

La Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España

**Gema de Cabo
David Gago
Adrián González**

Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L.

Julio de 2003

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
METODOLOGÍA.	8
A) PRINCIPIOS GENERALES.....	8
B) FUENTES DE INFORMACIÓN.....	8
PARTE I: DIAGNÓSTICO VALORATIVO	12
1. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	12
1.1. DISCAPACIDAD Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL.....	12
1.2. ESTADÍSTICAS DE CONTRATOS DEL INEM.....	25
1.3. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: UNA APROXIMACIÓN CUANTITATIVA.....	32
1.4. ESTUDIO DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO.....	39
2. POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EUROPA Y EL ENTORNO INTERNACIONAL.....	46
2.1. INTRODUCCIÓN.....	46
2.2. INICIATIVAS EN EUROPA.....	46
2.2.1. <i>Medidas Legislativas</i>	46
2.2.2. <i>Iniciativas Comunitarias</i>	48
2.2.3. <i>Iniciativas Nacionales en los Países de la UE</i>	48
2.3. INICIATIVAS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL.....	50
3. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	52
3.1. LEGISLACIÓN: LA LISMI Y EL DEBATE ACTUAL.....	53
3.2. LOS INFORMES DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES).....	54
3.3. PLAN DE ACCIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, 1997-2002 Y EL PLAN DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	54
3.3.1. <i>Valoración</i>	55
3.3.1.1 <i>La perspectiva del gasto y las acciones de los Planes de Empleo de España</i>	55
3.3.1.2 <i>Estadísticas de contratos del INEM</i>	58
3.3.1.3 <i>El Plan de Acción a través del cumplimiento del Plan de Medidas Urgentes de 1997</i>	59
3.4. ACUERDO MTAS-CERMI SOBRE MEDIDAS PARA MEJORAR LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DICIEMBRE DE 2002.....	60
3.5. REFORMAS LABORALES (1997 Y 2002).....	62
3.5.1. <i>Reforma Laboral de 1997</i>	62
3.5.2. <i>Reforma Laboral de 2002</i>	62
3.6. PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN 2001/2003.....	63
3.7. LOS PLANES DE EMPLEO.....	64
3.8. INICIATIVAS PARA COLECTIVOS ESPECÍFICOS.....	65
3.8.1. <i>El Plan de Empleo para Personas Sordas</i>	66
3.8.2. <i>La creación de los Servicios de Integración Laboral de COCEMFE</i>	66
3.8.3. <i>El proyecto PROSPECT de FEAFES-EUFAMI</i>	67
3.9. EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES: EMPRESARIOS, SINDICATOS Y ASOCIACIONES PARA LA DISCAPACIDAD.....	67
4. PLANES DE ACCIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COMUNIDADES AUTÓNOMAS.....	70
PARTE II: PROPUESTA DE RECOMENDACIONES Y MEDIDAS	73
5. EL VALOR DEL TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	73
6. NECESIDADES, PROBLEMAS Y ASPECTOS CLAVES EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	76
6.1. NECESIDADES Y PROBLEMAS.....	76
6.2. ALGUNOS ASPECTOS CLAVES.....	80

7. RECOMENDACIONES Y LÍNEAS PRIORITARIAS PARA MEJORAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	84
7.1. MARCO DE REFERENCIA.....	84
7.1.1. <i>Discapacidad: concepto y recomendaciones generales para el empleo.</i>	84
7.1.2. <i>Iniciativas en los países de la Unión Europea y otras iniciativas internacionales.</i>	86
7.2. PROPUESTAS DE MEJORA Y PRIORIDADES EN EL CONTEXTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.....	87
7.2.1. <i>Rehabilitación física y social.</i>	88
7.2.2. <i>Formación reglada y los cursos de formación.</i>	89
7.2.3. <i>Participación activa e intermediación en la búsqueda de empleo.</i>	90
7.2.4. <i>Participación y coordinación entre las Administraciones Públicas, las organizaciones de iniciativa social de atención a la discapacidad y los agentes sociales.</i>	91
7.2.5. <i>Acercamiento con el mundo empresarial.</i>	92
7.2.6. <i>Legislación y reglamentos. Funcionamiento de centros de trabajo.</i>	93
7.2.7. <i>Otras medidas y líneas prioritarias de carácter transversal.</i>	96
8. CONCLUSIONES.	97
ANEXO 1: PROGRAMAS AUTONÓMICOS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO Y LA DISCAPACIDAD.	103
ANEXO 2: MODALIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN.	109
1. MODALIDADES DE EMPLEO.....	109
2. MODALIDADES DE FORMACIÓN.....	113
9. BIBLIOGRAFÍA	115

Introducción.

El presente estudio se incardina en el proceso de elaboración, en marcha actualmente, del *II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad*. Se divide en dos partes complementarias: la primera puede entenderse como un diagnóstico valorativo de la realidad actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, y la segunda expone las orientaciones y recomendaciones acerca de nuevas líneas estratégicas y propuestas de mejora para abordar los problemas, las situaciones de vulnerabilidad, de discriminación o de debilidad de la realidad identificada.

La integración laboral de las personas con discapacidad es uno de los ámbitos de actuación relacionados con la discapacidad en los que se viene trabajando intensamente. Para muchas personas afectadas, como para la mayoría de ciudadanos, la integración laboral se ha convertido en un aspecto troncal de integración en la comunidad. De hecho, una de las principales conclusiones del I Congreso Europeo sobre las Personas con Discapacidad (Madrid, 20 a 23 de marzo de 2002), es que “sin empleo no hay integración ni participación social de los discapacitados”. La integración laboral de las personas con discapacidad ha recibido igualmente un espaldarazo con la declaración en 2003 del “Año Europeo de la Discapacidad”, que espera sentar las bases para la adopción de nuevas iniciativas legislativas y políticas.

Los datos referidos a la situación de las personas con discapacidad en relación con el mercado de trabajo indican que los avances en este campo, pese a los indudables esfuerzos, son insuficientes. Las políticas de apoyo a la integración han evolucionado también de forma notable en la última década, evolución que se ha concretado en fijar la integración en el mercado ordinario de trabajo como objetivo central, frente al énfasis que antes se realizaba en el empleo protegido. Este ambicioso objetivo requiere nuevas políticas que particularicen itinerarios e impliquen a los agentes sociales, a la vez que consideren nuevos aspectos como la “responsabilidad social de las empresas”. Además, es de particular importancia considerar que las personas con discapacidad se entienden como uno de los colectivos que precisan de actuaciones integrales, en las que las diversas administraciones públicas, el tercer sector y otros agentes se impliquen.

Este informe tiene dos **objetivos** fundamentales. Por un lado, el de realizar un diagnóstico valorativo de las políticas activas de inserción laboral llevadas a cabo en el ámbito de la discapacidad en los últimos años, con primera referencia en el año 1995, en términos de alcance de las mismas, análisis de la aportación de los distintos sectores, identificación de los aspectos donde se incide con mayor énfasis y de los cambios en las prioridades que se hayan podido producir a lo largo de los años, así como de los principales logros alcanzados. Para todo ello se hace imprescindible partir de un conocimiento exhaustivo de la realidad de las personas

afectadas en relación con su grado efectivo de inserción en el mercado de trabajo, identificado a partir del análisis de la relación con la actividad económica, la contratación, el empleo protegido y la demanda de empleo.

En segundo lugar, el informe plantea un completo mapa de propuestas y líneas prioritarias de actuación para avanzar en la participación plena y lo más normalizada posible en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, muchas de las cuales se benefician del consenso entre los agentes sociales, organizaciones y expertos implicados, y algunas más resultado de un debate abierto y posturas encontradas. Las propuestas toman como marco analítico el diagnóstico valorativo realizado, así como el estudio de las principales necesidades, obstáculos y problemas vigentes en la actualidad para enfatizar aquellos aspectos sobre los que sería deseable centrar los esfuerzos en el futuro próximo, desde el reconocimiento de la heterogeneidad en materia laboral del colectivo de la discapacidad. Además, el análisis se ha realizado tomando todos los ámbitos geográficos de referencia posibles, desde el más lejano al más cercano: el internacional y europeo, el nacional, y finalmente el regional, en la medida que todos ellos se han hecho eco de la relevancia del fenómeno tratado.

Este estudio comienza con un capítulo de **metodología**, tras la presente introducción, donde se describen las técnicas cuantitativas y cualitativas aplicadas para su elaboración. Las primeras, basadas, esencialmente, en la explotación de la información estadística disponible en materia de actividad económica y mercado de trabajo de las personas con discapacidad, y las segundas sustentadas en la información y experiencias, en materia de integración laboral de las personas objeto de estudio, proporcionada por expertos de las Administraciones Públicas y de las entidades de iniciativa social de atención a la discapacidad, así como de expertos independientes.

Desde ese marco de referencia, el estudio se compone de **dos partes** bien diferenciadas. La Parte I, que puede denominarse **diagnóstico valorativo**, donde se describe la realidad laboral de las personas con discapacidad en España desde un enfoque esencialmente cuantitativo, descriptivo y valorativo. Y la Parte II, relativa a la **propuesta de recomendaciones y medidas**, cuyo contenido se centra en las prioridades, iniciativas, recomendaciones y propuestas de mejora y de actuación que, en el marco que nos ocupa, se ponen de manifiesto desde diversas instancias públicas y privadas, y en gran medida sustentada a partir de la experiencia y debate de los participantes en la fase cualitativa.

Comenzando con el **diagnóstico valorativo** pueden distinguirse cuatro capítulos (del 1 al 4) con los siguientes contenidos. En el Capítulo 1, y con objeto de contextualizar el análisis, se presenta información estadística relativa a la situación laboral de las personas con discapacidad organizada en cuatro epígrafes. En el primero, y partir de la explotación de la Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Estado de la Salud (EDDES) de 1999, se ofrecen cifras de integración laboral de este colectivo a través de su comparación con los registros de las personas

sin discapacidad, para, en un segundo epígrafe, analizar las características de las modalidades contractuales a las que pueden acogerse y su evolución a lo largo del período 1996-2002. A continuación se realiza una explotación de la Base de datos de Centros Especiales de Empleo (CEE) en 1999, los cuales tienen como objetivo primordial procurar la transición laboral hacia un entorno normalizado. Finalmente, en el cuarto epígrafe se analizan algunas cuestiones relacionadas con las características de las personas con discapacidad que son demandantes de empleo, en términos de sus diferencias por edad, género, distribución de las demandas por nivel educativo, actividades económicas y ocupaciones.

En el Capítulo 2 se analizan de forma crítica las políticas de inserción laboral llevadas a cabo internacionalmente, prestando especial atención a aquellas impulsadas desde la Unión Europea (UE). Dentro de las de carácter internacional se destaca la disposición de las Naciones Unidas (1993) a favor de la igualdad de oportunidades, y algunas iniciativas llevadas a cabo en Estados Unidos y Japón. Por su parte, en el análisis de las medidas europeas se ha tomado en cuenta no sólo el acervo legislativo de la Comunidad sobre discapacidad, sino también las iniciativas concretas planteadas de forma común (como por ejemplo las del programa EQUAL actualmente en vigor), siempre desde el principio de la subsidiariedad, y las llevadas a cabo por los países miembros en el desarrollo de sus competencias.

En el Capítulo 3 se estudia y valora el conjunto de las políticas *activas*, orientadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad, vertebradas a partir de lo que se ha considerado la Ley de Leyes para la discapacidad: la Ley del Minusválido (LISMI) de 1982. Del conjunto de iniciativas tomadas a este respecto, sobresale por el elevado grado de cumplimiento de sus propuestas en materia laboral, el *Plan de Acción de las Personas con Discapacidad 1997-2002*, cuya finalización ha abierto la puerta a la elaboración de un II Plan para el período 2003-2007, que está debatiéndose en la actualidad. Dada la heterogeneidad de situaciones en las que se desenvuelve el colectivo de la discapacidad, se analizan también algunas medidas destinadas a abordar problemas específicos de colectivos concretos, como las personas sordas o las afectadas por discapacidad intelectual.

Las Comunidades Autónomas también se han hecho eco gradualmente de las demandas laborales de las personas con discapacidad y han elaborado iniciativas, muchas de ellas integradas en Planes de Acción, en el ámbito de sus competencias. Ese es el objeto del Capítulo 4, en el que se resumen las líneas prioritarias y coincidentes de estas medidas ensayadas en distintas regiones.

La Parte II del informe, relativa a las **recomendaciones y líneas prioritarias de actuación** y sustentada básicamente sobre los análisis de la fase cualitativa, debate en el Capítulo 5 cuál es el valor del trabajo para las personas con discapacidad, poniéndolo en relación con las personas sin discapacidad, y su concepción como fenómeno laboral y/o social o como un fin o un medio. En el Capítulo 6 se aborda el estudio de las necesidades y problemas relativos a la inserción

laboral de las personas con discapacidad, junto al análisis de algunos aspectos claves, como la actitud de los empresarios, las cuotas de reserva en la empresa privada y la Administración Pública, el papel de los CEE y los enclaves o la garantía de ingresos y la compatibilidad de la pensión con el salario. Finalmente, en el Capítulo 7 se exponen las recomendaciones o líneas prioritarias para la mejora de la inserción laboral. Para ello se presentan en primer lugar una serie de recomendaciones generales que han animado la propuesta de medidas en el ámbito de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), repasando brevemente las iniciativas de la UE y otros países (Estados Unidos y Japón), que fueron expuestas en la primera parte del informe. En segundo lugar se exponen las prioridades que, en el futuro, deben orientar las políticas de inserción laboral del colectivo de la discapacidad en España, enfatizándose aquellos aspectos sobre los que, en la actualidad, se han obtenido menos logros. Las iniciativas han tratado de configurarse con objeto de que puedan servir a todos los colectivos de personas con discapacidad por igual, aunque su heterogeneidad ha obligado a plantear medidas particularizadas. Las mayores dificultades que experimentan algunos colectivos, básicamente las personas con deficiencia física con elevado grado de afectación, las personas con sordera profunda, las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, y, de forma transversal, las mujeres, explican el evidente sesgo hacia los mismos de las iniciativas particulares propuestas.

El estudio se cierra con un capítulo de **conclusiones**, al que se añaden dos **anexos**, el primero de los cuales describe los contenidos de los programas autonómicos en relación al empleo y la discapacidad, y el segundo expone de forma sucinta las distintas modalidades de empleo y formación a las que tienen acceso las personas con discapacidad.

Metodología.

A) Principios generales.

La metodología aplicada presenta tres características básicas:

1. Perspectiva multilateral. Se aborda la situación de las personas con discapacidad indagando en la variedad de aspectos relacionados con las posibilidades de inserción en el ámbito laboral, distinguiéndose entre una primera parte en la que se expone un diagnóstico valorativo de las políticas de empleo complementada con una explotación detenida de las cifras de este colectivo, y una segunda centrada en la propuesta de medidas y recomendaciones concretas para mejorar la empleabilidad y las posibilidades efectivas de inserción laboral del colectivo objeto de estudio.

2. Perspectiva cuantitativa. La cuantificación de las variables descriptivas de la situación laboral de la discapacidad es la herramienta básica para dar a conocer su incidencia y alcance. El objetivo del análisis cuantitativo es ofrecer de forma ilustrativa y realista el estado actual en cifras de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos de interés, incorporando así la perspectiva multilateral descrita anteriormente. Para ello, las fuentes de información utilizadas son estadísticas: encuestas y bases de datos.

En el presente informe adquiere pleno desarrollo esta perspectiva en la Parte I: Diagnóstico Valorativo, donde la explotación de las estadísticas disponibles sobre actividad económica, contratación, empleo protegido y demanda de empleo de las personas con discapacidad se realiza de forma detallada.

3. Perspectiva cualitativa. Las técnicas de análisis cualitativo tienen la utilidad de ofrecer una visión complementaria a la cuantificación, que se traduce en aportar aquella información que el conocimiento y la experiencia aporta.

En la práctica de este informe, este análisis se realiza con dos instrumentos, entrevistas en profundidad y grupos de trabajo, con la participación de expertos en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad. Todo ello permite el desarrollo de la Parte II: Propuesta de Recomendaciones y Medidas, cuyo contenido refleja la valoración, iniciativa y experiencia de los expertos consultados, plasmando sus aportaciones, recomendaciones y sugerencias sobre el futuro y las posibilidades de mejora en el ámbito de la inserción laboral de las personas afectadas.

B) Fuentes de información.

Fuentes documentales.

- Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea: documentación de carácter legislativo y de iniciativas auspiciadas dentro de la Comisión.
- Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), y, en particular el Servicio de Información sobre Discapacidad (SID): información específica relativa a la legislación que da cobertura al empleo de las personas discapacitadas y fuentes documentales diversas.
- Consejerías de Bienestar Social de distintas Comunidades Autónomas: información relativa a las iniciativas que, en materia de inserción laboral, se han auspiciado desde el ámbito autonómico. Estas iniciativas tienen en algunos casos tal entidad que pasan a denominarse Programas o Planes de Empleo.
- Organizaciones de discapacidad (Asociaciones/Fundaciones/Federaciones): documentos internos, informes, memorias, etc.
- Fuentes variadas: estudios y publicaciones relativas a discapacidad en general.

Fuentes estadísticas.

- **Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999):** Elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la EDDDES ha sido financiada conjuntamente por el INE, el IMSERSO y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE). Ofrece información sobre diversas variables de índole sociodemográfica, sanitaria, educacional, de ingresos económicos, formación e integración laboral de las personas con discapacidad, etc., para España y por Comunidades Autónomas.
- **Estadísticas de contratos del Instituto Nacional de Empleo (INEM):**
Dentro de las estadísticas de contratos del INEM se incluyen tres modalidades contractuales dirigidas de forma específica a las personas con discapacidad: el *contrato indefinido para minusválidos*, el *contrato temporal para minusválidos*, y los *contratos de minusválidos en CEE*, éste último desaparecido en 2001 como figura de contrato inicial. Las estadísticas ofrecen información relativa a la distribución por género, edad y niveles de conversión de las dos últimas modalidades en contratos indefinidos.
- **Estadísticas de demandantes de empleo del Observatorio Ocupacional (del INEM):**
Se trata de una información, correspondiente al año 2001 y en algunas variables también a 1998, que caracteriza los perfiles de los demandantes de empleo en términos de: edad, género, actividades económicas y ocupaciones más demandadas y situación de los demandantes antes de efectuar la demanda.
- **Información de gasto y acciones en empleo para personas con discapacidad (Planes de Empleo):**

Los Planes Nacionales de Empleo de España contienen información relativa al gasto y al número de acciones que se financian con objeto de favorecer el empleo del colectivo analizado. Su publicación cada año permite analizar la evolución a lo largo del tiempo de ambos, así como de la dotación unitaria (por acción).

▪ **Base de Datos de los Centros Especiales de Empleo (1999):**

La Base de Datos de CEE del IMSERSO data del año 1999 y suministra información precisa acerca de la distribución territorial de estos centros, el número de personas con discapacidad que en ellos trabajan, el personal de apoyo necesario para su funcionamiento y el sector de actividad al que se dedican.

Fuentes cualitativas.

Los dos instrumentos de información cualitativa utilizados han sido las entrevistas en profundidad y los grupos de trabajo.

Con las *entrevistas en profundidad* a expertos se ha querido ofrecer un análisis pormenorizado de tres ámbitos concretos relacionados con la discapacidad y el trabajo: la valoración del trabajo como un medio de integración social, la detección de necesidades y problemas de este colectivo en el mercado de trabajo y, por último, las prioridades de actuación y la valoración de medidas y propuestas de mejora. En total se han realizado 10 entrevistas a expertos:

1. Representantes de la Administración, tanto en el ámbito central como en el autonómico.
2. Representantes de entidades de iniciativa social de atención a la discapacidad, cercanos a la problemática de la inserción laboral en calidad coordinadores o responsables de las iniciativas de empleo y/o formación de las mismas. Las entrevistas han cubierto todo el espectro de deficiencias posibles: deficiencias físico/motórica/neurológica, sensoriales (visuales y auditivas), enfermedad mental y discapacidad intelectual.
3. Agentes sociales: sindicatos y empresarios.
4. Expertos independientes con amplio bagaje en las cuestiones estudiadas, incluida una persona afectada de tetraplejía e insertada en el medio de trabajo ordinario.

Los *grupos de trabajo* están orientados a obtener información basada en el debate generado entre los participantes y se entienden como un instrumento, enriquecido por su experiencia, para el logro de los siguientes objetivos:

1. Orientar las prioridades futuras en materia de integración laboral de las personas afectadas.
2. Explorar y sugerir estrategias de actuación.

3. Suscitar el debate y los aspectos constructivos que surgieran del mismo.

Cada experto, sobre la base de unas recomendaciones aportadas por organizaciones y países del ámbito internacional (OCDE, UE, Estados Unidos, Japón, etc.), orientó sus recomendaciones, comentarios y sugerencias en materia de integración laboral (y aspectos relacionados: formación, rehabilitación, etc.) de las personas con el/los tipo/s de discapacidad con el/los que habitualmente trabaja.

Se han celebrado 3 grupos de trabajo (Madrid, Barcelona y Sevilla¹), en los que han estado representadas las distintas sensibilidades en juego. Se dieron cita representantes de la Administración, de las entidades de iniciativa social de atención a los diferentes tipos de discapacidad, asociaciones de familiares, representantes de empresas de inserción y expertos independientes.

¹ El equipo de trabajo del presente estudio quiere expresar su agradecimiento a PREDIF (Plataforma Representativa Estatal de Discapitados Físicos), a la ONCE, y al Departament de Treball, Indústria, Comerç i Turisme de la Generalitat de Catalunya, por la cesión de sus infraestructuras para la celebración de las sesiones. En el caso particular de la ONCE, esta iniciativa se encuadra en su compromiso con las iniciativas llevadas a cabo en el Año Europeo de la Discapacidad (2003).

PARTE I: DIAGNÓSTICO VALORATIVO

El contenido de esta primera parte se centra en dos aspectos que permiten poner de manifiesto la realidad laboral de las personas con discapacidad en España y el alcance de las políticas que en este ámbito se han llevado a cabo: un aspecto cuantitativo, que se centra en la explotación de las principales fuentes estadísticas en el ámbito de interés, y un aspecto valorativo, cuyo contenido enfatiza los logros de las políticas activas, que desde mediados de la década pasada, se han ido desarrollando con una vocación orientada a la inserción en materia laboral de las personas con discapacidad.

1. Información estadística sobre la situación laboral de las personas con discapacidad.

1.1. Discapacidad y relación con la actividad laboral.

Antes de comenzar a valorar la situación de las personas con discapacidad en materia de inserción laboral, objeto del presente estudio, parece necesario estudiar brevemente y describir algunos aspectos relacionados con la población de interés, así como efectuar un breve diagnóstico del grado de su grado de inserción laboral real a partir de las cifras.

En primer lugar es preciso constatar una cuestión de carácter semántico relativa a la elección del término “persona con discapacidad”. En todo el informe se utiliza este término por estar consensuado socialmente, para referirnos a personas que han sido reconocidas formalmente por los órganos competentes, y que presentan como mínimo un treinta y tres por ciento de disminución de su capacidad orgánica y/o funcional junto con la suma de los factores sociales complementarios.

La población estudiada está constituida por aquellas personas con discapacidad entre 16 y 64 años² en España, y ha sido extraída de la EDDDES, realizada por el INE, financiada por la ONCE y coordinada por el IMSERSO, en 1999.

Las personas con discapacidad en España comprendidas entre 16 y 64 años suman más de 1,33 millones, lo que representa una tasa de prevalencia del 50,7 tanto por mil. El grueso de este colectivo se agrupa en torno al segmento de edad entre 45 y 64 años (un 61,32 por ciento), lo cual se justifica por el hecho de que la aparición de diversos procesos (enfermedades crónicas, accidentes, etc.) generadores de discapacidad se presentan con mayor frecuencia en edades más avanzadas.

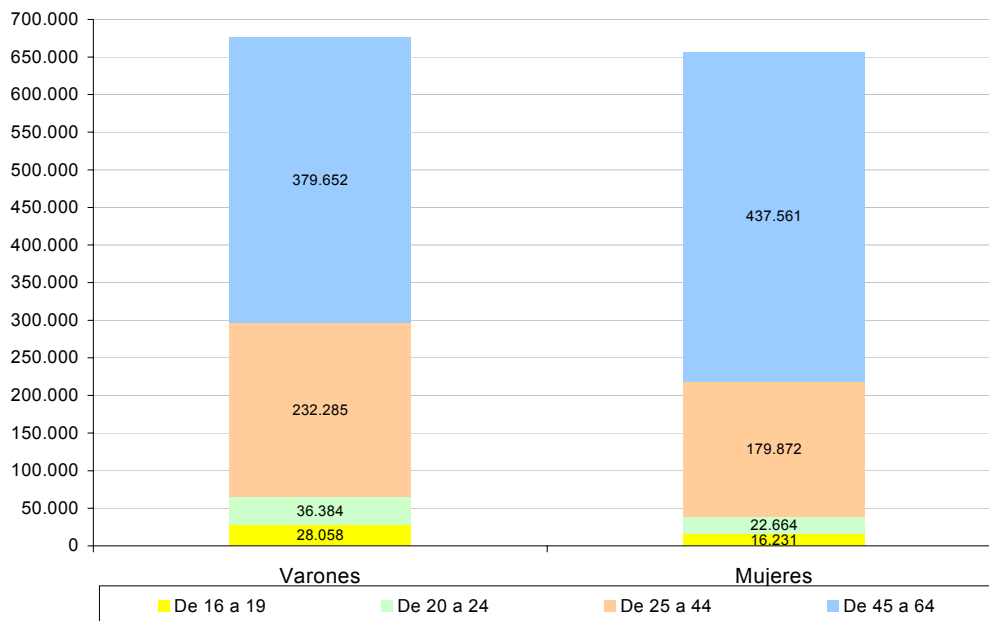
² Ello sin perjuicio de que una persona pueda estar en activo por encima de los 64 años, situación ésta que no se contempla aquí.

CUADRO 1. *Población de 16 a 64 años con discapacidad*

	Total	% sobre el total
TOTAL	1.332.708	100
Edad		
De 16 a 24 años	103.338	7,75
De 25 a 44 años	412.157	30,93
De 45 a 64 años	817.213	61,32
Género		
Varones	676.378	50,75
Mujeres	656.330	49,25
Tipo de deficiencia		
Deficiencia física	697.568	52,34
Deficiencia sensorial	510.095	38,28
Enfermedad mental	140.743	10,56
Discapacidad intelectual	117.954	8,85
Otra deficiencias	44.433	3,33
Con deficiencia auditiva grave (sordera)	43.281	3,25
Con deficiencia física grave (paraplejía, tetraplejía)	15.359	1,15

Fuente: EDDES, 1999

GRÁFICO 1. *Distribución de los varones y mujeres con discapacidad por edades (Número de personas).*



Fuente: EDDES (1999)

Asimismo la discapacidad se reparte casi de manera equitativa entre varones y mujeres, si bien la incidencia es distinta por edades, afectando en mayor medida a las mujeres de edad comprendida entre los 45 y 64 años (gráfico 1).

En cuanto al tipo de deficiencia, es la deficiencia física no severa la que aglutina un mayor número de casos (más de la mitad), seguida de la deficiencia sensorial (38,3 por ciento). El resto de las discapacidades (enfermedad mental, discapacidad intelectual, discapacidad física severa, auditiva grave y otras) tienen una incidencia menor. Conviene subrayar que la suma por deficiencias excede del total, dado que una persona puede estar en más de un grupo. Así, por ejemplo podría tener deficiencias físicas y sensoriales. La relación de las personas con discapacidad con la actividad laboral se expresa en el cuadro 2, donde se toma como referencia de forma comparada la población sin discapacidad desde la perspectiva de la EDDDES y la Encuesta de Población Activa (EPA), en su segundo trimestre de 1999. Los resultados de ambas fuentes son bastante similares, lo que parece asegurar validez y fiabilidad de la EDDDES respecto de los datos EPA.

CUADRO 2. *Población entre 16 y 64 años con deficiencias y su relación con la actividad económica.*

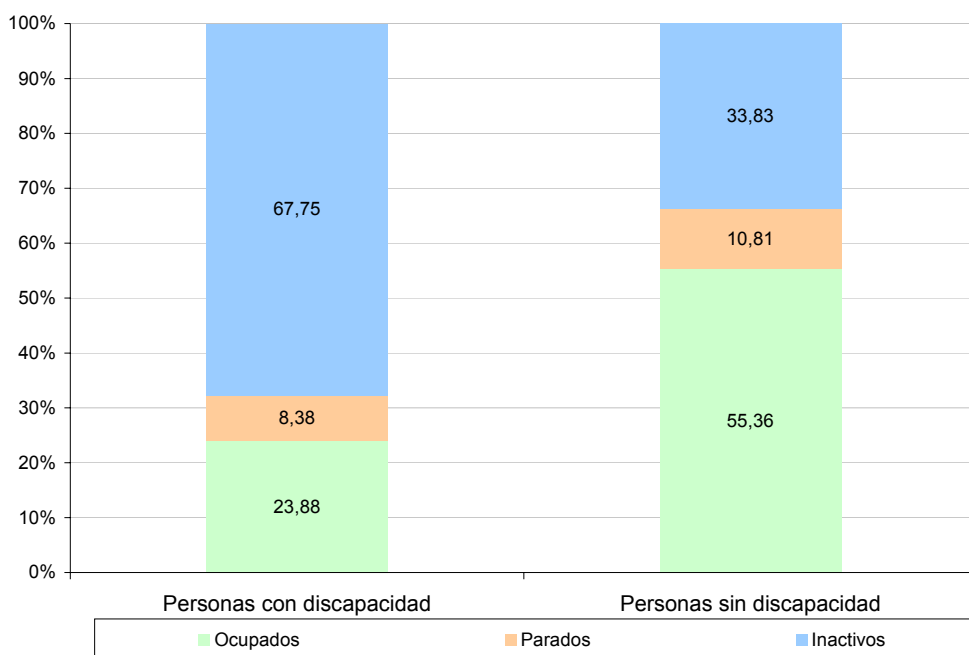
	EDDES						EPA	
	Personas con discapacidad		Personas sin discapacidad		Población total		Población total	
	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de paro
TOTAL	32,3	26,0	66,2	16,3	64,5	16,6	64,4	15,6
Edad								
De 16 a 24 años	32,7	38,4	42,7	28,4	42,5	28,6	45,1	29,1
De 25 a 44 años	46,9	29,1	81,7	16,1	80,5	16,3	80,0	15,0
De 45 a 64 años	24,8	21,0	58,9	11,0	55,7	11,4	54,4	9,8
Género								
Varones	40,7	22,1	81,4	11,9	79,3	12,1	78,3	10,8
Mujeres	23,5	32,9	50,9	23,5	49,5	23,7	50,5	23,0
Tipo de deficiencia								
Deficiencia física	26,0	30,2						
Deficiencia sensorial	44,3	20,3						
Enfermedad mental	16,6	47,2						
Discapacidad intelectual	14,7	40,3						
Otra deficiencias	23,8	16,1						
Con deficiencia auditiva grave (sordera)	41,9	19,8						
Con deficiencia física grave (paraplejía, tetraplejía)	12,2	49,9						

Fuente: EDDDES (1999) y EPA, segundo trimestre. 1999.

La conclusión más evidente se refiere a las notables dificultades añadidas que las personas con discapacidad experimentan en relación con sus posibilidades de inserción laboral, evidenciadas a través de tres variables distintas. En primer lugar, en una tasa de actividad que representa aproximadamente la mitad que la relativa a las personas sin discapacidad (32,2 por

ciento de aquéllas frente al 66,2 por ciento de éstas), en segundo lugar, en una tasa de paro 9,5 puntos porcentuales por encima (26 frente al 16,58 por ciento) según datos de la EDDES y en tercero en una tasa de participación que es menos de la mitad para las personas con discapacidad respecto de las que no lo son (23,9 frente al 55,4 por ciento, ver gráfico 2). Como se puede observar, el principal problema de las personas con discapacidad es su baja tasa de participación, esto es, la ausencia de incentivos para involucrarse en el mercado de trabajo.

GRÁFICO 2. *Distribución de las personas con y sin discapacidad entre ocupados, activos y parados (en %)*



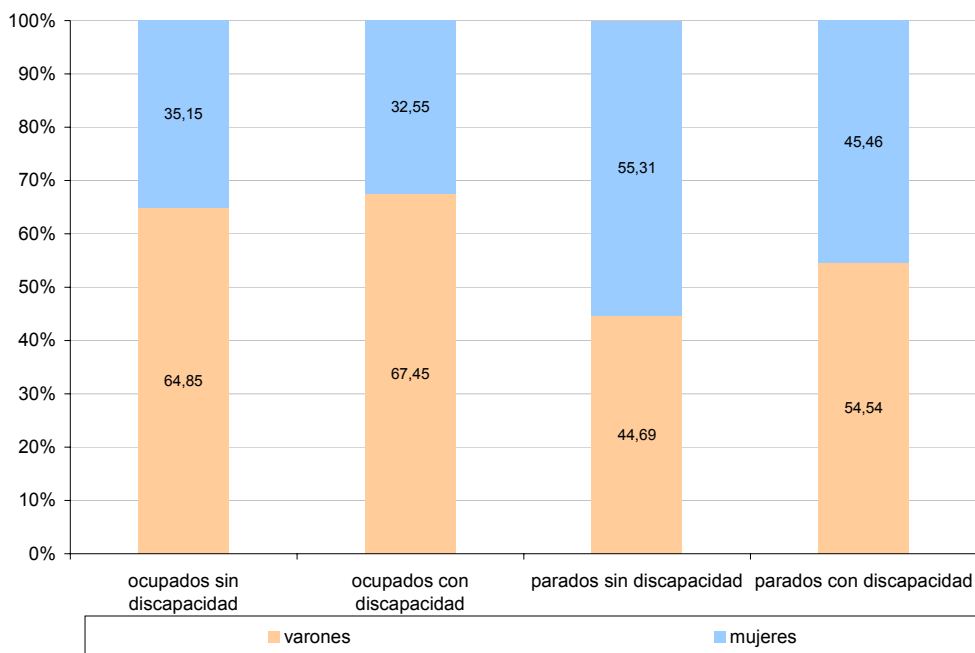
Fuente: EDDES (1999).

El cuadro 2 aproxima de manera preliminar el distinto grado de inserción laboral de las personas con discapacidad en función del género, edad y tipo de discapacidad. En líneas generales puede afirmarse que el comportamiento por género, salvando las diferencias de magnitudes, es relativamente parecido, tal y como se refleja en el gráfico 3, donde se representa la distribución porcentual de los ocupados (con y sin discapacidad) para hombres y mujeres. El argumento es que existen diferencias en el mercado laboral entre hombres y mujeres y entre personas con y sin discapacidad, pero, en realidad, las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad son relativamente similares a las de hombres y mujeres sin discapacidad.

Por lo que a los grupos de edad se refiere, las diferencias más notables entre personas con y sin discapacidad hacen referencia a las mayores tasas de actividad de las personas entre 16 y 24 años con discapacidad respecto de las segundas. Por tipos de discapacidad, las mayores tasas de

paro y menores de actividad de los enfermos mentales, discapacidad intelectual y personas con discapacidad física severa evidencian dificultades de inserción laboral más acentuadas en estos grupos. Por su parte, las personas con discapacidad sensorial (especialmente los ciegos), y en menor medida los sordos son los que tienen mayores oportunidades de empleo.

GRÁFICO 3. *Reparto porcentual entre hombres y mujeres de ocupados y parados con y sin discapacidad.*

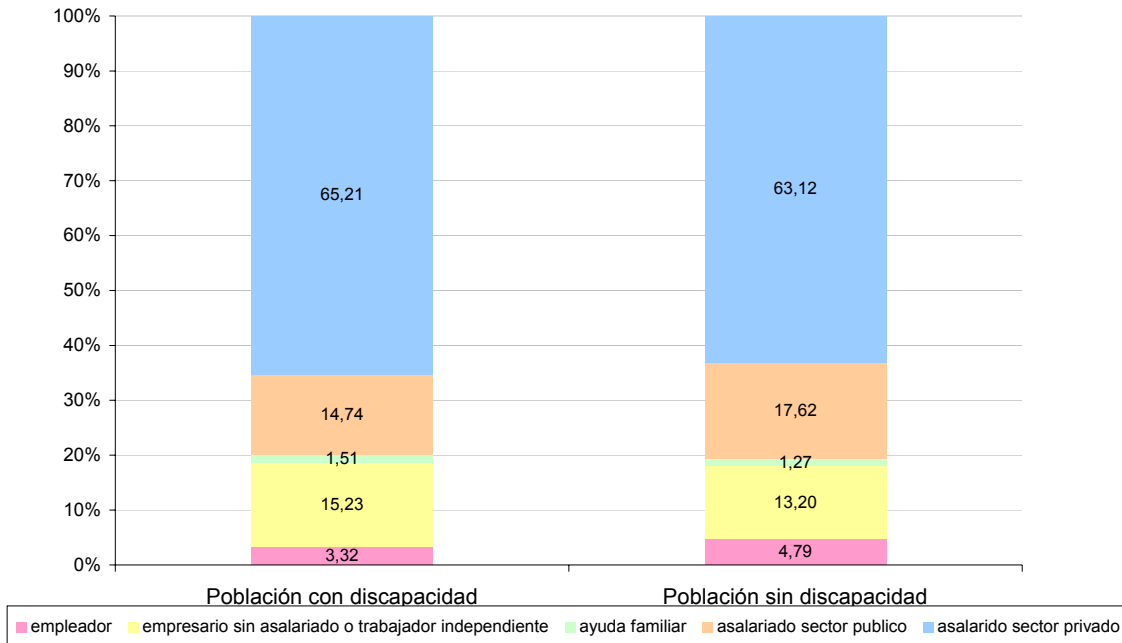


Fuente: EDDDES (1999).

Habiendo analizado la problemática de la inserción laboral para las personas con discapacidad, interesa también saber, dentro de la población que trabaja, si existen diferencias sustanciales de situación profesional entre personas con y sin discapacidad (gráfico 4), distinguiéndose a tal efecto entre cinco categorías: empleadores, empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, ayudas familiares, asalariados del sector público y asalariados del sector privado. El reparto porcentual entre estas categorías es bastante similar, ubicándose la mayor parte de las personas de ambos colectivos en la categoría de asalariados (casi en un 80 por ciento). Admitido este reparto similar, un análisis más exhaustivo destaca dos conclusiones interesantes: en primer lugar, una presencia algo más alta de los asalariados del sector privado de las personas con discapacidad (65,2 por ciento) respecto de las personas sin discapacidad (63,1 por ciento), diferencia más que compensada por una menor incidencia del empleo público (asalariados del sector público) en la población con discapacidad. En segundo lugar, las personas con discapacidad presentan una tendencia algo más evidente a constituirse como empresarios sin empleados o trabajadores independientes (autónomos), mientras que son menos

proclives a ser empleadores (en un 3,3 por ciento en este caso y un 4,8 por ciento para las personas sin discapacidad).

GRÁFICO 4. *Situación profesional comparada de las personas con y sin discapacidad.*



Fuente: EDDES (1999).

Al profundizar en las características por género, edad y tipo de discapacidad se advierten algunos resultados de interés: por ejemplo, las dificultades amplificadas que experimentan las mujeres para trabajar en categoría de empleadoras (en un 1,4 por ciento de los casos, frente a un 4,2 en los hombres), y que superan ampliamente las observadas para personas sin discapacidad (en ese caso las cifras son del 2,7 por ciento frente a un 5,9 por ciento de los varones). Por el contrario, las mujeres con discapacidad resultan más proclives a establecerse como profesionales independientes o autónomas (en un 15,3 por ciento) que las mujeres sin discapacidad (en un 10,7 por ciento). Por edades, destaca la alta representatividad de los trabajadores independientes con discapacidad en el estrato de 45 a 64 años, superando incluso a los trabajadores sin discapacidad (21,7 frente al 19,4 por ciento), mientras que por tipos de discapacidad, el grupo que presenta rasgos más particulares (acorde con las peculiaridades de su discapacidad), es el de las personas con discapacidad física grave, que masivamente son asalariados del sector público (en un 70 por ciento) y de forma minoritaria en el sector privado (el restante 30 por ciento) En cualquier caso han de tomarse los datos con cierta cautela dada la escasa representatividad de la muestra para este tipo de discapacidad.

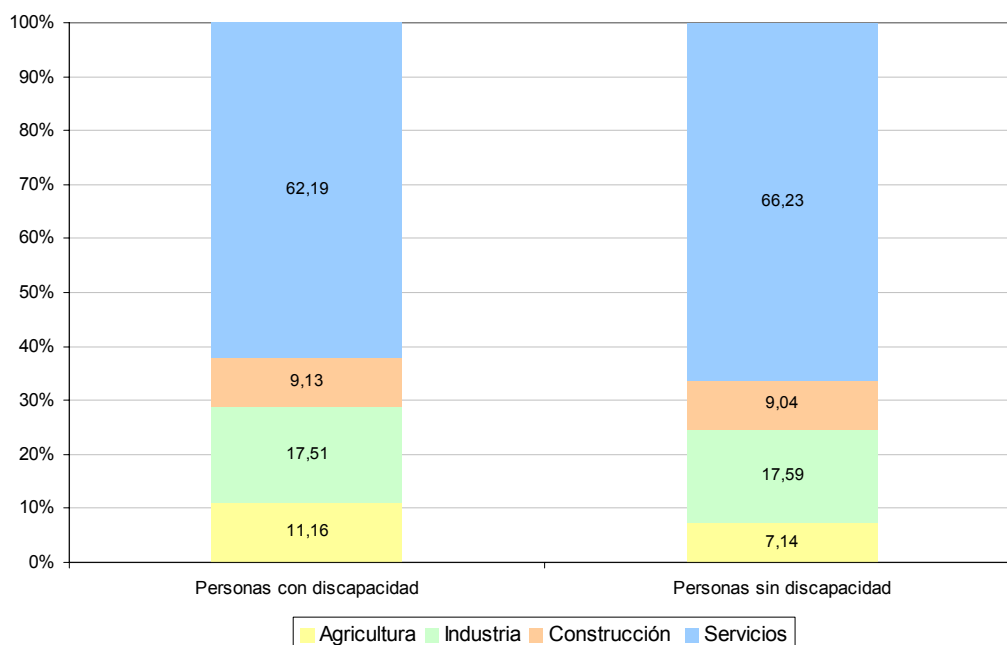
CUADRO 3. *Situación profesional de la población con y sin discapacidad según género y edad y por tipos discapacidades (%).*

	Personas con Discapacidad					Personas sin Discapacidad				
	empleador	empresario sin asalariado o trabajador independiente	ayuda familiar	asalariado del sector publico	asalariado del sector privado	empleador	empresario sin asalariado o trabajador independiente	ayuda familiar	asalariado del sector publico	asalariado del sector privado
TOTAL	3,3	15,2	1,5	14,7	65,2	4,8	13,2	1,3	17,6	63,1
Edad										
De 16 a 24 años	0,0	4,0	3,1	6,3	86,7	0,7	5,0	3,3	5,5	85,6
De 25 a 44 años	3,1	9,2	1,9	13,7	72,1	4,2	11,7	1,0	18,8	64,4
De 45 a 64 años	3,9	21,7	1,0	16,7	56,7	7,6	19,4	1,0	20,0	52,1
Género										
Varones	4,2	15,2	1,2	12,9	66,5	5,9	14,6	0,8	14,9	63,8
Mujeres	1,4	15,3	2,1	18,6	62,6	2,7	10,7	2,1	22,6	61,9
Tipo de deficiencia										
Deficiencia física	2,7	16,6	1,1	17,2	62,4					
Deficiencia sensorial	3,6	15,3	1,3	13,8	66,0					
Enfermedad mental	2,6	9,0	7,7	13,3	67,4					
Discapacidad intelectual	0,0	3,8	1,7	9,3	85,2					
Otra deficiencias	4,3	23,3	0,0	13,5	59,0					
Con deficiencia auditiva grave (sordera)	0,8	21,0	0,0	6,0	72,2					
Con deficiencia física grave (paraplejía, tetraplejía)	0,0	0,0	0,0	70,0	30,0					

Fuente: EDDDES (1999).

Por otra parte, el análisis de la distribución por sectores de actividad de los ocupados aparece en el gráfico 5, donde se han comparado las cifras de las personas con y sin discapacidad y de la población total para los cuatro grandes sectores productivos: agricultura, industria, construcción y servicios. En general no existen grandes diferencias en la distribución sectorial de unos y otros; de hecho los porcentajes son virtualmente idénticos en construcción e industria. Las diferencias existentes se concentran en servicios y agricultura; así, mientras que las personas con discapacidad registran una relativa menor presencia en servicios (62,2 frente a 66,2 por ciento), es algo mayor en agricultura (11,2 frente al 7,1 por ciento), lo cual es un indicio, confirmado más adelante, de los menores niveles de cualificación de las personas con discapacidad.

GRÁFICO 5. *Distribución sectorial de los ocupados: personas con y sin discapacidad.*



Fuente: EDDDES (1999).

Por tipos de discapacidad de nuevo son las personas con discapacidad física severa las que presentan una distribución más diferenciada (cuadro 4), ya que su actividad está relacionada con el sector servicios en el 100 por cien de los casos, si bien este resultado ha de interpretarse con las debidas cautelas dado su escaso peso muestral. Las personas con enfermedad mental parece vincularse más a la agricultura e industria y menos a los servicios, mientras que las personas con retraso mental se concentran en mayor medida en industria y servicios.

CUADRO 4. *Distribución sectorial de los trabajadores con discapacidad por género, edad y tipo de deficiencia.*

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
TOTAL	11,2	17,5	9,1	62,2
Edad				
De 16 a 24 años	7,9	18,2	8,5	65,4
De 25 a 44 años	6,5	17,1	9,6	66,8
De 45 a 64 años	15,6	17,7	8,8	57,9
Género				
Varones	13,2	20,2	13,4	53,2
Mujeres	7,0	11,9	0,4	80,7
Tipo de deficiencia				
Deficiencia física	12,0	15,8	9,0	63,1
Deficiencia sensorial	10,7	18,1	10,2	61,0
Enfermedad mental	18,4	17,0	7,4	57,1
Deficiencia. Retraso mental	8,8	23,1	0,7	67,4
Otras deficiencias	6,2	24,8	9,7	59,3
Deficiencia-Sordos	11,8	22,6	9,2	56,4
Deficiencia física severa (Paraplejia y tetraplejia)*	0,0	0,0	0,0	100,0

(*) Los resultados han de tomarse con cautela dado el escaso peso muestral de este colectivo.

Fuente: EDDDES (1999).

Del análisis de las ocupaciones se deduce una baja representación de las ocupaciones de más alta cualificación para las personas con discapacidad en relación a las personas sin discapacidad: tales son los casos de la dirección de empresas (un 4,5 por ciento de los casos para las personas con discapacidad y un 5,7 por ciento en las personas sin discapacidad), los técnicos y profesionales (4,4 por ciento en el primer caso frente a un 10,7 por ciento en el segundo) o técnicos y profesionales de apoyo (5,3 frente al 7,8 por ciento). Por el contrario, se observa una sobrerrepresentación de las personas con discapacidad en ocupaciones poco cualificadas tales como trabajadores de la agricultura (7,4 por ciento frente al 4,1 por ciento de las personas sin discapacidad) y trabajadores no cualificados (24 frente al 14,6 por ciento). Por tipos de deficiencia, la conclusión más notable es que las personas con retraso mental se concentran muy especialmente en el grupo de trabajadores no cualificados (en un 66 por ciento), frente a la media del 24 por ciento para el colectivo de personas con discapacidad en su conjunto.

CUADRO 5. *Las personas con y sin discapacidad según sus categorías de ocupación (%).*

	Fuerzas armadas	Dirección de empresas	Técnicos y profesionales	Técnicos y profesionales de apoyo	Administrativos	Trabajadores de los servicios	Trabajadores de la agricultura	Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras	Operadores	Trabajadores no cualificados
Personas sin discapacidad	0,8	5,7	10,7	7,8	12,4	19,5	4,1	16,7	7,8	14,6
Personas con discapacidad										
TOTAL	0,4	4,5	4,4	5,3	10,1	18,6	7,4	17,1	8,1	24,0
Edad										
De 16 a 24 años	0,0	2,0	0,0	3,8	8,2	17,2	2,5	22,3	9,7	34,2
De 25 a 44 años	0,3	3,6	5,9	6,4	13,0	19,0	3,6	14,5	8,4	25,3
De 45 a 64 años	0,4	5,6	3,7	4,6	8,0	18,5	11,4	18,7	7,6	21,6
Género										
Varones	0,5	5,3	3,5	5,7	7,6	13,2	8,7	21,6	11,0	22,9
Mujeres	0,0	2,9	6,3	4,6	15,4	29,8	4,8	7,9	2,1	26,3
Tipo de deficiencia										
Deficiencia física	0,7	3,7	5,0	5,8	11,5	18,8	7,4	13,9	9,7	23,6
Deficiencia sensorial	0,4	5,3	3,9	5,6	9,1	19,8	7,7	19,4	7,8	21,1
Enfermedad mental	0,0	2,6	2,5	8,1	9,0	7,6	10,8	17,2	6,9	35,3
Deficiencia. Retraso mental	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	8,1	3,2	20,3	1,5	65,7
Otras deficiencias	0,0	5,2	4,3	1,3	8,3	27,9	6,2	25,7	0,9	20,2
Deficiencia-Sordos	0,0	2,6	2,5	4,9	4,5	18,9	11,8	21,6	1,6	31,7
Deficiencia física severa (paraplejía y tetraplejía)	0,0	0,0	37,2	25,1	20,6	0,0	0,0	0,0	17,0	0,0

Fuente: EDDDES (1999).

CUADRO 6. *Las personas con y sin discapacidad según su nivel de estudios (%)*

	Analfabeto por razones físicas	Analfabeto por otras razones	Sin estudios	Estudios primarios o equivalentes	Enseñanza general secundaria, 1er ciclo	Enseñanza profesional de 2º grado, 2º ciclo	Enseñanza general secundaria, 2º ciclo	Enseñanzas profesionales superiores	Estudios universitarios o equivalentes
Personas sin discapacidad	0,0	0,9	7,3	29,8	19,9	6,9	16,1	4,7	14,4
Personas con discapacidad									
TOTAL	5,7	5,0	24,0	37,1	13,7	3,5	5,7	1,6	3,6
Edad									
De 16 a 24 años	13,7	0,8	15,7	25,0	24,3	4,3	14,4	1,5	0,3
De 25 a 44 años	10,2	1,2	14,9	29,2	21,3	6,1	8,4	2,8	6,0
De 45 a 64 años	2,5	7,5	29,7	42,6	8,6	2,0	3,3	1,0	2,9
Género									
Varones	6,4	3,5	22,6	36,5	15,1	3,9	6,3	2,1	3,6
Mujeres	5,0	6,6	25,5	37,8	12,3	3,0	5,1	1,0	3,7
Tipo de deficiencia									
Deficiencia física	2,1	6,4	26,0	38,8	13,3	3,6	5,2	1,4	3,2
Deficiencia sensorial	2,7	4,9	22,0	38,3	15,9	3,9	6,1	1,7	4,5
Enfermedad mental	7,8	5,1	23,4	34,2	15,2	2,6	7,0	1,3	3,5
Deficiencia. Retraso mental	48,5	1,0	31,6	17,7	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras deficiencias	2,5	8,6	31,5	33,6	13,3	0,8	5,6	1,2	2,9
Deficiencia-Sordos	9,2	5,4	22,3	31,2	18,4	4,3	5,2	0,9	2,9
Deficiencia física severa (Paraplejía y tetraplejía)	15,7	7,0	17,6	26,9	12,4	4,2	10,7	1,8	3,6

Fuente: EDDDES (1999).

Como es fácil de deducir, los menores niveles de cualificación de las personas con discapacidad se correlacionan en gran medida con su menor nivel de estudios, tal y como se aprecia en el cuadro 6. De hecho, las personas con discapacidad presentan unos niveles educativos muy por debajo de las personas sin discapacidad, lo que sin duda lastra las posibilidades de inserción laboral reales de estas personas, y las relega al desempeño de tareas poco cualificadas y con escasas posibilidades de promoción. En todos los niveles educativos comprendidos entre el analfabetismo y los estudios primarios las personas con discapacidad registran porcentajes superiores al resto, y a partir de ahí (desde la enseñanza secundaria de primer ciclo hasta los estudios universitarios o equivalentes) los porcentajes son sistemáticamente inferiores. Por tipos de discapacidad, las personas con retraso mental, por razones evidentes, son las que tienen un nivel de estudios más bajo. Su desempeño en ocupaciones menos cualificadas refuerza la evidente conexión entre ocupación y nivel educativo.

Finalmente, en el cuadro 7 se presenta una relación de las distintas medidas de fomento del empleo para personas con discapacidad, detallándose asimismo el porcentaje de personas que las utilizan en cada caso para el total y también por grupos de edad, género y tipos de deficiencias. La medida de mayor difusión (en el año 1999, año de referencia de la EDDDES), consistió en el asesoramiento o acceso al empleo a través de los servicios de discapacidad especializados (un 6,8 por ciento de las personas con discapacidad se beneficiaron de ellos³), seguido del empleo protegido en CEE (con un 3,7 por ciento) y los contratos en formación y prácticas (2,8 por ciento). Las subvenciones constituyeron, por el contrario, la medida menos difundida (0,9 por ciento).

Los varones son los que se benefician fundamentalmente de todos estos estímulos, (como es lógico dados sus mayores niveles de inserción laboral, así como el segmento de edad intermedio comprendido entre 25 a 44 años (con la única salvedad de las medidas de empleo selectivo o derecho a la readmisión de aquellas personas declaradas con incapacidad permanente que son más demandadas por personas entre 45 y 64 años). Por grupos de discapacidad, las personas con discapacidad sensorial y física son las que hacen un mayor uso de estos apoyos, mientras que las personas con deficiencia física severa apenas los utilizan, lo que de nuevo evidencia su alta vulnerabilidad.

³ El porcentaje se ha hallado con respecto a aquellas personas que contestaron a esta pregunta, que difiere de la población entre 16 y 64 años.

CUADRO 7. *Distribución de las medidas de fomento del empleo para las personas con discapacidad (%).*

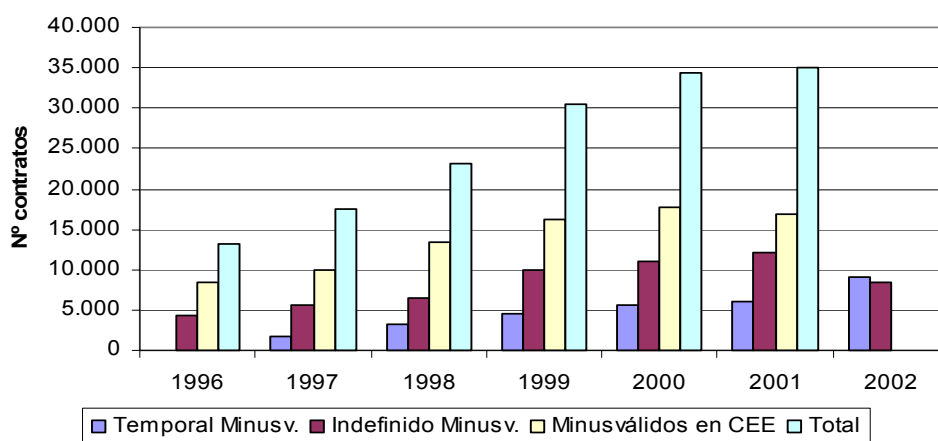
	Contratos formación y prácticas minusválidos	Incentivos a la contratación	Cuota reserva personas con discapacidad (sector público)	Cuota reserva personas con discapacidad (sector privado)	Por empleo selectivo	Por subvenciones	Por empleo protegido en CEE	Acceso al empleo por servicio discapacidad especializado
TOTAL	0,03	0,03	0,01	0,03	0,01	0,01	0,04	0,07
Edad								
De 16 a 24 años	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,02
De 25 a 44 años	0,03	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01	0,04	0,06
De 45 a 64 años	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01	0,02
Género								
Varones	0,02	0,03	0,02	0,03	0,02	0,01	0,04	0,07
Mujeres	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,00	0,02	0,03
Tipo de deficiencia								
Deficiencia física	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02	0,03
Deficiencia sensorial	0,02	0,03	0,01	0,02	0,01	0,00	0,02	0,05
Deficiencia. Retraso mental	0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,02	0,03
Enfermedad mental	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01
Otras deficiencias	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Deficiencia-Sordos	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,01
Deficiencia física severa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: EDDDES (1999).

1.2. Estadísticas de contratos del INEM.

Un segundo análisis interesante a la hora de valorar el grado de inserción laboral de las personas con discapacidad es el relativo a las estadísticas de contratos⁴ del INEM. Dentro de estas estadísticas se han tomado como referencia aquellos contratos dirigidos de forma específica a este colectivo: el *contrato indefinido para minusválidos* (regulado por Reales Decretos 1451/83 y 4/99 y modificado por Ley 12/01), el *contrato temporal para minusválidos* (regulado por Ley 42/94, Real Decreto-Ley 13/96, Disposición Adicional Sexta y Ley 12/01) y los *contratos de minusválidos en CEE*, desaparecidos en 2001 como figura de contrato inicial. Para los tres casos se estudia la distribución de los contratos por género, edades y conversión de las dos segundas modalidades en contratos indefinidos. Las personas con discapacidad no se integran de forma exclusiva en estas figuras contractuales, sino que existen otras, como los *contratos en prácticas* o los *contratos para la formación* donde este colectivo tiene cabida. Sin embargo, la no disponibilidad de cifras desagregadas obliga a centrar el análisis en esas tres modalidades citadas. En cuanto a los cursos de formación, se estudian aquellos cursos cuya población objetivo son las personas con discapacidad, ofreciéndose información acerca de la distribución por edades, género y duración del curso.

GRÁFICO 6. *Evolución de los contratos realizados a personas con discapacidad: total y tipos de contrato.*



Fuente: INEM

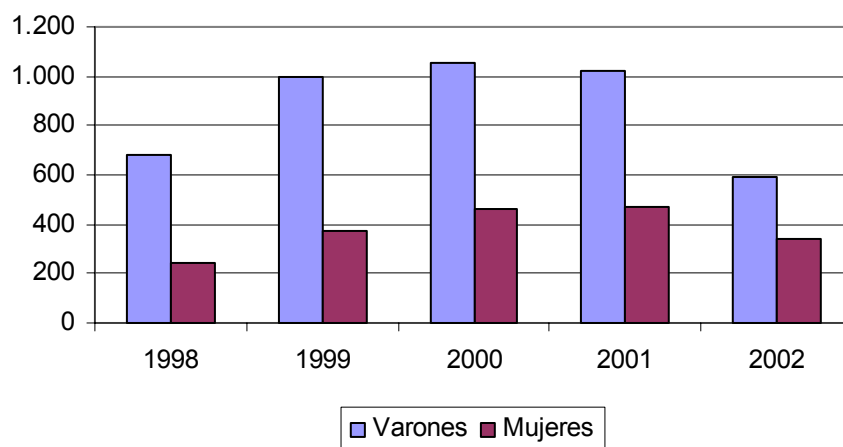
⁴ Un aspecto ligado al de la contratación es el de la formación, que también reviste interés. Sin embargo, no ha sido posible recabar datos completos de formación para las personas con discapacidad. Tan sólo el INEM ofrece algunos datos pero, en la medida que esta competencia está transferida a las Comunidades Autónomas, estos datos resultan incompletos y parciales.

Las *estadísticas de contratos* del INEM (1996-2002) evidencian igualmente una apuesta decidida por favorecer la integración de las personas con discapacidad. Como se deduce del gráfico 6 los contratos dirigidos específicamente para personas con discapacidad (suma de contratos para minusválidos temporales, fijos y en CEE) se han incrementado de forma notable, pasándose de 13.187 en 1996 a 35.059 en 2001. La ausencia de cifras totales en 2002 se atribuye a la desaparición de los contratos de minusválidos en CEE como contratos iniciales. Las tasas de variación más altas de las contrataciones se producen en los primeros años, mientras que los crecimientos son bastante regulares por tipos de contrato, si bien en el último año de referencia, 2002, parece adivinarse una acentuación de la contratación temporal en parte a expensas de la fija.

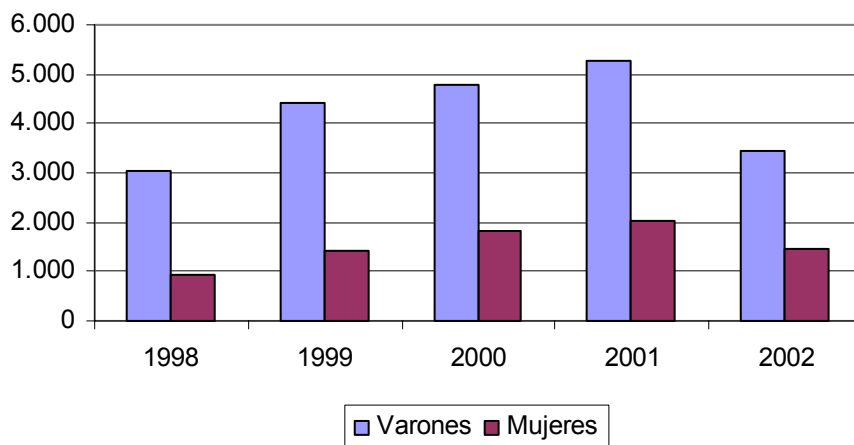
Otro aspecto interesante resulta del estudio de la evolución de las tres modalidades contractuales en función de la edad de las personas con discapacidad contratadas y el género, aunque en este caso los datos están disponibles para un período más corto, 1998-2002. Los gráficos 7(a-c), 8(a-c) y 9(a-c) dan respuesta a este interrogante, mientras que el cuadro 8 suministra la información a modo de resumen, ofreciendo los datos en tasas de variación anual. La conclusión más evidente de los gráficos 7(a-c) que hacen referencia a la evolución de los contratos indefinidos de minusválidos es el alto grado de segmentación existente en términos de género, con un claro predominio de los varones en los contratos firmados.

GRÁFICO 7 (A-C). *Evolución de los contratos indefinidos de minusválidos por edad y sexo (1998-2002)*

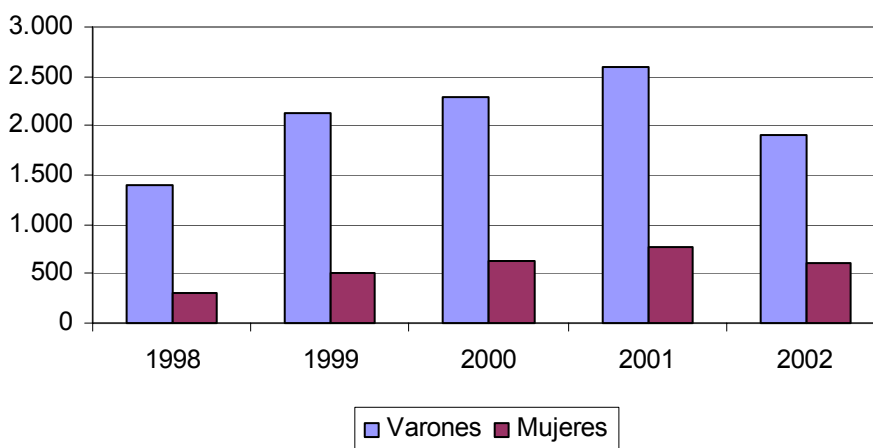
(A) *Menos de 25 años*



(B) *Entre 25 y 44 años*



(C) 45 años y más



Fuente: INEM

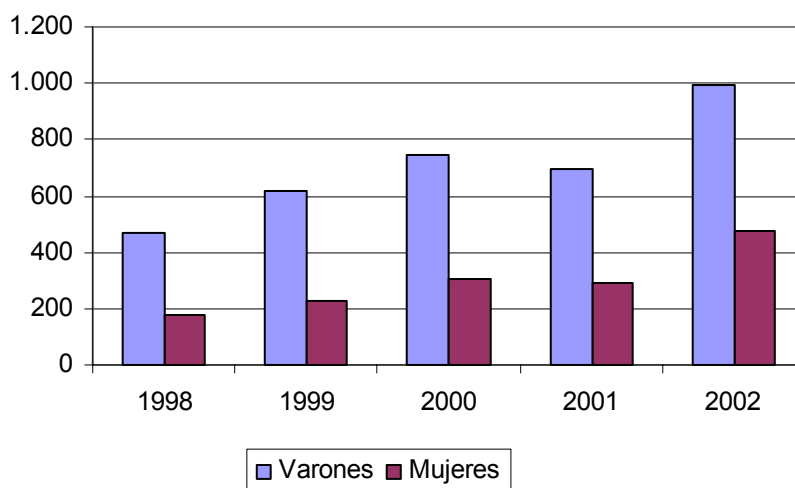
De hecho, en 1998 los varones eran los beneficiarios en un 82,4 por ciento de los casos, aunque el porcentaje ha descendido progresivamente hasta significar un 72,1 por ciento en 2002. Este resultado ha de interpretarse como un indicio positivo de cara a la consecución de una mayor integración laboral de un colectivo con grave riesgo de exclusión, como es el de las mujeres con discapacidad.

Las diferencias son muy notables para los tres tramos de edad construidos (menores de 25 años, entre 25 y 44 y personas con 45 años y más), si bien resultan más evidentes para el tramo de edades intermedio, donde se concentra la mayor parte de los contratos. Este resultado es perfectamente lógico a la luz de las mayores tasas de actividad expuestas en el cuadro 2. Conviene subrayar igualmente una cierta divergencia por tramos de edad; así, para el segmento de menores de 25 años los contratos indefinidos aumentan hasta el año 2000, pero en ese año inician una contracción. En los dos segmentos de edad restantes la disminución se produce más tarde, siendo patente sólo en el último año 2002.

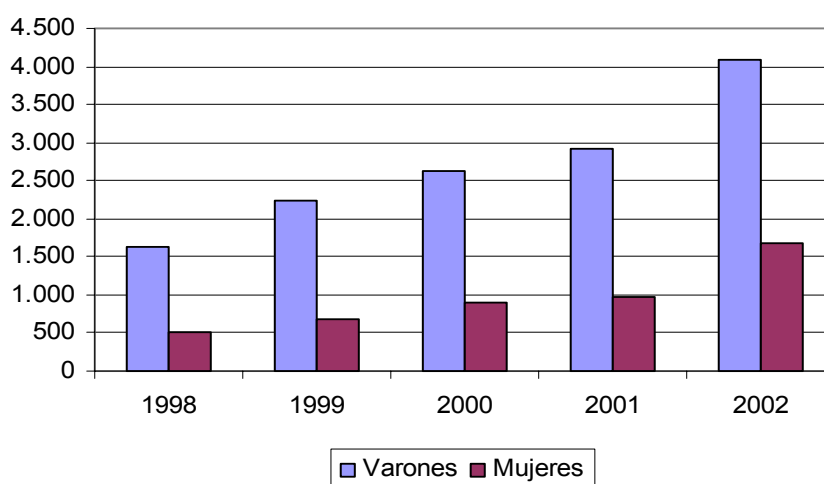
La contratación temporal a personas con discapacidad también atestigua una clara segmentación por género, aunque en este caso es algo inferior. Así, el porcentaje en el año inicial de referencia (1998) es del 77,1 por ciento y, como para los contratos indefinidos, ha ido reduciéndose con el tiempo hasta suponer el 71,38 por ciento en 2002. Asumiendo que el contrato temporal es una medida indirecta del grado de *precariedad* del trabajo, se deduce que la mayor presencia femenina es un síntoma de menor estabilidad laboral, y desde esta perspectiva, de una cierta mayor precariedad.

GRÁFICO 8 (A-C). *Evolución de los contratos temporales de minusválidos por edad y sexo (1998-2002)*

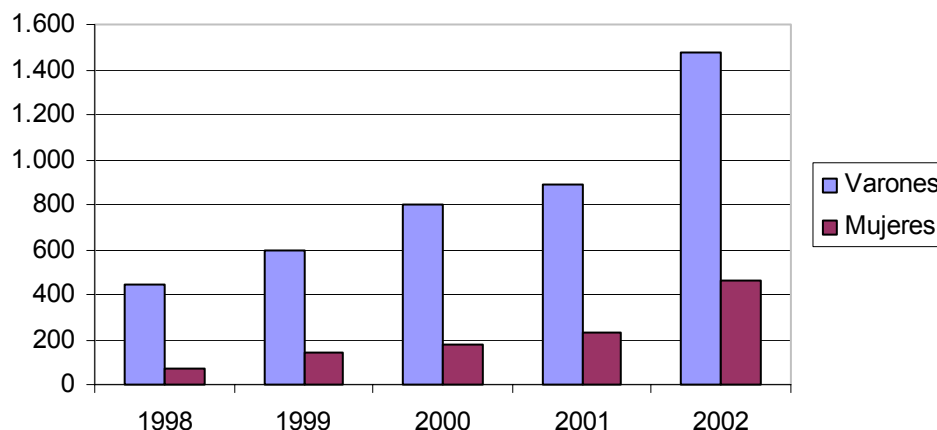
(A). *Menos de 25 años*



(B). *Entre 25 y 44 años.*



(C) 45 años y más



Fuente: INEM

A diferencia de los contratos indefinidos, en los contratos temporales se evidencia una tendencia monótonamente creciente para todos los segmentos de edades y para ambos sexos, a excepción del colectivo de menores de 25 años, que experimenta un leve retroceso en sus cifras de contratación entre 2000 y 2001 (tanto para hombres como para mujeres). Las variaciones positivas experimentadas en 2002 en los contratos temporales contrastan con la disminución de los contratos fijos durante ese año, lo que sugiere la presencia de un esquema que parece haber favorecido a los contratos temporales en oposición a los indefinidos. En cualquier caso, no se dispone de evidencia suficiente para inferir que este resultado haya inaugurado un nuevo marco; además, la desaparición de los contratos en CEE como contrato inicial complica el análisis puesto que es probable que estos se hayan integrado en parte en estas dos modalidades contractuales.

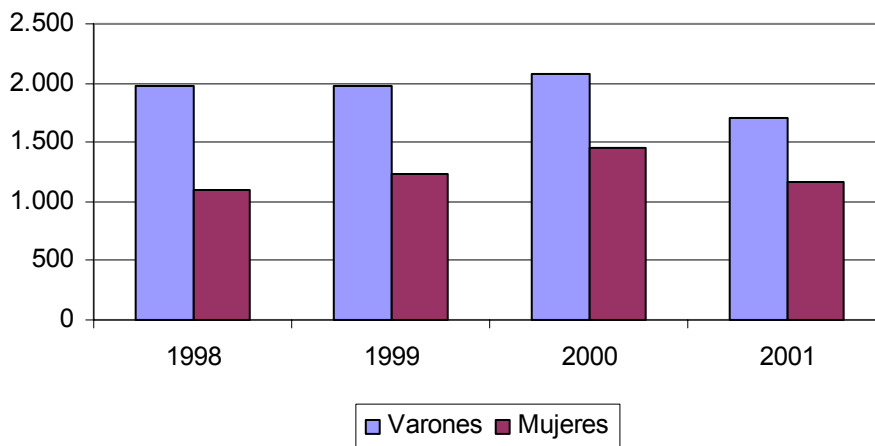
Por tramos de edad, el aumento más importante en la contratación temporal tuvo lugar en los mayores de 45 años, con unas tasas de variación medias anuales del 47 por ciento en el caso de los hombres y del 105,5 por ciento para las mujeres. Tales porcentajes contrastan con el 22,6 y 33,8 por ciento respectivamente para el segmento de menos de 25 años y el 30,3 y 47,6 por ciento respectivamente para el tramo intermedio, el que comprende las personas entre 25 y 44 años.

De las tres modalidades contractuales analizadas, los CEE son los que muestran rasgos más particulares, quizás como consecuencia de la finalidad concreta con la que nacieron, que es la transición a un entorno laboral normalizado. A diferencia de los contratos temporales e indefinidos, no resulta tan evidente la segmentación de género, por lo que desde esta perspectiva puede afirmarse que los CEE han sido especialmente útiles como herramienta de inserción laboral del colectivo femenino con discapacidad. Aún así, los hombres se han beneficiado en

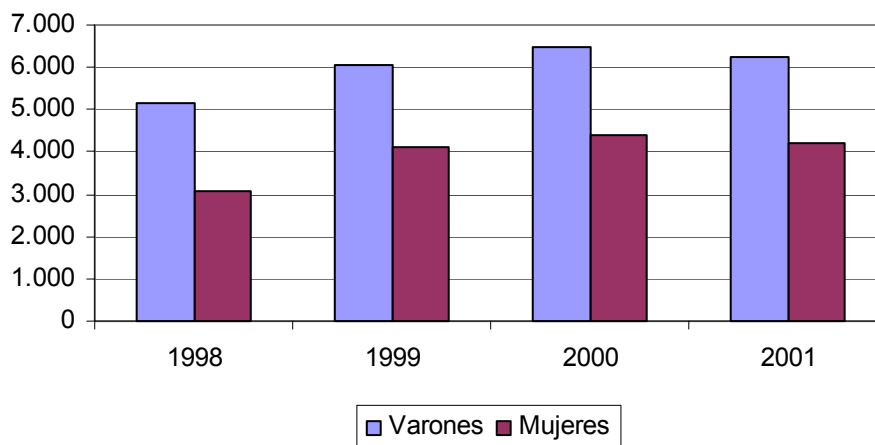
mayor medida de estos contratos (en torno a un 60 por ciento), pero tales diferencias se asumen dentro de los menores niveles de inserción laboral femenina en colectivos ordinarios.

GRÁFICO 9 (A-C). *Evolución de los contratos de minusválidos en CEE por edad y sexo (1998-2001)*

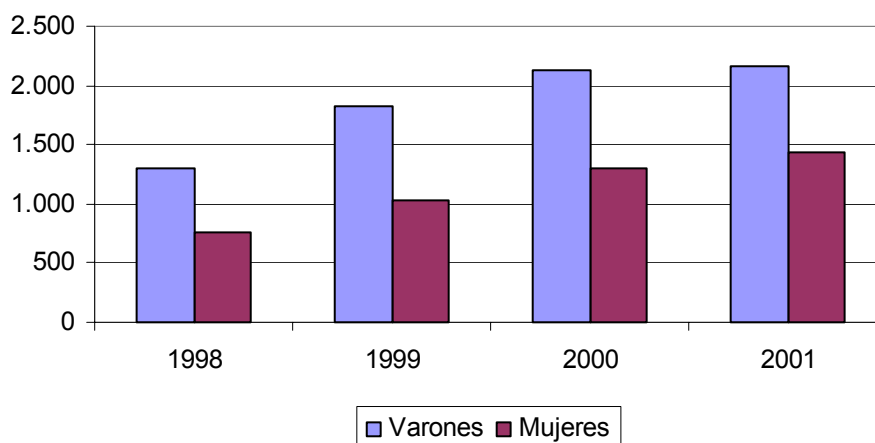
(A). *Menos de 25 años*



(B) *Entre 25 y 44 años.*



(C) Más de 45 años.



Fuente: INEM

La distinción por tramos de edad es especialmente relevante en este caso; así, para los menores de 25 años no se detecta una tendencia definida, alternándose años de crecimiento con otros de disminución. En el tramo de 25 a 44 años parece advertirse una cierta tendencia creciente en la contratación que se trunca en 2001, mientras que el segmento de mayores de 45 años es el que experimenta una evolución más positiva, con crecimientos positivos en todos los años de referencia. El cuadro 8 presenta de forma resumida la evolución de todos los contratos por género y edad en tasas anuales de variación.

CUADRO 8.

Tasas de variación anual de los contratos para las personas con discapacidad por tipos, edad y género.

	Indefinido Minusválidos		Temporal Minusválidos		CEE		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Menos de 25 años		Menos de 25 años		Menos de 25 años		Menos de 25 años	
1998-99	45,9%	54,2%	32,6%	28,1%	-0,6%	13,2%	14,5%	21,5%
1999-2000	6,0%	25,1%	21,2%	32,9%	5,7%	16,5%	8,5%	20,3%
2000-01	-2,9%	0,9%	-6,7%	-3,3%	-18,0%	-19,6%	-11,7%	-13,1%
2001-02	-42,0%	-26,6%	41,9%	63,5%	--	--	--	--
	Entre 25 y 44 años		Entre 25 y 44 años		Entre 25 y 44 años		Entre 25 y 44 años	
1998-99	46,2%	57,6%	38,6%	34,4%	17,3%	33,5%	29,7%	38,5%
1999-2000	8,3%	27,2%	17,3%	34,1%	7,1%	7,0%	9,3%	14,6%
2000-01	9,8%	11,3%	10,8%	7,4%	-3,7%	-4,2%	3,7%	1,2%
2001-02	-34,7%	-28,1%	39,6%	74,6%	--	--	--	--
	45 años y más		45 años y más		45 años y más		45 años y más	
1998-99	52,4%	69,6%	34,7%	95,9%	39,8%	36,3%	44,7%	48,8%
1999-2000	8,5%	24,9%	34,8%	25,9%	16,7%	25,6%	15,2%	25,4%
2000-01	12,6%	21,7%	11,0%	26,1%	1,3%	10,5%	7,7%	15,2%
2001-02	-26,0%	-21,2%	66,3%	101,8%	--	--	--	--

Fuente: INEM

1.3. Los Centros Especiales de Empleo: una aproximación cuantitativa.

Dada la importancia que revisten los CEE como herramienta de integración laboral de las personas con discapacidad, en este apartado se realiza una explotación de la Base de Datos de CEE del IMSERSO para el año 1999, la cual suministra información precisa acerca de su ubicación territorial, número de personas con discapacidad que en ellos trabajan, personal de apoyo necesario para su funcionamiento y sector de actividad al que se dedican. Lamentablemente la base de datos no ofrece información acerca del número de personas sin discapacidad que trabaja en estos centros a excepción, como se ha apuntado, del personal de apoyo. En la medida que el porcentaje de personas sin discapacidad empleado en estos centros es, como máximo del 30 por ciento, pero fluctuando dentro del intervalo 0-30 por ciento, no se dispone de evidencia concluyente acerca de los tamaños medios y todos los resultados han de interpretarse tomando en cuenta esta restricción. Según los datos del IMSERSO, en el año 2002 el número de personas con discapacidad que trabajaba en estos Centros era de 34.237 personas, cifra ésta que contrasta con las 11.604 personas de 1995, atestiguando un crecimiento superior al 300% durante estos años (cuadro 9).

CUADRO 9. *Evolución del número de empleados con discapacidad en los CEE (1995-2002).*

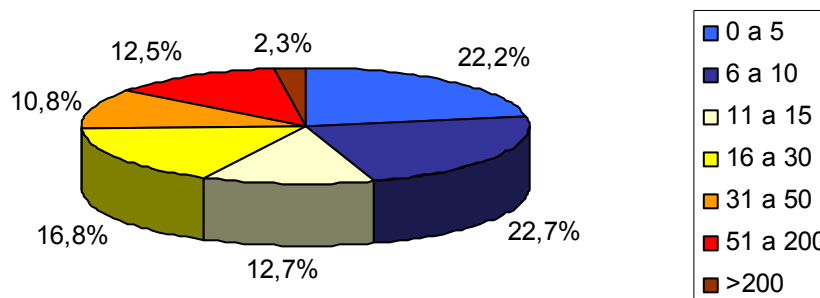
	Empleados con discapacidad	Incremento Anual (en %)
1995	11.604	--
1996	15.469	33,3%
1997	18.500	19,6%
1998	21.284	15,0%
1999	25.287	18,8%
2000	30.237	19,6%
2001	34.196	13,1%

Fuente: IMSERSO (1995-1999) y Planes de Empleo (2000-01)

Expresada esa cautela, el gráfico 10 presenta la distribución porcentual de los CEE en función del número de trabajadores con discapacidad y el personal de apoyo, distinguiendo siete estratos de empleo: de 0 a 5 empleados, de 6 a 10, de 11 a 15, 16-30, 31-50, 51-200 y superior a 200.

Como se puede observar, los dos estratos menores de empleo (de 0 a 5 y de 6 a 10), son los que ostentan porcentajes más elevados y, por cierto, muy parejos (22,2 por ciento en el primer caso y 22,7 por ciento en el segundo), representando entre los dos casi la mitad de los CEE. El resto se reparte virtualmente entre los CEE con personal con discapacidad y de apoyo comprendido entre 11 y 200 empleados, ya que la proporción de CEE con más de 200 empleados con discapacidad y de apoyo es casi testimonial (apenas un 2,3 por ciento).

GRÁFICO 10. *Distribución de los CEE según el número de trabajadores con discapacidad más el empleo de apoyo*

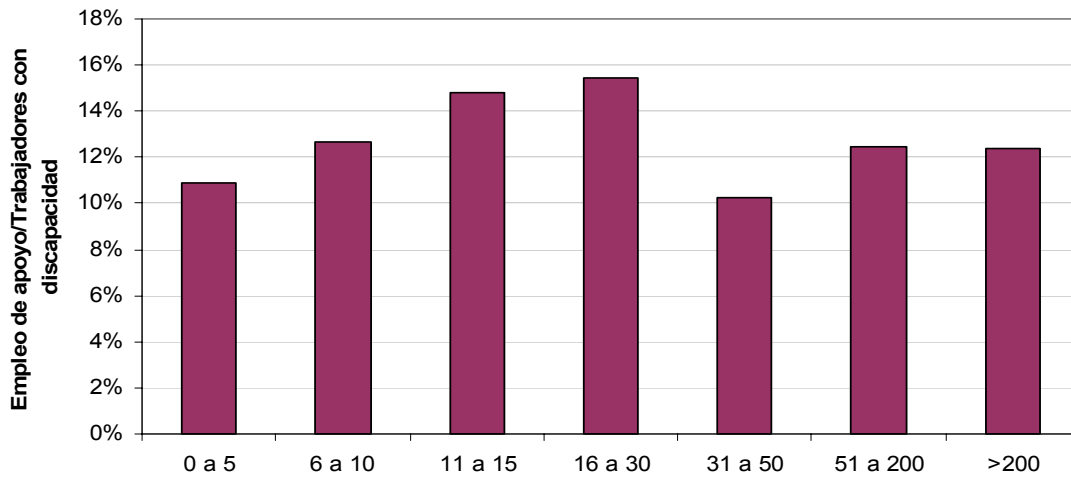


Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de CEE (1999)

Otra cuestión interesante relativa al empleo de apoyo y el empleo con discapacidad en los CEE surge de preguntarse si existe alguna pauta regular que ligue ambos para los distintos estratos de empleo que se acaban de analizar, esto es, si a medida que el CEE es mayor, la proporción de empleo con apoyo sobre el de discapacidad tiende a descender por una mera cuestión de economías de escala o, por el contrario, si, en aras del mantenimiento de una distribución ordenada y funcional de las tareas es necesario mantener o incluso reforzar la presencia del empleo con apoyo.

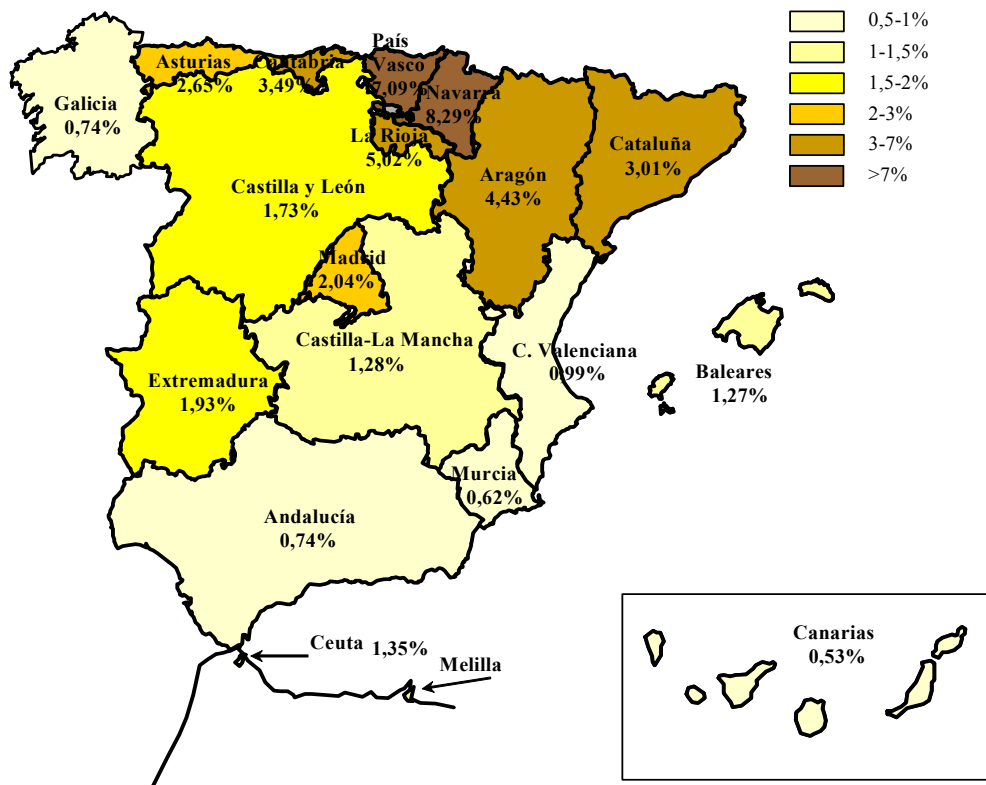
Del resultado expresado en el gráfico 11 se deduce que no parece existir una pauta unívoca y regular por segmentos de empleo, alternándose incrementos en la proporción de empleo con apoyo respecto de personas con discapacidad para los estratos de empleo más bajo, un claro descenso en el tramo de 31-50 empleados (donde el porcentaje es de un 10,21 por ciento), y una cierta recuperación en los dos estratos superiores (el que comprende 51 a 200 empleados y el de más de 200 empleados). El segmento de empleo donde el apoyo a los trabajadores con discapacidad es mayor es el de 16 a 30 empleados, donde la relación es aproximadamente de 2 trabajadores de apoyo por cada 13 empleados con discapacidad.

GRÁFICO 11. *Proporción del empleo de apoyo sobre los trabajadores con discapacidad en los CEE.*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de CEE (1999)

MAPA 1. *Empleados con discapacidad en CEE en relación a la población activa con discapacidad por Comunidades Autónomas (en porcentajes).*



Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de CEE (1999)

La disponibilidad de resultados por Comunidades Autónomas es interesante para obtener un mapa regional de diferencias en la implantación de CEE, a través del estudio de dos aspectos: el del número de empleados con discapacidad en CEE y el del número de Centros. De cara a obtener una evidencia lo más precisa posible, se han construido dos índices distintos basados en lo anterior: por una parte, se ha estimado el porcentaje de empleados con discapacidad que trabajan en los CEE de cada Comunidad Autónoma en relación a la población activa con discapacidad, es decir, aquella comprendida entre los 16 y los 64 años⁵ (mapa 1).

CUADRO 10. *Distribución regional de los Centros Especiales de Empleo.*

Comunidad Autónoma	Número de CEE	Personal con discapacidad	Personal con discapacidad sobre total (en %)
Andalucía	132	2.257	8,8%
Aragón	29	1.298	5,1%
Asturias	49	940	3,7%
Baleares	17	322	1,3%
Canarias	24	273	1,1%
Cantabria	9	629	2,5%
Castilla León	71	1.376	5,4%
Castilla-La Mancha	53	693	2,7%
Cataluña	151	6.407	25,1%
Extremadura	44	636	2,5%
Galicia	43	755	3%
La Rioja	15	251	1%
Madrid	94	2.869	11,2%
Murcia	26	284	1,1%
Navarra	14	1.069	4,2%
País Vasco	53	4.218	16,5%
C. Valenciana	87	1.172	4,6%
Ceuta/ Melilla	9	78	0,3%
Total	920	25.527	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de CEE (1999)

Respecto a la relación entre empleados con discapacidad en CEE y la población activa con discapacidad, los resultados muestran que, pese a los indudables esfuerzos realizados, el grado de integración de este colectivo en estos centros es todavía relativo y con un gran recorrido por delante. Las Comunidades que han utilizado más en términos relativos a los CEE como

⁵ El año de referencia de este resultado es 1999, lo que asegura coherencia en los resultados (la Base de Datos se refiere también a 1999)

instrumento de integración laboral han sido Navarra (donde un 8,3 por ciento de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años los han utilizado) y el País Vasco (7,1 por ciento), bastante alejadas del resto. En general, todas las Comunidades del norte peninsular, a excepción de Galicia (0,7 por ciento), ostentan porcentajes más altos, por lo que desde este punto de vista parece apreciarse una cierta división entre el norte y el sur. Tal conclusión surge de comparar regiones como La Rioja (5 por ciento), Aragón (4,4 por ciento) o Cantabria (3,5 por ciento) con respecto a Canarias (0,5 por ciento), Murcia (0,6) o Andalucía (0,7).

CUADRO 11. *Distribución sectorial de los CEE.*

<i>Código CNAE</i>	<i>Actividad Económica</i>	<i>Porcentaje sobre el total</i>
74	Otras actividades empresariales	13,7%
01	Agricultura, ganadería y caza	13,2%
36	Muebles y otras manufacturas	8,9%
22	Artes gráficas	8,7%
93	Servicios personales	8,2%
20	Madera y corcho	4,5%
18	Confección	4,4%
63	Actividades anexas transportes	4,2%
52	Comercio por menor	4%
15	Alimentación	2,7%
85	Sanidad y Servicios Sociales	2,6%
37	Recuperación	2,1%
26	Prod. minerales no metálicos	1,9%
25	Caucho y plásticos	1,8%
31	Material eléctrico	1,8%
72	Servicios informáticos	1,7%
33	Fab. Material Oficina y Precisión	1,4%
27	Productos metálicos	1,3%
60	Transporte terrestre	1,2%
21	Industria del Papel	1,1%
90	Saneamiento Público	1,1%
17	Industria Textil	0,9%
32	Material electrónico	0,9%
55	Hostelería y turismo	0,8%
64	Correos y telecomunicaciones	0,8%
29	Equipo mecánico	0,7%
37	Reparaciones	0,6%
80	Educación	0,6%
Entre otros: 70, 51,19,92, 75 34,02,71,66	Otras	4,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de CEE (1999)

En el cuadro 10 se presenta evidencia adicional acerca de la concentración del empleo con discapacidad en CEE y el número de centros por Comunidades Autónomas, tanto en niveles como en porcentajes. Como es lógico, las regiones con una mayor población en general y con discapacidad en particular son aquellas que ostentan porcentajes más altos: Cataluña, Madrid y Andalucía. Sin embargo, las conclusiones son muy diferentes cuando se utiliza algún criterio de relativización, como el utilizado en el mapa 1. En efecto, regiones como Andalucía, que se sitúan en los puestos de cabeza cuando no se utiliza ninguna variable de relativización, caen a los últimos puestos cuando tal variable se introduce.

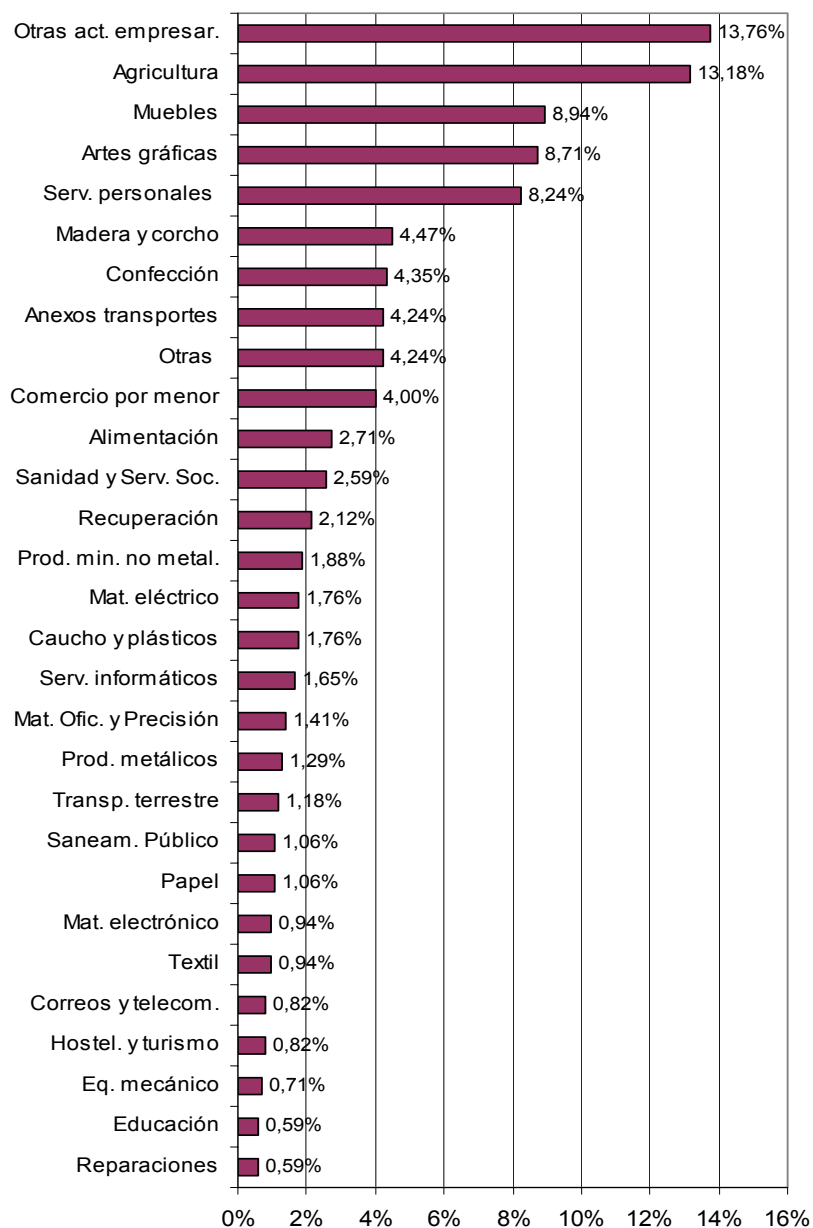
Otra cuestión interesante que puede extraerse de la explotación de la base de datos hace referencia a la distribución sectorial de los CEE, o lo que es lo mismo, a qué tareas se dedican estos centros. En el cuadro 11 y el gráfico 12 se suministra información a este respecto, ordenándose las ramas de actividades por orden de importancia⁶.

Como se puede apreciar, la primera actividad por orden de importancia es *otros servicios empresariales* (NACE 74), con un 13,56 por ciento, sector éste compuesto de actividades de naturaleza y condición diversa. Sólo en unos cuantos casos se cita a *otros servicios empresariales* directamente como rama de actividad de referencia, mientras que en la mayoría de los casos se citan actividades concretas pertenecientes al sector, tales como: actividades de limpieza, vigilancia (especialmente estos dos primeros), publicidad, servicios de telefonía y *teletrabajo* o fotografía.

A este respecto conviene subrayar que la especialización dentro del sector de los CEE se halla sesgada de forma bastante evidente hacia las actividades menos avanzadas y de menor contenido tecnológico, fundamentalmente limpieza y vigilancia. En consecuencia, debe abandonarse el argumento simplista de asimilar una alta especialización en *otros servicios empresariales* como algo intrínsecamente positivo desde el punto de vista de su dinamismo económico, sino que debe atenderse a las características concretas de la actividad en cuestión.

Por detrás de *otros servicios empresariales* se sitúa *agricultura, ganadería y caza*, con un 13,2 por ciento del total, dentro de la cual ostentan una posición destacada las actividades relacionadas con la jardinería y el viverismo (NACE 1.12). Ese papel central de las actividades agrícolas está en línea de lo apuntado en el epígrafe 1 sobre los rasgos de la población objetivo. Esas dos ramas de actividad están bastante por encima del resto, ya que la siguiente, *fabricación de muebles* ostenta un 8,9 por ciento del total, la cual se sitúa en un mismo corte junto a *artes gráficas* (8,7 por ciento), y *servicios personales* (8,3 por ciento).

⁶ En el análisis de la afiliación sectorial de los CEE se han desestimado en el cómputo todos aquellos centros que no suministraban información o ésta no era lo suficientemente rigurosa como para ser tenidos en cuenta. Esto supone alrededor de un 5,5% de los casos.

GRÁFICO 12. *Afiliación sectorial de los Centros Especiales de Empleo.*

Fuente: Elaboración propia a partir de la Base de Datos de CEE (1999)

Una tercera agrupación de ramas de actividad reúne a *madera y corcho* (4,5 por ciento), *confección* (4,4 por ciento), *actividades anexas al transporte* (4,3 por ciento) y *comercio al por menor* (4 por ciento), además de la categoría *Otras* (4,3 por ciento), que aglutina un conjunto variado de actividad de representatividad menor tales como *actividades inmobiliarias*, *comercio al por mayor*, *calzado*, *actividades recreativas*, *Administraciones Públicas*, etc. El relativo alto peso de las *actividades anexas al transporte* se explica fundamentalmente por la importancia de los servicios de estacionamiento para vehículos de motor (NACE 63.214). Por detrás se sitúan ramas de actividad de contenido diverso, algunas adscritas al sector servicios, como *sanidad y*

servicios sociales (2,6 por ciento), *servicios informáticos* (1,7 por ciento) o *saneamiento público* (1,1 por ciento) y otras al sector industrial, como *productos minerales no metálicos* (1,9 por ciento), *material eléctrico* (1,8 por ciento), *caucho y plásticos* (1,8 por ciento) o *material de oficina y precisión* (1,4 por ciento).

Como resumen, se observa una cierta especialización de los CEE en actividades manufactureras de cierto carácter artesanal (por ejemplo, *muebles, artes gráficas, madera y corcho*), además de *agricultura* y algunas actividades de servicios, entre las que sobresale los referenciados *otros servicios empresariales*.

1.4. Estudio de los demandantes de empleo.

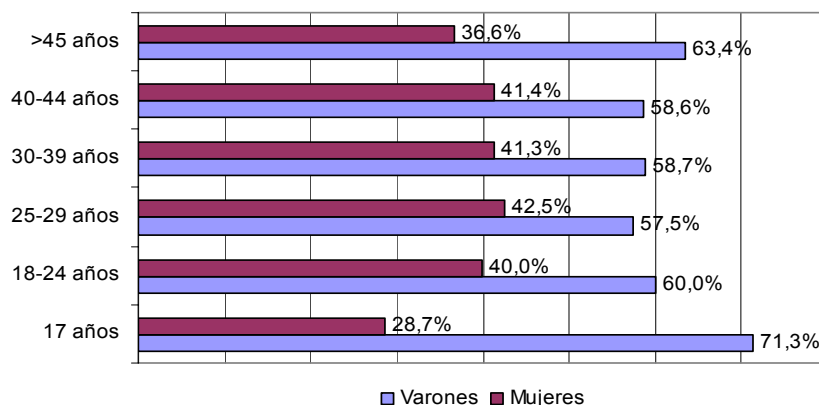
Uno de los desafíos más evidentes a los que se enfrentan las sociedades modernas es el del desempleo, cuya problemática se acentúa en el caso de las personas con discapacidad, dada la persistencia de ciertos obstáculos de todo tipo a la inserción laboral hacia este colectivo.

El análisis planteado a continuación tiene como objetivo primordial ofrecer una caracterización de las personas con discapacidad que resultan demandantes de empleo, en términos de género, edad, nivel académico, ocupaciones y actividades económicas que resultan más demandadas, y distribución de las contrataciones. Los últimos datos disponibles datan de diciembre de 2001, si bien se han utilizado como referencia también datos de diciembre de 1998, con el fin de realizar algunas comparaciones temporales. Con esta comparativa se observa, en términos generales, que la demanda de empleo de las personas con discapacidad ha ido aumentando, como consecuencia del lento pero paulatino avance de la inactividad a una vida más activa en términos laborales. Por género, se evidencia una cierta polarización de las demandas efectuadas por los hombres frente a las mujeres, con porcentajes que en el año 2001 alcanzaron el 60 por ciento del total. Pero si se toma el año 1998 como referencia, se ha evidenciado a lo largo de estos tres años una cierta pérdida de peso de la demanda de empleo masculina a favor de las mujeres, puesto que los porcentajes durante ese año arrojaron cifras del 65 frente al 35 por ciento, respectivamente.

La mayor demanda de empleo masculina se produce en los seis estratos de edad que aparecen en el gráfico 13, aunque parecen distinguirse algunas diferencias por tramo. Así, las menores diferencias se detectan en los colectivos jóvenes de 18-24 y de 25 a 29 años, lo cual no es más que un reflejo de una tendencia general que opera más allá del colectivo de la discapacidad, afectando a toda la población. La fuerte concentración de demandantes masculinos en la edad de 17 años puede explicarse a partir de dos fenómenos: el escaso universo de ese colectivo (136 personas), lo que obliga a tomar los porcentajes con cierta precaución dada la ausencia de significatividad por una parte, y la permanencia de las mujeres de esa edad en el hogar donde frecuentemente desempeñan labores domésticas o de apoyo en casa.

La brecha entre hombres y mujeres se mantiene prácticamente idéntica en los colectivos de 30-39 años y 40-44 años, para reducirse en los mayores de 45 años, donde los hombres representan casi el 65 por ciento de la mano de obra demandante. Ello evidencia que la incorporación laboral de la mano de obra femenina con discapacidad se incardina solidariamente en los procesos que actúan sobre el resto de la sociedad.

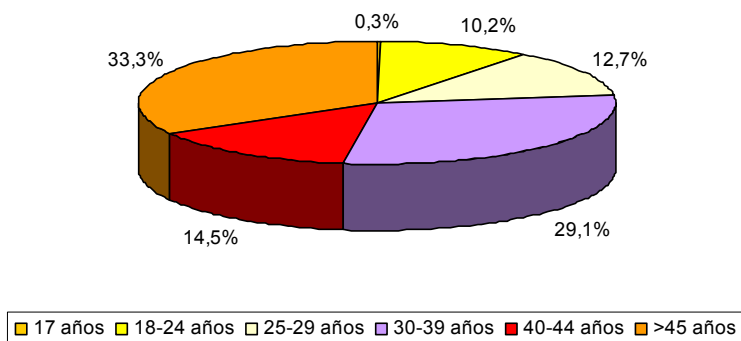
GRÁFICO 13. *Distribución de los demandantes de empleo por edad y género (diciembre de 2001)*



Fuente: Observatorio Ocupacional, INEM. Resumen de Datos 2001

El análisis presentado en el gráfico 14 revela que el tramo donde existe un mayor número de demandantes es el de mayores de 45 años, que representan una tercera parte del total, seguido del tramo de 30 a 39 años, con un 29,1 por ciento, mientras que los demandantes más jóvenes (aquellos con 17 años), tienen un peso casi testimonial, cifrado en un 0,3 por ciento. Este resultado se debe en parte a la manera en que están contruidos los tramos de edad que agrupan pocos años en todos los casos excepto en el correspondiente a personas de más de 45 años (que agrupa a personas desde 45 a 65 años).

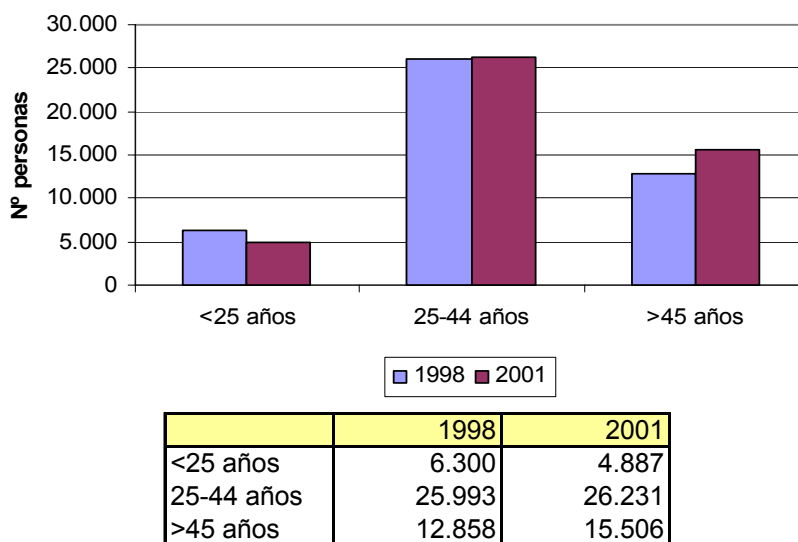
GRÁFICO 14. *Distribución porcentual de los demandantes de empleo por edad (diciembre de 2001).*



Fuente: Observatorio Ocupacional, INEM. Resumen de Datos 2001

La evolución desde 1998 a 2001 de los tres grandes grupos de edad (menos de 25 años, de 25 a 44 años y mayores de 45 años), revela una cierta pérdida de peso del colectivo de demandantes más jóvenes a favor de los estratos de edad más maduros, el que comprende los años 25 a 44, y, sobre todo, el de mayores de 45 años. Aunque el escaso horizonte temporal de esta comparación obliga a tomar los resultados con precaución, este resultado convierte al colectivo más joven en un colectivo prioritario a la hora de articular medidas de inserción laboral.

GRÁFICO 15. *Distribución de los demandantes de empleo por grandes grupos de edad (1998-2001).*



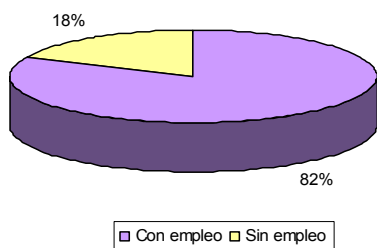
Fuente: INEM.

La mayoría de las personas que demandan un empleo (un 82 por ciento) han tenido un empleo anterior, de lo que se deduce que a la hora de expresar sus preferencias en términos de actividades económicas u ocupaciones cuentan con suficientes elementos de referencia para que éstas sean lo suficientemente robustas y sirvan de señal a la hora de aplicar políticas de estímulo. Este resultado no quiere decir que los demandantes se hallen empleados; de hecho, en más de la mitad de los casos el demandante se halla desempleado (53 por ciento).

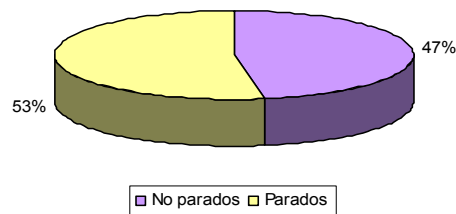
Con respecto al nivel académico, alrededor de un 70 por ciento de los demandantes de empleo tienen Certificado de Escolaridad y la EGB, tanto en 1998 como en 2001 (la suma de ambos representa el 70,9 por ciento en el primer caso y el 71,5 por ciento en el segundo). Las categorías con menores porcentajes son sin estudios, otras titulaciones y titulado de grado superior, si bien la evolución de las mismas durante el período 1998-2001 ha sido claramente distinto.

GRÁFICO 16 (A-B). *Demandantes de empleo con discapacidad, según situación anterior a la demanda (diciembre 2001).(% del total).*

A. Situación en el pasado



B. Situación en la actualidad



Fuente: Observatorio Ocupacional, INEM, Resumen Datos 2001.

CUADRO 12. *Distribución de los demandantes de empleo con discapacidad por nivel académico.*

Nivel educativo	1998		2001		Var. anual 1998-2001*
	Nº Personas	%	Nº Personas	%	
Sin estudios	462	1	326	0,7	-9,7
Estudios primarios	3.468	7,7	3.274	7	-2
Certificado escolaridad	16.668	36,9	16.702	35,8	0
F.P. 1	1.721	3,8	1.592	3,4	-2,3
EGB/Bachillerato Elemental/ Graduado Escolar	15.363	34	16.601	35,6	2,7
F.P. 2	1.734	3,8	1.645	3,5	-1,7
BUP/Bachill. Superior/COU	3.534	7,8	3.850	8,3	3
Otras titulaciones	125	0,3	336	0,7	56,3
Titulado grado medio	1.056	2,3	1.138	2,4	2,7
Titulado grado superior	990	2,2	1.160	2,5	5,7
TOTAL	45.121	100	46.624	100	1,1

(*) Se obtiene como la tasa de variación anualizada entre los valores de 2001 y 1998.
Fuente: INEM.

Así, la proporción de personas con discapacidad que intentan acceder al mercado laboral sin poseer instrucción alguna se ha reducido del 1 al 0,7 por ciento, lo cual representa una fuerte disminución en términos relativos. Por el contrario, el número de titulados universitarios superiores se ha elevado del 2,2 al 2,5 por ciento, mientras que las otras titulaciones han aumentado todavía más (si bien en este caso el punto de partida era sensiblemente más bajo). Este resultado atestigua una conclusión de carácter más general, que es un cierto mayor peso de los niveles educativos más elevados (Bachillerato Superior, Titulaciones Medias y Superiores) tal y como se aprecia en el cuadro 12, en detrimento de los niveles educativos más básicos, como Sin Estudios y los Estudios Primarios. Conviene resaltar igualmente la pérdida de posiciones de la Formación Profesional en sus dos modalidades, que parece ser recogida en parte por el Bachillerato tanto Elemental como Superior.

Como se verá después, uno de los factores responsables del todavía débil grado de inserción de las personas con discapacidad se debe a sus insuficientes niveles de cualificación y educativos. Sin embargo, los resultados indicados, al menos en lo que a demandantes de empleo se refiere⁷, parecen avalar ciertas dosis de esperanza respecto a la consecución de grados de instrucción más elevados para la población que desea incorporarse al mundo laboral.

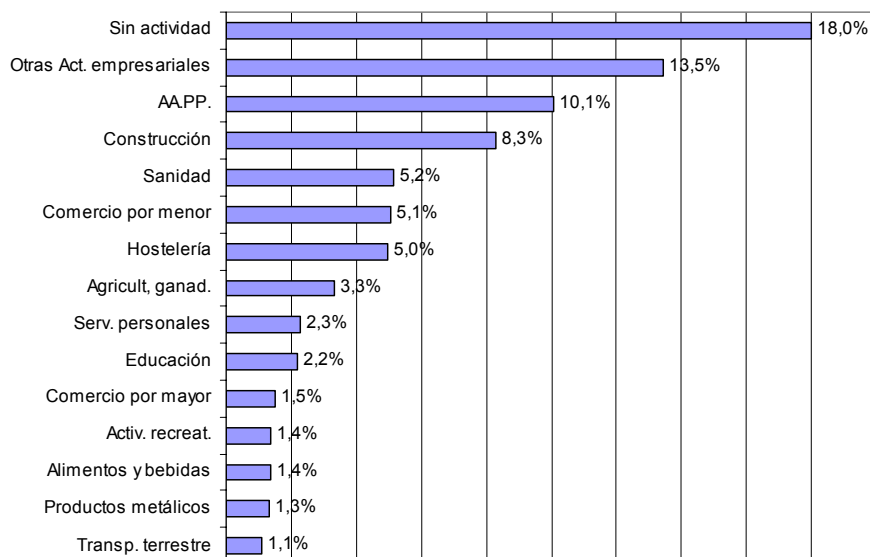
Por actividad económica, y dejando a un lado los casos donde el demandante no tiene claro dónde desea trabajar (que representan alrededor de un 18 por ciento del total), la actividad más importante es la de *otras actividades empresariales*, rama de carácter heterogéneo compuesta por actividades de alto valor añadido (como servicios de I+D, ingenierías o servicios de consultoría económica), junto con otras de perfil más tradicional, (como servicios de limpieza o seguridad). Una aproximación más concreta a la cuestión requeriría el poder distinguir entre estas actividades, si bien la evidencia indirecta (como la que será expuesta en el análisis de ocupaciones), así como los niveles educativos del colectivo sugieren una fuerte demanda de las actividades de carácter menos avanzado o más rutinario.

Por detrás de *otras actividades empresariales* aparecen *Administraciones Públicas*, con un 10,1 por ciento del total y *construcción*, con un 8,3 por ciento. Las siguientes tres ramas se adscriben igualmente al sector servicios: *sanidad* (5,2 por ciento), *comercio por menor* (5,1 por ciento) y *hostelería* (4,7 por ciento), lo que sugiere una evidente importancia del terciario a la hora de recoger las demandas de las personas con discapacidad. Esta conclusión se ve refrendada cuando se analiza el perfil del resto de las actividades; de hecho, de las catorce que componen el *ranking* (excluida la categoría *sin actividad*), once pertenecen al sector servicios. Desde esa perspectiva, por tanto, se puede afirmar que una política orientada a la potenciación

⁷ No se contemplan aquellas personas que voluntariamente desean estar fuera del mercado laboral.

del sector servicios va a repercutir de forma positiva en las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidad, dado el fuerte sesgo terciario de sus demandas de empleo.

GRÁFICO 17. *Actividades económicas en las que se registra un mayor número de demandantes (diciembre 2001) (% del total).*



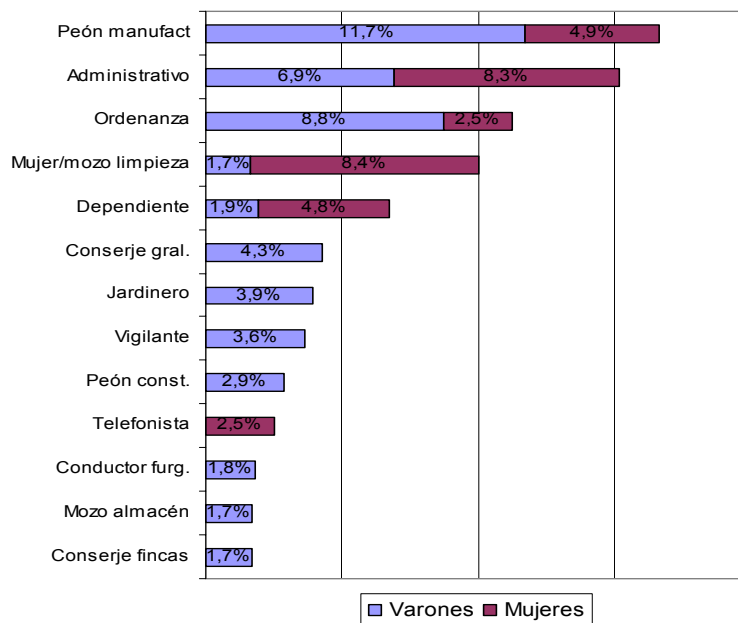
Fuente: Observatorio Ocupacional, INEM. Resumen de Datos 2001

El perfil de las demandas es bastante distinto por género. Así, más de un 23 por ciento de las mujeres no manifiestan una preferencia clara del sector donde desearían desarrollar su actividad, por un 14,4 por ciento de los hombres, lo cual podría estar revelando la ausencia de especialización laboral en el caso de las mujeres. Sin embargo, el número de actividades donde existe una demanda manifiesta por parte de las mujeres es claramente inferior al de los varones, lo cual significa que junto a un amplio número de mujeres que no manifiestan una preferencia clara, las que la manifiestan se concentran en torno a un grupo muy determinado de actividades.

De forma complementaria al análisis de actividad se encuentra el análisis de ocupaciones, que se presenta en forma de *ranking* en el gráfico 18. La utilidad de esta cuestión radica fundamentalmente en que arroja luz acerca de los patrones de cualificación que permanecen algo escondidos cuando se estudian las actividades. Una inspección al gráfico 18 revela los bajos niveles de cualificación de las personas con discapacidad, con la ocupación de *peón de la industria manufacturera* encabezando la lista con 4.686 personas (16,7 por ciento del total), seguido de *empleado administrativo (en general)*, con 4.273 personas (15,2 por ciento), y *ordenanza* (11,3 por ciento). Se detecta igualmente una notable segmentación por género, ejemplificada por ocupaciones como mujer/mozo de limpieza, dependiente, telefonista por un

lado, y conserjes, peón de la construcción/mozo de almacén, jardinero, vigilante y conductor de furgoneta por otro.

GRÁFICO 18. *Ocupaciones más demandadas por las personas con discapacidad, según género (diciembre 2001.)*



Fuente: Observatorio Ocupacional, INEM. Resumen de Datos 2001

En el primer caso el predominio de la mujer sobre el hombre es evidente, siendo telefonista el ejemplo más claro, puesto que todas las demandantes son mujeres. En el otro lado, los hombres polarizan la totalidad de las demandas, con un peso relativo del 100%. Desde una perspectiva más general merece destacarse la fuerte concentración de los demandantes en torno a estas ocupaciones que figuran en el *ranking*, ya que del total de ocupaciones registradas en el Código Nacional de Ocupaciones (CNO) del INEM, las trece más importantes representan en torno a un 50% del total.

2. Políticas de empleo para personas con discapacidad en Europa y el entorno internacional.

2.1. Introducción.

El principio general y fundamento del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad que ha guiado las políticas destinadas a la promoción del empleo de este colectivo en las instituciones internacionales ha sido el de la *igualdad de oportunidades*. Adicionalmente, las iniciativas en el ámbito europeo e internacional se han ido enmarcando de forma gradual en un nuevo concepto de discapacidad, inscrito en un marco más amplio de los derechos humanos y la ciudadanía. Así, las políticas en materia de discapacidad han ido evolucionando hacia una nueva perspectiva que no considera como problema principal las limitaciones físicas o psíquicas de un individuo, sino que se centra más bien en su potencial de cara a la participación en la vida social y en el mercado de trabajo. Ese cambio de orientación se ha traducido en el progresivo declive de las denominadas *políticas pasivas* (aquellas orientadas a garantizar una cierta suficiencia de recursos económicos) en favor de las *políticas activas*, destinadas a favorecer la integración social a través de la inserción laboral, por lo que éstas serán objeto prioritario de análisis. A continuación se expone de manera sucinta la evolución reciente y las líneas vigentes de actuación de las políticas de empleo en el ámbito de la discapacidad para Europa y el entorno internacional. Por razones evidentes, se otorga una cobertura bastante mayor a las políticas europeas, distinguiéndose tres tipos de iniciativas diferenciadas: por un lado, las medidas legislativas, por otro las iniciativas concretas que, en definitiva, suponen el desarrollo práctico de tales medidas, finalizando con unos apuntes sobre la dirección de las políticas activas nacionales en los países europeos cuya implantación se realiza conforme a las grandes directrices emanadas desde la UE.

2.2. Iniciativas en Europa

2.2.1. Medidas Legislativas.

Desde su enfoque transnacional, la UE ha establecido las bases para la creación de una conciencia sensible a la necesidad de fomentar la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. La implicación de la UE en la promoción de la plena integración se ha reforzado constantemente en los últimos años, cuando se ha llevado a cabo, de forma efectiva, una auténtica propuesta de política coherente en materia de discapacidad.

En esa línea, la Comisión Europea publicó en 1996 una *Comunicación sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Minusvalía* enmarcadas en una nueva **Estrategia**

Comunitaria sobre Discapacidad, que propuso directrices concretas para el logro de este objetivo, tales como el refuerzo de la participación de las personas con minusvalía en la sociedad mediante la supresión de las barreras que impiden la participación, la apertura de las diversas esferas de la sociedad y la sensibilización y la educación. La Comunicación, fundamentada sobre la valiosa experiencia adquirida en el transcurso de los sucesivos programas HELIOS, condujo a la *Resolución del Consejo sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Por su parte, la **Estrategia Europea de Empleo (EEE)**, aprobada en el Consejo de Luxemburgo en 1997, se designó como la principal herramienta para orientar y asegurar la coordinación de las prioridades en materia de políticas de empleo que los Estados Miembros deberían suscribir a nivel de la UE, adoptando un conjunto de pautas que cada Estado miembro debe implementar dentro de sus Planes Nacionales de Empleo. En estos Planes se presta una atención especial a la situación de las personas con discapacidad, siendo una de sus prioridades la de desarrollar mecanismos adecuados para promover su integración en el mercado de trabajo.

A su vez, la firma en 1997 del Tratado de Amsterdam (en vigor desde el 1 de mayo de 1999), concretamente el artículo 13, consagró de forma expresa la protección jurídica de las personas con discapacidad contra cualquier forma de discriminación, mientras que el *Informe de la Comisión sobre el Empleo* se constató la necesidad de aumentar las oportunidades en el ámbito de la formación profesional para las personas que tienen dificultades para seguir la enseñanza oficial.

Después de que el Tratado de Amsterdam fuese aprobado el 25 de mayo de 1999, el Consejo adoptó la *Resolución sobre la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Personas con Discapacidad*. Igualmente, en el año 1999, los interlocutores sociales europeos (empresarios y sindicatos), a instancias de la Comisión Europea, aprobaron un *Código de Buenas Prácticas para el Empleo de Personas con Discapacidad*, en el que se fijaron unos principios relativos a la igualdad de oportunidades, no discriminación, selección del personal por cuestiones de preparación y cualificación, el apoyo de las personas con discapacidad y el fomento de la cultura de la inclusión, principios éstos rectores que son vinculantes y para cuyo cumplimiento cada institución debe nombrar una persona u organismo encargado de su implementación efectiva.

También sobre la base del artículo 13 del mencionado tratado, el Consejo adoptó el 27 de noviembre de 2000 un paquete integrado de medidas de lucha contra la discriminación del que forman parte la Directiva 2000/78/CE donde se estableció un marco legislativo para los derechos en materia de empleo jurídicamente vinculantes, incluyendo igualmente una imposición sobre la obligación de los empresarios de adaptar el lugar de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad. Finalmente, como fruto de los debates surgidos del Primer Congreso Europeo sobre las Personas con Discapacidad celebrado en Madrid entre el

20 y el 23 de marzo de 2002 se aprobó la “**Declaración de Madrid**”, en la que se propuso la creación de una sociedad integradora para lo que resulta necesaria la promulgación de una ley antidiscriminatoria amplia que contemple todos los ámbitos de la discapacidad y la integración de las necesidades de estos colectivos en las políticas locales y comunitarias, incluyendo la educación, el empleo, la vivienda y el transporte y los servicios sociales; se trata, en definitiva de llevar a la práctica el eslogan “*No Discriminación + Acción Positiva = Integración*” que encarna el posicionamiento actual de Europa en materia de discapacidad y empleo.

2.2.2. Iniciativas Comunitarias.

Bajo ese compromiso de apoyo de las personas con discapacidad se han desarrollado iniciativas concretas con apoyo financiero: los programas HELIOS, HORIZON y EQUAL. Los primeros Programas HELIOS, iniciados en 1988, tuvieron como objetivo primordial la creación de un entorno de sensibilización y la generación de cauces de información e intercambio de experiencias, mientras que los Programas HORIZON (1990-1994 y 1994-1999) incidieron en gran medida sobre mejora de la empleabilidad y perspectivas laborales de las personas con discapacidad.

Sobre la base del Tratado de Amsterdam, el 5 de mayo de 2000 se aprobaron las orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria EQUAL. La iniciativa EQUAL, que comprende el período temporal 2000-2006, se organiza a partir de nueve bloques temáticos que definen nueve prioridades, una de las cuales es la *adaptabilidad*. Esa prioridad se centra, en primer lugar, en promocionar sistemas de aprendizaje y prácticas de trabajo que posibiliten el reclutamiento y retención de aquellos que sufren discriminación y desigualdad en su acceso al mercado de trabajo y, en segundo, en apoyar mecanismos de adaptación de empresas y empleados a los cambios estructurales de la economía y al uso de las tecnologías de la información y otras tecnologías. Ese esfuerzo financiero que significa la Iniciativa EQUAL se traduce en nuestro país en más de 781,5 millones de euros y en la puesta en práctica de programas concretos como el Programa ACCIÓN, desarrollado por la Fundación ONCE, y destinado a combatir de discriminación a la que se encuentra sometida el colectivo con discapacidad e intentar su inserción en el mercado laboral.

El reconocimiento de la importancia de la integración laboral de las personas con discapacidad ha recibido un espaldarazo con la declaración en 2003 del “Año Europeo de la Discapacidad”, que espera sentar las bases para nuevos progresos duraderos, informando, educando y preparando el camino para la adopción de nuevas iniciativas legislativas y políticas.

2.2.3. Iniciativas Nacionales en los Países de la UE.

Si bien es cierto que las iniciativas impulsadas por la UE sirven de marco apropiado para la consecución de los objetivos últimos, la responsabilidad principal en cuanto al desarrollo de medidas concretas en materia de discapacidad incumbe a los Estados miembros puesto que en este ámbito se aplica el principio de subsidiariedad. En este sentido, la *Resolución del Consejo* en junio de 1999 sobre la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad afirma que los Planes de Acción Nacional para el Empleo constituyen un punto de partida global dentro del cual se deben reforzar las políticas de empleo. El examen de estos Planes constituye una parte muy importante en el marco de una estrategia dirigida a conseguir políticas de empleo convergentes en Europa.

En la mayoría de los países europeos, la política de empleo está experimentando un cambio considerable y todos buscan un aumento en las denominadas *políticas activas*. Tal y como se apuntó anteriormente, se ha producido un progresivo alejamiento de las *políticas pasivas*, aunque éstas no han sido abandonadas y se prevé que no lo sean en un futuro próximo; de hecho, en algunos casos han de ser complementarias. A continuación se realiza una revisión somera de las principales políticas activas llevadas a cabo en los países de la UE.

En primer lugar, la legislación y las medidas antidiscriminatorias parecen desempeñar un papel importante, ya que sirven para “marcar” la pauta de las políticas sobre discapacidad y empleo. La legislación resulta más eficaz para los que ya tienen un empleo que para los que buscan acceder a él.

Los datos relativos a los sistemas de reserva de empleo destinado a personas con discapacidad indican que los mismos casi nunca se cumplen en un grado elevado, aunque pueden ser un medio de recaudar fondos adicionales a través del sistema de impuestos compensatorios, mientras que las medidas de persuasión son importantes en la medida que ayudan a crear un entorno más positivo para la integración laboral.

La rehabilitación resulta ser una de las medidas más importantes. Aunque cubre diferentes áreas, parece que las más eficaces desde una perspectiva individual son la formación profesional, la recapitación y la empleabilidad. Cuando las medidas de rehabilitación se ofrecen de forma personalizada, se realizan con eficacia y se combinan con otras medidas que aseguren a los empresarios que se exponen, son, probablemente, la combinación política más eficaz para los candidatos individuales. Sin embargo, requiere recursos adecuados, acceso a servicios especializados y adecuados canales de acceso con los empresarios.

El empleo protegido sigue siendo un importante medio de acceso al empleo para las personas con discapacidad, aunque se concentra de forma gradual sobre las que tienen una discapacidad más grave, puesto que es en estos colectivos donde se detecta una mayor dificultad para conseguir niveles significativos de transición al empleo ordinario.

Finalmente, la coordinación institucional en la elaboración de medidas de distinto signo parece ser una condición que facilita el éxito de la aplicación de las políticas, si bien resulta difícil de llevar a la práctica por la multiplicidad de enfoques y sensibilidades muchas veces no coincidentes que están encima de la mesa .

Los medios auxiliares y las adaptaciones existen en todos los países de la UE, pero su efecto no es tan fuerte como cabría esperar. Las políticas más eficaces parecen ser las que tienen más flexibilidad, son fáciles de tramitar y delegan la responsabilidad a los empresarios y las propias personas con discapacidad. Finalmente, las estrategias empresariales dirigidas específicamente a las personas con discapacidad son excepcionales. Las políticas de desarrollo empresarial general deben revisarse para evaluar su accesibilidad, mientras que las medidas de apoyo disponibles para el empleo de las personas con discapacidad deben hacerse asequibles también a los empresarios con discapacidad.

Por grupos de países, la mayoría (especialmente los de centroeuropa y el mediterráneo), establecen en la actualidad acciones positivas encaminadas a la inserción laboral, a excepción de los países nórdicos y los británicos que se orientan más hacia el reconocimiento de los derechos civiles de las personas.

2.3. Iniciativas en el ámbito internacional

El nuevo planteamiento de las iniciativas tomadas en materia de integración laboral para las personas con discapacidad ha madurado en un contexto internacional a partir de que en 1993 se asistiera a la adopción de las “Normas estándar sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías” de las Naciones Unidas, al tiempo que se proponía una estrategia a largo plazo hasta el 2000 bajo los lemas “una sociedad para todos” y “de la toma de conciencia a la acción”.

Sin embargo, pese al progreso indudable que supuso la adopción de estas normas, el compromiso a favor de la igualdad de oportunidades y la inclusión social y laboral hace necesaria una voluntad política suficientemente firme para traducirlas en iniciativas concretas a largo plazo. Se analizan este sentido de manera somera las políticas activas de empleo en dos países concretos: Japón y Estados Unidos.

En el caso de Japón, las medidas activas contienen tres aspectos diferenciados. Por una parte, medidas contra la discriminación y de persuasión, entre las que sobresalen el establecimiento de un *sistema de cupos (cuotas de reserva)*, una legislación específica sobre discriminación y la promoción de las experiencias positivas. Por otra, subvenciones al empleo a través de incentivos (sobre todo de carácter fiscal) para los empresarios. Un tercer pilar consiste en aspectos ligados a la rehabilitación y formación inicial, destacando la fuerte presencia de

personal especializado en discapacidad que realiza una evaluación profesional para determinar las condiciones de los solicitantes de un empleo.

Finalmente, en Estados Unidos las iniciativas destinadas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se estructuran a partir de una serie de instrumentos legales (legislación), organismos del Gobierno que ejercen sus funciones en este ámbito (fundamentalmente el Consejo Nacional de la Discapacidad y el Comité Presidencial para el Empleo de las Personas con Discapacidad), y, por último, programas específicos de rehabilitación profesional y de vuelta al trabajo basados en gran medida en el apoyo prestado por el sector privado. En líneas generales, las iniciativas llevadas a cabo en Estados Unidos se orientan en mayor medida a la garantía de los derechos civiles de las personas, mientras que en Europa, como se ha visto, se aprecia un mayor énfasis hacia las *acciones positivas*.

3. Políticas activas de empleo para personas con discapacidad en España.

En este apartado se realiza un recorrido valorativo de los eventos principales que han caracterizado la evolución de las políticas de empleo activas aplicadas a personas con discapacidad en España. El repaso se centra en las medidas llevadas a cabo desde 1995, año que parece haber marcado un punto de inflexión en relación a las iniciativas llevadas a cabo, si bien en algunos casos sea necesario hacer referencia a medidas anteriores que han tenido una gran influencia posterior. Tal es el caso de la Ley 13/1982 o Ley del Minusválido (LISMI), “Ley de Leyes” en el ámbito de la discapacidad, y convertida en una verdadera palanca para la mejora del colectivo de personas con discapacidad en ámbitos muy distintos, entre los cuales se encuentra indudablemente el de la integración laboral. Tras veinte años de vigencia de la Ley, en la actualidad está abierto un debate sobre la necesidad de plantear una reforma integral con el objetivo de dar respuesta a las nuevas demandas del sector.

Tras la revisión de esa problemática, el análisis se centra en valorar el contenido de otras iniciativas (fuera del ámbito estrictamente legislativo) que articulan las políticas activas de trabajo para este colectivo, en concreto: los *Informes del Consejo Económico y Social de 1995*, sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad, y *de 2001*, que elabora propuestas enmarcadas en el Plan de Inclusión de España 2001-2003, el *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002*, comentado conjuntamente con el *Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI) sobre Medidas urgentes para el empleo de las personas con discapacidad (1997)*, en la medida que este último señala las directrices principales abordadas en aquél. Tras una evaluación de los mismos utilizando varios indicadores de referencia, se presenta el *Acuerdo MTAS-CERMI (2002) sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, 2003-2004* cuyo objetivo primordial es el cumplimiento de las actuaciones/objetivos no abordados en su totalidad en el Acuerdo anterior.

Posteriormente se presentan de forma sucinta las consecuencias que las dos *Reformas Laborales* de 1997 y 2002 han tenido sobre la mejora de las posibilidades de empleo del colectivo estudiado, pasando a estudiar el *Plan Nacional de Acción para la Inclusión 2001/2003* y los *Planes de Empleo de España (1997-2002)*, en los que, cumpliendo con la normativa europea suscrita en la Estrategia Europea de Empleo, se plantean acciones de empleo concretas en el ámbito de la discapacidad. Por otra parte, se analizan iniciativas destinadas a colectivos específicos con objeto de reconocer la heterogeneidad del colectivo personas con discapacidad: el *Plan de Empleo para Personas Sordas*, la *creación de Servicios de Intermediación Laboral de la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE)* y

el Proyecto PROSPECT de la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Enfermos Mentales (FEAFES) promocionado por la Federación Europea de Asociaciones de Enfermos Mentales (EUFAMI). Finalmente, y como eje transversal de las medidas analizadas, se repasa brevemente el papel de distintos agentes sociales (empresarios, sindicatos y asociaciones de la discapacidad) en la configuración de un entorno adecuado a la inserción laboral del colectivo de referencia.

3.1. Legislación: La LISMI y el debate actual.

La Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) se ha constituido, como se ha apuntado, en referencia obligada y “Ley de Leyes” del mundo de la discapacidad. La LISMI, en su Título VII, que trata de la integración laboral, fundamenta toda su estrategia en los principios de normalización e integración en el sistema ordinario de trabajo, o en la incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido, la no discriminación y la equiparación de oportunidades. La Ley, a fin de asegurar lo más posible el derecho constitucional al trabajo, prevé una serie de recursos que en su conjunto pretenden compensar las desventajas con que parten las personas con discapacidad a la hora de “obtener, conservar un empleo adecuado y progresar en el mismo”. Estas medidas de fomento del empleo que sientan las bases a iniciativas posteriores son, entre otras: la *reserva de empleo* (artículo 38.1), el *empleo selectivo* (art. 40), los *contratos incentivados* (art. 38.4), las *subvenciones a empresas* que contraten a personas con discapacidad (art. 38.4), la *promoción de empleo autónomo* (art. 38.4), el *empleo protegido* (art. 43) o la *recuperación profesional* (sección 4 del título VI).

Tras veinte años de funcionamiento de la LISMI, una vez configurado un nuevo esquema competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas, y habida cuenta de las nuevas orientaciones que emanan de la UE (que, como se han visto, sitúan la discapacidad en el terreno de los derechos y la no discriminación y no en el mero asistencialismo), se ha llegado al convencimiento de que la Ley está en algunos aspectos agotada, precisándose una nueva respuesta jurídico institucional. En este sentido, la nueva Ley que se está fraguando en la actualidad parece que debe situar sus prioridades en torno a tres objetivos nítidos. En primer lugar, se trataría de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, a través, de la integración de la garantía de la no discriminación (propia de los sistemas anglosajones) con su correlato natural de la acción, en la línea de los sistemas de Estado de Bienestar (propio de la Europa continental), haciendo efectivo el alegato de “*No Discriminación + Acción Positiva = Integración*” que preside la Declaración de Madrid (2002). En segundo lugar, debe establecer un marco de accesibilidad universal, y, en tercer lugar consagrar el principio de diálogo civil o

de democracia participativa, dando participación al movimiento asociativo en las políticas generales y específicas que afectan a las personas con discapacidad. Además de todo ello, resulta fundamental que la aplicación de la nueva Ley sea real, ya que veinte años después de aprobada la LISMI sólo parecen haberse cumplido un 30 por ciento de los objetivos. Para hacer realidad este proyecto, el CERMI y MTAS (IMSERSO) constituyeron un grupo de trabajo bilateral que creó un primer borrador, aprobándose en las Cortes Generales con fecha 23 de mayo un *Proyecto de Ley sobre Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de las Personas con Discapacidad* con el fin de que a lo largo de este año pueda ser estrenada la ley.

Un debate paralelo al anterior se está produciendo en el sentido de valorar la idoneidad de realizar leyes específicas para las personas con discapacidad, y, por tanto, de una nueva LISMI. Desde este punto de vista, y según algunos expertos, si el objetivo prioritario que se persigue es la integración de las personas con discapacidad y su absoluta normalización en la sociedad actual, no parecería muy adecuado instrumentar medidas que señalen y delimiten de forma consciente a ese colectivo.

3.2. Los Informes del Consejo Económico y Social (CES)

El Consejo Económico y Social ha elaborado dos informes de gran relevancia en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad. El primer informe, publicado en 1995, tuvo en aquel momento una gran repercusión, abrió caminos e hizo recomendaciones prácticas que han servido como elementos de referencia. El segundo informe, publicado en 2001, tuvo como objeto la realización de propuestas de actuación en el marco del *Plan Nacional para la Inclusión Social* por lo que, en consecuencia, hace referencia a una realidad más amplia que a la de las personas con discapacidad, al incluir a todas aquellas personas con riesgo de exclusión. Por tanto, de un enfoque exclusivo para personas con discapacidad en el informe de 1995, se pasó a un enfoque más agregado en 2001.

A pesar del distinto marco de referencia de ambos informes, ambos parecen coincidir en algunas de sus recomendaciones, básicamente las ligadas a la necesidad de hacer partícipes a las personas discapacitadas del desarrollo de las NTIC y de regular las empresas de inserción laboral, además de fomentar una coordinación de sus actividades con respecto a las de los servicios sociales. La persistencia de algunas prescripciones suministra información útil acerca de las políticas prioritarias que han de seguir llevándose a cabo.

3.3. Plan de Acción para las Personas con Discapacidad, 1997-2002 y el Plan de Medidas Urgentes para la promoción del empleo en personas con discapacidad.

El *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002* nació con la voluntad prioritaria de dar cobertura a ciertas lagunas existentes en el desarrollo de la LISMI. El Plan, que constituye la columna vertebral de las medidas de empleo para las personas con discapacidad en los últimos años, se estructura en cinco planes sectoriales, desarrollados bajo los principios de promoción de derechos, vida independiente, calidad de vida, igualdad de oportunidades, integración y normalización.

El Plan sectorial de “Participación e integración en la vida económica” es el que aglutina en su mayoría las propuestas relativas al empleo de personas con discapacidad, con los objetivos básicos de garantizar la igualdad de oportunidades, asegurar una recuperación profesional de calidad que se corresponda con las capacidades de los sujetos y la realidad del mercado laboral, y potenciar la recuperación e integración (esto es, las *políticas activas*) frente a las prestaciones económicas (las *políticas pasivas*).

El Plan sectorial se desgrana en tres programas, cada uno de los cuales contiene unas líneas de actuación precisas: el Programa de recuperación profesional, el Programa de colocación e inserción laboral y el Programa de prestación económica y social.

3.3.1. Valoración.

El cumplimiento del *Plan de Acción* puede valorarse a partir de cuatro puntos de vista distintos, todo lo cual permite visualizar para qué ha servido el Plan:

- a) El de la evaluación del Gasto ejecutado entre los años 1997-2002 (presupuestado en 2002), obtenido de los Planes Anuales de Empleo de España.
- b) El del número de acciones realizadas entre 1997-2002 (si bien en 2002 son presupuestadas), también obtenido de los Planes Anuales de Empleo, por lo que esta perspectiva y la anterior se comentarán de forma conjunta. Como puede observarse, la elección de este período de referencia para la evaluación del Plan de Acción responde al período mismo de vigencia del mismo.
- c) Las cifras de contratación de personas con discapacidad (1998-2002).
- d) A través de su relación con el cumplimiento del *Plan de Medidas Urgentes* firmado entre el MTAS y el CERMI en 1997, como consecuencia de la línea básica del Plan, que es la colaboración entre ONGs y la Administración.

3.3.1.1 La perspectiva del gasto y las acciones de los Planes de Empleo de España.

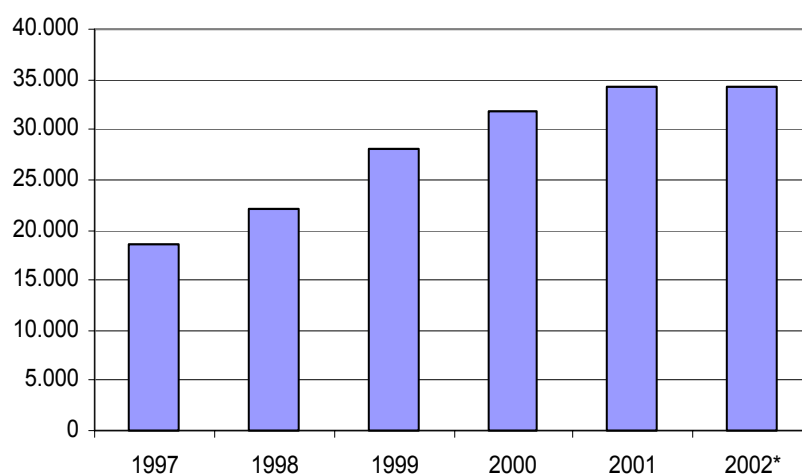
Desde *el punto de vista del gasto y de las acciones de empleo* relacionadas con la discapacidad, contenidas en los *Planes Nacionales de Empleo de España*, la conclusión más

evidente es el fuerte incremento registrado entre los años 1997-2002⁸, lo que evidencia un notable éxito del *Plan de Acción* en el sentido de que ha sido capaz de movilizar crecientes recursos orientados a la mejora de las condiciones socio-laborales de las personas con discapacidad. En términos de tasas de variación, el crecimiento parece haber sido más evidente desde el gasto que desde el número de acciones (con tasas de variación medias anuales de un 25,9 por ciento anual en el primer caso y del 14,06 por ciento en el segundo), de tal forma que mientras que la acción de empleo media en 1997 supuso un desembolso de 331.242 euros, en el año 2002 había crecido hasta 458.600 euros (ver gráfico 19 a-b). Esta labor de “racionalización” sugiere que a lo largo de los años las acciones han estado mejor dotadas económicamente, muy probablemente como consecuencia de una mejor identificación de las prioridades, actuándose allí donde existía una mayor necesidad.

Una explicación plausible de la evolución comparada del gasto y el número de acciones parte de admitir que al principio de período de vigor del *Plan de Acción* fueron muchas las acciones que se llevaron a cabo. Sin embargo, a medida que se avanzó en el tiempo y en la cobertura de necesidades, éstas se fueron reduciendo y, en buena lógica, se produjo una evidente moderación en el crecimiento del número de acciones y el gasto asignado en términos totales, sin perjuicio de que las acciones de los últimos años estén mejor dotadas quizás por estar más especializadas una vez que se dispone de un marco de análisis más adecuado por contarse con una cierta experiencia y bagaje acumulado.

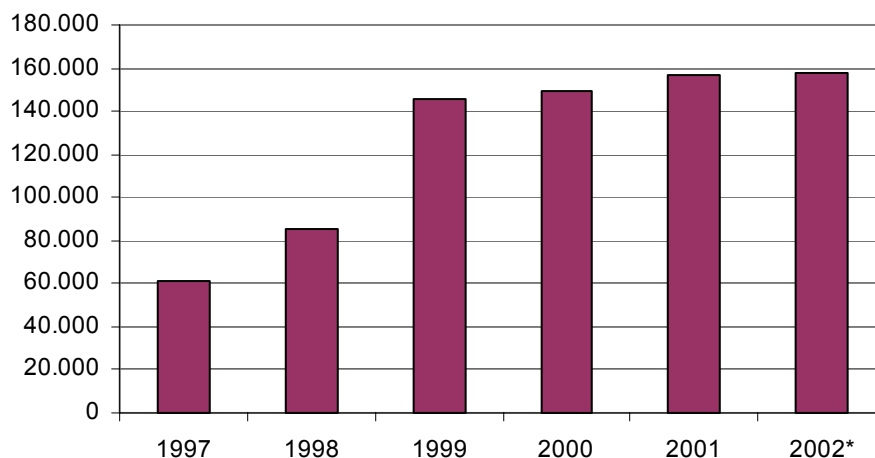
GRÁFICO 19 (A-B). *Evolución de las acciones y el gasto en empleo para personas con discapacidad.*

(A). Acciones (número)



⁸ No se ha efectuado un desglose de costes/acciones a partir de variables de interés como la edad o el género porque tal información no se facilita de forma homogénea para todos los años.

(B). Gasto (miles de euros)



(*) Los resultados en 2002 no hacen referencia a acciones/gasto ejecutado sino que se tratan de gasto presupuestado o acciones propuestas.

Como se aprecia en el cuadro 13, el crecimiento tanto de las acciones como del gasto parece no haber seguido una pauta regular a lo largo de los años. En este sentido, el verdadero salto se produjo en el año 1999, especialmente en relación al gasto, que aumentó en casi un 70,6 por ciento con respecto a las cifras de 1998. Las acciones crecieron en un porcentaje muy notable (26,7 por ciento), pero bastante alejadas de la cifra anterior. A partir de ese año las tasas de variación se moderaron bastante, en este caso sobre todo en el ámbito del gasto; de hecho se detecta un cierto estancamiento entre 1999 y 2000 (2,39 por ciento), recuperándose ligeramente el pulso en el año siguiente (4,97 por ciento). Por su parte, el ritmo de crecimiento de las acciones no se contuvo tanto al principio (13,08 por ciento en 1999-2000), como al final (7,48 por ciento entre 2000-2001 y 0,35 entre 2001-2002). En cuanto al crecimiento entre 2001-2002 en ambos casos se trata de cifras provisionales y no ejecutadas, si bien de ellas se deduce una evidente moderación. En definitiva, parece haber tenido lugar un cierto viaje de ida y vuelta en la evolución del gasto y las acciones, habiéndose producido un incremento gradual en el bienio 1997-99 (y que culmina en el último año), y una ralentización a partir de ese momento.

En línea con lo apuntado anteriormente, la estrategia seguida actualmente parece sugerir que, alcanzada una cierta masa crítica en la disposición de recursos, es necesario centrar los esfuerzos en una distribución más racional y estructurada de los mismos.

CUADRO 13. *Acciones y gasto en empleo para personas con discapacidad: datos en niveles y tasas de variación.*

Datos en niveles						
	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Acciones (número)	18.616	22.202	28.136	31.816	34.196	34.317
Gasto (miles euros)	61.664	85.300	145.514	148.990	156.392	157.385
Datos en tasas de variación						
	1997-98	1998-99	1999-2000	2000-01	2001-02	Media 1997-2002
Acciones (número)	19,26%	26,73%	13,08%	7,48%	0,35%	14,06%
Gasto (miles euros)	38,33%	70,59%	2,39%	4,97%	0,63%	25,87%

Fuente: Planes Nacionales de Empleo, *varios años*.

(*) Los resultados en 2002 no hacen referencia a acciones/gasto ejecutado sino que se tratan de gasto presupuestado o acciones propuestas.

3.3.1.2. Estadísticas de contratos del INEM.

Una forma alternativa de evaluar los logros del *Plan de Acción de 1997* consiste en analizar las estadísticas de contratos y formación del INEM dirigidas específicamente a personas con discapacidad, los cuales fueron objeto de estudio detallado en la sección 1 del estudio. Basta detallar en este epígrafe algunas de sus conclusiones más relevantes:

- Desde el punto de vista de los tipos de contratos, la evolución más positiva ha sido registrada por los contratos temporales de minusválidos, que en 1996 no existía y en 2002 fue responsable de 9.181 contratos, mientras que tanto los contratos indefinidos como los de CEE se duplican en ambos casos durante idéntico período. En consecuencia, puede decirse que el contrato temporal, dado su alto nivel de flexibilidad, ha sido la modalidad contractual de mayor proyección durante estos años.
- Los varones se han beneficiado en mayor medida de las distintas modalidades de empleo respecto de las mujeres; eso es especialmente patente en los contratos indefinidos y en los temporales. En los CEE, por el contrario, la participación de la mujer es algo más relevante, aunque sin llegar a los niveles de los varones. Finalmente, en los tres tipos de contrato se detecta una gradual mayor presencia femenina, lo que permite ser optimistas respecto del futuro. En realidad, la todavía escasa inserción laboral de las mujeres con discapacidad es un reflejo de un fenómeno más amplio y complejo que afecta a todo el colectivo femenino, con y sin discapacidad.
- En cuanto al empleo por edades, se detecta una clara preponderancia de los contratos realizados para el tramo de edad entre 25 y 44 años (de acuerdo con la mayor tasa de actividad registrada), si bien en los contratos indefinidos y los CEE la representatividad de los mayores de 45 años ha sido creciente en el período 1998-2002.

3.3.1.3. El Plan de Acción a través del cumplimiento del Plan de Medidas Urgentes de 1997.

El cumplimiento del *Plan de Acción* puede estudiarse también en relación a su conexión con el *Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad*, firmado entre el CERMI y el MTAS en 1997, con la participación de los agentes sociales y las CC.AA. Este acuerdo, nacido con la voluntad de ser coherente con respecto a las medidas de carácter general contenidas en el *Plan de Acción*, marcó un hito muy importante en las relaciones entre el Gobierno y el movimiento asociativo de las personas con discapacidad. Las 26 medidas contenidas en el Plan se articularon en cuatro grandes bloques que hacen referencia a Participación institucional de las personas con discapacidad, Formación Profesional, Intermediación laboral y Contratación e Inserción Laboral.

En la actualidad, el Plan puede considerarse plenamente culminado, habiéndose atendido a sus principios, objetivos y medidas. De hecho, su aplicación y desarrollo ha ido acompañado de un incremento significativo de las partidas presupuestarias dedicadas a la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad, con incrementos anuales del 30 y el 40 por ciento, lo que ha contribuido a dinamizar y hacer más efectivas las políticas públicas de empleo dirigidas a este colectivo. Desde ese punto de vista, dadas las evidentes complementariedades entre el *Plan de Acción* y el *Plan de Medidas Urgentes* (de hecho éste último señala las principales actuaciones de aquél), se sigue que el *Plan de Acción* ha obtenido un alto grado de cumplimiento por esa vía.

Se destacan por su significado y alcance los siguientes logros:

- En el área de participación institucional: la creación, como órgano consultivo, del Consejo Estatal de Personas con Discapacidad y la decisión del Gobierno de informar a las CC.AA. de la posibilidad de extender el Plan a sus respectivos territorios.
- En el área de intermediación laboral: potenciación de la figura del INEM y puesta en marcha de una Agencia de Colocación para personas con discapacidad, creación e implantación en los Servicios Públicos de empleo acciones especializadas en la intermediación laboral de los trabajadores, tratamiento prioritario de este colectivo en los Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios y formalización del contrato programa en materia de formación con organizaciones especializadas del sector de la discapacidad.
- En el área de colocación e inserción laboral, entre otras: actualización de la cuantía de las subvenciones e incentivos por la contratación indefinida de trabajadores con minusvalía, flexibilización de los requisitos de los trabajadores con discapacidad en los contratos formativos y en prácticas, aumento del importe de la subvención para el autoempleo, reducción del porcentaje de trabajadores con discapacidad necesario para que un centro de trabajo sea considerado CEE (desde el 90 por ciento establecido en la

legislación anterior hasta el 70 por ciento) o la tipificación como infracción grave el incumplimiento por parte del empresario de la cuota de reserva o de las medidas alternativas.

3.4. Acuerdo MTAS-CERMI sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, diciembre de 2002.

A pesar de que el *Plan de Medidas Urgentes* y el *Plan de Acción* han sido cumplidos y desarrollados prácticamente en su totalidad, en 2000 quedaban pendientes algunas cuestiones, como el apoyo al empleo semiprotegido a través de enclaves laborales en empresas ordinarias o el programa “DISCAP” para favorecer la creación intensiva de empleo en entornos laborales normalizados. A partir de esa identificación de los objetivos y medidas no cubiertos/cumplidos del Plan de Medidas Urgentes de 1997, el CERMI presentó al Gobierno durante el año 2000 un “Plan de Empleo para las Personas con Discapacidad en el Siglo XXI” en el que se reconocía la necesidad de incidir más en el desarrollo y cumplimiento efectivo de los programas ya existentes que sobre la puesta en marcha de nuevas medidas legislativas, sin perjuicio de completar el cuadro de actuaciones pendientes derivadas del Plan de 1997. El MTAS consideró compatible asumir las medidas más urgentes de entre las planteadas en dicho documento con aquellas que se adecuaban en mayor medida con las prioridades del Gobierno. La consecuencia de todo ello fue el *Acuerdo sobre Medidas para mejorar las Oportunidades de Empleo de las Personas con Discapacidad* (también conocido como el II Plan de Empleo MTAS CERMI 2002-2004), del 2 de diciembre de 2002, que supuso un paso adelante hacia el cumplimiento de las actuaciones, medidas y objetivos no cumplidos en el *Plan de Acción 1997-2002*. Este acuerdo se vertebró a partir de las siguientes líneas de actuación, cuyos resultados concretos se evaluarán a través de una Comisión de Seguimiento :

- Dentro del área de la Intermediación Laboral, se impulsará la suscripción en el 2003 de un Convenio entre el INEM y el CERMI con el fin de apoyar la Agencia de Colocación sin ánimo de lucro ya contemplada en el *Plan de Acción de 1997*, además de medidas a favor de las mujeres con discapacidad en diferentes programas que contemplen todas las etapas de la inserción y, finalmente, poderse acoger al Programa de *renta activa de inserción* contenido en el Real Decreto Ley 5/2000. Esta medida dirigida específicamente al colectivo de mujeres con discapacidad es un reconocimiento de la necesidad de apoyar doblemente a aquellas personas que, en su doble condición de personas con discapacidad y de mujeres, son objeto de altos niveles de discriminación tal y como han evidenciado las cifras presentadas.
- Por lo que a la Formación e Inserción Laboral se refiere, la mayor parte de las disposiciones hacen referencia a la Formación Profesional Ocupacional. En este

sentido el MTAS se compromete, en el marco del *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional*, a facilitar las adaptaciones precisas para la plena participación de las personas con distintos tipos de discapacidad, las cuales se extienden al ámbito de realización de prácticas no laborales y programas formativos de prácticas. En este sentido se trata de dar prioridad a favor de estas personas en estos programas y de procurar una adecuación de los mismos a sus necesidades y peculiaridades. También en las escuelas taller se mantiene esa prioridad en el acceso.

- En el área de contratación e inserción laboral se adoptan varias medidas, entre las que sobresalen:
 - Contratos formativos. El MTAS se compromete a que el 15 por ciento de la jornada que en estos contratos se dedica a formación teórica pueda dedicarse a tareas de rehabilitación social, funcional o ajuste personal, exclusivamente en el caso de personas con retraso mental, con enfermedad mental y problemas de conducta social.
 - Tránsito al empleo ordinario. El MTAS se compromete a regular los enclaves laborales que ya se apuntaban en el *Plan de Acción de 1997*. Igualmente existe el compromiso para la regulación de las unidades de apoyo en los CEE.
 - Modernización de los Servicios de ajuste personal y social a través de un mayor apoyo financiero hacia los trabajadores que trabajan con personas con discapacidades severas.
 - Modificaciones relativas al incentivo de la contratación de mujeres con discapacidad, con bonificaciones en la cuota del 100 por ciento para mujeres mayores de 45 años (90 por ciento para menores de 45) en el caso de contrataciones de carácter indefinido y del 90 por ciento para mayores de 45 años (80 por ciento para menores de 45 años) en las contrataciones temporales a tiempo completo.
 - Impulsar un mayor seguimiento y control de la reserva de empleo.
- Dentro del objetivo de promover la iniciativa empresarial, se plantea establecer las modificaciones normativas necesarias para que las personas con discapacidad establecidas como autónomos tengan derecho durante los tres primeros años de su actividad a una bonificación del 50 por ciento de las cuotas de la Seguridad Social. Además se plantea la creación Unidades Especializadas de Apoyo y la promoción y desarrollo de iniciativas en los campos del tele-trabajo y nuevos yacimientos de empleo.
- Finalmente, se plantea la necesidad de impulsar una adecuación del entorno socio-laboral para poder dar respuesta a las necesidades específicas de este colectivo.

Paralelamente se está trabajando en la elaboración de un nuevo *Plan de Acción de las Personas con Discapacidad (2003-2007)* de carácter transversal y orientado a la identificación

de las situaciones críticas de discriminación que aún persisten contra las personas con discapacidad y la propuesta de medidas para resolverlas o atenuarlas.

El II Plan de Empleo como el nuevo *Plan de Acción 2003-2007* plantean unas líneas prioritarias de actuación que permiten diagnosticar aquellos aspectos sobre los que es necesario redoblar los esfuerzos: en primer lugar, y coincidiendo con los dictámenes del Consejo Económico y Social, la conexión del mundo de la discapacidad con el desarrollo de las NTIC y aprovechar las ventajas que ofrece este fenómeno, el reconocimiento de la doble discriminación que sufre el colectivo femenino con discapacidad (como mujeres y como personas con discapacidad) y también de grupos con ciertas discapacidades como las personas con enfermedad mental o con discapacidad intelectual. Esas prioridades se apoyan en la evidencia mostrada en el epígrafe 1, donde se da cuenta de las dificultades de inserción que tienen algunos de estos colectivos.

3.5. Reformas Laborales (1997 y 2002).

3.5.1. Reforma Laboral de 1997.

El impacto fundamental de la *Reforma Laboral de 1997* sobre el empleo de las personas con discapacidad se produce indirectamente a través del establecimiento de medidas de contratación flexibles, como el nuevo contrato para el fomento de la contratación indefinida que promueve la colocación estable de los desempleados y la transformación en indefinidos de los contratos temporales o la flexibilización y mejora de cobertura social en los contratos a tiempo parcial (a través de Real Decreto Ley 15/98), cambios todos ellos que sin duda abrieron nuevas oportunidades a colectivos con dificultades de inserción laboral. En cualquier caso, y a diferencia de lo que a continuación se verá para la Reforma Laboral de 2002, no se contempló ninguna medida específica para personas con discapacidad.

3.5.2. Reforma Laboral de 2002.

La *Reforma Laboral de 2002*, instrumentada a partir del Decreto Ley 5/2002, contiene como uno de sus objetivos expresos la ampliación a la protección por desempleo a colectivos que carecen de ella, para lo cual, entre otras medidas, se regula el programa de *Renta Activa de Inserción* para los más desfavorecidos, entre los que se incluyen las personas con discapacidad. Este programa consiste en el establecimiento de una ayuda igual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento siempre que se suscriba un compromiso de actividad. En este sentido el programa contempla un itinerario personalizado de inserción laboral incluyendo la posibilidad, en caso de no haberse incorporado al trabajo en plazo de cuarenta y cinco días de la incorporación, bien al *Plan Nacional de Formación Profesional*,

para proporcionar al trabajador las cualificaciones requeridas por el sistema productivo, al *Programa de Talleres de Empleo*, o de *Escuelas Taller y Casas de Oficios* o a los *Planes de empleo* para la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social. El rechazo a esta Reforma especialmente patente en el ámbito sindical (que llevó a la huelga general del 20 de Junio), obligó a la modificación de algunas cuestiones, teniendo algún reflejo en el ámbito de la discapacidad. En este sentido, se acordó una bonificación del 100 por ciento de las cuotas empresariales de la Seguridad Social en contratos de interinidad para sustituir a trabajadores minusválidos en incapacidad temporal.

3.6. Plan Nacional de Acción para la Inclusión 2001/2003.

El *Plan Nacional de Acción para la Inclusión 2001/2003* nació para dar respuesta al compromiso comunitario, surgido en el Consejo Europeo de Niza de 2000, de desarrollar en cada uno de los Estados miembros un Plan Nacional de Acción para la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Este Plan Nacional, aprobado el 25 de mayo de 2001, reconoce, a partir de la complejidad del concepto de “exclusión”, la necesidad de adoptar un nuevo enfoque positivo: la acción a favor de la inclusión como objetivo. El Plan destaca la fuerte vinculación existente entre inclusión y empleo, haciendo necesarias algunas medidas dirigidas de manera expresa a aquellos personas que tienen mayores dificultades en el mercado de trabajo, entre las que se encuentran los grupos de jóvenes, mayores de 45 años, mujeres, personas con discapacidad y otros colectivos en riesgo de exclusión. Su estrategia se fundamenta en la necesidad de establecer una triple coordinación entre todas las áreas de protección social, entre todas las Administraciones Públicas y entre el sector público y la iniciativa privada, así como de una necesaria implicación de todas la Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales, las ONGs y sindicatos.

En cuanto a la definición de medidas concretas en el área del mercado de trabajo, el Plan es un tanto ambiguo, apostando por medidas positivas a favor de las empresas contratantes en la línea del *Acuerdo CERMI-MTAS de 2002*, como bonificaciones o líneas de apoyo financiero o el aprovechamiento de los yacimientos de empleo que pueden surgir de los servicios de proximidad utilizados para capacitar a estas personas para el logro de la inclusión laboral. También se destaca el papel de las rentas activas de inserción o las rentas mínimas de inserción (salarios sociales) como mecanismo que garantiza el cumplimiento real de las anteriores medidas. Esa cierta mezcolanza se debe en gran medida al hecho de que se trata de un Plan integral que trata de dar cobertura a un colectivo muy heterogéneo. De hecho, no siempre resultan viables objetivos y medidas generalizadas, puesto que las diferentes realidades y necesidades precisan una intervención específica tal y como se ha subrayado en hasta ahora.

3.7. Los Planes de Empleo

Siguiendo el mandato expuesto en la Estrategia Europea de Empleo, en septiembre de 1997 se puso en funcionamiento el *Programa Plurianual de Empleo del Reino de España*, entre cuyas prioridades se manifestó de manera específica la intención de considerar medidas para colectivos prioritarios, dentro de los cuales se encuentran las personas con discapacidad. Tales medidas se vertebraron en tres ejes. El primero se centró en los incentivos a la contratación de personas con discapacidad, el segundo estableció propuestas de participación del colectivo en diversos ámbitos institucionales, mientras que el tercer eje reflejó los procesos derivados de la evaluación de la LISMI. Como se puede observar, los ejes de actuación fueron plenamente solidarios con las líneas de actuación presentes en el *Plan de Acción 1997-2002* y el *Plan de Medidas Urgentes de 1997*.

En abril de 1998 se aprobó el *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 1998*, en el que existen varias referencias al colectivo de personas con discapacidad. Así, se contempló el incremento de las plazas de los CEE y la participación de los cursos de formación, así como la creación de microempresas mediante convenios con Corporaciones Locales y Comunidades Autónomas, líneas de colaboración entre CEE y empresas ordinarias, etc. Como ejemplo práctico y real de las acciones llevadas a cabo en relación a la integración en el ámbito local, la Fundación ONCE y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) firmaron un convenio de colaboración encaminado a la divulgación y fomento de la formación y el empleo.

El *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 1999*, tuvo como medidas más específicamente diseñadas para el colectivo de las personas con discapacidad el impulso de la *Ley de Inserción Sociolaboral*, que desarrolla un marco adecuado y específico para colectivos con especial desventaja y que se constituye a partir de las Empresas de Inserción, y el acuerdo entre el Gobierno y la ONCE por el cual la ONCE se comprometió a la creación de 20.000 empleos y a la realización de 40.000 acciones formativas en materia de formación profesional, como de formación ocupacional y continua en personas ciegas o con otro tipo de discapacidades entre 1999 y 2008 (el conocido como Plan 20.000/40.000).

El *Plan de Acción para el Empleo de 2000*, mantuvo el esquema del *Plan de 1999*. Algunas de las medidas planteadas fueron la regulación de medidas alternativas a la obligación de reserva del 2 por ciento, la adaptación de instalaciones y personal docente para favorecer la participación de los trabajadores con discapacidad en los programas de empleo y formación, la implantación de diez unidades especializadas de intermediación laboral para la atención de trabajadores con discapacidad o la continuación del plan de formación y empleo desarrollado por la Fundación ONCE con apoyo público.

En el *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2001*, se siguen básicamente las directrices del *Plan* anterior, con algunas novedades, como la puesta en práctica de un nuevo

modelo de coordinación INEM-IMSERSO-CC.AA. con el objetivo de facilitar la valoración, orientación profesional e inserción laboral de las personas con discapacidad en función de sus capacidades reales de trabajo, la atención de forma preferente a las necesidades de este colectivo en los programas vinculados con la Sociedad de la Información (INFO XXI) o el fomento de programas de educación especial en la etapa de formación inicial, cuando la discapacidad impide su integración en el sistema educativo ordinario.

Finalmente, el *Plan Nacional de Acción para el Empleo 2002* sigue el perfil continuista de Planes anteriores, traducido en un programa de fomento del empleo para trabajadores con discapacidad que prevé la contratación de más de 19.000 trabajadores con una inversión de 50,8 millones de euros, un programa de atención integral con posterior integración en el mercado de trabajo dirigido a 1.250 personas o medidas de apoyo a la contratación de personas de este colectivo en empresas ordinarias y CEE., además de apoyos al autoempleo.

En definitiva, y como resumen, puede afirmarse que los Planes Nacionales de Empleo desde su institución han puesto el énfasis en medidas diversas, algunas de las cuales han ido reiterándose con ciertos matices, lo que sugiere la persistencia de algunos de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad en relación al ámbito laboral. Una prioridad parece ser la mejora de la formación y el nivel educativo de este colectivo, en línea con lo apuntado en el epígrafe relativo a la población objetivo. Allí se concluía que la falta de formación constituía una de las barreras más importantes a las que debían enfrentarse las personas con discapacidad cuando desean incorporarse a un trabajo. Además, parece evidente que su falta de motivación expresada a través de una escasa tasa de participación tiene mucho que ver con sus bajos niveles formativos y la ausencia de especialización. Por otro lado, los Planes de Empleo también han impulsado nuevas líneas prioritarias de actuación, como por ejemplo las relacionadas con la inclusión de estos colectivos en la Sociedad de la Información o los incentivos al fomento del autoempleo. Los esfuerzos realizados han sido evidentes si se toma como referencia la evolución del gasto y del número de acciones analizados en la valoración del Plan de Acción. Como antes se comentó, las acciones para las personas con discapacidad en los Planes de Empleo parecen haber evolucionado hacia una mejor dotación económica, fruto de un mayor conocimiento de la realidad y de una más adecuada detección de las prioridades. La apuesta integral hacia la formación que demanda gran cantidad de recursos podría haber tenido que ver en esta tendencia hacia la “racionalización” de las actuaciones.

3.8. Iniciativas para colectivos específicos.

La aparición de iniciativas para colectivos específicos nace del reconocimiento de la diversidad dentro de las personas con discapacidad, de la constatación de que no siempre son viables las medidas generalistas y, sobre todo, de la existencia de colectivos que, bien por las

características de la discapacidad o por su severidad, resultan especialmente vulnerables (tal y como se vio en el primer epígrafe. En consecuencia, parece que las diferentes realidades y necesidades precisan de una intervención específica, atendándose a las características peculiares de cada tipo de discapacidad. Asimismo parece constatarse que las personas sordas con elevado grado de afectación, las personas con discapacidad física severa y las personas con enfermedad mental, protagonistas de estos planes específicos (al menos dentro de los colectivos a los que pertenecen) resultan de especial interés por su problemática particular en materia de inserción laboral.

3.8.1. El Plan de Empleo para Personas Sordas

Una de las iniciativas orientadas al fomento de la inserción laboral de un colectivo específico es el *Plan de Empleo para Personas Sordas*, que, presentado en 2000 por la Confederación Nacional de Sordos de España (CNSE), consta de dos partes principales: por un lado, plantea la importancia de la existencia de Servicios Especializados de Intermediación Laboral para personas sordas, y, por otro lado, la elaboración de los instrumentos de trabajo considerados como necesarios para mejorar la calidad de las acciones planteadas.

En cuanto a las acciones específicas desarrolladas en el marco de este Plan, han de destacarse:

- Puesta en marcha del Plan de Empleo, explicando con detalle quiénes componen la Red de Empleo y sus funciones.
- Recogida de experiencias tras la puesta en marcha de la Red de Empleo que apuestan por la necesidad de contar con unos Servicios de Intermediación Laboral específicos para las Personas Sordas, basados fundamentalmente en la eliminación de las barreras de comunicación. Creación de unos Servicios Centrales de Empleo en CNSE.
- Propuestas diversas, relacionadas con actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, programas específicos para usuarios/as con hipoacusia, etc.

3.8.2. La creación de los Servicios de Integración Laboral de COCEMFE.

Otra propuesta interesante, realizada por COCEMFE, ha sido la creación de los denominados *Servicios especializados para la Integración Laboral (SIL)*, como unidades especializadas en la asistencia, información y asesoramiento, formación específica, difusión, sensibilización e integración de este colectivo en el mercado de trabajo normalizado u ordinario, así como del tejido empresarial y de la sociedad en general.

El trabajo desarrollado por los equipos profesionales que los componen es un proceso personalizado y continuo de atención a los usuarios, que se inicia con la orientación y valoración de las capacidades del sujeto, estableciéndose, según las necesidades, un itinerario de

inserción que incluye la obtención, mantenimiento y seguimiento del puesto de trabajo. En el marco de la actividad de los SIL, COCEMFE ha creado un Servicio de Información Directa a Empresas (SIDE) como apoyo a sus acciones.

Por otra parte, COCEMFE también participa de los servicios *on-line* de reclutamiento de personal e intercambio de información sobre ofertas y demandas de empleo a través de MERCADIS, proyecto que tiene como principal objetivo poner en marcha un sistema informático, soportado en Internet, para el intercambio de información relacionada con el trabajo y la discapacidad. El sistema proporciona, además, información de interés a los grupos representativos del proyecto, asociaciones de personas con discapacidad y empresarios interesados en la contratación de estos trabajadores. Con todo, se reconoce que la intermediación laboral directa es la que resulta más adecuada para este colectivo.

3.8.3. El proyecto PROSPECT de FEAFES-EUFAMI.

FEAFES participa en el proyecto europeo PROSPECT promocionado por EUFAMI y en vigor desde diciembre de 2001.

El objetivo prioritario del proyecto es dar acceso y soporte a nuevas opciones para la integración social y de empleo de las personas con enfermedad mental, a través del desarrollo de tres tipos de planes de trabajo destinados a este colectivo, sus cuidadores y a los profesionales sociales y sanitarios. Estos planes se componen de métodos específicos de buenas prácticas, información sobre técnicas en el manejo de la enfermedad mental y formas de psicoeducación, técnicas para mejorar la comunicación, el trabajo en grupo y la cooperación, habilidades básicas para el manejo de las nuevas tecnologías, consejo y tutoría en la educación y en las perspectivas de empleo.

3.9. El papel de los agentes sociales: empresarios, sindicatos y asociaciones para la discapacidad.

Al margen de estas políticas *activas* del mercado de trabajo que se han analizado hasta el momento, han de subrayarse, a modo de eje transversal, los esfuerzos realizados por los distintos agentes sociales encaminados a favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad. En ese apartado se analiza, de forma muy breve, el papel desempeñado por tres de estos agentes: los empresarios, los sindicatos y las asociaciones para la discapacidad.

Tradicionalmente, y tal como se reconocía en el documento *Discapacidad y Trabajo en España (1998)* que recogía testimonios directos de empresarios, el *sector empresarial* ha sido el portador de una opinión que confiere la responsabilidad de la problemática de la inserción laboral de las personas con discapacidad a las Administraciones Públicas y a los colectivos de afectados, además del apoyo familiar. En tal contexto, deberían ser por tanto el Estado o las

administraciones regionales con sus políticas y programas de protección y atención social quienes se encarguen de encontrar espacios sociolaborales adecuados para la inserción en sus distintas modalidades.

En cualquier caso, parece justo constatar que algunos sectores empresariales muestran actitudes más abiertas a la colaboración, mostrando un posicionamiento compartido cuando consideran las posibilidades reales de la inserción, que varía en función de un conjunto de factores determinantes de su éxito y fracaso, algunos de ellos estructurales (por ejemplo las condiciones que marca cada hábitat y su mercado de trabajo específico), y otros relativos a las actitudes y aptitudes de las personas con discapacidad que pretenden lograr la inserción. Como ejemplo de la gradual toma de conciencia por parte del sector empresarial, hace algo más de año y medio se creó una asociación patronal, la Asociación de Empresas de la Discapacidad (AEDIS), integrada en el CERMI y nacida con el ánimo de coordinar tanto las relaciones internas de las distintas empresas como la relación con otras patronales de todo el Estado. FEAPS ha sido la impulsora del proyecto, surgido como respuesta a la necesidad de crear un instrumento a nivel estatal que garantizara el marco de las relaciones laborales. Otra apuesta en este sentido es la de AFEM, la asociación empresarial para la coordinación, representación, gestión y defensa de los intereses empresariales de los CEE que tienen por objetivo el fomento y promoción de empleo de personas con discapacidad, perteneciente a la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS).

Por su parte, para los *sindicatos* debe ser sobre todo el Estado quien se ocupe de solucionar la problemática de la inserción a todos los niveles, incluidas las actuaciones necesarias para obligar a los empresarios a contratar a trabajadores con discapacidad en sus centros laborales, pero también la preparación de las familias afectadas para encarar y solucionar los problemas generados desde la infancia, así como las acciones pertinentes a nivel educativo, formativo de cualificación profesional, etc. Las centrales sindicales parecen poner mayor énfasis en el análisis de las causas y consecuencias de la problemática de la inserción que en la elaboración y puesta en práctica de estrategias reales para solucionarla, aunque parece que se están dando algunos pasos en este sentido. A modo de ejemplo, en el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2003 existe un compromiso entre sindicatos y asociaciones patronales de analizar aquellos factores externos al lugar de trabajo (entorno físico y cultural) que influyen en las oportunidades de obtener un empleo. También en dicho acuerdo se contempla la necesidad de estudiar y, en su caso, formular, propuestas sobre el papel que puede jugar la negociación colectiva para modular el cómputo de la cuota de reserva para las personas con discapacidad en función de las características específicas de los sectores y los requerimientos concretos de determinadas ocupaciones y tareas.

Tradicionalmente las *asociaciones* de personas afectadas por discapacidades apenas se dedicaban a promover el trabajo remunerado entre sus miembros. Además de cultivar la relación

personal entre los socios mediante el intercambio de experiencias, la mutua ayuda y el ocio compartido, sus principales objetivos se orientaban a la rehabilitación de la salud, la educación especial o proporcionar información sobre cómo acceder a las pensiones contributivas, subvenciones y otras ayudas. Sin embargo, solidariamente a la convicción de que la mayoría de las personas afectadas por alguna discapacidad son aptas para el desarrollo del trabajo productivo, gran parte de las asociaciones ha creado un área o departamento laboral, cuyo fin es facilitar la incorporación de los socios en paro a un empleo remunerado.

La mayoría de los empleos conseguidos a través de las fórmulas utilizadas por las asociaciones son todavía hoy precarios (de carácter temporal, poco remunerados, etc.), y se encuentran con unas normas homogéneas demasiado rígidas que se adaptan con dificultad a las posibilidades particulares de ciertos tipos y grados de discapacidad. En este sentido se han promovido desde las áreas de empleo de las asociaciones propuestas para adaptar la normativa a estas circunstancias específicas.

Tradicionalmente las asociaciones han utilizado más las fórmulas de mercado protegido que la promoción en el mercado ordinario, si bien en la actualidad se detecta una autocritica por parte de estas asociaciones en el sentido de haber abusado de las vías protectoras.

4. Planes de Acción para Personas Con Discapacidad en Comunidades Autónomas.

Las Comunidades Autónomas han asumido igualmente un compromiso evidente en la creación de iniciativas de apoyo a la inserción de las personas con discapacidad en el ámbito de sus competencias y han aprobado distintos programas de acción tal y como se recoge en el Cuadro 13. En ese cuadro se presenta el nombre de la iniciativa, su vigencia y las líneas prioritarias que lo orientan desde el punto de vista del empleo. Complementariamente, en el anexo 1 se muestra información más detallada del contenido de cada uno de estos planes.

Si bien los contenidos de estas iniciativas son diferentes y ponen el acento en aspectos no siempre coincidentes, (en la medida que pretenden dar respuesta a las necesidades particulares en cada una de las regiones), es posible extraer una serie de directrices prioritarias más o menos comunes, puesto que, a fin de cuentas, las personas con discapacidad se encuentran con dificultades muy similares en todas las regiones. En este sentido, y en un esfuerzo de síntesis del Cuadro 14, pueden destacarse las siguientes:

- *Acciones destinadas al asesoramiento, información y divulgación orientadas a conseguir que la persona con discapacidad pase a ser demandante activo de empleo:* campañas de sensibilización y toma de conciencia a empresarios y agentes sociales, desarrollo de los servicios de orientación laboral en los que se contempla un itinerario individualizado de inserción y fomento de la figura del preparador laboral.
- *Actuaciones en el ámbito de la formación:* activación de planes de Formación Profesional y Ocupacional adaptados a tipos de discapacidad y promover el desarrollo de itinerarios formativos.
- *Incentivos directos a las distintas fórmulas de empleo:*
 - Normalizado: cumplimiento de la cuota de reserva en las administraciones regionales, promover el autoempleo a través de financiación e incentivos, promover el seguimiento de la adecuación de los puestos a la persona e incentivos por contratación por cuenta ajena (preferiblemente los de carácter indefinido).
 - Empleo semiprotegido: desarrollo de fórmulas de empleo con apoyo.
 - Empleo protegido: promoción de los CEE a través de medidas directas e indirectas.
- *Acciones de carácter institucional,* de carácter eminentemente transversal: coordinación de los distintos organismos competentes, formación de redes de colaboración e intercambio de experiencias.

CUADRO 14. *Resumen de las principales acciones llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas en materia de empleo y discapacidad (I)*

Comunidad Autónoma	Nombre Plan y vigencia	Líneas prioritarias relacionadas con el mercado laboral
Andalucía	<p><i>Plan Económico Horizonte 2000</i></p> <p><i>Plan de Acción Integral para personas con Discapacidad (en elaboración)</i></p>	<p>-Planes de Formación Profesional específicos adaptados a tipos de discapacidad</p> <p>- Creación Centros Ocupacionales y CEE</p> <p>- Campañas de sensibilización a empresarios y agentes sociales</p> <p>- Desarrollo de programas de empleo con apoyo y de servicios de intermediación laboral</p> <p>- Incentivos a la incorporación en empleo ordinario: apertura de las reservas en las Ofertas Públicas de empleo a personas con retraso mental</p> <p style="text-align: center;">--</p>
Aragón	<p><i>Plan de Discapitados, desde 1997</i></p>	<p>- Programa Cursos de Formación Profesional/Ocupacional para discapitados en edad laboral</p> <p>- Programa para la integración y reinserción socio-laboral de las personas con discapacidad (convenios con Corporaciones Locales y entidades sin fines de lucro, creación de Centros y Servicios propios)</p>
Castilla-La Mancha	<p><i>Plan Integral de Acción para personas con Discapacidad, 1999-2003</i></p>	<p>- Refuerzo Programas de Formación Ocupacional</p> <p>- Nuevas contrataciones en Centros Especiales de Empleo (se estiman unas 200)</p> <p>- Creación plazas en centros ocupacionales (se estiman unas 300)</p>
Castilla León	<p><i>Plan Regional Sectorial de Atención a las Personas con Discapacidad, 2000-2003</i></p>	<p>- Medidas preparatorias: Desarrollar acciones formativas de reciclaje profesional, promover cursos de "formación a la carta", desarrollar cursos de Formación Profesional Ocupacional, promover el desarrollo de itinerarios formativos, promover prácticas innovadoras vinculadas a nuevas salidas profesionales, desarrollar programas de asesoramiento y motivación a la persona, acercar los servicios de intermediación al medio rural</p> <p>- Fomento del Empleo Normalizado: Acomodar el porcentaje de reserva, promover contratos temporales que permitan demostrar eficacia en el desempeño del trabajo, promover el autoempleo a través de incentivos, líneas de financiación, etc, promover el seguimiento de la adecuación de los puestos a la persona, fomentar la racionalización de la suspensión de pensiones por incorporación al mercado laboral</p> <p>- Empleo con apoyo: Prestar apoyos a través de la supervisión y el seguimiento, sensibilizar a los empresarios sobre las posibilidades de estas medidas, establecer foros de intercambio</p> <p>- Centros Especiales de Empleo: Promover que estos Centros cuenten con Dpto. de RR.HH., facilitar el reciclaje profesional, posibilitar la participación en circuitos habituales de financiación y promover actualización de ayudas, potenciar la creación de redes empresariales.</p>

CUADRO 14. *Resumen de las principales acciones llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas en materia de empleo y discapacidad (II)*

Comunidad Autónoma	Nombre Plan y vigencia	Líneas prioritarias relacionadas con el mercado laboral
Cataluña	<i>Pla D'Inserció Sociolaboral de les Persones Amb Disminució, 1998-2004</i>	-Empleo Normalizado: Promoción del Servicio Social de Apoyo a la Integración Laboral de carácter externo (SSIL) y coordinación con el Server Catalá de Col·locació (SCC), fomento acceso a sociedades cooperativas y laborales, dotación de premios a la inserción -Trabajo protegido: Registro como CEE sólo a empresas sin afán de lucro, prioridad de los CEE en los contratos públicos - Promoción de los centros ocupacionales -Iniciativas para el fomento del empleo autónomo.
Extremadura	<i>II Plan Regional de Integración de las Personas con Discapacidad en Extremadura, 2001-2004</i>	-Apoyo mediante subvenciones al empleo autónomo personas discapacitadas, acciones de formación profesional ocupacional, ayudas al empleo público, talleres de empleo, asesoramiento e información.
Galicia	<i>Plan de Empleo e Formación das Personas con Discapacidade, 2002-2005.</i>	-Énfasis en la inserción en empresas ordinarias con carácter estable a través de programas de ayudas (incentivos dependientes de la severidad de la discapacidad y de si la persona es mujer), fomento de la cultura emprendedora mediante asesoramiento para creación de microempresas, fomento de la figura del preparador laboral.
Comunidad de Madrid	<i>Plan de Acción para Personas con Discapacidad, 1999-2002</i>	- Recuperación Profesional: mejorar en el proceso de orientación laboral (redefiniendo las funciones de los Equipos de valoración y orientación y estableciendo redes de colaboración con otros organismos competentes) y mejorar la formación profesional adecuada a las capacidades mediante la coordinación de los distintos organismo competentes, validando los Programas de Formación Profesional Ocupacional, potenciando la formación profesional en los CEE) - Colocación e inserción laboral: promover un sistema de apoyos que faciliten independencia económica a través del empleo (coordinación de todos los agentes sociales y entidades públicas implicados, autoempleo, apoyos a los CEE, incentivo a la contratación de personas con discapacidad y promoción cambios de actitudes).
Región de Murcia	<i>Plan Regional de Acción Integral para Personas con Discapacidad, 2002-2004.</i>	-Información/asesoramiento: potenciación de Servicios de Orientación Laboral, campañas divulgativas y estudios, vigilar cumplimiento de normativa Prevención Riesgos Laborales -Acciones de formación con contenidos acordes con las necesidades del mercado laboral y peculiaridades del colectivo. -Incentivos directos a distintas fórmulas de empleo (CEE, fórmulas de empleo con apoyo y/o formación, fórmulas de empleo de Economía Social, autoempleo).
Navarra	<i>Plan Integral de Atención a las Personas con Discapacidad (2003-2007) (en elaboración) Plan de Empleo de Navarra 2002-2004</i>	-- - Incentivos al empleo autónomo y adaptación de los puestos de trabajo a las empresas ordinarias

PARTE II: PROPUESTA DE RECOMENDACIONES Y MEDIDAS

Como complemento de la explotación estadística y la valoración de las políticas activas en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad, realizada en la Parte I, las aportaciones, recomendaciones y propuestas de mejora, manifestadas en esta segunda parte, son el resultado de las entrevistas en profundidad y los grupos de trabajo celebrados con expertos en materia de inserción laboral de las personas con discapacidad. La experiencia e iniciativas de los expertos consultados se plasma a continuación en el desarrollo de varios aspectos: el valor del trabajo para las personas con discapacidad, sus necesidades y problemas, los aspectos claves en el proceso de inserción laboral de las personas afectadas y las recomendaciones y líneas prioritarias para mejorar la inserción laboral de las mismas.

5. El valor del trabajo para las personas con discapacidad.

Cuando se analiza la relación que existe entre discapacidad y empleo, automáticamente emergen algunas cuestiones singulares y de amplio calado que quedan orilladas al estudiar el mercado de trabajo desde el colectivo no discapacitado. Una de estas cuestiones hace referencia al valor que el trabajo tiene para las personas con discapacidad, en el sentido de si puede apuntarse alguna diferencia sustancial con respecto a las personas no discapacitadas. En relación con esto, se plantea igualmente si la inserción laboral es exclusivamente un problema laboral, o si sus implicaciones son más amplias como para concluir que adquiere una dimensión social, lo cual se relaciona en gran medida con el debate sobre qué instituciones son las encargadas de diseñar y gestionar la política de empleo para este colectivo. Un tercer prisma bajo el que se valora el trabajo para las personas con discapacidad es su consideración como un medio o un fin para la necesaria integración social de estas personas. Finalmente, el valor del trabajo para las personas con discapacidad puede aproximarse desde la perspectiva de los resultados, en un doble ámbito; en primer lugar, desde el cuestionamiento de la idoneidad de los cauces de inserción y desde la perspectiva de los beneficios/costes derivados de una persona insertada laboralmente.

En general, existe una amplia aceptación entre las fuentes informantes (expertos provenientes de entidades públicas, privadas e independientes relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad) de que el trabajo tiene, para las personas con discapacidad, ciertos valores diferenciales. De hecho, cuando se elaboró la LISMI (que se hizo con la filosofía principal de promover canales de integración), se entendió que el trabajo para una persona con discapacidad no es útil en sí, sino que lo es en la medida que a la persona le

ayuda a insertarse socialmente, proporcionándole un ajuste social y personal. No cabe duda que el trabajo es, para todo el mundo, una vía de integración social, pero en un colectivo con grave riesgo de exclusión como el que se trata esta dimensión cobra mayor importancia. Esta posibilidad de interacción con el medio social es positiva desde dos puntos de vista: el psicológico y el físico. Desde la perspectiva psicológica, la integración laboral desarrolla la autoestima y motiva a la persona a salir de sí misma para aportar algo a la sociedad. Desde la perspectiva física, el trabajo les permite recibir una aportación dineraria para mejorar sus condiciones de vida y, en el caso de algunas discapacidades específicas como las relacionadas con la enfermedad mental, provoca una mejora de las manifestaciones patológicas de la enfermedad, distanciando las recaídas o crisis. Al mismo tiempo, ambas facetas se encuentran habitualmente unidas, puesto que la satisfacción de las necesidades económicas permite a estas personas, por ejemplo, poder salir con los amigos, comprarse ropa, irse de vacaciones, visitar un familiar etc., en definitiva, ampliar su abanico de relaciones sociales.

No obstante, reconocida la dimensión social del trabajo en las personas afectadas, no existe un acuerdo total acerca de su importancia frente a otras dimensiones, como es la puramente económica. En algunos casos se considera al trabajo para las personas con discapacidad desde un enfoque bastante similar al del resto de la población, esto es, como desempeño profesional realizado de forma competente con el objetivo de lograr cierta independencia económica, lo cual no es óbice para reconocer las connotaciones especiales que tiene el trabajo para este colectivo. Se trata, en consecuencia de un problema de graduación o de un mayor o menor énfasis sobre los aspectos sociales que, en todo caso, siempre parecen estar presentes.

Idéntica conclusión se obtiene al considerar el trabajo en las personas con discapacidad únicamente como un problema laboral o también social. En líneas generales, el trabajo se percibe con matices de índole social de todo tipo, (que además son peculiares o inherentes a cada tipo de discapacidad), aunque éstos son muy distintos en función de la fuente de la que proceda tal aseveración. Parece claro, en todo caso, que cuando se responde a la pregunta fundamental, esto es, si las políticas activas de empleo son o no eficaces, la evaluación debe hacerse transversalmente, teniendo en cuenta todos los puntos de incidencia, algunos de los cuales son de ámbito social.

Otra cuestión de relevancia ligada con todo lo anterior tiene que ver con la concepción del trabajo como un fin en sí mismo o como un medio para el logro de ciertos fines, tanto físicos como psicológicos o sociales. La percepción más extendida apunta a que, como para todo el mundo, el trabajo es un medio orientado a la satisfacción de unas necesidades económicas, psicológicas y sociales, pero, al mismo tiempo, esas necesidades parecen amplificarse en el caso de las personas con discapacidad debido a su potencial riesgo de exclusión. De hecho, aunque con matices, se admite que la concepción del trabajo como fin en sí mismo para las personas con discapacidad es un error, porque la concepción de persona antecede a la de la discapacidad.

El mayor o menor acento puesto sobre las cuestiones sociales cuando se analiza la inserción laboral de las personas con discapacidad condiciona la valoración de la responsabilidad que deben asumir algunas instituciones en relación a la política de empleo de este colectivo. El debate se abre a tres posturas: dos extremas, una enfatizando la responsabilidad de manera prioritaria en los organismos institucionales que diseñan y ejecutan las políticas de empleo y la contraria dando un mayor peso a las instituciones responsables de las políticas sociales, a las que se añade una más ecuánime, que aboga por un entendimiento y coordinación entre ambos tipos de instituciones.

Los partidarios de la primera opción defienden que, en aras de la normalización, deben ser los mismos organismos que resuelven las cuestiones laborales de la población no discapacitada quienes tengan también las competencias respecto de la población con discapacidad, asumiendo en todo caso el evidente riesgo de exclusión de estas personas como un aspecto que debe ser tenido en cuenta, además de que tienen la capacidad tanto económica como infraestructural para atender adecuadamente a este colectivo. Por el contrario, los partidarios de la “opción social” se basan en que los servicios sociales en el desempeño de sus competencias se hallan más cercanos al ciudadano y saben interpretar mejor sus necesidades. La visión intermedia aboga por una modulación de las dos anteriores, de manera que la inserción laboral de las personas afectadas se realice a través de acciones coordinadas entre ambas instituciones, en la medida en que sus conocimientos y experiencias pueden interrelacionar y complementarse.

Existe igualmente un amplio debate en relación a la adecuación de los cauces existentes para lograr la inserción normalizada de las personas con discapacidad, con opiniones en líneas generales bastante críticas. Un aspecto en el que la coincidencia es casi absoluta se refiere a la importancia de introducir mecanismos particulares y diferenciados para cada tipo de discapacidad, bajo el convencimiento de que, como colectivo heterogéneo, necesita de soluciones adaptadas, que incluso debería descender a la esfera de las habilidades, capacidades y autoestima de cada persona. Esta cuestión es la que condiciona precisamente el mayor o menor grado de crítica apreciado. Se asumen en líneas generales las dificultades para promover un entorno de trabajo normalizado en determinadas discapacidades, básicamente el colectivo de los grandes discapacitados, reconociéndose que las medidas y políticas activas de empleo que se han ido aplicando han favorecido fundamentalmente a las personas con discapacidades no severas (las que tienen más facilidades para la integración), así como a personas con discapacidad sobrevenida (esencialmente por accidente laboral o de tráfico).

Finalmente, existe un amplio consenso sobre los beneficios que supone la inserción laboral de las personas con discapacidad en la sociedad. El punto de partida de la mayor parte de estos argumentos destaca el hecho de que toda persona que trabaja, simplemente por el hecho de hacerlo, está aportando riqueza y progreso, siempre suma y nunca resta, independientemente de su condición. Un aspecto diferente es reconocer que en el proceso de transición previo a la

inserción laboral de este colectivo se generan unos costes iniciales que el Estado debe asumir, costes que por otra parte también están presentes (aunque en una dimensión menor) en el caso de personas no discapacitadas. En ambos casos, sin embargo, el considerar un horizonte temporal más dilatado, hace que estos costes iniciales se conviertan en una inversión social cuyos beneficios revierten a toda la sociedad. En el caso particular de las personas con discapacidad, todos los esfuerzos de diferenciación tanto económicos como de recursos humanos realizados revierten necesariamente en logros tanto económicos como de progreso social, basados en la educación en la tolerancia, la sensibilidad y la igualdad.

6. Necesidades, problemas y aspectos claves en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

6.1. Necesidades y problemas.

A pesar de los esfuerzos realizados y la creciente sensibilización sobre el derecho que tienen las personas con discapacidad de insertarse laboralmente en nuestro país, en la actualidad todavía subsisten algunas resistencias, problemas y necesidades que son imprescindibles de identificar cuando se quiere precisar el contenido de las recomendaciones de acciones y políticas que se llevará a cabo en la siguiente sección. Un porcentaje amplio de la problemática en materia laboral es compartido por todo el colectivo de las personas con discapacidad, aunque existen ciertos obstáculos que, bien son específicos para ciertas discapacidades, o se manifiestan en ellas con especial incidencia. Destacan los siguientes **problemas generales**:

- *Las deficiencias y carencias de formación reglada y la falta de experiencia.* En los estudios de carácter cuantitativo realizados con objeto de estudiar la relación entre discapacidad y formación, se observa que las personas que han superado todos los ciclos formativos reglados tienen unos niveles de ocupación bastante similares a los de la población en general, mientras que aquéllas que carecen de formación tienen unos niveles de ocupación ínfimos. A ello se añade el *escaso grado de especialización formativa*, que en buena parte se debe al fuerte grado de dispersión, escasa conexión y brevedad de los cursos ofrecidos, favorecido todo ello por la ausencia de itinerarios formativos individualizados.
- El mal entendido *proteccionismo familiar* crea no sólo problemas de comportamiento personal, sino barreras psicológicas y físicas en la integración laboral y social de la persona con discapacidad, empezando por las dificultades de participación en los circuitos de formación normalizada.

- *La falta de adquisición de ciertos hábitos de convivencia social* y de comportamiento responsable que se presentan en algunos casos y que constituye una condición esencial para lograr la inserción.
- *La precariedad y poca estabilidad del empleo* al que puede acceder la persona con discapacidad, así como *las bajas remuneraciones*, que en gran medida se relacionan con los bajos niveles de cualificación y especialización apuntados. Así, la mayor parte de las personas con discapacidad desempeñan tareas manuales y rutinarias, con muy bajo nivel de cualificación, siendo su presencia en puestos relevantes meramente testimonial. Todo ello determina que exista poco estímulo a buscar un empleo y que estas personas se parapeten detrás de las consideradas insuficientes ayudas, que constituyen las medidas de carácter pasivo, pero que en más de un 70% de los casos compensan económicamente al trabajo.
- *La ausencia de servicios específicos de carácter público que ayuden a las personas con discapacidad a insertarse laboralmente*, les permita promocionarse desde una bolsa de empleo y realice las funciones de intermediación laboral. La orientación profesional exige un buen conocimiento de la oferta laboral y de las aptitudes reales de las personas que permita el seguimiento y la articulación de itinerarios laborales particularizados. En este sentido se detecta una evidente *fragmentación* o *ruptura* en el itinerario entre la formación reglada y la formación sociolaboral.
- *La ausencia de apoyos tutelados como instrumento para la configuración de itinerarios personalizados*. Estos apoyos son necesarios tanto en la etapa formativa como en la laboral, y dentro de ésta tanto en los procesos de inserción laboral (apoyo para el empleo) como en la etapa posterior en la que el individuo ya se halla insertado en el mercado laboral (apoyo en el empleo).
- *Los prejuicios y barreras sociales* que siguen bastante arraigadas especialmente en el mundo rural, así como la discriminación de la persona y el rechazo social a causa de su discapacidad, lo que con frecuencia explica el sentimiento de baja autoestima y trae consigo la discriminación y exclusión social.
- *La falta de información y sensibilización sobre el fenómeno de la discapacidad* es el origen de la pervivencia de muchos estereotipos que inciden negativamente en las posibilidades de inserción laboral de estas personas. La falta de información es muy notable en el caso del sector empresarial, especialmente en lo que se refiere a las posibilidades laborales de estas personas y a las nuevas medidas que protegen y motivan la contratación. A su vez, dentro del sector empresarial la mayor desinformación se produce entre las PYMES, responsables de la mayor parte del

empleo de nuestro país, pero que no están obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, y no tienen acercamiento alguno con el mundo de la discapacidad.

- *La falta de información sobre recursos y apoyos existentes para lograr una inserción efectiva y real.* Es frecuente que los empresarios con interés en la contratación de personas con discapacidad tengan dificultades en encontrar el perfil de trabajador que estaba buscando, de lo que cabe deducir que las personas con discapacidad en ocasiones no conocen los cauces adecuados.
- *La inexistencia de un concepto generalizado de las adaptaciones que se pueden realizar en los puestos de trabajo* y que en algunos casos son más sencillas de lo que se piensa. Precisamente como consecuencia de la falta de información, se dan dos fenómenos paralelos: por una parte, existe una percepción a veces sesgada por parte de los empresarios de que la adaptación al puesto de trabajo implica una inversión económica y crea problemas técnicos y humanos a la empresa. Por otra, se detecta una escasez de ayudas técnicas para estas adaptaciones, derivadas de un desconocimiento generalizado de las tecnologías que ayudan a paliar y contrarrestar su discapacidad.
- *Ausencia de coordinación entre los distintos interlocutores institucionales* (tanto públicos como privados) relacionados con la inserción laboral de las personas con discapacidad: el Estado, las Comunidades Autónomas, las asociaciones de discapacidad, los empresarios y los sindicatos. Ello genera vacíos/solapamientos de responsabilidades, haciendo imposible la generación de sinergias y efectos complementarios.
- En relación con lo anterior, *la ausencia de una voluntad decidida de incorporar a todos los agentes sociales en la búsqueda de iniciativas novedosas* y de provecho para todos. En este sentido se detecta un cierto alejamiento entre los empresarios y los colectivos con problemas de inserción, así como un acercamiento todavía tibio entre el mundo empresarial y el mundo de la discapacidad.
- *La falta de accesibilidad al puesto de trabajo*, incluyendo en este aspecto la falta de accesibilidad universal (en la vía pública, en edificios públicos, en los medios de transporte, etc.).
- *El desfase en el uso y aprovechamientos de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC)* por parte de este colectivo (la conocida *brecha digital*). En la actualidad las NTIC no están facilitando la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mundo laboral ordinario, debido a que la escasa formación de estas personas y a la falta de recursos económicos, ya que las NTIC siguen siendo costosas. Además, el aprovechamiento de las NTIC a través del *teletrabajo* se ve lastrado por las

dificultades que experimentan algunas de las personas afectadas a la hora de trabajar solos, la desmotivación, la carencia de apoyos técnicos y la falta de formación.

En la medida que el colectivo de la discapacidad es heterogéneo, también lo es la incidencia de su problemática. En algunos casos, los entrevistados admiten la existencia de una cierta graduación de esta problemática en función del grado de notoriedad y el mayor o menor grado de aceptación social de la discapacidad que determina las posibilidades reales de inserción, aunque en otros se admite que las dificultades son compartidas por todos. Desde esa primera visión, las personas con discapacidad sensorial, y por este orden las personas ciegas y las sordas leves/graves, son las que tienen más oportunidades de inserción, seguidas de las personas con discapacidad física (no gran discapacidad), para terminar con las personas con discapacidad intelectual y las que padecen enfermedad mental. De cualquier forma, los grandes discapacitados son siempre los que tienen más dificultades, tanto en entornos normalizados como en protegidos, lo que se explica, entre otros factores, por dos circunstancias: sus limitaciones físicas/psíquicas y una falta de graduación de los incentivos y las ayudas según la incidencia de la discapacidad. A continuación se enumeran algunas resistencias que inciden de forma **particular** sobre los diferentes tipos de discapacidad:

Enfermedad mental:

- Fuerte estigma social y falta de confianza en las posibilidades de inserción.
- Deficiencias en la asistencia médica psiquiátrica. La nueva Ley de Sanidad no incluye la rehabilitación psico-social como un servicio de rehabilitación funcional.
- Necesidad de personal de tutela o apoyo, convirtiéndose en este momento en la única vía para solucionar problemas relacionados con el cumplimiento de horarios, motivación, desplazamiento, convivencia con compañeros de trabajo, etc.

Discapacidad intelectual:

- Fuertes barreras sociales y culturales.
- Necesidad de personas que les apoyen o tutelen, como en el caso de enfermedad mental.

Deficiencia física/motórica/neurológica:

- La existencia de barreras de accesibilidad en el entorno y el transporte para poder acceder al centro de trabajo.
- Baja autoestima y autovaloración, derivada en muchos casos con la estética y la importancia de cumplir con unos cánones estéticos, que condicionan el grado de aceptación social.
- En los casos severos, las necesidades de apoyo se cifran en disponer de una persona al menos 20 horas al día, lo cual se convierte en un condicionante serio.

Deficiencia visual:

- La existencia de barreras de accesibilidad en el entorno y en el transporte.

Deficiencia auditiva:

- La existencia de barreras de comunicación. Por ejemplo, la falta de intérpretes de lengua de signos en organismos y administraciones públicas obstaculizan la autonomía de las personas afectadas para realizar gestiones burocráticas.

Personas con discapacidad sobrevenida:

- Ausencia de apoyos y orientación sobre la tramitación administrativa para empezar la nueva vida como persona con discapacidad, de mecanismos de rehabilitación social y de itinerarios vitales.
- Escaso incentivo para la realización de una rehabilitación para la inserción laboral, problema éste derivado de la alta cobertura económica que tienen los accidentes a través de los seguros.
- Ausencia de mecanismos objetivos y transparentes cuando se trata de valorar los grados de discapacidad y las coberturas de la rehabilitación. En este sentido, tanto la valoración de los grados de discapacidad como las coberturas dependen en gran medida del centro y las Comunidades Autónomas.

Mujeres con discapacidad: el análisis transversal apunta hacia una discriminación por género y por discapacidad:

- La baja autoestima y autovaloración, especialmente en la mujeres con discapacidad física, con relación a su aspecto personal.
- El elevado sobreproteccionismo familiar, que a menudo las relega al trabajo irregular en casa, especialmente en el medio rural, en tareas como la confección, empaquetado o envasado, o a asumir las tareas domésticas o el cuidado de algunos familiares.
- El condicionamiento que sufre la mujer a la hora de elegir sus posibilidades de trabajo, las cuales se encuentran muy sesgadas hacia actividades como la administración, la limpieza o el cuidado de las personas.

6.2 Algunos aspectos claves.

La detección de los principales problemas y necesidades de las personas con discapacidad en relación con las posibilidades de elección resulta clave para poder diseñar un mapa de recomendaciones y prioridades de actuación. También parece necesario contextualizar el fenómeno de la inserción laboral y la discapacidad mediante una aproximación a determinadas

cuestiones, algunas de ellas tratadas de forma tangencial en el apartado anterior y que igualmente generaron debate. Tales aspectos son los siguientes:

- *La actitud de los empresarios ante el fenómeno de la discapacidad.*

Aunque con matices, se admite que, en general, la actitud del mundo empresarial está cambiando poco a poco, y va asumiendo, bien sea por convencimiento o por obligación, la necesidad de contratar a personas con discapacidad. Esa actitud más favorable ha venido impulsada por dos circunstancias principales: una mayor preocupación por la responsabilidad social corporativa en las grandes empresas, que además le reporta a la empresa buena imagen, y la puesta en marcha de campañas de información y sensibilización. Sin embargo, todavía hoy se detectan lagunas informativas en este sentido y los empresarios, que han quedado fuera sistemáticamente de la redacción de las medidas y acuerdos principales, son portadores en algunos casos de opiniones basadas en la concepción de la inserción laboral de una persona con discapacidad como una obra benéfica.

- *La cuota de reserva del 2% en la empresa privada.*

Existe una percepción bastante generalizada que la cuota de reserva del 2% no se está cumpliendo en realidad, a pesar de que es una de las más bajas de la UE. La causa del incumplimiento radica en la falta de una inspección exigente y de medidas sancionadoras adecuadas.

- *La cuota de reserva en la Administración Pública.*

Se detecta igualmente una falta de cumplimiento de la cuota de reserva en la Administraciones Públicas debido fundamentalmente a tres factores: las pruebas de selección no están adaptadas en todos los casos a las carencias específicas de estas personas, la Administración no se obliga a cumplir el porcentaje, sino que ofrece la cuota de reserva siempre y cuando se superen las pruebas en igualdad de condiciones con los demás candidatos, y los bajos niveles educativos de estos colectivos son un obstáculo a la hora de preparar un examen para opositar.

- *Las posibilidades ofrecidas por el teletrabajo.*

Sobre esta cuestión existen opiniones claramente contrapuestas y divergentes, abarcando concepciones del *teletrabajo* como una apuesta segura de futuro al escepticismo sobre sus posibilidades como vía de inserción laboral, incluyéndose también opiniones más moduladas basadas en su reconocimiento como una alternativa más que puede funcionar bajo determinadas condiciones. Los partidarios del *teletrabajo* como herramienta de inserción ven en ella una verdadera salida para algunos colectivos,

particularmente aquéllos con dificultades motóricas o los afectados por discapacidades intelectuales o mentales, que no tendrían que estar sujetos a un horario de oficina. Su escasa difusión se explica fundamentalmente por la falta de cualificación técnica y recursos económicos de las personas con discapacidad, pero se rechaza el efecto de aislamiento social que puede producir esta alternativa laboral. En este sentido, se afirma que en la medida que el trabajo le permite retribuirse adecuadamente, ello le facilitará los medios adecuados para realizar actividades de tipo social.

Los menos partidarios de esta alternativa destacan las dificultades de las personas con discapacidad de asumir los retos planteados por el *teletrabajo*: los altos niveles de desmotivación de estas personas, que en muchos casos les exige una disciplina⁹; la necesidad de un apoyo tutelado, en tercer lugar la falta de cualificación y en cuarto la carencia de apoyos técnicos. Según esta percepción, el *teletrabajo* no logra una inserción laboral normalizada y favorece el aislamiento social.

- *El papel de los CEE y los enclaves.*

En relación al papel de los *CEE*, existen dos visiones diferenciadas. Una primera visión asume que los *CEE* son antes que nada centros formativos, que deben proporcionar una formación laboral sobre la práctica y una formación integral de la persona para el mundo del trabajo. En consecuencia, su finalidad es la brindar una experiencia y una capacidad de trabajo para que el día de mañana la persona con discapacidad pueda dar el salto al empleo ordinario, por lo que no pueden considerarse como empresas productivas. Su valor productivo no está en los productos que hace o los servicios que ofrece, sino en las personas que los hacen, ello sin menoscabo de que su funcionamiento sea como el de una empresa cualquiera en términos de derechos, exigencias o sanciones. La segunda visión apuesta por unos *CEE* orientados al desarrollo de un trabajo productivo y participando de forma regular en operaciones de mercado, ateniéndose a sus leyes, ofertando una calidad óptima a precios competitivos y asegurando un empleo remunerado. Ello no significa que se desdeñe su faceta de prestación de servicios de ajuste social y personal, sino que el énfasis se pone en lograr, dentro de los condicionantes que operan, unos ciertos estándares de competitividad y rentabilidad que los hagan viables. El debate que subyace a esta dialéctica radica en qué camino parece más adecuado para lograr la integración: un camino más gradual y protegido, centrado en los signos diferenciales de la discapacidad y que arranca de un acercamiento de la sociedad a ese mundo, y otro que arranca desde el mundo de la discapacidad hacia la

⁹ Desde esta perspectiva, la no sujeción a un horario de oficina se contempla como una desventaja y no como una ventaja. Esto es particularmente relevante en el caso de la enfermedad mental, donde la persona necesita un cierto orden ambiental y una interacción social que le garantice una estabilidad en su propia enfermedad y evite recaídas.

sociedad, donde la integración se plantea desde la concepción del CEE bajo los mismos parámetros de una empresa normal, para evitar la creación de guetos.

En cuanto a los *enclaves laborales*, son de reciente aplicación para efectuar una valoración objetiva, por lo que esta alternativa despierta opiniones muy distintas. Algunas opiniones admiten que es una vía adecuada de integración al entorno normalizado, que en la actualidad está funcionando a satisfacción del empresario y para beneficio y ventaja de los colectivos participantes, aunque todavía persisten problemas de definición de marcos normativos y funcionales. Además, constituyen la forma de inserción laboral que más se adapta a la nueva economía de servicios por lo que tiene un amplio recorrido futuro. Para las opiniones contrapuestas, los enclaves están sufriendo una cierta deformación en cuanto a su filosofía y objetivos iniciales en varias cuestiones: en algunas ocasiones no se está asumiendo ninguna responsabilidad e interés sobre los derechos de estos trabajadores en materias como los compromisos reales de la empresa, el régimen laboral o los sistemas de prevención de riesgos laborales, a lo que se añade en algunos casos que no se están permitiendo actividades de integración real con el personal de la plantilla y en el funcionamiento de la empresa.

- *La garantía de ingresos y la compatibilidad de las ayudas con el salario.*

Existe un cierto consenso sobre la necesidad de compatibilizar el salario, debidamente graduado, con las ayudas estatales, bajo el convencimiento de que ayudaría a desterrar en parte la desmotivación de estas personas a insertarse laboralmente dados los bajos salarios percibidos, entrando en juego entonces otras variables de tipo social, cultural, satisfacción personal, y no exclusivamente variables económicas. El relativo consenso alcanzado sobre esta cuestión no impide que existan opiniones muy críticas. De acuerdo con ellas, esa medida no estaría atajando la verdadera raíz del problema, que es la fuerte precariedad laboral y los bajos niveles de ingresos. De hecho, si las remuneraciones fuesen lo suficientemente altas, la persona con discapacidad se olvidaría de la pensión y se centraría en la conservación del empleo. Además, una medida como esta no beneficiaría a la mayoría de las personas con discapacidad, sino a aquellas que, pudiendo trabajar, no puedan comprometerse con la totalidad de los requisitos que marca la empresa a sus trabajadores.

7. Recomendaciones y líneas prioritarias para mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

7.1. Marco de referencia.

7.1.1. *Discapacidad: concepto y recomendaciones generales para el empleo.*

La concepción actual del término “discapacidad” aboga por no equiparlo automáticamente a “incapaz para trabajar”. A esta postura se orientan las recomendaciones más recientes de organismos internacionales, como la OCDE¹⁰. El estatus de discapacidad debería ser reconocido como una condición en sí misma, independientemente de la situación laboral y económica de la persona afectada. Así, el rango completo de prestaciones y servicios relativos a discapacidad debería estar disponible para cada persona afectada, de acuerdo con sus necesidades individuales, pero al margen de su situación laboral, su estado de salud o su capacidad económica.

Esta nueva concepción de la discapacidad debería perfilar el nuevo carácter de las políticas de discapacidad **desde un enfoque pasivo hacia un mayor énfasis en medidas activas**, tal y como se ha analizado en el diagnóstico valorativo. Este cambio de paradigma requerirá un importante replanteamiento de la estructura institucional y legal para las políticas de discapacidad en muchos países, a la vez que exigirá un cambio de actitudes de todos los actores relacionados con la discapacidad. La introducción de políticas activas y el reconocimiento de las obligaciones de la sociedad y de las personas con discapacidad en el despliegue de tales políticas supondrá un acercamiento a la filosofía de los programas de empleo.

Debe tenerse en cuenta, de cualquier forma, que las políticas sobre discapacidad operan bajo un conjunto de **restricciones** para las cuales no hay fácil solución:

1. La discapacidad es difícil de abordar: el conocimiento real sobre el estado de salud de la persona afectada y su impacto sobre la capacidad de trabajar es difícil de determinar.
2. El problema de errores de exclusión/inclusión persiste incluso cuando se haya hecho un diagnóstico certero de la discapacidad y se hayan diseñado los sistemas de ayuda: así, dadas las dificultades para determinar el estado sanitario y la capacidad para trabajar, a veces se cometen errores de exclusión (se niegan prestaciones y servicios a gente que los necesita) y de inclusión (se aseguran prestaciones a gente que no los necesita).
3. El grupo objetivo es muy heterogéneo; de ahí la necesidad de particularizar en las medidas activas para cada colectivo, pues de lo contrario éstas se encuentran abocadas al

¹⁰ OCDE (2003): “Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people”.

fracaso. Las soluciones individualizadas son más efectivas, pero al mismo tiempo más exigentes en términos de tiempo, esfuerzo y coste.

4. La integración laboral puede ser muy difícil o prácticamente imposible para ciertos grupos. En algunos casos esto puede requerir más recursos de lo que la sociedad quiere o puede dedicar a estas cuestiones. El reconocimiento de que algunas personas afectadas pueden tener importantes limitaciones para lograr su integración laboral, se convierte en una razón más para reestructurar e incrementar la eficiencia en el gasto en discapacidad.

Por otra parte, existe un convencimiento relativamente generalizado de que, en aras de lograr una mayor efectividad de las políticas, deberían tomarse como referencia una serie de recomendaciones cuando se procede a la articulación de las mismas. Las medidas de reforma propuestas se agrupan de acuerdo con ocho **objetivos políticos principales**, algunos de ellos ligados a paliar las restricciones sobre las que operan estas políticas:

- **La introducción de una cultura de mutuas obligaciones.** En este sentido, muchas sociedades aceptan su obligación de hacer un esfuerzo para asumir la re(integración) de las personas con discapacidad, pero es menos común esperar que en esta obligación participen los propios afectados, así como lograr la contribución al proceso de los empleadores (empresarios). Ello exige un cambio de actitud que debe ser fomentado.
- **El reconocimiento del estatus de discapacidad independientemente del trabajo y la situación económica,** en conexión con el paso de una concepción de la discapacidad como un fenómeno de carácter médico a un fenómeno social, que considera a la discapacidad como un atributo que resulta de la interacción entre el individuo y su entorno social y físico. En consecuencia, se plantea un modelo doble en el que, una vez que las limitaciones funcionales han sido examinadas médicamente, debería valorarse en qué medida la discapacidad afecta a las posibilidades de trabajo de la persona.
- **El diseño de “paquetes” individuales trabajo/prestaciones.** Cada persona con discapacidad debería contar con su “paquete de participación” adaptado a sus necesidades y capacidades individuales. Este paquete debería contener rehabilitación ocupacional, formación, búsqueda de empleo, un amplio rango de formas de empleo y de ingresos/rentas. En algunos casos, incluso, debería contener actividades que no son consideradas estrictamente trabajo, pero contribuyen a la integración social de la persona afectada.
- **La introducción de nuevas obligaciones para las personas con discapacidad.** Las prestaciones económicas deberían estar condicionadas a participar en medidas de empleo, rehabilitación ocupacional u otro tipo de medidas de integración. La participación activa debería ser complementaria de las prestaciones económicas.

- **La implicación de los empleadores en el proceso.** Resulta crucial implicar a los empresarios para lograr una integración laboral satisfactoria de las personas con discapacidad. Existen medidas de distinto tipo orientadas al logro de este objetivo, como medidas legislativas anti-discriminación, cuotas de empleo, etc., pero la efectividad de estas medidas dependerá, en última instancia, del deseo de los empleadores para ayudar a las personas afectadas a estar o entrar en el mercado de trabajo, y también de las posibilidades que tengan de evadir este compromiso, evitar la legislación y/o acogerse a medidas alternativas que no les impliquen en el proceso.
- **La promoción de intervenciones tempranas.** Se trata de la necesidad de aplicar lo más pronto posible un proceso de rehabilitación, formación, búsqueda de empleo, etc., a partir del momento en que una persona llega a ser discapacitada.
- **Hacer que las prestaciones económicas sean un elemento de política flexible.** La parte económica del paquete trabajo/prestaciones necesita reflejar la capacidad de la persona con discapacidad para trabajar, pero también necesita tener en cuenta si la persona es capaz realmente de encontrar un trabajo. Por tanto, las prestaciones deberían ser lo suficientemente flexibles para tener en cuenta tanto la capacidad para trabajar que le haya quedado a la persona afectada, como la evolución de su discapacidad a lo largo del tiempo.
- **La reforma de los programas públicos.** Un enfoque individualizado como el propuesto exigirá mayores demandas por parte de las personas afectadas. Ello requerirá a los responsables institucionales más tiempo para atender a los individuos y para seguir cada caso, conocer con detalle el amplio rango de beneficios y servicios para las personas afectadas, organizar un amplio abanico de intervenciones disponibles, promover el acceso igualitario a todos los programas de toda la gente, etc.
- **El diseño de programas para discapacidad como programas activos.** A menudo los sistemas de prestaciones para discapacidad proporcionaban rutas de cuasi-permanente exclusión del mercado de trabajo. El énfasis en las políticas activas y en las obligaciones mutuas de la sociedad en su conjunto y de las personas afectadas orienta las políticas de discapacidad hacia programas que esperan una contribución y un esfuerzo activo por parte de los beneficiarios. Hay una necesidad de una estrategia en discapacidad y política de empleo que extiende la cultura de mutuas obligaciones para todos en los programas laborales.

7.1.2. Iniciativas en los países de la Unión Europea y otras iniciativas internacionales.

En la mayoría de los países europeos, la política de empleo está experimentando un cambio considerable y todos buscan un aumento en las denominadas **políticas activas** (véase Capítulo 2 de la Parte I), también en el ámbito de la discapacidad. La mayoría de los países (especialmente los de Centroeuropa y el Mediterráneo), establecen en la actualidad acciones positivas encaminadas a la inserción laboral, mientras que los países nórdicos y los británicos orientan sus acciones más hacia el reconocimiento de los derechos civiles de las personas.

El Consejo de Europa, por su parte, hace especial hincapié en una serie de aspectos relacionados con la inserción laboral de estos colectivos: la integración en la empresa ordinaria como fin último del proceso de integración sociolaboral de todas las personas con discapacidad, la importancia de valorar las aptitudes y capacidades laborales y la vinculación de éstas en los procesos de orientación hacia el trabajo protegido, la necesidad de que existan equipos multiprofesionales en la línea de lo contemplado en la LISMI, el establecimiento de sistemas intermedios entre el trabajo protegido y el ordinario (como los enclaves), o la compatibilización entre las pensiones y el trabajo.

De todas las medidas aplicadas la **rehabilitación y la formación resulta ser una de las medidas más importantes**. Aunque cubre diferentes áreas, parece que las más eficaces desde una perspectiva individual son la formación profesional, la recapacitación y la empleabilidad. En general se detecta que las medidas más exitosas son las que tienen más flexibilidad, son fáciles de tramitar y delegan la responsabilidad a los empresarios y las propias personas con discapacidad.

En el ámbito internacional, la adopción de las “Normas estándar sobre la igualación de oportunidades de las personas con minusvalías” de las Naciones Unidas, supuso un progreso indudable en el compromiso a favor de la igualdad de oportunidades y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. En el caso particular de **Japón**, destacan muy especialmente las medidas que se toman en aspectos ligados a la rehabilitación y formación inicial, impulsados por un sistema de personal de apoyo que realiza una evaluación profesional para determinar las condiciones de los solicitantes de un empleo. Por su parte, en **Estados Unidos** las iniciativas están sesgadas en mayor medida a la garantía de los derechos civiles de las personas, en línea con las propuestas anglosajonas dentro de Europa.

7.2. Propuestas de mejora y prioridades en el contexto laboral de las personas con discapacidad en España.

Una vez analizadas las principales necesidades, problemas y obstáculos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en relación a las posibilidades de integración, se plantea en esta sección una batería de recomendaciones, prioridades y propuestas de mejora adaptadas

específicamente al caso español, organizadas en torno a los siguientes grandes bloques de interés:

1. Rehabilitación física y social
2. Formación reglada y cursos de formación
3. Participación e intermediación en la búsqueda de empleo
4. Participación y coordinación entre las Administraciones Públicas, las organizaciones de iniciativa social de atención a la discapacidad y los agentes sociales.
5. Acercamiento con el mundo empresarial.
6. Legislación y regulación. Funcionamiento de centros de trabajo.
7. Otras medidas y líneas prioritarias de carácter transversal.

Las medidas propuestas van destinadas en la mayoría de los casos al colectivo de la discapacidad en su conjunto, aunque en algún caso se han prescrito medidas orientadas hacia colectivos particulares.

7.2.1. Rehabilitación física y social.

Medidas generales:

- Proporcionar orientación a las personas con discapacidad en la formación básica relativa a hábitos elementales de vida y comportamiento como condición necesaria para lograr una inserción laboral exitosa.
- Analizar iniciativas novedosas o modelos de buenas prácticas sobre los cuales poder apoyarse en el diseño y aplicación de modelos de rehabilitación.
- Facilitar el comienzo de la rehabilitación en edades tempranas y como un proceso continuado para inducir conductas de comportamiento y crear hábitos de convivencia.
- Garantizar ingresos económicos mientras se produce la recuperación cuando la persona no haya cotizado lo suficiente como para poder acceder a una pensión.

Medidas por tipo de discapacidad:

- Enfermedad mental: incluir la rehabilitación psico-social como un servicio de rehabilitación funcional en la Ley de Sanidad.
- Discapacidad sobrevenida: desarrollar un sistema de apoyo multidisciplinar, constituido por grupos de especialistas en rehabilitación físico-funcional y en rehabilitación social (incluida la laboral), que pongan en contacto a la persona afectada con todos los recursos públicos y privados existentes para poder asumir y superar su discapacidad. Se trataría de complementar la rehabilitación física, con rehabilitación social para que la persona pueda seguir interactuando socialmente.

7.2.2. Formación reglada y los cursos de formación.

Medidas en formación reglada:

- Diseñar circuitos de formación reglada desde edad temprana para los diversos tipos de discapacidad.
- Crear equipos de profesionales especializados en discapacidad puestos al servicio de los centros de formación reglada, que puedan orientar y ayudar a los educadores ante problemáticas concretas derivadas de cada discapacidad.
- Realizar las adaptaciones oportunas para que las personas con discapacidad puedan acceder a la formación reglada, en función de sus necesidades concretas. Así, en el caso de la discapacidad física, las adaptaciones se refieren a la eliminación de barreras arquitectónicas, mientras que en otros colectivos, como los de discapacidad intelectual, enfermedad mental o sordos, las adaptaciones tienen que ver con la duración y contenido de los cursos. Estas adaptaciones resultan prioritarias en el caso de los cursos de Formación Profesional.

Medidas en cursos de formación continua y ocupacional:

- Crear programas formativos de transición al trabajo que permitan la transformación en itinerarios particularizados para dar igualdad de oportunidades a todos los diferentes tipos de discapacidad.
- Promocionar en las entidades/empresas de formación un conocimiento en profundidad del colectivo de discapacidad y una relación permanente con el tejido empresarial.
- Posibilitar la realización de prácticas en la empresa. Programar y diseñar a medida, contando con el empresario, los cursos formativos y reforzar este proceso con un mínimo compromiso de inserción.
- Promocionar una formación directamente ligada a la realidad laboral de la persona, integral en la medida en que sirva para su inserción laboral y para toda actividad social o personal.
- Incardinar los cursos de formación en las características socioeconómicas del territorio, con el objetivo de adecuar las demandas a las ofertas de empleo.
- Promocionar la igualdad de oportunidades en el acceso a programas de formación de las personas con discapacidad residentes en zonas rurales y/o de población dispersa, a través del establecimiento de recursos asistenciales intermedios (centros de día, centros abiertos, etc.) en los núcleos de población más grandes para facilitar la continuación de la formación de personas de medio rural.

- Crear itinerarios formativos que puedan responder a las capacidades y preferencias de las personas respetando una línea de especialización.
- Reorientar los contenidos de la formación continua para las personas con discapacidad: formación más práctica que teórica y presencia física en el puesto concreto de trabajo a desempeñar.
- Promocionar mecanismos de coordinación de las actuaciones de formación entre las Administraciones Públicas, las entidades de iniciativa social de atención a la discapacidad y los agentes sociales.
- Planificar los itinerarios formativos de acuerdo con las aptitudes y preferencias de la persona e implicación de la familia en la búsqueda de un itinerario sólido.
- Fomentar la formación en NTIC con objeto de paliar los efectos de la brecha digital: ayudas para equipos informáticos adaptados para estimular el interés y agilizar el proceso formativo y asesoramiento y formación en técnicas de teletrabajo, especialmente en aquellos colectivos donde tal alternativa se adapta mejor, como las personas con discapacidad física/motórica.

Medidas por tipo de deficiencia:

- Deficiencia física/motórica/neurológica: divulgar los cursos formativos existentes en Internet y promocionar nuevos cursos como alternativa de formación al sistema tradicional.
- Discapacidad intelectual o enfermedad mental: diseñar y aplicar programas conjuntos educativo-terapéuticos.
- Enfermedad mental: posibilitar a las personas afectadas que interrumpen abruptamente su proceso de formación (adolescencia o primera juventud) por causa de su discapacidad, itinerarios alternativos que les permitan terminar su ciclo formativo.

7.2.3. Participación activa e intermediación en la búsqueda de empleo.

Medidas en participación activa:

- Respetar preferencias e intereses laborales de las personas con discapacidad y ofrecer información sobre distintas opciones laborales de empleabilidad, para darles la oportunidad de elegir acerca de su futuro laboral.
- Promocionar el sistema de “autogestores” (personas con discapacidad que ayudan/orientan/asesoran a otras personas afectadas) para favorecer la participación activa de las personas afectadas en el proceso de inserción laboral.

- Realizar campañas de información relativas a los apoyos en materia laboral que tienen a su alcance las personas con discapacidad, con objeto de lograr una mayor participación activa.
- Responsabilizar a la persona afectada de algunas acciones muy concretas en la búsqueda de empleo, haciéndola participe en su propia inserción laboral.
- Promocionar la integración del núcleo familiar en el proceso de inserción laboral, para lo cual es preciso trabajar en formación y apoyo familiar.

Medidas en intermediación laboral:

- Crear una Base de Datos actualizada y centralizada en la que se contemplen las aptitudes y necesidades de cada trabajador, completada con la aportación automática de los datos que ofrezcan los distintos departamentos implicados, y accesible a todos los organismos e instituciones afectadas.
- Crear (fomentar en los existentes) servicios de empleo regionales como herramientas de gestión de la formación ocupacional y de la inserción laboral de todos los trabajadores, con equipos especializados para la integración de personas con discapacidad.
- Promocionar la formación de profesionales que trabajen en los servicios de intermediación laboral como personas de acompañamiento o apoyo (insertores), dotados de las siguientes competencias:

Evaluación del puesto de trabajo y de los problemas que puede plantear.

Definición del perfil de persona con discapacidad que puede ocuparlo.

Gestión de las herramientas para la adaptación técnica.

Preparación de la persona con discapacidad.

Mediación en las dificultades de incorporación social.

- Crear de un mecanismo activo de seguimiento y contacto con la empresa cuando se haya producido la contratación, con objeto de lograr mayores niveles de estabilidad y consolidación del empleo.
- Tener en cuenta la dimensión territorial de los procesos de inserción, distinguiendo, a tal efecto, las zonas urbanas de las rurales.

7.2.4. Participación y coordinación entre las Administraciones Públicas, las organizaciones de iniciativa social de atención a la discapacidad y los agentes sociales.

- Detectar las rupturas en los procesos de inserción de las personas con discapacidad a través de una mayor coordinación entre las instituciones responsables de cada etapa, mayor colaboración entre entidades privadas y públicas, y reparto de responsabilidades entre diferentes sistemas públicos, como el educativo, el laboral, el sanitario y el de servicios sociales.
- Impulsar la coordinación entre los responsables institucionales de empleo y de servicios sociales, con objeto de facilitar una adecuada clasificación profesional de los demandantes en función de sus capacidades y habilidades, y una adecuación de los puestos de trabajo.
- Fomentar los mecanismos de coordinación de los centros de diagnóstico, valoración y orientación de discapacitados, para que una misma persona con discapacidad no tenga diferente grado de minusvalía según la Comunidad Autónoma.

7.2.5. Acercamiento con el mundo empresarial.

- Incorporar las asociaciones empresariales al diálogo social en relación con el diseño y planteamiento de las medidas orientadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Divulgar campañas de información y sensibilización continuadas orientadas a los empresarios con objeto de cambiar la idea preconcebida del trabajador con discapacidad, como una persona que sólo puede realizar trabajos de tipo mecánico y manual.
- Acercar el mundo de la discapacidad a la PYME, que no está obligada al cumplimiento de la cuota de reserva, a través de la información y el conocimiento.
- Fomentar el conocimiento por parte de los empresarios de casos de buenas prácticas, esto es, ejemplos donde se ha producido la inserción laboral de forma exitosa. Promocionar los intercambios de experiencias, debates, visitas a esas empresas donde se ha producido la inserción, con objeto de que el empresario sea el testigo directo. Esta parece ser la vía más adecuada cuando se trata de determinadas discapacidades sobre las que el desconocimiento o la desconfianza son mayores, como es el caso de enfermedad mental.
- Reconocer expresamente el esfuerzo de los empresarios que mantienen una actitud positiva y comprometida en relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad. Crear, por ejemplo, un premio por parte de cada una de las

Administraciones Autonómicas (con o sin dotación económica), otorgado anualmente a las empresas que se hayan destacado en este ámbito.

- Explotar al máximo el concepto de responsabilidad social corporativa de la empresa e integración en sus esquemas de funcionamiento, con el fin de que el empresario valore no sólo la capacidad de producción de esa persona, sino igualmente su contribución social y su aportación personal a la empresa.
- Promocionar las ayudas disponibles a los empresarios para la adaptación de los puestos de trabajo en varios aspectos:
 - Diseñar campañas de información donde se especifiquen la cuantía de las ayudas, los organismos competentes, las distintas necesidades por tipos de discapacidad, etc.
 - Adecuar las ayudas en función del esfuerzo que la empresa ha de realizar para llevar a cabo esa adaptación en función de su tamaño.
- Flexibilizar las condiciones de trabajo en relación con el horario de trabajo, las modalidades de contratación, etc, como mecanismo de incentivo al empleo.
- Apoyar al mantenimiento de la relación laboral una vez que se ha producido el acercamiento a través de la creación del tutor laboral, en continua comunicación con el empresario.

7.2.6. Legislación y reglamentos. Funcionamiento de centros de trabajo.

Medidas de empleo con apoyo:

- Regular/legislar e impulsar el empleo con apoyo, tanto para el acceso al empleo como para el mantenimiento del mismo, como fórmula de acercar el trabajo ordinario para personas que tradicionalmente sólo podían realizar trabajos en ambientes protegidos.

Medidas para Centros Ocupacionales:

- Incluir el factor laboral dentro de los CO, convirtiéndolos en la antesala de los CEE.

Medidas para Centros Especiales de Empleo:

- Reforzar su papel como centros de paso al empleo ordinario, generando una cierta rotación entre los trabajadores. Para ello sería preciso regular normativamente los criterios por los que un trabajador puede salir del CEE e insertarse en el mercado ordinario (o reintegrarse cuando no haya cumplido ese objetivo), y establecer unos períodos máximos y mínimos, así como una promoción de los equipos multiprofesionales encargados de esta labor.

- Revisar algunas cuestiones relacionadas con el marco de subvenciones, como su actualización para la creación estable de puestos de trabajo, la potenciación de inversiones para adaptación de puestos de trabajo y supresión de barreras arquitectónicas y de comunicación, o la financiación de los servicios de ajuste personal y social.
- Regular los sistemas de valoración para determinar de forma objetiva las condiciones de entrada de trabajadores con discapacidad a los CEE. En la situación actual sólo entran a formar parte los trabajadores menos afectados, dejando al margen del sistema a los que padecen un mayor grado de discapacidad.
- Establecer mecanismos de control, inspección y auditoría con objeto de verificar si los CEE están cumpliendo de forma real con sus funciones y sus obligaciones.

Medidas para Enclaves:

- Especificar los compromisos de la empresa receptora.
- Regular los períodos mínimos y máximos en los que se permite un enclave, el régimen laboral de los trabajadores que prestan sus servicios, los sistemas de prevención o protección de riesgos laborales, y el establecimiento de garantías para la igualdad de condiciones salariales o garantías de desenvolvimiento en un contexto normalizado.

Medidas para empresa ordinaria:

- Bonificar al puesto de trabajo (protegido) no a la empresa, como estímulo a la contratación de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria.
- Modular la cuota de reserva del 2% en función de las circunstancias del sector productivo y también en función del grado de incidencia de la discapacidad.
- Establecer sistemas de auditoría y control para cumplir la legislación que, en el ámbito laboral (y de forma muy especial en relación a la cuota de reserva), no se está cumpliendo, así como de otros mecanismos coercitivos (inspecciones, concreción del régimen sancionador), con objeto de hacer cumplir la ley.
- Legislar sobre una cuota de inserción laboral para personas con discapacidad en la PYME. En relación con esto, plantear la posibilidad de reducir de 50 a 25 el número de empleados que marca el carácter vinculante del cumplimiento de la cuota de reserva.

Medidas para empresas mixtas:

- Bonificar (en términos de cuota a la seguridad social y de salario por trabajador con discapacidad) al puesto de trabajo no a la empresa, como estímulo a la contratación de trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria.

- Apoyar la creación de puestos de trabajo protegidos en empresas involucradas en actividades novedosas y de futuro, a través de ayudas en función del nivel de apoyo que necesita una persona. El contenido exacto y alcance de esas ayudas es objeto de debate, pudiéndose distinguir dos visiones distintas:
 - Las ayudas deberían limitarse a dar cobertura exclusivamente a los aspectos productivos.
 - Además de estas ayudas, deberían existir otras para ajuste personal y social desarrollados a través de equipos multiprofesionales supervisados por la propia empresa.

Medidas para la Administración Pública:

- Adaptar las pruebas de acceso a la Administración Pública a las carencias específicas de las personas con discapacidad.
- Regular de forma normativa la exigencia de que cualquier convocatoria de concursos o condiciones de adjudicación de bienes y servicios de las Administraciones Públicas deba recoger, de forma explícita, la acreditación por parte de la empresa concursante del cumplimiento de la normativa específica de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Elevar la cuota de reserva siguiendo las directrices imperantes en los países de la UE, asumiendo un límite mínimo del 4%, o establecimiento de medidas alternativas como la acumulación de los porcentajes establecidos cuando existan vacantes.

Medidas para empleo autónomo:

- Potenciar las ayudas (económicas, administrativas, de asesoramiento e información, etc.) al empleo autónomo de personas con discapacidad.

Medidas para Teletrabajo:

- Establecer una normativa para las distintas modalidades de teletrabajo.

Medidas para compatibilidad entre salarios y pensiones:

- Legislar la coexistencia de las pensiones y el salario como medida para impulsar la empleabilidad de las personas con pensión.

Medidas por tipos de discapacidad:

- Enfermedad mental: posibilitar el empleo con apoyo basado en un acompañamiento invisible/no presencial en los casos en que por su voluntad propia la persona afectada no quiera que su patología trascienda en su centro de trabajo.

- Personas con graves discapacidades motóricas: regular/legislar la situación de las personas cuidadoras, con objeto de evitar los procesos de abandono del trabajo por parte de los familiares (cuidadores) de estas personas.

7.2.7. Otras medidas y líneas prioritarias de carácter transversal.

- Promocionar un mejor conocimiento del mundo de la discapacidad en varios frentes:
 - Realizar una nueva Encuesta sobre Discapacidad, que permita la toma de decisiones basadas en datos robustos.
 - Apoyar los programas de sensibilización sobre la discapacidad a través de todos los medios y utilizando todos los canales con objeto de normalizarla socialmente, favoreciendo la imagen social del trabajo para estas personas.
- Promocionar el desarrollo completo y dar continuidad a las medidas de inserción laboral de las personas con discapacidad que se vienen aplicando en España o en países con problemáticas análogas, que hayan destacado por “buena práctica” (resultados satisfactorios).
- Promover iniciativas públicas o jurídicas que aseguren que a ninguna persona se le rechazará el acceso a un puesto de trabajo a causa de su discapacidad o su género.
- Integrar a todos los agentes sociales como protagonistas activos en la discusión y elaboración de planes y medidas relativas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Promover iniciativas de discriminación positiva orientadas (en términos de bonificación en cuotas a la Seguridad Social, en subvenciones especiales o en modulación de la cuota de reserva) a la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades: grandes discapacitados y mujeres.

8. Conclusiones.

El estudio de la situación laboral de las personas con discapacidad en España se aborda desde una triple perspectiva, cuantitativa, valorativa y cualitativa, expuesto de forma sintética en las conclusiones relacionadas a continuación.

Perspectiva cuantitativa: La realidad laboral de las personas con discapacidad en cifras.

Los últimos datos disponibles relativos a la inserción laboral de las personas con discapacidad en España (EDDES, 1999), que integran a un colectivo aproximado de 1,33 millones, muestran que a pesar de los esfuerzos y progresos realizados queda todavía mucho por hacer. Esta es la conclusión que se extrae de la observación de una tasa de actividad y de participación de estas personas que es aproximadamente la mitad que la relativa a las personas sin discapacidad (33,2 frente al 66,2 por ciento en el primer caso y 23,9 frente al 55,4 por ciento en el segundo), y una tasa de paro sensiblemente mayor (26 frente al 16,58 por ciento). Esa misma estadística destaca que las dificultades de inserción son más evidentes en el caso de las mujeres y también en colectivos muy particulares como los personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y, sobre todo, los grandes discapacitados.

El bajo grado de especialización y de los niveles educativos de estas personas resultan evidentes cuando se procede a estudiar la distribución por categorías de ocupación. Así, las ocupaciones con un peso relativo mayor son las de trabajadores de la agricultura (7,4 por ciento frente al 4,1 por ciento en las personas sin discapacidad) y trabajadores no cualificados (24 por ciento frente al 14,5 por ciento en las personas sin discapacidad). Por colectivos, la mayor especialización en tareas de bajo nivel de cualificación se da en las personas con discapacidad intelectual.

Los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad pueden valorarse igualmente a través de las estadísticas de contratos del INEM específicamente destinados a este colectivo, que durante el período 1996-2002 se han incrementado de forma notable (alrededor de un 27,5 por ciento anual). En los tres tipos de contrato analizados (indefinidos, temporales y contratos en CEE), se aprecia una evidente segmentación por género, no tan evidente en los contratos en CEE y con la particularidad de que en todos los tipos de contrato parece detectarse una tendencia a una leve corrección a lo largo del tiempo. Gran parte de los contratos (alrededor de un 62 por ciento), se llevaron a cabo con personas en una edad comprendida entre los 25 y los 44 años.

Como aproximación cuantitativa al empleo protegido, la explotación de la Base de Datos de los CEE (1999) revela que el grado de desarrollo de estos Centros es más evidente en Navarra y el País Vasco y que su afiliación sectorial responde en gran medida a bajos niveles de

cualificación. Así, las actividades más frecuentes se relacionan con *otros servicios empresariales* (13,7 por ciento), dentro del cual destacan por encima de todos los servicios de limpieza, *actividades agrícolas* (13,1 por ciento), como jardinería o viverismo, *fabricación de muebles* (8,9 por ciento) o *artes gráficas* (8,7 por ciento).

En las estadísticas de demandantes de empleo (Observatorio Ocupacional, INEM 2001), se observan también los procesos de segmentación por género, aunque las diferencias en porcentaje son menores que las existentes en los contratos. Tal resultado debe interpretarse en consonancia con las dificultades añadidas que tienen las mujeres a la hora de insertarse laboralmente. Para un período corto (1998-2001), se aprecia un cierto aumento de la edad relativa de los demandantes de empleo y una cierta ganancia de posiciones de las titulaciones de los demandantes asociadas a mayores niveles de cualificación (Bachillerato Superior, Titulaciones Medias y Superiores) en detrimento de niveles educativos más básicos, como Sin Estudios o Estudios Primarios. Por sectores, y para el año 2001, la mayor parte de las demandas de empleo se canalizan a través del sector servicios, que se convierte en la fuente principal de empleo, destacando actividades como *otras actividades empresariales* (18 por ciento del total), *Administraciones Públicas* (10,1 por ciento) o *construcción* (8,3 por ciento).

Perspectiva valorativa: Valoración de políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

El derecho de las personas con discapacidad a insertarse laboralmente como parte activa de la sociedad es un reconocimiento que ha recibido un impulso notable tan sólo en los últimos años, en los que ha tenido lugar un replanteamiento de la problemática de la discapacidad desde el énfasis en las limitaciones físicas o psíquicas hasta la valoración de su potencial para participar en la vida social y el mercado de trabajo. El trabajo es para estas personas, como para el resto, una vía de integración social que, dadas sus peculiaridades como colectivo con riesgo de exclusión, cobra en este caso especial importancia, proporcionando no solamente la satisfacción de una serie de necesidades materiales y económicas, sino también un ajuste personal y social.

Ese cambio de prioridades se ha traducido en el progresivo declive de las denominadas *políticas pasivas*, orientadas a garantizar una cierta suficiencia de recursos económicos, en favor de las *políticas activas*, orientadas a fomentar la integración social a través de la inserción laboral, en virtud del convencimiento de que las ayudas pueden propiciar la exclusión voluntaria del mercado laboral. De hecho, muchas de las personas que a menudo entran en un sistema de dependencia nunca vuelven a la esfera del trabajo y, además, les aboca a verse ellos mismos como personas incapacitadas para trabajar.

España no ha sido ajena a esas mutaciones en las relaciones que mantienen discapacidad e inserción laboral, pudiéndose trazar un recorrido de medidas de distinto tipo que arranca en

1995, aunque existen precedentes relevantes, como la aprobación de la LISMI en 1982, hasta nuestros días. Estas iniciativas han tenido un contenido plural y han involucrado a instituciones diversas, lo cual ha enfatizado el carácter multidimensional del fenómeno que se trata. Todas ellas han sido importantes a la hora de ayudar a cambiar la concepción tradicional de la discapacidad y empleo, si bien del conjunto de iniciativas planteadas, el *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002* y el *Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad 1997 firmado entre el MTAS y el CERMI*, han destacado por su carácter ambicioso, su movilización de recursos crecientes en el tiempo y su atención a la mayor parte de los objetivos planteados cuando fueron aprobados. Los logros alcanzados se han referido al área de participación institucional, al área de intermediación laboral, con un reforzamiento de la figura del INEM y la puesta en marcha de una Agencia de Colocación para personas con discapacidad, y al área de colocación e intermediación laboral, con una actualización de las subvenciones y los incentivos, y una mayor flexibilización de los requisitos de los trabajadores con discapacidad en los contratos formativos y en prácticas, entre otras iniciativas llevadas a cabo. En la actualidad se encuentra vigente el *Acuerdo sobre Medidas para mejorar las Oportunidades de Empleo de las Personas con Discapacidad* (II Plan de Empleo MTAS-CERMI 2002-2004), en el que se aprecia una mayor atención a las cuestiones de formación e inserción laboral y, al mismo tiempo, se está trabajando en un nuevo *Plan de Acción de las Personas con Discapacidad (2003-2007)*. Además, y con fecha de 23 de mayo de 2003, se aprobó por el Gobierno un *Proyecto de Ley sobre Igualdad de Oportunidades y no Discriminación de las Personas con Discapacidad*, que nació con la vocación de complementar la LISMI y al mismo tiempo servir de renovado impulso a las políticas de equiparación de estas personas.

Estas medidas de carácter más general han ido demarcando las grandes líneas prioritarias que afectan a todas las personas con discapacidad, que integra colectivos muy heterogéneos. El reconocimiento de esa diferencia y de la necesidad de que las políticas se adapten lo más posible a las particularidades de su discapacidad, ha impulsado iniciativas concretas en materia de inserción laboral de diferentes colectivos, como el denominado *Plan de Empleo para Personas Sordas* impulsado por la CNSE, los *Servicios de Integración Laboral (SIL)* de COCEMFE, el proyecto PROSPECT participado por FEAFES o el Plan de Empleo 20.000/40.000 de la ONCE. Asimismo, las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias han ido incorporando distintas iniciativas, planes o programas de empleo cercanos a las necesidades de sus ciudadanos. Aunque con diferencias por regiones, estas acciones se han orientado al asesoramiento, información y divulgación, la formación, los incentivos directos a distintas fórmulas de empleo y otras de carácter transversal o de coordinación entre los distintos organismos competentes.

España también ha recibido un influjo dinamizador procedente de la UE, que, respetando el principio de subsidiariedad, ha puesto el conjunto del acervo comunitario al servicio del reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a insertarse laboralmente, impulsando al mismo tiempo iniciativas concretas como las vinculadas a los programas HORIZON o EQUAL y culminando en el año 2003 con la declaración del “Año Europeo de la Discapacidad”. El nuevo planteamiento de las iniciativas tomadas en materia de integración laboral para estas personas maduró en un contexto internacional a partir de la adopción en 1993 de las “Normas estándar sobre la igualación de oportunidades de las personas con minusvalías” de Naciones Unidas.

Perspectiva cualitativa: Necesidades, claves, recomendaciones y líneas prioritarias en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Las resistencias detectadas en relación a las posibilidades de integración laboral de las personas con discapacidad tienen que ver con aspectos distintos en su naturaleza entre los que deben destacarse: las deficiencias y carencias de formación reglada y la falta de experiencia (que en numerosos casos les relega a llevar a cabo tareas poco cualificadas y de carácter frecuentemente manual), el proteccionismo familiar (especialmente alarmante en el caso de las mujeres), la precariedad y escasa estabilidad del empleo al que estas personas puede acceder, así como las bajas remuneraciones, la ausencia de apoyos tutelados como mecanismos para la construcción de itinerarios personalizados, o la falta de información tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. Otros problemas hacen referencia igualmente a la ausencia de coordinación entre los distintos interlocutores y los estigmas, estereotipos y prejuicios sociales que todavía perviven en nuestra sociedad. Existen algunas otras barreras que tienen una incidencia muy específica sobre determinadas discapacidades, como las deficiencias en la asistencia médica psiquiátrica en el caso de los enfermos mentales o las barreras de comunicación para las personas sordas.

El diagnóstico valorativo de las políticas *activas* de discapacidad y el análisis de los obstáculos vigentes pueden utilizarse como referencia a la hora de plantear un mapa de medidas o líneas prioritarias que debería alumbrar el contenido de estas políticas en el futuro. Esas líneas prioritarias se han organizado en torno a siete bloques diferenciados: la rehabilitación física y social, la formación reglada y los cursos de formación, la participación e intermediación en la búsqueda de empleo, la coordinación entre diferentes organismos, el acercamiento al mundo empresarial, las medidas legislativas y su aplicación en distintos entornos laborales, y otras medidas de carácter transversal.

En cuanto a los aspectos rehabilitadores, se enfatiza la necesidad de comenzar la rehabilitación en edades tempranas, de garantizar los recursos económicos durante el proceso o la búsqueda de iniciativas novedosas, a la vez que se estima como prioritario el desarrollo de un

sistema de apoyo multidisciplinar que oriente a todos aquellos que han sufrido una discapacidad sobrevenida en sus nuevas coordenadas vitales y un sistema de rehabilitación psico-social para los enfermos mentales.

Los bajos niveles educativos son considerados por la mayoría de los expertos como uno de los grandes problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad cuando desean insertarse laboralmente, por lo que buena parte de las propuestas deben enmarcarse dentro de esta problemática en su doble ámbito de formación reglada y cursos de formación. La formación reglada debe definir como una de sus prioridades el diseño de circuitos formativos desde edad temprana y la realización de todas las adaptaciones oportunas para que las personas con discapacidad puedan acceder y permanecer en los mismos. Por su parte, los cursos de formación deberían reorientar sus contenidos, acercándose en mayor medida a la realidad de la empresa y de las peculiaridades no sólo de cada discapacidad, sino también de cada individuo y de las características socioeconómicas del territorio, debiendo dotarse de una mayor continuidad temática y especialización, con objeto de evitar la dispersión de los esfuerzos realizados. La difusión de la formación en nuevas tecnologías también constituye una línea prioritaria que debe potenciarse.

La participación activa de las personas con discapacidad reafirma el papel protagonista que tienen a la hora de expresar sus preferencias y opiniones en relación a sus itinerarios de inserción laboral. Las prioridades en los procesos de intermediación laboral subrayan la necesidad de contar con personas de acompañamiento o apoyo en el proceso de inserción, pero también una vez que la contratación se ha producido, una mayor especialización y coordinación de los distintos agentes implicados y la mejora de los sistemas de obtención de información. La necesidad de mayor grado de coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas y entre éstas y las organizaciones de la discapacidad es, precisamente, una de las cuestiones sobre las que se ha incidido más en los encuentros y debates planteados.

El mundo de la discapacidad necesita igualmente un mayor acercamiento al mundo empresarial, el cual debe fomentarse no sólo a partir de la promoción de campañas de información y sensibilización, la divulgación de casos exitosos, el reconocimiento expreso de aquellos empresarios comprometidos o la incorporación de las asociaciones empresariales a los procesos de diálogo social en relación con estas cuestiones, sino también estableciendo sistemas de auditoría y control para cumplir la legislación y las medidas de promoción laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario.

En general se admite que, aunque el entorno ordinario es el más adecuado para lograr la verdadera integración, parece necesario seguir apostando por el empleo protegido o semiprotegido como opción viable de empleo, puesto que algunas personas no pueden acceder al empleo ordinario. Sin embargo, existe una apuesta unánime por la potenciación del empleo con apoyo (“para y en” el empleo), figura ésta todavía sin legislar, que en otros países está

dando muy buenos resultados y tiene buena acogida entre los empresarios, como modalidad que posibilitará el acceso al empleo ordinario a muchas personas afectadas. Por su parte, los CEE, que se han alejado en cierta medida de sus objetivos para los cuales fueron creados, deberían reforzar su papel como centros de paso al empleo ordinario, mientras que en la empresa ordinaria las prioridades se sitúan en el establecimiento de medidas de control para el cumplimiento de la cuota de reserva y una modulación de esta herramienta para acomodarse al grado de afectación de la persona y al sector productivo en que la misma trabaja. La Administración Pública comparte ese compromiso de cumplimiento de la cuota de reserva, a lo que se añade la propuesta de que las pruebas de entrada se adapten a las carencias específicas de estas personas.

Por último, cabe señalar que existe un amplio consenso sobre la necesidad de disponer de un conocimiento lo más profundo posible sobre el fenómeno de la discapacidad en nuestro país como referencia a la hora de plantear políticas concretas, y de integrar a todos los agentes sociales como protagonistas activos en la discusión y elaboración de medidas. Igualmente se considera que la búsqueda de soluciones debe nutrirse en gran medida del estudio “buenas prácticas” anteriores y que los grandes discapacitados, así como las mujeres, son los que necesitan mayores apoyos, pues son los colectivos que experimentan mayores dificultades en los procesos de inserción laboral.

Anexo 1: Programas autonómicos en relación con el empleo y la discapacidad.

1. Plan Integral de Acción para Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha, 1999-2003.

Este Plan Integral, formulado en desarrollo del mandato establecido en la Ley de Solidaridad de Castilla-La Mancha para dar respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad se estructura en torno a cinco grandes áreas de actuación o “Planes sectoriales”: Integración en la Comunidad, Salud, Integración Escolar, Integración Laboral y Programas Transversales, cada uno de los cuales comprende diversos programas. En cuanto al Plan Sectorial de Integración Laboral, se establece el acceso al empleo como uno de los instrumentos más adecuados y eficaces para lograr una vida personal digna, en la que fundamentar la autonomía personal y económica, como paso para alcanzar la plena integración social. Las pautas que guían este Plan se resumen en la utilización de recursos existentes en la comunidad, la puesta en práctica de políticas activas de empleo, a través de la instrumentación de medidas de información, orientación y formación, y de itinerarios individualizados de inserción laboral.

2. Plan Integral de Personas con Discapacidad en La Rioja, 1996-1999.

Se trata de un Plan de intervención consensuado cuyo ámbito de aplicación se extendió al cuatrienio 1996-1999 en el que se desarrollaron objetivos y medidas de las áreas que confluyen en la vida de una persona: salud, educación, empleo, transporte, urbanismo y vivienda, servicios sociales y cultura, ocio, tiempo libre y deporte.

En lo que al área de empleo se refiere, el Plan se articula en torno a cuatro grandes líneas de actuación:

- Prevención de accidentes laborales, a través del desarrollo de programas de prevención, la promoción de campañas de prevención y el apoyo a la creación de servicios de atención psicológica laboral.
- Inserción y promoción laboral, para lo cual se establecen medidas diversas, entre las que sobresalen:
 - Actuaciones que garanticen el cumplimiento de la normativa existente en cuanto a la integración laboral de las personas con discapacidad en el campo de las competencias de la administración regional, colaborar con el MTAS e instar a otras administraciones a fin de que realicen actuaciones propias para hacer efectiva tal normativa.
 - Establecer sistemas que favorezcan la igualdad de oportunidades en los sistemas de selección de personal.

- Promover acciones de sensibilización y la realización de un estudio de adaptación de este colectivo al mercado laboral.
- Potenciar el desarrollo de programas de fomento de empleo con funciones de información, orientación, promoción y formación, la creación de CEE y el tránsito de trabajadores en empleo protegido a la inserción laboral normalizada.
- Estudiar el establecimiento de un fondo de financiación para programas de integración laboral, nutrido, entre otras, de las sanciones que se apliquen a las empresas que no apliquen la cuota de reserva.
- Rehabilitación, recuperación y reinserción laboral.
 - Contribuir a la orientación y formación profesional adecuada a las capacidades de las personas con discapacidad.
 - Promover la realización de un programa de prácticas en alternancia.
 - Impulsar la readaptación y la adaptación de puestos de trabajo y promover el cumplimiento de la obligación de readmitir por parte de las empresas a sus propios trabajadores discapacitados.
- Facilitar la formación para el trabajo a la población con discapacidad.
 - Promover la información al profesorado sobre la necesidad de la formación para el trabajo a los discapacitados y potenciar la coordinación entre Comunidades Autónomas, Ministerio de Educación y Cultura e instituciones sociales para favorecer la integración de personas con discapacidad.

3. *Previsiones sobre discapacidad en el Plan Económico Andalucía Horizonte 2000 y Plan de Acción Integral para personas con Discapacidad de Andalucía.*

Las Previsiones se articulan dentro del resto de las políticas sociales y económicas públicas del Plan Económico Andalucía Horizonte 2000, firmado en noviembre de 1998 y con vigencia hasta diciembre de 2000.

La estrategia de acción contempla una serie de líneas de actuación y medidas entre las que sobresale el apoyo de la integración laboral de las personas con discapacidad para una plena integración social. Por una parte, se trata de posibilitar una formación profesional ocupacional específica adaptada según tipos de minusvalías que les capacite para el mercado de trabajo, haciendo accesibles los centros de formación tanto en lo arquitectónico como en su currículo en general. Por otra, se trata de incentivar su incorporación al empleo, desarrollando programas de empleo con apoyo y servicios de intermediación laboral a través de, entre otras medidas, la creación de centros ocupacionales y centros especiales de empleo, campañas de sensibilización a empresarios y a agentes sociales, la incentivación de este colectivo para su incorporación al empleo ordinario o la apertura de la reserva del 3 por ciento en las ofertas públicas de empleo a personas con retraso mental.

Finalmente, el *Plan de Acción Integral para Personas con Discapacidad* se halla actualmente en elaboración y nace con el objetivo de llevar a la práctica todos los preceptos contenidos en la Ley 1/1999 de 31 de marzo.

4. *Plan de Discapacitados de Aragón.*

Se trata de un Plan impulsado por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales y en colaboración con las Corporaciones Locales que, desde 1997 ha asumido progresivamente competencias consideradas prioritarias, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades del colectivo de personas con discapacidad.

Desde un plano individual, el Plan contempla la integración y reinserción socio-laboral, prestaciones económicas y sociales, educación, supresión de las barreras, etc., que ayuden a conseguir el máximo de autonomía e independencia a la persona discapacitada.

Desde un plano colectivo, crea una red de programas, centros y servicios, impulsando una presencia más activa y una mayor participación en la vida económica de estas personas.

Dentro de las medidas diseñadas para la integración e inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales ha elaborado dos Programas concretos:

- *Programa de Cursos de Formación Profesional y Ocupacional para Discapacitados en Edad Laboral*, cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Constituyen una medida recuperadora, surgida de la necesidad de ejecutar soluciones individualizadas y de mejorar la cualificación profesional, buscándose asimismo potenciar actitudes y aptitudes que faciliten la socialización de los alumnos y refuercen la capacidad laboral en condiciones competitivas en el rendimiento ordinario exigido en las empresas.

- *Programa para la Integración y Reinserción Socio-Laboral de Personas Discapacitadas.*

5. *Plan de Acción de la Comunidad de Madrid para personas con discapacidad (1999-2002).*

Este Plan de Acción se estructura a través de cuatro Áreas de Intervención: Promoción de la salud y prevención de las deficiencias, Asistencia sanitaria y rehabilitación integral, Participación e integración en la vida económica e Integración comunitaria y vida autónoma.

El Área de participación e integración en la vida económica está vertebrada en torno a dos grandes programas: el relativo a la recuperación profesional y el destinado a la Colocación e Inserción Laboral. A su vez, el Programa de Recuperación Profesional tiene como objetivos, por un lado, garantizar y mejorar el proceso de orientación laboral previo a una posterior formación profesional (para lo cual se instrumentan dos líneas prioritarias de actuación, centradas en la

redefinición de las funciones de los Equipos de Valoración y Orientación y el establecimiento de redes de coordinación con otros organismos competentes), y por otro lado, garantizar y mejorar la formación profesional adecuada a las capacidades de la persona y las exigencias del medio laboral (la cual se articula en torno a medidas como la homologación y potenciación de los programas de Formación Profesional Ocupacional o el estímulo de los Centros Especiales de Empleo). Finalmente, el Programa de Colocación e Inserción Laboral se orienta a la promoción de un sistema de apoyos que faciliten a las personas con discapacidad la independencia económica a través del empleo, para lo cual se proponen, entre otras medidas: potenciar el autoempleo como fórmula de participación en la vida económica, incentivar la contratación de personal con discapacidad en la empresa ordinaria o promocionar cambios de actitud social hacia el empleo de personas con discapacidad.

6. *Pla Interdepartamental D'Integració Laboral de les Persones Amb Disminució 1990-1997 (Plan Interdepartamental de Integración Laboral de Personas con Discapacidad 1990-1997) y Pla D'Inserció Sociolaboral de les Persones Amb Disminució, 1998-2004, (Plan de Inserción Sociolaboral de las Personas con Discapacidad, 1998-2004). (Cataluña).*

El Plan Interdepartamental de Integración de las Personas con Discapacidad 1990-1997, desarrollado por el Instituto Catalán de Asistencia y Servicios Sociales, se ha articulado fundamentalmente en torno a los Centros Especiales de Trabajo (CET) y los Centros Ocupacionales (CO). El objetivo de los Centros Especiales es el de asegurar una ocupación remunerada y prestar los servicios de ajuste personal y social que faciliten la integración laboral normalizada de la persona con discapacidad, para lo cual se han creado unos Servicios de Apoyo a la Integración Laboral (SSIL) que facilitan, a través de equipos multidisciplinares, la adaptación al entorno laboral en una empresa ordinaria. Por su parte, los Centros Ocupacionales se han creado con el doble objetivo básico de facilitar, a través de una atención de tipo rehabilitador, la máxima integración sociolaboral, estableciéndose tres acciones diferenciadas según el grado de discapacidad: así, los Servicios Ocupacionales de Inserción (SOI), se destinan a aquellas personas con capacidad productiva pero que no pueden integrarse en los CET. Por su parte, la Terapia Ocupacional se orienta hacia aquellas personas con poca o nula actividad productiva, la cual necesita de un monitor auxiliar en aquellos casos donde la discapacidad es más elevada.

En el año 1998 se aprobó el Plan de Inserción Sociolaboral de Personas con Discapacidad, con una duración de seis años, y dividido en tres fases de dos años cada uno. El Plan se compone de seis ámbitos de actuación que hacen referencia respectivamente al acceso a la empresa ordinaria, el acceso al trabajo protegido, los centros ocupacionales, el acceso a la función pública, la promoción del autoempleo y aspectos comunes necesarios para garantizar el

éxito de las diferentes propuestas. Cada uno de estos ámbitos se desarrollan a través de una serie de actuaciones y sub-actuaciones que determinan las principales líneas de actuación que cabría emprender y que, como es lógico, deberían perfilarse a lo largo del desarrollo del Plan.

7. I Plan Regional (1996-2000) y II Plan Regional (2001-2004) de Integración de las Personas con Discapacidad en Extremadura.

Entre los objetivos del Primer Plan Regional de Integración se encontraba la prevención de deficiencias y discapacidades, la garantía de igualdad de oportunidades y el apoyo a la máxima integración, la creación de una red de servicios especializados, la elaboración de una normativa básica de referencia y acciones de sensibilización a toda la población. El Segundo Plan, articulado en torno a cinco áreas de intervención (Integración comunitaria, Prevención y rehabilitación, Educación, Formación e integración laboral, Entorno comunitario accesible y Formación e investigación), profundiza, por lo que a las políticas activas de empleo se refiere, en esas orientaciones mediante un diseño más amplio y flexible, y facilitando la participación de los propios interesados en su proceso de integración. Una de las áreas prioritarias de intervención del Plan hace referencia a la Formación e Inserción Laboral, siendo tres sus objetivos principales: proporcionar la información y el asesoramiento para que las personas con discapacidad se integren en el ámbito laboral, garantizar una formación profesional y ocupacional, y potenciar la integración de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo.

8. Plan Regional Sectorial de Atención a las Personas con Discapacidad en Castilla-León (2000-2003).

Este Plan Regional, que finaliza en el presente año, se articula en torno a programas específicos, los cuales constituyen el instrumento de desarrollo operacional del mismo como los de Información, Prevención, Educación, Integración Laboral, Desarrollo Personal y Ocupacional, Formación, Vivienda o Apoyo Familiar.

El Programa de Integración Laboral se define a partir de cuatro sub-programas distintos, que a su vez contienen un amplio conjunto de actuaciones o medidas concretas. Así, el Programa 1 define un conjunto de medidas preparatorias destinadas tanto a facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la formación que permite su incorporación al mundo laboral, fomentar el desarrollo de habilidades prelaborales en las personas con graves discapacidades o modificar actitudes sobre las posibilidades laborales de las personas con discapacidad. Por su parte, el Programa 2 se destina al fomento del empleo normalizado; el Programa 3 se orienta al fomento del empleo protegido o empleo con apoyo, objetivo éste compartido igualmente por el Programa 4, pero en este caso llevado a través de la creación de CEE.

9. *Otras iniciativas de carácter regional.*

En otras regiones españolas también se han desarrollado o está en perspectiva de desarrollarse iniciativas y propuestas destinadas a la atención de las personas con discapacidad, dentro de las cuales se contienen medidas concretas orientadas al impulso de la integración de este colectivo en el ámbito laboral. Tal es el caso del *Plan de Empleo e Formación das Personas con Discapacidade 2002-2005*, aprobado por la Consellería de Familia de la Xunta de Galicia, en el que destaca el apoyo al empleo ordinario a través de programas de ayudas a la contratación indefinida, de tal forma que se incentivará a las empresas en función de la severidad de la discapacidad que padezca la persona contratada y de que sean mujeres.

Asimismo, la Región de Murcia ha aprobado recientemente su *Plan Regional de Acción Integral para Personas con Discapacidad 2002-2004*, estructurado en torno a dos ámbitos básicos: el primero, de carácter personal, se orienta al logro de una mayor autonomía e independencia de los discapacitados, mientras que el segundo, de carácter social, se propone impulsar una presencia más activa y una mayor participación en la vida económica y social de estas personas. Una de las siete áreas en las que se divide el Plan se destina a impulsar la formación ocupacional, el empleo y la prevención de los riesgos laborales.

Finalmente la Comunidad Foral de Navarra se encuentra elaborando en la actualidad su *Plan Integral de Atención a las Personas con Discapacidad*, en el que el CEET está asumiendo labores de asesoría. Asimismo, en el *Plan de Empleo de Navarra 2002-2004* actualmente en curso, se reconoce explícitamente como objetivo básico favorecer el acceso y permanencia de trabajadores con discapacidades en el mercado laboral, asumiendo la necesidad de incrementar la tasa de ocupación de este colectivo (para lo cual se potencian, por una parte, los recursos destinados a la formación, y se incentiva, por otra, la creación de empresas por parte de personas con discapacidad), y la adaptación de los puestos de trabajo a las empresas ordinarias.

Anexo 2: Modalidades de empleo y formación.

1. Modalidades de empleo.

El *Plan de Acción para Personas con Discapacidad 1997-2002*, y en concreto el Programa de colocación e inserción laboral, sentó las bases para la distinción de tres grandes modalidades de empleo tomando como criterio de referencia el grado de protección social: el empleo ordinario, el empleo protegido y el empleo semiprotegido.

- *Empleo ordinario*. Dentro del empleo ordinario se plantean las siguientes opciones:
 - *La reserva del 2 por ciento de empleo o la aplicación de medidas alternativas* en empresas públicas o privadas con un número de trabajadores fijos en plantilla mayor de 50. Las medidas alternativas consisten en una de las dos siguientes modalidades:
 - Adquisición de productos o servicios elaborados por CEE o por discapacitados constituidos como trabajadores autónomos, en una determinada proporción al número de empleos no cubiertos por la empresa.
 - Realización de donaciones y de acciones de patrocinio que tengan como objetivo, entre otros, el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad.

Se trata ésta de una norma que abre nuevas e inéditas posibilidades para la inserción laboral de personas con discapacidad puesto que, además de reforzar por vía indirecta a los CEE, puede atraer financiación, a través de las donaciones y las acciones de patrocinio, a las entidades que trabajan por la integración laboral. De hecho, con el ánimo de comunicar y apoyar el cumplimiento de dicha normativa, la Fundación ONCE creó en el año 2000 la Unidad de Medidas Alternativas dentro de la estructura de FUNDOSA Grupo.

Las modalidades de contratación a personas con discapacidad son, básicamente:

- Contrato indefinido para trabajadores minusválidos con jornada de trabajo parcial o completa.
- Contrato temporal de minusválidos acogido a fomento del empleo, con una duración desde un mínimo de doce meses hasta un máximo de tres años.
- Contrato para la formación de trabajadores minusválidos, con objeto de que el trabajador adquiriera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo.

- Contrato en prácticas para minusválidos, que tiene por objeto facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con discapacidad.
- *Empleo Público.* Las Administraciones Públicas están sujetas a la misma obligación de reserva del 2 por ciento, si bien se ha establecido un mecanismo de progresivo acercamiento al mandato legal, consistente en la reserva del 3 por ciento de las vacantes de las ofertas anuales de Empleo Público, para ser cubiertas por personas con discapacidad. Recientemente el Congreso de los Diputados ha aprobado por unanimidad la tramitación de una proposición de Ley para aumentar del 3 al 5 por ciento el porcentaje de estas vacantes, si bien en algunas administraciones autónomas, como la navarra, se halla ya vigente.

Los seguimientos realizados hasta el momento apuntan que, aunque las cuotas de reserva se han ido generalizado en estas ofertas, no siempre son ocupadas finalmente por personas con discapacidad, sino por aspirantes de turno ordinario. Ese relativo desfase entre oferta y demanda se puede deber a factores diversos, tales como la escasez o inadecuación de los canales de información o la falta de formación técnica de las personas con discapacidad candidatas que no alcanzan los mínimos requeridos. Todo ello enfatiza la necesidad de contemplar los itinerarios de inserción como un conjunto integrado y coherente de medidas de todo tipo.

El *teletrabajo*: El desarrollo de las NTIC permite disociar lugar de trabajo y empresa, trayendo como corolario que personas con movilidad reducida realicen su trabajo en el propio domicilio. En este marco el *teletrabajo* es, precisamente, una de las formas de trabajo que puede ofrecer grandes posibilidades a las personas con discapacidad fundamentalmente física, al eliminar algunas dificultades (accesibilidad, transporte, movilidad), que perjudican la misma inserción laboral. Por el contrario, el riesgo más importante al que se pueden enfrentar las personas con discapacidad que se acogen a esta modalidad de empleo se deriva de la exclusión social que puede originar en su integración a la sociedad, ya que puede crear soledad, aislamiento social, etc.

Desde las organizaciones de personas sordas se ha puesto en marcha la denominada RED SORDA, que trata de promover la inclusión de las nuevas tecnologías, inicialmente en los trabajadores sordos y más adelante en la población sorda en general, fundamentalmente a través del fomento y mejora en el uso de la videoconferencia como elemento clave de la teleformación. El teletrabajo puede realizarse también de forma colectiva, en un lugar especialmente equipado (centro de teletrabajo), lo que abre nuevas posibilidades

para la organización de cooperativas y empresas de Economía Social (esto es, aquellas que nacen con la vocación de representar toda acción económica en los valores de solidaridad y cohesión social). Se debería partir de proyectos, tales como el Proyecto CEPADITE, un proyecto HORIZON promovido por la Confederación Española de Economía social (CEPES) que consiste en una experiencia piloto de teletrabajo para personas con discapacidad mediante un telecentro de empleo para ofrecer servicios a empresas, reduciendo así sus gastos de estructura y facilitando el trabajo y la formación continua a personas con problemas de movilidad u otras dificultades para integrarse en el mercado laboral.

- El *trabajo autónomo* o generado por el propio trabajador con discapacidad creando una empresa, tenga o no trabajadores bajo su dependencia. Dentro de la modalidad del autoempleo merecen destacarse las posibilidades planteadas por los Nuevos Yacimientos de Empleo, las cuales poseen un elemento atractivo para el colectivo de emprendedores con discapacidad: el hecho de que, en general no requieren una gran inversión inicial. La normativa vigente dispone una serie de ayudas para los trabajadores con discapacidad desempleados que deseen constituirse como autónomos. Las ayudas a las que se puede optar son:

- *Asistencia técnica*: subvención del 100 por ciento (si es de oficio) o del 50 por ciento (a instancia de parte) de los estudios de viabilidad, auditoría y asesoramiento.
- *Subvención parcial* de intereses de los préstamos que obtengan de aquellas entidades de crédito que tengan suscrito un convenio a tal objeto con el MTAS.
- *Subvención de 3.906,5 euros* para inversión en capital fijo.
- Si se trata de menores de 25 años o de mayores de esa edad que sean desempleados de larga duración, *subvención por rentas de subsistencia*, para contribuir a garantizar durante el inicio de la actividad unos ingresos mínimos o rentas de subsistencia. Además se ha establecido la posibilidad de capitalización de las prestaciones por desempleo como medida de fomento del autoempleo de las personas discapacitadas.

- *Empleo protegido.*

En general se entiende que un puesto de trabajo está *protegido* cuando el acceso o permanencia en el mismo elude total o parcialmente la libre concurrencia con los demás trabajadores. Si los beneficiarios son personas con discapacidad, la iniciativa puede provenir de diversos agentes sociales. Se incluyen como formas de empleo protegido

dos modalidades principales: los *Centros Ocupacionales* y los *Centros Especiales de Empleo*.

- *Centros Ocupacionales*. Los *Centros Ocupacionales*, definidos con relativa precisión en la LISMI en 1982, surgieron por iniciativa de las asociaciones de padres y familiares de personas con discapacidad psíquica. Inicialmente estas asociaciones dieron los primeros pasos con una perspectiva docente ya que el apoyo principal les llegó de los maestros de educación especial. Sin embargo, a medida que pasaban los años se afianzó la orientación “ocupacional” y en 1978 surgió la Coordinadora de Talleres cuya filosofía era favorecer la “integración laboral” de la persona con discapacidad psíquica adulta. Aunque las actividades laborales suelen ocupar la mayor parte del tiempo y se procuran realizar del modo más parecido al régimen ordinario de trabajo, la productividad es bastante limitada y aproximadamente la cuarta parte de la jornada se dedica a actividades complementarias no laborales. Desde el punto de vista jurídico la ocupación en estos centros no se establece como relación laboral, y en lugar de salarios, se otorgan “gratificaciones” de baja cuantía. Las anteriores pautas varían mucho de unos casos a otros, y cada centro interpreta la Ley adaptándola a su región, su centro, dirigentes, medios humanos e infraestructura.
- Los *CEE* surgen históricamente como un desdoblamiento de los Centros Ocupacionales con la finalidad de otorgar una relación laboral a los trabajadores más eficientes. La LISMI de 1982 y un posterior Decreto y Reglamento de 1985 terminaron de regular este tipo de centros.
- *Empleo semiprotegido*.

Las fórmulas de empleo semiprotegido son fundamentalmente dos: el *empleo con apoyo* y el *enclave laboral*.

- El *empleo con apoyo*, que tuvo su origen en Estados Unidos, consiste básicamente en ofrecer a las personas con discapacidad que buscan trabajo remunerado un sistema estructurado de apoyo para que encuentren, aprendan y mantengan un empleo real en una empresa del mercado ordinario. Se trata de una fórmula que ha demostrado ser muy útil con aquellos tipos de discapacidad que requieren un apoyo más intenso en su proceso de iniciación laboral, ya se trate de deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales. Su principal ventaja consiste en que orienta a la persona con discapacidad a espacios normalizados de trabajo, en lugar de segregarle en instituciones más o menos cerradas. Sin embargo, el empleo con apoyo encuentra muchas dificultades por parte de las empresas para que los trabajadores con discapacidad logren las mismas condiciones de trabajo y de salario que el resto de los empleados. A pesar de

que esta modalidad de inserción laboral se lleva aplicando desde hace más de quince años en España, no existe ningún documento regulador de este sistema a diferencia de países como Países Bajos o Alemania. En cualquier caso, el *empleo con apoyo* ha generado numerosas experiencias exitosas; entre ellas, la iniciativa *Inclusió-Mallorca* gestada a partir de 1991 y que se llevó a cabo con la cooperación coordinada de siete entidades públicas y privadas de la isla, el *Proyecto AURA*, nacido en 1989 en Barcelona y dirigido a personas con síndrome de Down, o el *Programa de Empleo con apoyo en la Mancomunidad Bajo Segura*, que empezó a funcionar en 1992 con la finalidad de promover la integración sociolaboral de personas afectadas con una discapacidad y/o trastorno mental.

- En el borrador del proyecto de acuerdo entre el MTAS y el CERMI sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad de diciembre de 2002 se contempla un nuevo tipo de medida alternativa a la obligación de reserva de empleo: el *enclave laboral*. El *enclave laboral* es una unidad de producción dependiente del CEE que se compromete a prestar un servicio con elementos materiales y personales suficientes para una empresa o entidad de carácter público, mientras que ésta, en su condición de prestataria, pone a disposición del CEE unas instalaciones productivas donde presten sus servicios laborales trabajadores con discapacidad en proceso de inserción laboral. Se trata de una fórmula que permite a las personas con discapacidad para relacionarse con otros trabajadores en un entorno normalizado (todo ello bajo el “paraguas” que representa el CEE), mientras que para el empresario significa el aprovechamiento del potencial laboral a la vez que cumple con la cuota de reserva del 2 por ciento.

2. Modalidades de Formación.

Un capítulo indisolublemente unido al del empleo es el de la formación. Por ello parece necesario subrayar los principales programas de formación para el empleo a los que pueden acogerse las personas con discapacidad:

- La Formación Profesional (FP) y los programas de Garantía Social en caso de que no se alcancen los objetivos esperados al final de la Educación Secundaria Obligatoria.
- La Formación Profesional Ocupacional (FPO), desarrollada a través del *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (Plan FIP), que engloba una serie de acciones cuyo objetivo es el de 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. Anualmente, el INEM o, en su caso, las Comunidades Autónomas con esta competencia elaboran la programación de los cursos, con sujeción a los objetivos establecidos en la planificación del MTAS, de acuerdo con las necesidades de formación en las diferentes regiones y sectores productivos detectadas por el observatorio ocupacional del INEM.

- Los Servicios Integrados para el Empleo o para la Integración Laboral, que consisten en actuaciones de carácter personalizado y sistemático que integran el proceso completo de acompañamiento del demandante de empleo en su búsqueda de trabajo. Se efectúan por el INEM o por entidades asociadas que suscriban con este organismo el correspondiente convenio.
- Los Talleres de Empleo, que configuran un programa mixto que combina acciones de formación-empleo, dirigidas a desempleados de 25 o más años, en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo de interés general y social, facilitando así su posterior integración en el mercado de trabajo. Los proyectos de los Talleres de Empleo pueden ser promovidos por entidades públicas y entidades privadas sin ánimo de lucro, que deben ser competentes para la ejecución de las correspondientes obras o servicios y disponer de la capacidad técnica y de gestión suficientes; órganos de la Administración General del Estado, otros entes públicos de la Administración General del Estado, Corporaciones Locales, Comunidades Autónomas, organismos autónomos, consorcios, fundaciones, asociaciones y otras entidades sin ánimo de lucro.

9. Bibliografía

- I CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE MUJER Y DISCAPACIDAD, *Conclusiones*, Valencia, 27 Febrero-1 de Marzo.
- III CONGRESO VIRTUAL. INTEGRACIÓN SIN BARRERAS EN EL SIGLO XXI, *Internet*, 1 -30 de Noviembre de 2001.
- II CONGRESO NACIONAL DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES. TECNONEET 2002. *Las tecnologías de Ayuda en la Respuesta Educativa*, Murcia, 19-21 Septiembre 2002.
- <http://acm.keme.net/dg-v/pdf/docs/CE-97-96-483-EN-C.pdf>: Programas HORIZON Unión Europea.
- *Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos por el que se establece un Plan de medidas urgentes para el empleo de las personas con discapacidad*, 15 de Octubre de 1997, Madrid.
- *Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad*, 3 de Diciembre de 2002, Madrid.
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE), núm. 46, martes 23 de Febrero 1999
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE), núm. 102, viernes 28 de Abril 2001
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE), núm. 98, martes 24 de Abril 2001
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE), núm. 52, viernes 1 de Marzo 2002
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE), núm. 44, jueves 20 de Febrero 2002
- COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE MINUSVÁLIDOS (CERMI) (2000): *Un nuevo Plan de Empleo para las personas con discapacidad en el siglo XXI (Aprobado por el Comité Ejecutivo del CERMI el 13 de Noviembre de 2000)*, CERMI, Madrid,.
- COMITÉ ESPAÑOL DE REPRESENTANTES DE MINUSVÁLIDOS (CERMI) (2003): *Informe y propuestas del sector social de la discapacidad articulado en torno al CERMI para el anteproyecto de Ley de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social*.
- CERMI.ES (2002): “Enclaves Laborales”, *Reportaje*, n° 7, Noviembre, pp. 10-11.
- CERMI.ES (2003): “La Ley que espera el sector de la discapacidad”, *Editorial*, n° 11, Marzo.
- CERMI.ES (2003): “Por una nueva Ley de la discapacidad a la altura de los tiempos”, n° 11, Marzo, pp. 14-15.
- CERMI.ES (2003): “Extremadura: El esfuerzo para avanzar todos juntos”, *Suplemento Especial*, n° 11, Marzo.

- <http://cocemfe.es/empleo/sil/>: Servicios de Integración Laboral-COCEMFE
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1998): *Aumentando los niveles de empleo de las personas con discapacidad-Un desafío común*, Bruselas.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): *Política social y de empleo de la Unión Europea en 1999-2001*, Luxemburgo.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2001): *Propuesta de Decisión del Consejo sobre el Año europeo de las Personas con Discapacidad-2003, 29 de Mayo*.
- COMUNIDAD DE MADRID (1999): *Plan de Acción para Personas con Discapacidad de la Comunidad de Madrid*, Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, Madrid.
- COMUNIDAD DE MADRID (1998): *Guía de Orientación Laboral para Personas con Discapacidad Física de la Comunidad de Madrid*, Consejería de Economía y Empleo, Madrid.
- CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SORDOS ESPAÑOLES (CNSE) (2001): *Plan de Empleo para las Personas Sordas*, Madrid.
- CONFEDERACIÓN NACIONAL DE SORDOS ESPAÑOLES (CNSE) (2003): “Valoración del Plan Nacional de Acción para la Inclusión”, Febrero
- CONFERENCIA EUROPEA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DISCAPACIDAD, Madrid, 6-7 de Febrero de 2002.
- http://www.comfia.net/actual/empleo/decretazo_senado.pdf: Proyecto de Ley 621/00091 De medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (procedente del Real Decreto-Ley 5/2002 de 24 de Mayo)
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995): *Informe sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad y propuestas para su reactivación*, Informe 5, Madrid.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2001): *La pobreza y la exclusión social en España: propuestas de actuación en el marco del Plan Nacional para la Inclusión Social*, Informe 2, Madrid.
- CONSEJO DE EUROPA (2000): *Employment Strategies to Promote Equal Opportunities for Persons with Disabilities on the Labour Market*, Estrasburgo.
- DECLARACIÓN DE MADRID (2002), *Congreso Europeo sobre las Personas con Discapacidad, 20-23 marzo 2002*.
- http://www.discapnet.es/solo_texto/documentacion/planes/plananda.asp: Previsiones sobre discapacidad en el Plan Económico Andalucía Horizonte 2000.
- <http://www.elcorreogallego.es/periodico/20021218/ultimahora/N158551.asp>: Plan de Empleo e Formación das Persoas con Discapacidade 2002-2005 (Galicia).

- http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/strategy_en.html: Estrategia Europea sobre Discapacidad.
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm: Estrategia Europea de Empleo
- EUROPEAN COMMISSION (2000): “EQUAL- New ways of tackling discrimination and inequality in the field of employment”, *Employment and European Social Fund*, Luxemburgo.
- CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGRUPACIONES DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES (FEAFES) (2002): “La integración social y el empleo, objetivos de EUFAMI”, *Revista de FEAFES*, nº 3, Abril, pp.22-23.
- FUNDACIÓN ONCE-COCEMFE (2002): *La Integración Laboral de las Personas con Discapacidad Física – Percepción externa en los procesos de inserción laboral*, Asturias.
- FUNDACIÓN ONCE-EL NUEVO LUNES (2002): *I Jornada “Responsabilidad Social de la empresa: mercado de trabajo e integración laboral”*, 19 de noviembre de 2002, Madrid.
- <http://www.fundaciononce.es/graficos/plan20-40.asp>: Plan 20.000/40.000 del Grupo ONCE
- <http://www.fundaciononce.es/graficos/inserta.asp>: Programa INSERTA
- <http://www.fundaciononce.es/graficos/programafse.asp>: Programa ACCIÓN
- GENERALITAT DE CATALUNYA (1998): *Pla D’Inserció Sociolaboral de les Persones Amb Disminució*, Departament de Benestar Social, Barcelona.
- GOBIERNO DE ARAGÓN (1997): *Plan para Personas Discapacitadas de Aragón*, Instituto Aragonés de Servicios Sociales.
- GOBIERNO DE LA RIOJA (1996): *Plan Integral de Personas con Discapacidad en La Rioja*.
- GOMIS, P.L. (1999): *La Política social y de empleo en el Tratado de Ámsterdam*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- <http://www.inem.es/cgi-bin/cifras/estadis/>: Estadísticas de Contratos y Cursos de Formación.
- INSTITUTO DE MIGRACIONES Y ASUNTOS SOCIALES (1996): *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- INSTITUTO DE MIGRACIONES Y ASUNTOS SOCIALES (1998): *Empleo y Discapacidad*, Madrid
- JIMÉNEZ, A; VERDUGO, M. ÁNGEL Y JORDÁN DE URRÍES, B. (2000): *Informe sobre las Políticas Sociales y el Empleo de Personas con Discapacidad en España: Situación*

actual e hitos fundamentales de la última década, Servicio de Información sobre Discapacidad, Madrid.

- JORNADAS DE INVESTIGACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA LA REHABILITACIÓN PROFESIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Salamanca, 13 de Diciembre de 2001.
- JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (2.000): *Plan Regional Sectorial de Atención a las Personas con Discapacidad*.
- JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA-MANCHA (1999): *Plan Integral de Acción para Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha, 1999-2003*, Consejería de Bienestar Social, Toledo.
- LEY 13/1982 DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS MINUSVÁLIDOS (LISMI).
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1998): *Plan Nacional de Acción para el Empleo de Reino de España*, Abril
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (1999): *Plan Nacional de Acción para el Empleo*, Mayo.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000): *Plan Nacional de Acción para el Empleo de Reino de España*, Abril
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001): *Plan de Acción para el Empleo de Reino de España*, Abril
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2002): *Plan de Acción para el Empleo de Reino de España*, Abril.
- <http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200105/as20010525.htm>: Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España.
- OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (1999): *Empleo con Apoyo. Guía de Buenas Prácticas*, Serie Experiencias Innovadoras y Buenas Prácticas, nº 2.
- OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (2000): *Hacia una sociedad más abierta para las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (2001): *Políticas de Empleo para las personas con discapacidad en la Unión Europea, Australia y Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- OCDE (2003): *Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and Income Security for Disabled People*, Paris.
- ONU (1993): *Las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con discapacidad*, Resolución Aprobada en Asamblea General, 20 de Diciembre.

- REAL DECRETO LEY (R.D.L.) 8/1997, de 16 de Mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida.
- REGIÓN DE MURCIA (2003): *Plan Regional de Acción Integral para Personas con Discapacidad*, Consejería de Trabajo y Política Social, Murcia.
- <http://solidaridaddigital.discapnet.es/pg020415/nacional/EJA02041501.htm>: Plan de Empleo Navarra 2002-2004
- UGT ANDALUCÍA (2001): *Jornadas Regionales “Empleo y Discapacidad”*, octubre 2000.
- VARIOS AUTORES (1998): *La situación del empleo de las personas con discapacidad en España. Propuestas para su reactivación*, Escuela Libre Editorial, Madrid.