral.
- La participación de trabajadores de 16 a 25 años de edad es relativamente menor debido a la ampliación de la enseñanza obligatoria con la consecuente prolongación de la formación reglada y una posterior incorporación al mercado laboral.

- En el tramo de 26 a 35 años existe una mayor concienciación de la necesidad de la formación continua siendo además este colectivo el que tiene un nivel de estudios más elevado.
- A medida que aumenta la edad, desciende el nivel de participación, lo que puede ser debido a un menor número de trabajadores con discapacidad con 55 y más años de edad, al igual que ocurre con la población general.
- Si se analizan los datos por categorías profesionales se observa cómo el 92,5% corresponde a trabajadores no cualificados.

En lo referido a los sectores de actividad en los que se concentra la participación de los trabajadores con discapacidad en la formación, el 85,3% se concentra en entidades o fundaciones de interés social, siendo en el resto de sectores prácticamente inexistente, salvo en el textil, metal, comercio y alimentación y bebidas que, no obstante, apenas el 0,5% cada una.

Según la Comunidad Autónoma en la que se encuentra el centro de trabajo, la participación en la formación de los trabajadores con discapacidad se sitúa en:

		<i>Recuento</i>	<i>%</i>
Com. Autónoma del Centro de Trabajo	Andalucía	5.818	23.0
	Aragón	166	0.7
	Asturias (Principado de)	754	3.0
	Balears (Illes)	613	2.4
	Canarias	1.448	5.7
	Cantabria	291	1.1
	Castilla y León	1.139	4.5
	Castilla-La Mancha	705	2.8
	Cataluña	3.808	15.0
	Comunidad Valenciana	2.913	11.5
	Extremadura	758	3.0
	Galicia	1.159	4.6
	Madrid (Comunidad de)	3.338	13.2
	Murcia (Región de)	1.076	4.3
	Navarra (Com. Foral de)	246	1.0
	País Vasco	825	3.3
	Rioja (La)	149	0.6
Ceuta	53	0.1	
Melilla	56	0.2	
Sin asignar	0	0.0	
Total	25.315	100	

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Sobre la base de la Encuesta EDDDES, los Informes citados y los datos de elaboración propia se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- El perfil educativo de las personas con discapacidad es significativamente menor que el de las personas sin discapacidad. Como paso previo e imprescindible para la integración socio-laboral de las personas con discapacidad convendría mejorar y potenciar las políticas públicas educativas favoreciendo el acceso a la educación y a la formación profesional de las mismas a lo largo de toda la vida a través de la formación reglada obligatoria y postobligatoria (formación profesional, estudios universitarios...), ocupacional y continua.
- Durante la educación infantil la escolarización del alumnado con discapacidad es sensiblemente inferior al alumnado sin discapacidad. Cabría por tanto reflexionar sobre los factores que dificultan esta escolarización, sensibilizando a las familias, y desarrollando medidas que favorezcan la accesibilidad en el entorno.
- En los niveles obligatorios, y por la dificultad de aplicar una educación inclusiva se manifiestan importantes problemas, fundamentalmente de adaptación del entorno, de integración de los alumnos, de segregación y de falta de profesorado especializado que preste apoyo individualizado para aquellos alumnos que lo necesiten. Todos estos aspectos contribuyen de forma negativa y motivan el abandono prematuro y el descenso en la participación de otros niveles de escolarización como la etapa secundaria y la universitaria.
- La baja participación del alumnado con discapacidad se reproduce en la formación profesional reglada, aunque existe una tendencia al incremento del alumnado con discapacidad matriculado en los programas de garantía social específicamente diseñados para ellos.

ALGUNAS CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL.

La inserción laboral es un proceso difícil en un mercado que se caracteriza en este momento por cambios en la organización del trabajo, demandas de mayores dosis de flexibilidad en las relaciones laborales y que aún registra la tasa de desempleo más elevada de la Unión Europea.

Por otra parte, nuestro mercado laboral presenta algunos aspectos estructurales como son las menores tasas de actividad y ocupación de jóvenes y mujeres respecto de la media de la Unión Europea. Estos colectivos vienen realizando intensos esfuerzos para mejorar sus niveles de formación y educación concededores del valor añadido que ambos factores comportan para la integración laboral. Estos problemas estructurales, concentrados en determinados colectivos, sin duda, tienen incidencia en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Entre las características del mercado laboral hay que señalar:

- La estructura empresarial integrada en su mayor parte por microempresas, pequeñas y medianas empresas y un porcentaje menor de grandes empresas:

De conformidad con datos de la Tesorería General en Marzo de 2004, sobre un total de 1.457.733 empresas, su distribución según tamaño de la plantilla era como sigue:

<i>TAMAÑO EMPRESAS</i>	<i>PORCENTAJE</i>
1 trabajador	38,3%
de 2 a 5 trabajadores	37,47%
de 6 a 50 trabajadores	22%
de 51 a 100 trabajadores	1,25%
de 101 a 500 trabajadores	0,85
más de 500 trabajadores	0,11%

Conclusión: más de 75,7% de las empresas tienen menos de 6 trabajadores

Igualmente, según los datos del Servicio Estatal de Empleo, durante 2004, el volumen de contratación que registraron las empresas según su tamaño fue el que sigue:

- Las empresas de entre 1 a 25 trabajadores registraron 6.620.573 contratos (el 42% del total de los contratos).
- Las empresas entre 25 a 50 trabajadores registraron 1.872.754 contratos (el 11,9%).
- Las empresas entre 51 y 100 trabajadores registraron 1.711.268 contratos (el 10,8%).

- Las empresas entre 101 y 500 trabajadores registraron 3.290.512 contratos (el 20,9%).
- Las empresas con más de 500 trabajadores registraron 1.966.474 contratos (el 12,4%).

Dicho de otra manera el 53,9% de los nuevos contratos registrados se generan en empresas de hasta 50 trabajadores.

Si esta distribución la analizamos por sectores, y en particular en aquellos con mayor creación de empleo, los datos de la Tesorería General muestran que en el sector de la construcción el 98% de las empresas tienen plantillas entre 1 y 50 trabajadores representando estas el 74,6% del total de trabajadores ocupados en ese sector.

Por otra parte, si comparamos los datos de afiliación de la Seguridad Social para el periodo diciembre de 2003-diciembre de 2004, los incrementos más significativos de afiliación se distribuyen sectorialmente de la forma siguiente:

- En el sector de construcción se incrementó la afiliación en un 10,95%.
 - En las actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios a empresas se incrementó la afiliación en un 7,29%.
 - En las actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales se incrementó la afiliación en un 5,37%.
 - La hostelería junto con el transporte, almacenamiento y comunicaciones registraron incrementos superiores al 4%.
- Por otra parte, la falta de información y sensibilización sobre las aptitudes laborales de las personas con discapacidad favorece la existencia de prejuicios sobre sus posibilidades de trabajo, reforzando su exclusión del mercado laboral.

Las personas con discapacidad se encuentran, por tanto, frente a un mercado laboral con duras condiciones de competencia al que, al menos, en un 51,8%, acceden con niveles primarios de estudio.

Esta situación de partida exige esfuerzos adicionales en las políticas públicas de formación y orientación profesional que contribuyan a superar la inicial desconfianza y la desmotivación de las personas con discapacidad a la hora de abordar su futuro laboral, en un mercado cambiante y con tendencia a la inestabilidad.

Dichas políticas deben constituirse en herramientas imprescindibles no sólo para la formación básica o inicial, sino también en los procesos de adaptación y reciclaje a lo largo de los itinerarios profesionales de las personas con discapacidad, fomentándose el acceso de las mismas a los diferentes niveles de formación.

La orientación formativa debería potenciar las aptitudes y capacidades de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta la oferta de empleo existente, incluso la distribución geográfica de la misma, para favorecer que la opción formativa de las personas con discapacidad, además de considerar su perfil personal, deba conocer y considerar las necesidades empresariales.

A estos efectos, conviene recordar que la tasa de desempleo situada en torno al 10% convive con un número de miles de vacantes existentes en diferentes sectores de actividad y empresas con diferentes tamaños de plantillas.

VACANTES EXISTENTES EL ÚLTIMO DÍA DEL TRIMESTRE DE REFERENCIA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DEL CENTRO

	TOTAL SECTOR DE ACTIVIDAD			TAMAÑO DEL CENTRO				
	Industria	Construcción	Servicios	De 1 a 10 trabaja- dores	De 11 a 50 trabaja- dores	De 51 a 250 trabaja- dores	Más de 250 trabaja- dores	
	<i>Valores absolutos en miles</i>							
2000	66,3	12,3	11,4	42,6	29,7	17,7	11,8	7,2
2001	65,7	10,8	8,4	46,6	27,7	19,0	9,8	9,2
2002	65,9	9,9	9,8	46,3	33,0	15,9	8,8	8,3
2003	72,5	10,1	12,1	50,3	33,3	18,1	9,8	11,3
2001								
1º trim.	61,6	9,3	6,7	45,5	22,6	22,1	9,1	7,8
2º trim.	53,9	8,3	9,0	36,6	20,9	15,2	10,2	7,5
3º trim.	85,5	16,4	9,8	59,3	40,6	21,2	8,9	14,8
4º trim.	61,9	9,0	8,1	44,9	26,7	17,5	10,9	6,8
2002								
1º trim.	62,7	9,5	7,6	45,6	30,9	17,3	6,8	7,7
2º trim.	58,9	8,0	8,8	42,1	28,6	14,1	7,3	9,0
3º trim.	69,3	10,6	12,4	46,4	35,2	14,9	11,7	7,5
4º trim.	72,7	11,5	10,2	51,0	37,2	17,3	9,5	8,8

Continúa

Continuación

	TOTAL SECTOR DE ACTIVIDAD			TAMAÑO DEL CENTRO				
	Industria	Construcción	Servicios	De 1 a 10 trabajadores	De 11 a 50 trabajadores	De 51 a 250 trabajadores	Más de 250 trabajadores	
<i>Valores absolutos en miles</i>								
2003								
1° trim.	64,3	7,8	9,2	47,3	27,9	17,1	7,8	11,4
2° trim.	69,3	9,3	9,2	50,8	30,1	16,0	12,5	10,8
3° trim.	80,3	9,6	15,6	55,1	36,3	20,7	10,3	13,0
4° trim.	76,0	13,8	14,4	47,8	38,9	18,5	8,7	9,8
2004								
1° trim.	73,3	9,3	12,4	51,6	32,5	19,8	9,0	11,9
2° trim.	86,3	10,0	15,4	61,0	40,7	20,5	10,7	14,5
3° trim.	87,7	10,9	15,8	61,0	43,4	19,1	13,3	12,0

Fuente INEM

Aún con la cautela de la insuficiente consolidación del dato, se puede, asimismo, deducir la necesidad de orientar la formación de las personas con discapacidad a la oferta de empleo existente de la relación entre las ocupaciones más demandadas por este colectivo y las ocupaciones más contratadas:

OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS		OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS	
Ordenanza	10.467	Ordenanza	592
Peón Ind. Manufacturera	10.242	Peón Ind. Manufacturera	6.819
Empleado administrativo	8.481	Empleado administrativo	3.530
Mujer o mozo de limpieza	8.011	Mujer o mozo de limpieza	5.078
Conserje	6.285	Conserje	736
Dependiente de comercio	5.508	Dependiente de comercio	1.656
Jardinero	4.643	Jardinero	944
Telefonista	4.260	Telefonista	629
Vigilante	3.833	Vigilante	795
Recepcionista/telefonista oficinas	2.916		
Peón de construcción	2.778	Peón de construcción	2.449
Mozo carga/descarga	2.416	Mozo carga/descarga	1.798
Celador de centro sanitario	2.373		

Continúa

Continuación

<i>OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS</i>		<i>OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS</i>	
Conductor furgoneta hasta 3,5 t.	2.277	Conductor furgoneta hasta 3,5 t.	455
Operador-grabador datos de ordenador	2.249		
Pinche de cocina	2.146		
Conserje de fincas urbanas	1.853		
Portero de viviendas	1.827		
Recepcionistas de establecimientos	1.773		
Cajero de comercio	1.644		
Reponedor de hipermercado	1.643		
Cuidadora de guardería infantil	1.597		
Camarero	1.591	Camarero	1.270
Asistente domiciliario	1.567		
Cocinero	1.446	Cocinero	562
Embalador-empaquetador-Etiquetador a mano	1.272		
Carpintero	1.206		
Barrendero	1.206		
Auxiliar de clínica	1.186		

Se plantean, pues, como herramientas para la integración laboral de las personas con discapacidad los servicios específicos de información, orientación y promoción de empleo de trabajadores con discapacidad, potenciando la utilización de los mismos por los demandantes de empleo con discapacidad. Igualmente, resulta esencial potenciar el conjunto de las denominadas políticas activas que complementen a las de simple sustitución de renta o políticas de protección económica que, en ocasiones, constituyen un obstáculo para la inserción laboral.

LA ACCESIBILIDAD.

La realización de todas las actividades sociales, incluidas las relativas a la educación y a la formación, exige entornos adaptados. Si no se tienen las mismas oportunidades desde el inicio, es decir, desde la infancia, en el futuro las personas con discapacidad verán radicalmente mermadas sus oportunidades de integración.

La Unión Europea parte de la premisa de que las barreras presentes en el entorno dificultan la participación social, en ocasiones en mayor medida que las limitaciones funcionales.

Uno de los factores que incide en el éxito o fracaso de la inserción laboral, según el colectivo de las personas con discapacidad, es el de las barreras que tienen que superar²: barreras de relación social (los otros no les comprenden y algunos les rechazan), barreras arquitectónicas (ni los lugares de trabajo ni los entornos están adaptados), barreras de la comunicación (especialmente para los sordos), y barreras económicas (aún cobrando el mismo sueldo tienen más gastos que el resto de los trabajadores).

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentó en el año 2002 el Libro Verde de la Accesibilidad en España que constituyó un diagnóstico de situación como herramienta previa a la elaboración de el I Plan de Accesibilidad 2004-2012 posterior que configurara un marco ordenado de actuaciones públicas para la eliminación de barreras.

De nada sirve el hecho de que existan autobuses o trenes accesibles si las personas con discapacidades motrices no pueden llegar a la parada de autobús o a la estación de tren, ni utilizar un distribuidor automático de billetes. Para colmar estas deficiencias será necesario desarrollar un marco general que aborde los problemas de accesibilidad entre sistemas de transporte, edificios, y otras zonas públicas. Dicho marco exige claramente una colaboración más estrecha entre políticas y niveles administrativos diferentes³.

Este I Plan Nacional de Accesibilidad plantea la mejora y desarrollo de la accesibilidad de nuestro entorno de manera progresiva, a través de fases de actuación trienal, en los procesos de adaptación de edificaciones urbanismo o medios de transporte que necesiten reversión, otorgando prioridad a aquellas actuaciones que eviten la generación de nuevas barreras.

El Plan abarca al conjunto del Estado, se dirige a toda la población a través de propuestas con un enfoque integral. Su desarrollo se establece durante 9 años, en función de las disponibilidades presupuestarias existentes, estableciendo cinco grupos de líneas de actuación, que se inician con la fase de concienciación y formación.

La eliminación de las barreras físicas, la accesibilidad universal y la adaptación de los servicios, objetos de consumo y uso cotidiano

² Informe Empleo y Discapacidad IMSERSO. OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD 1998.

³ Libro Verde La accesibilidad en España. MTAS.

constituyen reivindicaciones en los colectivos de personas con discapacidad, ya que, pese a la amplitud normativa existente en esta materia, tanto de ámbito estatal como de ámbito autonómico, se constata un elevado grado de incumplimiento de la misma, empezando por las propias Administraciones Públicas.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL I PLAN NACIONAL DE ACCESIBILIDAD

<i>Objetivos</i>	<i>Estrategias</i>
1. Consolidar el paradigma del Diseño para Todos y su implantación en los nuevos productos, entornos y servicios. Difundir el conocimiento y aplicación de la accesibilidad.	1. Concienciación. 2. Formación. 3. Inserción de DpT en estudios universitarios 4. Inserción del DpT en la educación primaria 9. Fomento de la calidad 17. Incorporación de accesibilidad en medios de transporte público
2. Introducir la accesibilidad como criterio básico de calidad de la gestión pública	8. Incorporación de la accesibilidad como requisito indispensable para compras y contratos públicos 12. Promoción de la Lengua de Signos 15. Adaptación, conservación y mantenimiento de edificios de uso público: oficinas públicas y equipamientos 18. Promoción de la participación 9. Fomento de la calidad
3. Conseguir un sistema normativo para la promoción de la accesibilidad, completo, eficiente y de elevada aplicación en el territorio	5. Cumplimiento eficaz de la normativa de accesibilidad 6. Adecuación de la normativa legal de accesibilidad 7. Incorporación de la accesibilidad en la normativa sectorial

Continúa

Continuación

<i>Objetivos</i>	<i>Estrategias</i>
4. Adaptar progresivamente y de forma equilibrada los entornos, productos y servicios a los criterios de Diseño para Todos	9. Fomento de la calidad 13. Mejora de los planes territoriales de promoción de la accesibilidad 14. Adaptación de edificios de uso residencial 16. Adaptación, conservación y mantenimiento de edificios de uso público: titularidad privada 17. Incorporación de la accesibilidad en los medios de transporte públicos 18. Promoción de la participación
5. Promover la accesibilidad en las nuevas tecnologías	9. Fomento de la calidad 10. Fomento de la investigación y desarrollo técnico 11. Promoción de servicios y tecnología para favorecer la accesibilidad sensorial 18. Promoción de la participación

Fuente: I Plan Nacional de Accesibilidad

Respecto a la valoración del Plan, y tal y como se señaló en el Informe del CES «La situación de las personas con discapacidad en España», es necesario agilizar al máximo su puesta en práctica, a fin de reducir el amplio calendario establecido y alcanzar, en el menor tiempo el diseño para todos y la accesibilidad al entorno, a los productos y a los servicios, esto es la accesibilidad universal.

ACTITUDES DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

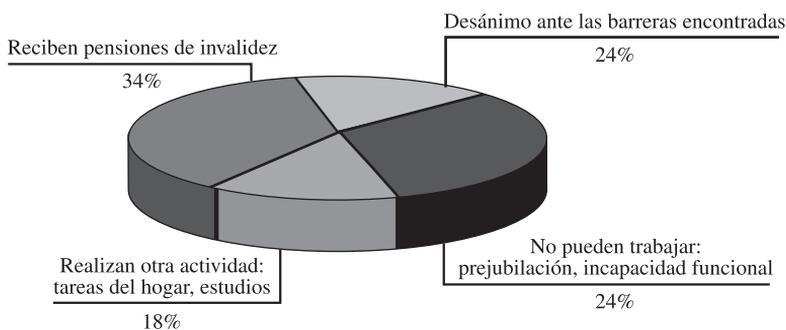
El conjunto de actitudes vitales que tienen las personas con discapacidad hacia el trabajo, así como ante el proceso de búsqueda de empleo, se convierte también en un factor relevante para la integración laboral.

El Informe citado de La Caixa contiene un capítulo específico sobre el acceso al trabajo remunerado, en el que se refleja el escaso

acceso del colectivo de personas con discapacidad al mercado de trabajo. La tasa de actividad de la población total en España duplica la tasa correspondiente de las personas con discapacidad.

Sobre la base de la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias se analizan las causas aducidas por las personas inactivas en edad laboral con discapacidades para no buscar empleo.

CAUSAS ADUCIDAS POR LAS PERSONAS INACTIVAS EN EDAD LABORAL CON DISCAPACIDADES PARA NO BUSCAR EMPLEO



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias, 1999.

La causa más aducida para no buscar empleo es no poder trabajar, aunque ello no significa necesariamente que estas personas (60% de las inactivas, 553.000 personas) estén impedidas funcionalmente para trabajar sino que debido a múltiples circunstancias, no se encuentran en condiciones de acceder a un empleo.

Entre estas circunstancias que aducen los inactivos destacan las siguientes:

- Ser prejubilado (afecta a 143.000 personas) o pensionista (PC 189.000 y PNC 120.000).
- Estar «incapacitado para trabajar». (140.000 personas).
- Dedicarse a las labores del hogar a tiempo completo. (117.000 personas).
- Estar estudiando. (6.000 personas).

En segundo lugar, la causa aducida es «el desánimo de buscar empleo», (215.000 personas), bien por considerar que debido a la

discapacidad será muy difícil encontrarlo, (160.000), o bien porque el desánimo surge tras una búsqueda infructuosa.

En tercer lugar, la causa aducida es la de «no necesitar trabajar». (67.000 personas en su mayoría mujeres con más de 50 años).

En cuarto lugar, la causa aducida es la de «no buscar empleo por razones familiares o personales». (63.000 personas).

En quinto lugar, la causa aducida es «ser estudiante». (36.000).

En sexto lugar, la causa aducida es «esperar encontrar empleo más adelante». (8.000 personas).

Este conjunto de actitudes vitales ante el empleo o trabajo de las personas con discapacidad incide en su situación en el mercado laboral.

III. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEO

	<i>Total</i>		<i>Ocupados</i>		<i>Parados</i>		<i>Inactivos</i>	
	<i>Valor absoluto</i>	<i>%</i>						
Ambos sexos	1.337,7	100	319,2	23,9	112,6	8,4	905,9	67,7
Varones	678,4	100	214,6	31,6	60,9	9,0	402,9	59,4
Mujeres	659,3	100	104,6	15,9	51,7	7,8	503,0	76,3

Fuente: INE, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.

TASAS DE ACTIVIDAD Y PARO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

<i>CCAA</i>	<i>Tasas de actividad</i>			<i>Tasas de paro</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Andalucía	29,9	37,2	22,5	36,9	28,4	51,1
Aragón	34,6	51,0	13,8	16,2	16,4	15,1
Asturias	25,9	33,2	15,0	26,0	18,3	51,2
Baleares	33,0	37,5	28,5	8,7	9,9	7,2
Canarias	22,1	26,7	16,7	16,0	15,2	17,5
Cantabria	41,4	53,7	28,3	16,3	19,6	9,6
Castilla y León	35,6	48,5	21,0	15,8	13,3	22,3
Castilla						
La Mancha	26,4	37,1	14,9	19,0	18,9	19,3

Continúa

Continuación

CCAA	Tasas de actividad			Tasas de paro		
	Total	Hombre	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Cataluña	37,2	44,1	30,3	23,5	20,9	27,3
Comunidad Valenciana	35,8	49,6	23,2	21,1	22,2	19,1
Extremadura	27,4	38,4	18,3	42,3	48,7	31,2
Galicia	29,8	35,8	22,6	21,0	21,8	19,5
Madrid	34,5	38,6	30,8	29,6	15,1	46,3
Murcia	33,3	46,7	20,2	22,7	21,0	26,6
Navarra	37,2	45,3	24,2	31,9	27,2	46,2
País Vasco	30,9	41,2	21,4	33,3	33,8	32,6
La Rioja	16,0	20,6	11,3	16,0	24,3	0,0
Ceuta y Melilla	25,2	37,3	13,8	17,8	15,4	23,7
Total	32,3	40,6	23,7	26,1	22,1	33,1

Fuente: INE, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999.

En materia de empleo, las tasas de actividad, de ocupación y de paro de las personas con discapacidad arrojan unos resultados mucho más desfavorables que los del resto de la población.

Según fuentes del Instituto Nacional de Estadística sobre datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa en el 2º trimestre de 2002, la tasa de actividad de personas en edad de trabajar con discapacidad es del 33,7%, frente al 70% del resto de la población sin discapacidad.

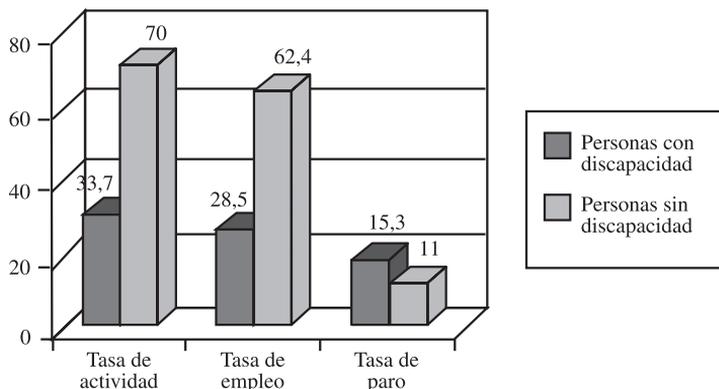
La misma fuente nos habla de una tasa de paro del 15,3% frente al 11% de la población sin discapacidad. La tasa de empleo para las personas con discapacidad es del 28,5% frente a un 62,4% de los que no tienen discapacidad.

Sin embargo, las personas con discapacidades tienen una característica común con la población general que es la gran diferencia de las tasas de actividad, ocupación y paro entre hombres y mujeres.

Si en la población general la tasa de actividad de los hombres es un 56% superior a la de las mujeres, esta diferencia se eleva al 70% entre los hombres y mujeres con discapacidades. Algo similar ocurre con la tasa de paro.

Por tramos de edad la tasa de actividad se incrementa en hombres y mujeres entre los 30 y los 49 años, cayendo en el tramo de 50 a 64 años.

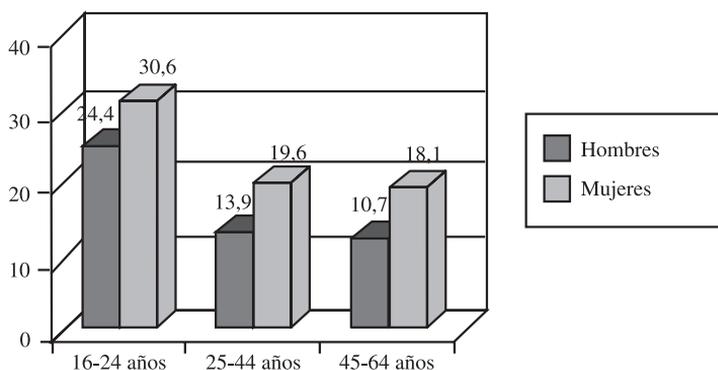
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEO



Fuente: INE, agosto 2003. «las personas con discapacidad y su relación con el empleo». Basado en la EPA 2º trim.2002.

Sin embargo, las tasas de ocupación más bajas se producen en la juventud y aumentan a medida que avanza la edad, en correspondencia con una reducción progresiva de la tasa de paro. Este dato refleja que en los tramos juvenil e intermedio hay un mayor esfuerzo en la búsqueda de empleo, que remite a partir de los 50 años⁴.

TASA DE PARO POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO DE LAS PERSONAS EN EDAD LABORAL CON DISCAPACIDADES



Fuente: EPA 2º trim. 2002

⁴ Informe La Caixa: La inserción laboral de las personas con discapacidades.

Según los datos de la EDDDES las tasas de actividad, ocupación y paro varían en función del tipo de discapacidad, así como en función del nivel de ingresos de las familias a las que pertenecen las personas con discapacidades, incrementándose el porcentaje de personas empleadas a medida que aumenta el nivel de ingresos mensuales de la familia.

El 30% de las personas en edad laboral ha tenido que modificar su actividad u ocupación debido al padecimiento de alguna discapacidad. La mayoría de las personas que en esta situación han dejado de trabajar ha sido por pasar a situación de pensionista o jubilado.

LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Según la explotación hecha de la EDDDES por el Informe de La Caixa el método más utilizado para la búsqueda de empleo por las personas con discapacidades es la inscripción en las Oficinas Públicas de Empleo, siguiéndole las relaciones personales, y la inscripción en Oficinas o Bolsas privadas.

La existencia de un mercado de trabajo muy competitivo, y con una tasa de paro relativamente elevada dificulta el acceso al mercado laboral, junto con las limitaciones funcionales que comportan las diferentes discapacidades.

La falta de estudios o insuficiente nivel de formación, así como de experiencia laboral, son razones también esgrimidas para explicar por las personas con discapacidades su situación de desempleo.

Se aduce, asimismo, que los empleadores están «llenos de estereotipos y prejuicios hacia las personas con discapacidad. Se apela igualmente a la ignorancia o incumplimiento de la obligación legal de la cuota de reserva del 2%».

Respecto a la actividad en la que les gustaría trabajar principalmente la respuesta mayoritaria fue la de «en cualquier actividad», seguida de las actividades relacionadas con el trabajo manual, un trabajo administrativo, un trabajo de gestión y un trabajo técnico.

En cuanto a los perfiles de los demandantes de empleo con discapacidad hay que señalar que el 60% de los demandantes de empleo son hombres concentrándose, por grupos de edad, el mayor número de demandantes de empleo (33%) en los mayores de 45 años, seguido de un 29% con edad comprendida entre 30 y 39 años.

Por Comunidades Autónomas las tasas de desempleo más elevadas entre las personas con discapacidades se producen en Extremadura y Andalucía, y las menores en Baleares y La Rioja, tal como ocurre al conjunto de la población española.

Por niveles académicos en torno a las 2/3 partes de los demandantes de empleo disponían bien de Certificado de Escolaridad (36%), bien de Título de Graduado Escolar o Bachiller Elemental (36%).

Las ocupaciones más demandadas, en línea con el referido nivel académico son:

**OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS
POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(Según género)**

<i>Ocupaciones</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Empleado administrativo	1.938	2.235	4.273
Telefonista		702	702
Dependiente de comercio	540	1.360	1.900
Jardinero	1.106		1.106
Conductor furgoneta	506		506
Auxiliar de limpieza	464	2.356	2.820
Conserje en general	1.210		1.210
Conserje de finca urbana	471		471
Vigilante	1.024		1.024
Ordenanza	2.463	706	3.169
Peón de la construcción	804		804
Peón de la industria manufacturera	3.295	1.391	4.686
Mozo de almacén	477		477
Total ocupaciones	14.298	8.850	23.148
Total nacional	28.107	18.517	46.264

Nota: Se han seleccionado aquellas cuyo porcentaje es igual o superior al 1 por 100 de total.

Fuente: INEM, Observatorio Ocupacional, 2001.

EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Los principios constitucionales en materia de derechos y deberes de todos los españoles al trabajo señalan que:

«Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia» (artículo 35 CE).

Asimismo la Constitución contempla que: *«los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos»* (art. 49 CE).

Los poderes públicos deben realizar todos los esfuerzos posibles para garantizar a los ciudadanos con discapacidad el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales.

Para favorecer el empleo de las personas con discapacidad se desarrolló la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), completándose con normativa de desarrollo y con los programas específicos anuales de fomento de empleo de la contratación temporal o indefinida de las personas con discapacidad, así como numerosas normas y políticas de empleo de las Comunidades Autónomas.

Dentro de este marco la principal referencia es la Ley de Integración Social de los Minusválidos (Ley 13/1982 LISMI) *«que determina como finalidad de la política de empleo de los trabajadores con discapacidad su integración en el sistema ordinario de trabajo o, de no ser esto posible su incorporación bien a un Centro Especial de Empleo, bien a un Centro Ocupacional»*:

Podemos, pues, distinguir dos ámbitos distintos: Empleo ordinario y empleo protegido.

Con carácter previo al análisis de los datos referidos a la integración laboral de las personas con discapacidad hay que hacer hincapié en que las carencias en esta materia (tanto cuantitativas como cualitativas) no sólo dificulta la elaboración de un diagnóstico preciso de la situación de empleo de las personas con discapacidad, sino que también puede impedir que se realice una adecuada evaluación de los resultados de las medidas de reactivación que puedan adoptarse.

Por ello, resulta imprescindible contar con información precisa y detallada, no únicamente a través de esfuerzos localizados en el tiempo (como las encuestas sobre deficiencias, discapacidades y minusvalías), sino integrando, en la medida de lo posible, en las operaciones estadísticas periódicas y continuadas, como la Encuesta de Población

ción Activa, criterios que permitan conocer la evolución de la situación de empleo de las personas con discapacidad.

Debería también aprovecharse estadísticamente la información que capta el sistema tributario como resultado de la existencia de determinadas deducciones y ventajas fiscales para las personas con discapacidades que desarrollan una actividad laboral y para las empresas que las emplean.

Si tomamos los datos de contratación de este colectivo integrando ambos ámbitos⁵ (ordinario y protegido), entre 1999 y 2004 se aprecia un crecimiento de la contratación del 38,3%, desagregándose estos datos de la manera siguiente:

Contratos registrados personas con discapacidad:

	<i>Temporales</i>	<i>Indefinidos</i>	<i>TOTAL</i>
1999	22.156	10.040	32.196
2000	24.892	11.081	35.973
2001	25.356	12.150	37.506
2002	21.133	13.065	34.198
2003	25.636	13.709	39.345
2004	28.898	15.653	44.551

Variaciones en %

	<i>Temporales</i>	<i>Indefinidos</i>	<i>TOTAL</i>
2000	12,3%	10,4%	11,7%
2001	1,9%	9,6%	4,3%
2002	-16,7%	7,5%	-8,8%
2003	21,3%	4,9%	15,1%
2004	12,7%	14,1%	13,2%

Variaciones 2004/1999 en %

	<i>Temporales</i>	<i>Indefinidos</i>	<i>TOTAL</i>
	30,4%	55,9%	38,3%

Fuente: elaboración propia, a partir de las Estadística de contratos registrados del INEM. Incluye todos los tipos de contratos suscritos por personas con discapacidad tanto en el empleo ordinario como en el protegido: indefinido, fomento empleo, minusválidos, obra o servicio, eventuales por circunstancias de la producción, interinidad, temporal minusválidos, prácticas, formación y conversión en indefinidos.

⁵ Debido a las escasas fuentes estadísticas de que se dispone en la actualidad en lo referido a trabajadores con discapacidad, no se disponen de datos sistematizados que nos posibiliten hacer un estudio de ambos ámbitos por separado.

— Empleo ordinario

• Medidas dirigidas a la integración en el empleo ordinario:

La medida conocida como cuota de reserva que establece el Art. 38 de la LISMI: Obligación para las empresas públicas o privadas que empleen un número de 50 o más trabajadores de contratar a un número de trabajadores con discapacidad que represente al menos un 2% de su plantilla.

En el ámbito de la Administración General del Estado el porcentaje de reserva a favor de las personas con discapacidad es del 5% de las plazas convocadas (Ley 53/2003, de 10 de diciembre).

En esta misma línea diversas Comunidades Autónomas (Castilla La-Mancha, Cataluña y Navarra) han situado igualmente el porcentaje de empleo público en el 5%.

Esta discriminación positiva, originariamente de carácter absoluto en la LISMI se modificó como consecuencia del Acuerdo de Medidas urgentes para la promoción de empleo de las personas con discapacidad suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) cuyo proceso de elaboración no contó con la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, aunque del mismo se han derivado normativamente medidas que comportan obligaciones de contenido económico para las empresas.

Estas medidas se introdujeron en la Ley 50/1998 estableciendo la exoneración total o parcial de la reserva de puestos de trabajo cuando se aplique alguna de las medidas alternativas legalmente previstas, y siempre que esta circunstancia esté basada bien en acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, o en su defecto, de ámbito inferior, o bien en ausencia de éstos, en una opción voluntaria del empresario debidamente comunicada a la autoridad laboral.

En todo caso, se exige la concurrencia de alguno de los siguientes supuestos:

- Imposibilidad de los Servicios Públicos de Empleo o de las agencias de colocación tras gestionar la oferta de satisfacer la misma.

- Existencia de cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven una especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa.
- Las medidas alternativas están reguladas por el R.D. 27/2000 y el R.D. 290/2004 de 20 de Febrero, por el que se regulan los enclaves laborales y son las siguientes:
 - Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida por un importe de al menos 3 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. (16.578 Euros).
 - Realización de un contrato mercantil o civil con un Centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo con discapacidad, para a prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. por un importe de al menos 3 veces el IPREM anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. (16.578 Euros).
 - Realizar donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, a Fundaciones y asociaciones de carácter público que entre sus objetivos tengan el de fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad por una cuantía de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota dejado de contratar (8.289 Euros).
 - Constituir un enclave laboral con un Centro Especial de Empleo por un importe de 3 veces el IPREM anual por cada trabajador minusválido dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. (16.578 Euros).

A principios del año 2004, y fruto de un nuevo acuerdo del CERMI con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que una vez más no se buscó la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales, se publicó el Real Decreto 290/2004 por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, planteándose esta figura como una medida alternativa a la cuota de reserva, con carácter adicional a las ya existentes.

Esta iniciativa, además de afectar a las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo, tiene implicaciones directas para las empresas y para las relaciones laborales de carácter ordinario. Por ello, las Organizaciones Empresariales y Sindicales compartimos nuestra valoración negativa sobre la falta de diálogo en el proceso previo a la regulación de la figura.

Dicha regulación, comporta de manera implícita el reconocimiento de los negativos resultados de los Centros Especiales de Empleo en la formación profesional de sus trabajadores con discapacidades severas, ya que se traslada a la empresa que contrate el enclave las tareas de formación propias de aquellos, incentivando adicionalmente la contratación de esos trabajadores por dichas empresas, lo que también muestra el reconocimiento implícito de la ineficacia de los Centros Especiales de Empleo como puente o tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.

• **Datos estadísticos de contratación: sector privado y sector público**

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo o del Servicio Público Estatal de Empleo no aportan de manera desagregada el dato de contratos vinculados al cumplimiento de la cuota de reserva.

Tan solo en la publicación de la EDDDES 1999 se contempla específicamente una explotación bajo la rúbrica de «beneficiarios de incentivos a la contratación laboral de trabajadores con discapacidad (según los tipos de incentivos)» que contempla la cuota de reserva sin que se justifique la procedencia del dato.

BENEFICIARIOS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

(Según los tipos de incentivos)

<i>Tipo de incentivo</i>	<i>Ambos sexos</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Contrato para la formación y en práctica	8.589	4.929	3.661
Incentivos a la contratación	8.486	6.185	2.301
Cuota de reserva en sector público	3.791	2.972	819
Cuota de reserva en sector privado	7.667	5.802	1.864
Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)	3.685	3.139	54
Subvenciones	2.824	2.245	579
Empleo protegido en CEE	11.300	7.855	3.444
Total	42.972	30.241	12.731

Nota: Número de personas con alguna discapacidad que, en su ocupación actual (momento de elaboración de la encuesta), se habían beneficiado de algún incentivo a la contratación. Una misma persona puede beneficiarse de más de un incentivo.

Fuente: INE, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud*, 1999.

Los datos recogidos por el Servicio Público Estatal de Empleo. No son datos que recorran el iter personal sino que únicamente contabiliza el número de contratos celebrados en un determinado periodo de tiempo. Por tanto, no deben ser tratados como valores absolutos, ya que una misma persona puede contabilizarse varias veces, tantas como número de contratos haya celebrado en ese periodo.

1. Contratos temporales de personas con discapacidad

Atendiendo a la evolución de la contratación de personas con discapacidad desde 1999 a 2004 los datos son los siguientes:

<i>Contratos Temporales</i>	<i>Variaciones en %</i>	
1999	22.156	
2000	24.892	12,3%
2001	25.356	1,9%
2002	21.133	-16,7%
2003	25.636	21,3%
2004	28.898	12,7%
Total variación 1999/2004	6.742	30,4%

Fuente: elaboración propia, a partir de las Estadísticas de contratos registrados del SEE. Incluye todos los tipos de contratos de carácter temporal suscritos por personas con discapacidad tanto en el empleo ordinario como en el protegido.

Durante el periodo comprendido entre 1999-2004, la contratación temporal de minusválidos experimentó un importante incremento, situándose en 2004 cerca de los 29.000 contratos temporales.

En términos interanuales, el incremento promedio entre 1999 y 2004 ha sido del 30,4%.

2. Contratos Indefinidos de personas con discapacidad

Durante el periodo de referencia la contratación indefinida refleja inicialmente una tendencia alcista que aunque cambia de sentido en el año 2002, vuelve a recuperar la tendencia de crecimiento de modo que entre 1999 y 2004 el crecimiento en este tipo de contratos ha sido del 55,9%.

	<i>Contratos Indefinidos</i>	<i>Variaciones en %</i>
1999	10.040	
2000	11.081	10,4%
2001	12.150	9,6%
2002	13.065	7,5%
2003	13.709	4,9%
2004	15.653	14,1%
Total variación 1999/2004	5.613	55,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de contratos registrados del Servicio de Empleo Estatal.

Incluye todos los tipos de contratos de carácter indefinido suscritos por personas con discapacidad tanto en el empleo ordinario como en el protegido.

A las dificultades aludidas para valorar el cumplimiento de la cuota de reserva, hay que unir, la ausencia total de información, sobre el cumplimiento de las medidas alternativas a la misma, desconociéndose si se realiza el preceptivo control, seguimiento y evaluación correspondiente por las Administraciones competentes.

• El autoempleo: Los trabajadores autónomos o asociados

Durante los últimos años se han implementado medidas tendentes a fomentar una modalidad de empleo poco desarrollada: la de empleo autónomo o asociado (cooperativas, sociedades labo-

rales, etc.), mediante bonificaciones sobre cuotas de Seguridad Social, subvenciones sobre la inversión, beneficios tributarios o recuperación en una sola vez de la prestación de desempleo, pudiendo acceder a un trato más favorable aquellas cooperativas o sociedades laborales compuestas por más de un 50% de socios trabajadores con la calificación legal de minusvalía.

Otras medidas impulsadas por Organizaciones de personas con discapacidad consisten en realizar convenios con las Cámaras de Comercio para programar acciones formativas, encaminadas a estimular la iniciativa empresarial autónoma o asociada.

A pesar de todas estas medidas, no hay datos que permitan realizar un seguimiento y evaluación de las mismas, porque las estadísticas de empleo no hacen ningún tipo de desagregación por discapacitados autónomos, ni se han habilitado sistemas de seguimiento a través del control de las subvenciones y bonificaciones abonadas por las Administraciones Públicas. No obstante, del análisis de la Encuesta de Población Activa del último trimestre de 2002, se desprende que las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, recurren al autoempleo en mayor medida que la población sin discapacidad.

— Empleo Público

A partir de la aprobación de la LISMI en 1985, se han venido aplicando diferentes normas con la obligación legal de establecer un turno de reserva de las plazas en las ofertas públicas de empleo (OPE) destinado a ser cubierto por personas con discapacidad.

Desde la aprobación de la LISMI, la administración ha venido actualizando el porcentaje de plazas reservado para este colectivo en sus diferentes OPE, pasando del 3% al 5% que recoge actualmente la Ley 53/2003 de 10 de Diciembre. Y en la misma línea, diversas Comunidades Autónomas han situado igualmente el porcentaje de empleo público en el 5% de las vacantes ofertadas.

No obstante lo anterior, el aprovechamiento efectivo de ese porcentaje de plazas reservadas ha sido escaso y no ha supuesto una incorporación efectiva de personas con discapacidad a la administración en proporción exacta al número reservado. Ello se

ha debido a varios factores que han limitado las posibilidades de la norma.

De un lado, se han producido importantes incumplimientos por parte de la Administración a la hora de hacer efectivo el número de plazas reservadas que marca la legislación. También ha incidido que no se han habilitado, o se ha hecho incorrectamente, los turnos específicos de selección para los aspirantes con discapacidad. En la misma línea se ha de destacar la escasa adaptación de las pruebas selectivas en función del tipo de discapacidad de los aspirantes. Y tampoco ha ayudado el hecho de que debido a los límites presupuestarios impuestos por los sucesivos Gobiernos, la tasa de reposición del personal de las administraciones públicas (limitada a un 25% de las bajas producidas) ha abocado a las administraciones a incrementar su eventualidad (vía contratación temporal o interina) en cuyos procesos no han existido turno de reserva para trabajadores con discapacidad.

Este cúmulo de circunstancias arroja unos datos de empleo de trabajadores con discapacidad en las Administraciones Públicas conforme el detalle siguiente:

**CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
Convocatorias 1985-1999**

Administraciones	Media 1985-1999		1999		1995		1990		1985	
	% Cuota de Reserva	% Reserva de Plazas	% Cuota de Reserva	% Reserva de Plazas	% Cuota de Reserva	% Reserva de Plazas	% Cuota de Reserva	% Reserva de Plazas	% Cuota de Reserva	% Reserva de Plazas
	Administración General del Estado (personal funcionario)	0,77	—	1,47	2,48	0,46	2,41	0,59	3,15	—
Administración General del Estado (personal laboral)	1,42	—	0,44	3,10	—	—	1,22	3,06	0,78	1,37
Comunidades Autónomas (personal funcionario)	1,11	3,80	1,11	3,47	1,16	3,26	0,64	3,01	—	—
Comunidades Autónomas (personal laboral)	1,32	3,88	1,17	3,13	—	0,73	0,29	3,27	—	—
Corporaciones Locales	2,40	4,61	1,97	4,36	8,33	4,77	—	—	—	—

Fuente: Real Patronato de la Discapacidad. MTAS

De esta forma, en el periodo comprendido entre la puesta en marcha de la LISMI en 1985 y 1999, fecha de los últimos datos publicados, respecto de las plazas cubiertas por personas con discapacidad, en la Administración General del Estado tan sólo han supuesto el 0,77% en el caso de personal funcionario y el 1,42% en el caso de personal laboral.

Similares resultados de cumplimiento de la cuota de reserva presentan en el mismo periodo las Administraciones Autonómicas, el 1,11% en personal funcionario y el 1,32% en el caso del personal laboral.

En lo tocante a la Administración Local se cubrieron el 2,4% del total de plazas vacantes.

— Empleo protegido

• Medidas dirigidas a la integración en el empleo protegido

El Art. 41.1 de la LISMI contempla la figura de los Centros Especiales de Empleo (CEE) como el ámbito previsto inicialmente para el ajuste personal y laboral de las personas con discapacidad, estableciéndose como mecanismo de tránsito hacia el empleo ordinario, desempeñando su actividad laboral de forma estable en los centros, quienes estuvieran afectados de una discapacidad que dificultase su inserción en el ámbito normalizado.

En los últimos años, y sin duda como consecuencia de las medidas alternativas que favorecen la contratación de productos y servicios con los centros de empleo por las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva, directamente o a través de dichas medidas, se aprecia un considerable incremento tanto en el número de Centros Especiales de Empleo como en las plantillas que los forman, habiéndose prácticamente duplicado de modo que ya en 2001 el número de centros alcanzaban los 1.095 en todo el Estado y sus plantillas se situaban en 30.833 trabajadores.

Fruto de ello y lamentablemente, de un tiempo a esta parte estamos asistiendo al reforzamiento de la idea de que el empleo protegido es, en sí mismo, la única posibilidad de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Con ello parece olvidarse que el principal objetivo de esta modalidad de empleo protegido es su carácter de paso previo a

la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario.

No se publica ningún dato que evalúe el cumplimiento de dicho objetivo por parte de los Centros Especiales de Empleo, pudiendo razonablemente presumir que, por el contrario, estos favorecerán la permanencia en los mismos de los trabajadores con discapacidad más competentes y productivos por razones obvias vinculadas a la permanencia y viabilidad de los centros.

Los Centros Especiales de Empleo se configuraron inicialmente como centros de trabajo de carácter público o privado, carentes o no de ánimo de lucro para la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones de mercado de los trabajadores con discapacidad a fin de asegurarles un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social, cuyo objetivo fundamental es la integración del mayor número de personas con discapacidad al trabajo ordinario.

Para la consecución de sus objetivos se articularon diversos beneficios o subvenciones (para financiar los salarios de los trabajadores, bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas) configurándose una relación laboral de carácter especial entre el centro y sus trabajadores.

A este conjunto de ayudas se han ido incorporando otras fuentes de financiación entre las que se incluyen los ingresos derivados de las medidas alternativas y que proceden de las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva.

Además, se han flexibilizado los requerimientos iniciales en cuanto al porcentaje de trabajadores con discapacidad de la plantilla de los centros para favorecer la productividad y viabilidad económica de los mismos en términos de competencia de mercado.

Si bien somos conscientes de que dentro del empleo protegido conviven diferentes realidades, la extensión de la idea de que los Centros Especiales de Empleo son la única posibilidad de inserción laboral de las personas con discapacidad, ha contribuido a generar una situación doblemente perniciosa.

De un lado, junto a los centros especiales que mantienen una labor de carácter netamente social y de transición al mercado ordinario de trabajo, se ha generado un espacio de negocio empresarial cuyo objetivo ha dejado de ser la inserción laboral de los trabajadores y que compite con ventaja con el resto de empresas. Y, paralelamente, parece estar asentándose la idea de que las personas con discapacidad no pueden tener otra alternativa de empleo que el que ofrece el protegido, lo que impide que puedan dar el salto al empleo ordinario.

En este sentido, tanto la labor de las administraciones públicas como la de los agentes sociales, cada uno desde los planos de actuación que le son propios, debe atender a la necesidad de asegurar que las fórmulas de empleo protegido sean un medio efectivo de transición para los trabajadores con discapacidad de cara a su inserción en el empleo ordinario.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EVOLUCIÓN DE LA DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

<i>COMUNIDADES AUTÓNOMAS</i>	<i>AÑO 1998</i>	<i>AÑO 1999</i>	<i>AÑO 2000</i>	<i>AÑO 2001</i>	<i>AÑO 2002</i>
ANDALUCÍA	9.100.285	20.628.659	21.948.962	20.179.162	22.761.590
ARAGÓN	3.427.091	6.819.023	5.246.836	5.849.591	6.028.130
ASTURIAS	0	0	8.967.101	7.568.966	6.883.090
BALEARES	1.542.798	1.890.904	1.875.158	1.844.686	1.961.630
CANARIAS	1.674.901	3.080.908	3.281.526	3.089.082	3.091.330
CANTABRIA	2.386.679	3.276.177	3.353.648	3.707.283	3.561.680
CASTILLA LA MANCHA	2.167.250	4.150.049	4.477.540	5.022.899	7.745.130
CASTILLA Y LEÓN	4.995.853	9.731.889	9.291.647	10.342.036	8.137.180
CATALUÑA	19.450.915	24.232.508	26.528.674	27.653.048	29.394.740
COMUNIDAD VALENCIANA	7.579.965	13.444.641	13.462.671	13.745.267	13.856.970
EXTREMADURA	2.920.979	4.074.261	4.195.064	4.359.922	3.627.300
GALICIA	2.803.481	5.634.368	5.463.200	6.017.333	6.628.840
MADRID	11.007.116	17.698.304	17.765.918	17.667.712	13.368.840
MURCIA	2.320.808	4.185.388	4.357.338	4.265.984	4.294.790
LA RIOJA	881.565	1.355.402	1.364.297	1.483.118	1.507.870
TOTAL	72.259.686	120.202.481	131.579.580	132.796.089	132.849.110

Continúa

Continuación

<i>TERRITORIO INEM</i>	<i>AÑO 1998</i>	<i>AÑO 1999</i>	<i>AÑO 2000</i>	<i>AÑO 2001</i>	<i>AÑO 2002</i>
ASTURIAS	2.977.294	8.193.117	0	0	0
CEUTA	81.197	357.061	448.115	291.311	251.260
MELILLA	117.318	757.095	988.485	607.984	127.800
PAÍS VASCO	11.811.090	19.860.445	17.859.796	16.353.780	17.725.900
TOTAL	14.986.899	29.167.718	19.296.396	17.253.075	18.104.960
TOTALES	87.246.585	149.370.199	150.875.976	150.049.164	150.954.070

Los fondos públicos dedicados a la formación, el fomento y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad en CEE han sido importantes a lo largo de los últimos años. Sin embargo, es muy difícil evaluar su eficacia, al carecerse de indicadores fiables en la materia con los que medir el impacto real de esas políticas y de los recursos públicos dedicados a tal fin.

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ANC EN MATERIA DE TRABAJADORES/A CON DISCAPACIDAD

PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS PODERES PÚBLICOS EN RELACIÓN A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En relación a la educación y formación

Son necesarias las actuaciones dirigidas a sensibilizar a las familias para que valoren la inversión en formación como medio fundamental para proporcionar a las personas con discapacidad posibilidades reales de integración laboral y social.

La educación debe garantizar la aplicación efectiva de los principios de normalización, integración y no discriminación, tanto en el acceso como en el mantenimiento en el sistema escolar. Esta garantía debe basarse en suficiencia de recursos tanto materiales como humanos dotados de una formación específica de acuerdo a las necesidades de los alumnos con una discapacidad, sobre todo en los centros de titularidad pública, pues es en estos centros donde la concentración de alumnado con necesidades especiales es mayor.

Hay que dotar de calidad total a todo el proceso formativo de las personas con discapacidad, renovando las líneas prioritarias, evaluando la formación en el contexto social y laboral en el que se desenvuelve, e investigando condiciones del entorno y estableciendo actuaciones prioritarias a medio y largo plazo. La mejora continua de

actuaciones y procesos es imprescindible para poder dar una respuesta rápida, eficaz y eficiente.

En la formación profesional reglada la situación es similar aunque existe una tendencia al incremento del alumnado con discapacidad matriculado en los programas de garantía social específicamente diseñados para ellos.

Es apremiante la revisión del fichero de especialidades formativas con la finalidad de garantizar que las acciones educativas respondan a las necesidades individuales y se acomoden a las posibilidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad y con la flexibilidad oportuna de los contenidos, con especial atención a la formación en las nuevas tecnologías.

En la regulación de la Formación Profesional relativa a los alumnos con discapacidad, se debe dar un trato diferenciado en la formación en centros de trabajo, firmando convenios con las empresas donde quede reflejado un compromiso de contratación final.

La participación de las personas con discapacidad en la formación profesional ocupacional refleja bajos porcentajes en relación a la población general, por lo que sería conveniente instrumentar medidas dirigidas a potenciarla. La estadística elaborada por el Observatorio Ocupacional del INEM, refleja un bajo nivel de formación y escasa participación de alumnos, ya sea con estudios básicos o con alta formación.

La formación es un paso previo al empleo, y la orientación formativa debe considerar el perfil personal y profesional, incluyendo el análisis de la propia formación de salida, la experiencia profesional, las carencias formativas y las posibilidades de subsanarlas, así como el conjunto de tareas básicas que uno debe desarrollar para conseguir tal objetivo. La educación y la formación profesional deben dirigirse a potenciar las habilidades y aptitudes, por lo que resulta especialmente relevante el papel de los profesionales de la valoración y orientación profesional, como responsables de analizar las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad, de forma que orienten la formación de la manera más adecuada a sus capacidades.

La formación tiene la responsabilidad de procurar la correcta cobertura de la cualificación demandada, y lo ha de efectuar adaptándose a la realidad sociolaboral de nuestros días, que se manifiesta progresiva y en constante evolución, en la que la innovación tecnológica y el avance de la economía abren nuevas expectativas. Resulta,

por tanto, fundamental conocer las condiciones del mercado laboral, aproximándose, si es posible, a las del ámbito geográfico al que se dirige la integración laboral.

Complementariamente, se debe incidir en aquellas profesiones que tienen más vacantes que cubrir y que tengan una relación directa con las más demandadas por las personas con discapacidad, de tal forma que sea precisamente en estos sectores donde reciban la formación.

En relación al empleo ordinario

Tal y como reiteradamente se ha puesto de manifiesto por CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales las políticas públicas en materia de fomento de empleo de las personas con discapacidad deben analizarse, al igual que las demás políticas de empleo, en el marco de diálogo y puesta en común, sistemática y normalizada, con las organizaciones empresariales y sindicales que constitucionalmente tienen reconocida su función de interlocutoras en estas materias, y que además es recogido en las recomendaciones de la Unión Europea, la OIT y el propio Consejo Económico y Social.

Debido a la ausencia de dicho diálogo entre las Administración y los Agentes Sociales, las políticas públicas de los últimos años han venido presentando unos resultados potenciadores del empleo protegido a pesar de que, tal y como señala la LISMI, y la Comisión Parlamentaria constituida en 1992 para la evaluación del cumplimiento y aplicación de dicha Ley, así como las principales instancias de concertación social, la mejor vía de inclusión en la vida laboral activa de las personas con discapacidad pasa por impulsar su acceso al empleo ordinario. Por lo que resulta oportuno abrir el correspondiente proceso de evaluación y análisis de las políticas desarrolladas desde el año 1997 para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. En función de la evaluación realizada deberán analizarse las políticas públicas idóneas o necesarias para potenciar la integración en el empleo ordinario.

En la misma línea, debemos instar a las Administraciones Públicas a que promuevan medidas de control, vigilancia e impulso que ayuden a que las fórmulas de empleo protegido sean un medio efectivo de transición para los trabajadores con discapacidad de cara a su inserción en el empleo ordinario.

Los procesos de evaluación y seguimiento de las políticas públicas desarrolladas en esta materia, en términos de resultados exigen la creación de un sistema efectivo de recopilación de información estadística que asegure tanto el conocimiento de la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad como el seguimiento de las citadas políticas.

• **La cuota de reserva**

La cuota de reserva constituye una medida de acción positiva que tiene por objeto ayudar a la incorporación de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, siendo compartido este objetivo por los agentes sociales.

Los interlocutores sociales hemos constatado que en determinados sectores de actividad o para el cumplimiento de algunas tareas profesionales existen obstáculos de diversa índole que dificultan el cumplimiento de la cuota de reserva en los términos de exigencia generalizada con los que está establecida, tales como la adecuación de los perfiles profesionales de los demandantes de empleo a las ofertas de trabajo, la accesibilidad de las empresas, la adaptación de los puestos de trabajo, etc...

Con este doble objetivo compartido, promover el cumplimiento efectivo de la cuota de reserva para los trabajadores con discapacidad y la necesidad de establecer reformas legislativas que ayuden a su cumplimiento en aquellos sectores de actividades que tienen especiales dificultades para ello, convenimos en proponer las siguientes medidas:

- Promover la modificación de la normativa vigente de tal forma que se contemple la posibilidad de actuación de la Negociación Colectiva, a través de la modulación de la cuota, para aquellas empresas que por sus características de actividad tengan dificultades para su cumplimiento.
- Promover en los procesos de Negociación Colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo debemos establecer cláusulas específicas de cumplimiento identificando las actividades y los puestos de trabajo, que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

• Las medidas alternativas a la cuota de reserva

- En función de la evaluación que se realice de la aplicación de las medidas alternativas vigentes, en términos de favorecer la integración en el empleo ordinario de las personas con discapacidad debería de plantearse el mantenimiento de las mismas o su supresión y sustitución por otras medidas más adecuadas para alcanzar ese objetivo.
- Cabría plantearse como alternativa la constitución de un fondo financiado por las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva que directamente o vía negociación colectiva, no pudieran por razones económicas u organizativas proceder a la contratación directa de trabajadores con discapacidad. Este fondo sería gestionado por la Administración Pública, estableciendo mecanismos de participación institucional de las Organizaciones Empresariales, y Sindicales. La finalidad de este fondo sería facilitar la integración laboral en el empleo ordinario, articulando para ello los correspondientes programas de formación.
- En todo caso, y por lo que se refiere a las medidas alternativas es necesario reforzar las actuaciones coordinadoras de la Administración General del Estado en cuanto a los criterios interpretativos del cumplimiento de la cuota de reserva con el fin de eliminar las actuales diferencias interpretativas que sobre esta materia se producen en las Comunidades Autónomas, dificultando la actividad empresarial, y creando distorsiones en la licitación pública con una litigiosidad innecesaria.
- Efectuar las tareas de seguimiento y control en cuanto al cumplimiento de la normativa reguladora del procedimiento de las medidas alternativas, en particular, en cuanto a los periodos y causas de utilización, en lo que se refiere a las empresas que ejercen la opción como a los Centros Especiales de Empleo y a las Fundaciones que resultan beneficiarios de la misma.

En relación con lo anterior, deberían considerarse y buscar soluciones a las dificultades prácticas que genera la falta de información fluida y actualizada sobre la actividad de los Centros Especiales de Empleo, para las empresas obligadas, facilitándoles el conocimiento tanto de la especialización productiva de los mismos, como de su ámbito geográfico, a efectos de las medidas alternativas que exigen la contratación de servicios o productos relacionados con la actividad normal de las empresas obligadas.

En relación al empleo público.

Por lo que se refiere al empleo público, se debe promover la adaptación de las pruebas de selección y establecimiento de turnos específicos de selección, evitando que se conviertan en la primera barrera a la integración, así como promover la adaptación de los puestos de trabajo y del entorno laboral, eliminando barreras y facilitando la integración en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad, tanto si ésta es sobrevenida como si ya existía en el momento de entrada en el empleo.

En relación al empleo protegido.

Los Centros Especiales de Empleo han experimentado en los últimos años un crecimiento en su número y en sus plantillas. No obstante, cabe destacar tres circunstancias sobre estos Centros: la elevada tasa de temporalidad, la integración en sus plantillas de trabajadores con un grado de minusvalía medio/bajo y la falta de control y seguimiento por parte de las Administraciones Públicas de aquellos trabajadores que tras su experiencia en el Centro Especial de Empleo se integra en el empleo ordinario.

Lo anterior permite cuestionar el cumplimiento en los últimos años del objetivo principal de los Centros Especiales de Empleo que es el de configurarse como puente del empleo protegido al empleo ordinario. Por otra parte, la práctica inexistencia de los equipos multidisciplinarios, llamados a controlar la adecuación de las capacidades del trabajador a su puesto de trabajo y sus posibilidades para dar el salto al empleo ordinario, también incide negativamente en el cumplimiento de dicho objetivo. La utilización de otras fórmulas de empleo protegido, como el empleo con apoyo, son escasamente significativas en función de los datos.

Los Centros Especiales de empleo han generado en los últimos años un importante volumen de contratación de trabajadores con discapacidad, que presenta una peculiaridad negativamente valorada y difícilmente justificable como es su elevada tasa de temporalidad. Asimismo, se constata la ausencia de información sobre el número de trabajadores que, previo paso por el Centro Especial de Empleo, haya realizado el tránsito al empleo ordinario por no publicarse, (si existen) estadísticas ni datos al respecto, cuestión esta que no debería suponer mayores dificultades ya que el Servicio Público Estatal de Empleo bonifica las cuotas de Seguridad Social, siendo además factible que la

propia Tesorería General de la Seguridad Social proporcionara este dato.

Los fondos públicos dedicados a la formación, el fomento y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad en CEE han sido importantes a lo largo de los últimos años. Sin embargo, es muy difícil evaluar su eficacia, al carecerse de indicadores fiables en la materia con los que medir el impacto real de esas políticas y de los recursos públicos dedicados a tal fin.

Llegados a este punto habría que recordar que la finalidad prioritaria de las políticas de empleo de los trabajadores con discapacidad es su integración en el sistema de trabajo o, de no ser esto posible, su incorporación al empleo protegido. Esta declaración de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, efectuada en el año 1982, ha sido origen de diferentes desarrollos políticos y normativos, caracterizándose los efectuados desde el año 1997 por proceder de acuerdos suscritos entre el Ministerio de Trabajo y las Organizaciones que asocian a diferentes colectivos de personas con discapacidad, sin introducir como parte en el debate a las Organizaciones Empresariales y Sindicales, tal y como recomiendan todas las instancias de la Unión Europea. Este procedimiento viene desvirtuando el papel de interlocución necesaria en materia de empleo entre Gobierno y los Agentes sociales, entendiéndose como tales a las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Respecto a las fórmulas de empleo protegido, las Organizaciones Sindicales y Empresariales compartimos la conveniencia de mantener la figura de los Centros Especiales de Empleo, siempre que mantengan su finalidad social, y cumplan con el objetivo de facilitar el tránsito al empleo ordinario y realicen su actividad con criterios de viabilidad económica. Para ello, se realizan las siguientes propuestas:

1. Crear un Registro de Centros Especiales de Empleo que permita conocer la situación geográfica de los mismos y el sector de actividad al que pertenece. Es necesario que se facilite el acceso a un listado actualizado de las personas de los CEE, como información disponible para las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva que pudieran encontrarse en situación de acogerse a las medidas alternativas.
2. Corresponde a las Administraciones Públicas competentes efectuar el seguimiento de las condiciones laborales y de empleo de los CEE, incluyendo en el mismo, el cumplimiento de las obligaciones en materia de representación de los trabajadores.

3. Dado el importante volumen de fondos públicos que reciben los Centros, es necesario evaluar la rentabilidad de la actividad económica de los mismos ponderándola en función del porcentaje de trabajadores con discapacidad de la plantilla y al grado de discapacidad de los mismos. Cabría plantearse la introducción de criterios moduladores de las subvenciones en función de los resultados que cada centro ofrezca como puente para el tránsito al mercado ordinario de los trabajadores con discapacidad.
4. Fomentar la creación de los equipos multidisciplinares previstos en la normativa reguladora de los Centros Especiales de Empleo, en tanto que su inexistencia ha podido contribuir al incumplimiento, en muchos casos, del objetivo de estos centros de constituirse en un puente hacia el empleo ordinario.

Igualmente se han de adecuar las condiciones de seguridad y salud laboral de los centros de trabajo en los Centros Especiales de Empleo.

PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS NEGOCIADORES EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En relación al empleo ordinario: la cuota de reserva.

Promover en los procesos de Negociación Colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% en las empresas de más de 50 trabajadores. Para facilitar este objetivo, debemos establecer cláusulas específicas de cumplimiento identificando las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

En relación al empleo protegido.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo participan de la idea de que no existan ámbitos negociadores diferentes a la hora de abordar el empleo protegido y el empleo ordinario, de modo que la negociación colectiva sea el mecanismo regulador de las relaciones laborales en el empleo protegido.

En lo referido a los Centros Especiales de Empleo, a través de los procesos de negociación colectiva se ha de establecer un encuadra-

miento profesional más diversificado para los trabajadores con discapacidad, en correspondencia con las funciones que realizan, adecuando de la misma forma sus retribuciones a las funciones profesionales que desempeñan.

Con ello, la negociación colectiva que opera en el empleo protegido facilitará la transición de los trabajadores desde este ámbito a la integración en el empleo ordinario.

En relación a los enclaves laborales.

- En materia de salud laboral, se considera positivo que los negociadores reproduzcan la normativa laboral sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que formen parte de enclaves laborales; de manera que queden perfectamente delimitadas las obligaciones que tienen las diferentes partes. De este modo, los procesos negociadores incluirán el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores que formen parte de enclaves laborales; especificando las obligaciones de las empresas colaboradoras y de los Centros Especiales de Empleo que se establecen en los artículos 24 y 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 citado en materia de coordinación de actividades empresariales. especificando igualmente los medios de coordinación adecuados en cada caso y los derechos de información y participación de los trabajadores y de sus representantes.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del CEE, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

ANEXO I

MARCO LEGAL DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En materia de incentivos, en la Ley 45/2002, de 30 de enero se regulan una serie de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores con discapacidad que se establezcan por cuenta propia, la adaptación de los contratos formativos para las personas con discapacidad psíquica y apoyo a la sustitución de trabajadores con discapacidad en situaciones de incapacidad temporal.

De igual modo, en la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, procedente del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril, se incrementan las bonificaciones de los contratos de fomento del empleo temporal a favor de los trabajadores con discapacidad.

El Real Decreto 170/2004, de 30 de enero regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos para así incentivar la contratación de las mujeres con discapacidad.

Posteriormente, se aprobó el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regula una relación laboral de carácter especial que pretende, simultáneamente facilitar a determinadas empresas, cuando hayan obtenido la preceptiva declaración de excepcionalidad, el cumplimiento de las medidas alternativas previstas en la LISMI, y generar una posibilidad hasta ahora inédita para los trabajadores con discapacidad de tránsito desde el mercado de trabajo específico al ordinario. Para incentivar su aplicación por parte de los empresarios, se establecen importantes bonificaciones, de hasta el 100%, en las cuotas empresariales.

Finalmente, el Real Decreto 364/20005, de 8 de abril, otorga carácter de medida alternativa a la cuota de reserva la constitución de un enclave laboral.

A continuación se exponen unos cuadros con los incentivos establecidos para las diferentes modalidades contractuales con trabajadores con discapacidad.

CONTRATO INDEFINIDO PARA MINUSVÁLIDOS

- Subvención de 3.907 + por contrato celebrado a tiempo completo.
- Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 + se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la duración del contrato en las siguientes cuantías:
 - 70% por cada trabajador menor de 45 años. Si son mujeres minusválidas será del 90%.
 - 90% por cada trabajador mayor de 45 años. Si son mujeres minusválidas será del 100%.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 +.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 + por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores minusválidos, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores minusválidos del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

***CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DE EMPLEO
PARA MINUSVÁLIDOS DURANTE EL AÑO 2005***

- Sólo cuando el contrato se realice a jornada completa: Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato. Si la contratación se realiza con mujeres minusválidas, y tienen 45 ó más años, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 90% en la cotización empresarial por contingencias comunes. Si la mujer contratada tiene una edad inferior a 45 años la bonificación será del 80%. Si es el primer trabajador de plantilla desde el 1-1-2004, la reducción de la cuota empresarial a la SS por contingencias comunes será del 100%.

- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN DE MINUSVÁLIDOS

- La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de formación.
- Subvención para la adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

CONTRATO EN PRÁCTICAS PARA TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS

- Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato se celebre a tiempo completo.
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES

- La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave, que tenga una discapacidad intelectual igual o superior al 33%, o bien tenga discapacidad física o sensorial, igual o superior al 65%, tendrá las siguientes ayudas:
- Subvención de 7.814 + por cada contrato de trabajo a tiempo completo. Si es a tiempo parcial, se reduce proporcionalmente a la jornada pactada.
- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras.
- Si se contrata a una persona con discapacidad no incluida en las anteriores, igual o superior al 33%, se le aplica el RD 170/2004.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- Los contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial que se celebren desde el 1 de enero de 2006 darán derecho, a las bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, previstas en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre para los colectivos indicados en la citada norma.
- Los porcentajes de bonificación aplicables son los señalados para cada uno de los colectivos bonificados, aplicados proporcionalmente a las bases de cotización correspondientes en función del tiempo efectivo de trabajo.

***PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE CAUSEN ALTA INICIAL
EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL
DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS***

- Bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo vigente en cada momento en el mencionado Régimen Especial, durante los tres años siguientes a la fecha de efectos del alta.

ANEXO II
CLÁUSULAS DE CONVENIO QUE PUEDEN
CONSIDERARSE COMO BUENAS PRÁCTICAS
DIRIGIDAS AL EMPLEO DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT hemos realizado un estudio para analizar los posibles factores que dificultan el empleo de las personas con discapacidad y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentar su incorporación al empleo ordinario, evaluando también la operatividad de la negociación colectiva a estos efectos.

La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Calificamos de «buena práctica» aquella que contribuye al avance de la igualdad de trato en el empleo para con los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Si bien pueden requerir adaptaciones o modificaciones futuras en función de cambios que pudieran producirse en las normas legales, en el mercado de trabajo o en la organización sectorial o de empresa en las que se proponga aplicar.

Las organizaciones firmantes consideramos adecuados para su tratamiento por la negociación colectiva los siguientes criterios generales:

- La adopción de cláusulas declarativas a favor de la Igualdad de Trato, que pueden incluirse como principio general o reproducirse en apartados concretos del convenio.
- La adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas.
- La inclusión de cláusulas para fomentar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al mercado de trabajo ordinario.
- Adecuar el lenguaje utilizado en los procesos negociadores a la hora de designar a este colectivo, utilizando preferentemente la fórmula, de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, y evitando la utilización de otras que puedan herir la sensibilidad de este colectivo.

Las materias principales que se incluyen en los convenios colectivos analizados se podrían englobar en la siguiente clasificación:

- a) Medidas relativas a la igualdad de oportunidades, cuota de reserva y a la incorporación de personas con discapacidad a las plantillas.
- b) Cláusulas referentes a la capacidad disminuida del trabajador en el centro de trabajo.
- c) Medidas relativas a la salud y a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo.
- d) Cláusulas referidas al posible traslado del trabajador dependiente o con discapacidad.
- e) Medidas relativas a la formación laboral de los trabajadores.
- f) Medidas relativas a la existencia de hijos con discapacidad.

Las cláusulas que a modo de ejemplo han sido literalmente transcritas en cada uno de estos bloques temáticos pretenden ilustrar el modo en que pueden ser adoptados los criterios generales que mencionábamos con anterioridad.

No se trata, pues, de reproducir de forma literal las buenas prácticas propuestas, por cuanto que el contenido concreto de las cláusulas va ligado a las características de la empresa o sector, al contexto de toda negociación, al período de vigencia del mismo y a la experiencia

negociadora, que ha permitido perfilar los convenios adaptándolos a nuevas circunstancias y demandas más específicas.

a) Medidas relativas a la igualdad de oportunidades, cuota de reserva y a la incorporación de personas con discapacidad a las plantillas

Ejemplo 1. Igualdad de oportunidades

«Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de discapacidad, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo».

Ejemplo 2. Cuota de Reserva

«Con carácter nacional y conforme a lo dispuesto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, en su redacción actual, las Empresas que empleen a un número de trabajadores igual o superior a 50, vendrán obligadas a que entre ellos al menos el 2 por 100 sean minusválidos».

Ejemplo 3. Cuota de Reserva y medidas alternativas

«(...) El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadores, será cubierto por personal con alguna minusvalía según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato con minusvalía adecuado al puesto de trabajo, previo informe del Delegado de Prevención».

Ejemplo 4. Incorporación de personas con discapacidad a las plantillas

«El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, con discapacidad, etc.».

Ejemplo 5. *Incorporación de personas con discapacidad a las plantillas*

«Las partes firmantes de este Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: Mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años, minusválidos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.»

b) Cláusulas referentes a la capacidad disminuida del trabajador en el centro de trabajo.

Ejemplo 1. *Trabajadores con capacidad disminuida*

«Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñado en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación el Servicio Médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido».

Ejemplo 2. *Acoplamiento del personal con capacidad disminuida*

«Capacidad disminuida.- Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo».

Ejemplo 3. *Adecuación del puesto de trabajo por discapacidad sobrevenida*

«El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En el caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica».

c) Cláusulas relativas a la salud y a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 obliga al empresario a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias (art. 25).

Ejemplo 1. *Principios de las acciones preventivas*

(...) «El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida». (...)

Ejemplo 2. *Especial vigilancia de la salud*

«Los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos de trabajadores vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o determinadas discapacidades.»

Ejemplo 3. *Especial vigilancia de la salud*

«Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se garantizará de manera específica la protección de

los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos o las demás personas presentes en el centro de trabajo ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

d) Cláusulas referidas al posible traslado del trabajador dependiente o con discapacidad

Ejemplo1. *Traslados*

«La empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento. A falta de acuerdo, y por necesidades del servicio, podrá la empresa trasladar, (...) a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:(...)

2. Minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino»

Ejemplo 2. *Movilidad geográfica*

«Movilidad geográfica.

1. Traslados:

(...) observando las siguientes preferencias para no ser desplazado:

a) Representantes legales de los trabajadores.

b) Disminuidos físicos y/o psíquicos.

(...))».

e) Cláusulas relativas a la formación laboral de los trabajadores.

Ejemplo 1. *Facilitar la transición de la formación al empleo (contrato para la formación)*

«Los contratos para la formación y/o sus prórrogas, tendrán una duración mínima de un año y sólo podrán suscribirse inicialmente con

trabajadores menores de veintiún años, salvo que tengan la condición de minusválidos.

El trabajador sujeto a formación percibirá el salario mínimo interprofesional con independencia del tiempo dedicado a formación.

Si el trabajador continúa en la empresa después de terminado el contrato de formación, ocupará la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas en el presente Convenio».

ANEXO III

ALGUNOS EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DE EMPRESA

Ejemplos de empresas que han incorporado a sus plantillas personas con discapacidad, y las cuales han supuesto un éxito rotundo.

1. **GRUPO EROSKI** (sector distribución alimentaria)

Suscribe un acuerdo de cooperación con Fundación ONCE comprometiéndose a que el 10% de su plantilla sea cubierta por personas con discapacidad. Dicha integración se produce en empleos ordinarios, siendo el equipo de Recursos Humanos el encargado de identificar los puestos adecuados al perfil profesional y al grado de discapacidad.

Se les aplican los mismos programas formativos que al resto de la plantilla; el objetivo es doble:

- Dominar los aspectos técnicos
- Desarrollar aspectos interpersonales basados en la normalidad y el respeto

Puestos ocupados por personas con discapacidad: cajera, telefonista/recepcionista, pescadero/a, carnicero/a, administrativo/a, charcutero/a, reponedor, responsable de Administración, panadero/a.

Tiene presencia geográfica en toda España, con hipermercados, supermercados y autoservicios.

2. **GRUPO EULEN** (sector servicios)

Grupo español de empresas privadas del sector servicios, integrado por Eulen, S.A., Proxe, S.A., Lidex, S.A. Y Flexi-plan, S.A.

Actualmente cuenta con más de doscientos trabajadores con discapacidad con contrato indefinido y a jornada completa. Ocupan puestos de técnico de departamento, agente publicitario, encargado de equipo, cocinero, peón industrial o limpiador.

Creó un equipo de profesionales denominado Proyecto GIL (Grupo de Inserción Laboral) encargado no solo de la contratación sino de la realización de proyectos formativos.

Cuando la persona con discapacidad se incorpora al Grupo se integra en los sistemas y métodos de trabajo y en la cultura organizativa existente.

Se considera que esta experiencia es perfectamente transferible a otras empresas, y desde su empresa de Trabajo Temporal trata de sensibilizar a las empresas clientes.

3. **MRW**

Empresa que suscribió un Acuerdo de Colaboración con la Fundación ONCE para integrar un centenar de personas con discapacidad en todos los estratos del organigrama, además de incorporarse al Programa óptima para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

La incorporación de trabajadores con discapacidad ha sido un éxito destacando el grado de implicación de los mismos en el trabajo y la dedicación al puesto. Respecto al resto de trabajadores, la involucración ha sido total.

«Cualquier persona puede ser cliente de MRW, sea con discapacidad o no, por lo que descartar a una parte de la sociedad de la posibilidad de formar parte de nuestra empresa sería renunciar a una parte de nuestros potenciales clientes».

4. **OPEL ESPAÑA**

Desarrolla una política activa de integración de personas con discapacidad, entre los que ocupan un lugar destacado las personas con hipoacusia (sordomudos y personas con discapacidad auditiva menor).

Aplica un procedimiento basado en su Guía Práctica para Minusválidos, que contrasta sistemáticamente las exigencias del puesto de trabajo con las incompatibilidades de cada candidato:

- Aptitudes físicas y requerimientos base inherentes a la tarea
- Posturas, carga física y condiciones del entorno del puesto de trabajo

Desde una perspectiva de resultados, se ha evaluado el grado de «normalización» de los trabajadores con discapacidad auditiva, comprobando la homogeneización con las tareas, derechos y deberes de cualquier otro trabajador sin discapacidad.