



## COMPARECENCIA DE LA ARARTEKO EN FUNCIONES ANTE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL PARLAMENTO VASCO: INFORME SOBRE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV

Ararteko en funciones  
5 de noviembre de 2003

### CONTEXTO Y PRESENTACIÓN

Egunon jaun andreok:

Orain dela hiru aste Batzorde honen aurrean agertu nintzen, txosten berezi bat aurkezteko, hain zuzen, gure erkidegoan erabilera publikoa duten eraikinen irisgarritasunari buruzkoa. Gaur aurkezten dugun txosten berezian berriz, ezgaituen laneratzea aztertzen da, gure Erkidegoan.

Sei urtetik gorako ezgaituak, gure Erkidegoan, 144.000 inguru dira. Horietatik 60.000 adinean daude.

Ezgaituek zailtasun handiak aurkitzen dituzte gainerako herritarren aukeren antzekoez bizi ahal izateko. Zailtasun horietako batzuk beren mugetatik datoz, baina beste asko ez eta bizitzako esparru guztietan.. dute eragina. Horregaitik, datu garrantzitsuenak, kezkak, eta hobetzeko proposamenak azpimarratuko ditut.

Aipatu ere txostenean jasotako emaitzekin, hogeitalau gomendio egiten dizkiegu administrazio arduradunei, ezgaituen eskubideak bermatu nahian.

Comparezco ante esta Comisión de Derechos Humanos y Peticiones Ciudadanas para presentar el informe sobre *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*. Hace solo tres semanas comparecí ante esta Comisión para presentar el informe extraordinario sobre la accesibilidad de los edificios de uso público de nuestra Comunidad.

Ambos informes responden a un único impulso e intención: aprovechar el *Año Europeo de las personas con discapacidad* para plantear, en profundidad, algunos de los problemas específicos que afectan a estas personas y que constituyen, de hecho, una barrera para su plena integración social.



La inaccesibilidad de los servicios y las dificultades para acceder a un empleo digno son, sin duda, dos problemas básicos que afectan a un importante colectivo de personas en nuestra Comunidad: unas 144.000 de las cuales 60.000 aproximadamente están en edad laboral. Problemas que afectan directamente a cada una de ellas en su vida diaria, pero que afectan también a sus familiares, y que deben implicarnos a todos: al conjunto de nuestra sociedad.

Evidentemente, no son estos sus únicos problemas. Nos habría gustado ofrecer una visión más amplia de ellos, y de hecho en las bases previas inicialmente planteadas por esta institución para la realización del trabajo, se intentó ofrecer una visión más global de la problemática y profundizar especialmente en algunos de los problemas considerados prioritarios, o en los que más podemos incidir. Problemas como la accesibilidad en el entorno urbano y, en especial, en aquellos edificios desde los que se prestan servicios públicos o el acceso al mercado de trabajo; pero también, problemas de fiscalidad, de vivienda, de exclusión o estigmatización.

Finalmente, dadas las dificultades técnicas, fue necesario acotar los campos de estudio, diferenciar los temas, y limitarnos a los dos ya citados, de enorme transcendencia.

Porque independientemente del valor que cada uno conceda al trabajo en su vida, no podemos olvidar que, en nuestra sociedad, el acceso a un empleo remunerado sigue siendo, para la mayoría de las personas, la principal vía para la integración social. De ahí la transcendencia del tema que hoy nos ocupa.

Desde que el pasado 4 de junio entregué el informe al Presidente de este Parlamento e hice públicas sus conclusiones, han podido disponer ustedes del trabajo. Por ello, en esta presentación, me limitaré a destacar aquellos datos, elementos de preocupación y propuestas de mejora que me parecen especialmente significativos y que pueden servirnos para orientar las actuaciones institucionales en la defensa de los derechos de estas personas.

**El informe monográfico** que hoy presentamos pretende:

- Conocer el alcance de la aplicación de las medidas de promoción de empleo en nuestra Comunidad y compararla con las de otros contextos.
- Analizar la calidad del empleo de las personas con discapacidad.



- Estudiar las características de las personas contratadas y de las empresas contratantes, para investigar los factores que favorecen o dificultan la inserción laboral.

Y con base en todo ello, proponer las mejoras necesarias para garantizar, en última instancia, una mejor calidad de vida a estas personas.

El informe, evidentemente, **permite diferentes lecturas en función del interés de cada cual**: habrá quien se fije en los datos, o en las recomendaciones, o en las historias de vida, o en las conclusiones y síntesis de cada apartado o en los aspectos normativos o en la parte conceptual. Índices, tablas, gráficos, títulos, negritas, glosarios o anexos pretenden ayudar a ello.

## **ALGUNOS DATOS BÁSICOS**

Respecto a los datos, como se puede observar, se han recogido muchos y de muy diferentes fuentes. La mayoría de ellos aparecen integrados en el texto en forma de tabla o gráfico, y en el anexo I.

Cada dato, lógicamente, posee su valor, pero algunos permiten un mayor o más global conocimiento de la realidad que otros. Destacaré aquí **algunos datos básicos entresacados del informe**, que facilitan esa visión global:

- Se calcula que las personas con discapacidad mayores de seis años son, en nuestra Comunidad, unas 144.000, el 7,4% del conjunto de la población. Aproximadamente la mitad son mayores de 64 años y muchas no se encuentran "registradas" como tales. De hecho, las personas con discapacidad "registradas" son poco más de 90.000 y, evidentemente, presentan diferentes grados de minusvalía y diferentes tipos de discapacidad (física, psíquica, sensorial).
- Del total de esas personas, unas 60.000 están en edad laboral (entre 16 y 64 años). Las personas en edad laboral "registradas" son 57.320: 35.325 hombres y 21.995 mujeres.
- De cada 100 personas con discapacidad en edad laboral, 70 son "inactivas"; es decir, ni tienen ocupación laboral, ni buscan activamente empleo. De las 30 "activas", 20 se hallan ocupadas y 10 en paro.



De las 20 que están ocupadas, la mitad se hallan trabajando en centros especiales de empleo, o bien, ocupadas en centros ocupacionales, y la otra mitad trabajando en empresas ordinarias.

Dicho de otro modo, de las 60.000 personas con discapacidad en edad laboral sólo 12.000 se hallan ocupadas (incluidas las que lo están en centros ocupacionales) y sólo 7.000 trabajan en empresas ordinarias, bien con contrato ordinario, o bien con contrato específico para personas con minusvalía.

- En cuanto a la "calidad" del empleo no siempre se han podido obtener los datos que hubiésemos querido. Pero si disponemos de algunos indicadores. Muchas de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en condiciones precarias o en empleos poco cualificados. Así, más de 1.500 se hallan apuntadas en el INEM en solicitud de "mejora de empleo"; igualmente, buena parte de las que trabajan en los centros especiales de empleo constan en Langai como demandantes de mejora (1.594 personas).
- Y respecto a la cobertura o cuantía de las prestaciones económicas, una gran mayoría de las personas con discapacidad reciben alguna prestación derivada de su situación: el 72%, pensiones contributivas; el 12%, no contributivas. No obstante, en el caso de unas 16.000 personas estas ayudas son inferiores al salario mínimo interprofesional, lo que supone un alto grado de dependencia económica, normalmente de sus familias, o una situación de precariedad.

El informe recoge estos y otros muchos datos globales, pero los analiza también con mayor detalle en función de **diferentes variables**. Básicamente:

- la edad de las personas con discapacidad (grupos de edad);
- el género;
- el tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial);
- el grado de minusvalía (33-44%; 45-64%; 65-74%; = 75%);
- el territorio histórico;
- y el tipo de centro o modalidad de inserción (empresa ordinaria; enclave laboral, etc.)

Ello permite un mayor conocimiento sobre **las diferentes situaciones que se dan dentro del colectivo de personas con discapacidad** (según se trate de mujeres, o de personas jóvenes, o de las residentes en un determinado territorio, o de las que tienen una determinada discapacidad.) y la detección de colectivos con menores posibilidades



de acceso al trabajo dentro del conjunto total de personas en situación de discapacidad, como luego señalaremos.

## **DIFERENTES AGENTES Y PERSPECTIVA INSTITUCIONAL**

En relación a las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad **son muchos los agentes sociales implicados: las propias personas con discapacidad, sus familias, las asociaciones, los sindicatos, los empleadores, las personas o instituciones titulares de los centros de empleo. Para la elaboración del informe se ha intentado tener en cuenta a todos ellos.** Sobre todo, en la parte cualitativa del trabajo: así, la voz de las personas con discapacidad se ha recogido en forma de historias de vida (9 historias o trayectorias relatadas en el anexo IX) y también se ha escuchado en los **grupos de discusión**. Y en estos han participado, además, representantes de asociaciones, sindicatos, mutuas, fundaciones, empresas y administraciones.

Sin duda, la integración laboral de las personas con discapacidad depende, en mayor o menor grado, de todos ellos. Sin embargo, de acuerdo con las funciones que la ley establece para la institución del Ararteko y las características de sus informes, **la perspectiva adoptada es eminentemente institucional**. Especialmente, a la hora de efectuar nuestras recomendaciones; no nos olvidamos de los diferentes agentes sociales, pero **nos dirigimos de forma especial a las administraciones que tienen la responsabilidad institucional de promover y lograr la integración laboral**.

## **ESTRUCTURA DEL INFORME**

Ya se ha dicho que el informe permite diferentes lecturas y a ello ayuda, entre otros factores, su propia estructura. Presentaremos aquí el contenido básico de cada capítulo:

- Tras una **presentación** -que trata de orientar la lectura de quien se acerca al texto y destacar algunos aspectos de especial importancia- el informe ofrece una **introducción**, eminentemente conceptual, en la que se resumen diferentes etapas y modelos utilizados para analizar la situación de las personas con discapacidad y su relación con el mundo laboral. Muchos de los conceptos básicos y de los principios que sustentan el enfoque del informe se encuentran ya en esta introducción, que recoge las nuevas aportaciones que nos ofrece la Organización Mundial de la Salud con su nueva Clasificación



Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF, OMS 2002).

- El **capítulo 1** ofrece un análisis de la **normativa** en diferentes contextos: en nuestra propia Comunidad, en la legislación española, en el plano europeo e internacional. Permite, pues, establecer comparaciones y clarificar el marco legal que nos debe servir de base para cualquier evaluación. De hecho, en este mismo capítulo (apartado 1.3) se ofrece ya una primera aproximación de contraste entre las previsiones legales y los logros realmente alcanzados.
- El **capítulo 2 ("Características de las personas con discapacidad en relación con la integración laboral")** constituye, sin duda, el cuerpo central del trabajo de investigación. Es ahí donde los datos cobran un papel fundamental, se analizan en función de cada una de las variables ya apuntadas (grupo de edad, género, territorio, grado de minusvalía.) y donde se estudia, detenidamente, cada una de las situaciones: tipos de discapacidad, tipos de prestaciones, situaciones laborales, empleo protegido, empleo ordinario, itinerarios de inserción. Es decir, las características de las personas con discapacidad, las de las empresas contratantes, así como la calidad del empleo.
- El **capítulo 3** ofrece una serie de **propuestas de mejora**. Propuestas que se derivan del análisis de la realidad y que se organizan en función de cuál sea el destinatario u objeto de las mismas: mejorar la capacidad y habilidades de las propias personas con limitaciones funcionales; apoyar a la familia, el mercado de trabajo y los centros de formación; sensibilizar al conjunto de la sociedad e influir en sus creencias y valores; individualizar los apoyos en el puesto de trabajo.
- Muchas de esas propuestas de mejora se retoman en el **capítulo siguiente, de recomendaciones de la Ararteko a las instituciones**.
- Por último los **capítulos 5, 6 y anexos** son claramente complementarios. Recogen:
  - La metodología utilizada y las diferentes fuentes de datos e informaciones (capítulo 5).
  - La bibliografía utilizada (capítulo 6).
  - Una serie de datos y tablas complementarias (anexo I).
  - Los guiones utilizados en las entrevistas y reuniones de grupo (anexos II y III).
  - Los listados de instituciones y organismos relacionados con la discapacidad, centros especiales de empleo y centros ocupaciones existentes en nuestra Comunidad (anexos IV y V).
  - Un glosario de términos y otro de siglas (anexos VI y VII).



- La carta abierta dirigida al Defensor del Pueblo por la Asociación Española de Empleo con Apoyo (anexo VIII)

Y nueve historias de vida (anexo IX). En este caso, no se trata de ninguna muestra representativa del conjunto del colectivo, pero sí se ha buscado recoger la voz de personas con características y experiencias muy diferentes: hombres y mujeres de diferentes edades, con diferentes discapacidades y grados de minusvalía, de diferentes territorios, con diferentes experiencias laborales (en empleo ordinario, en empleo protegido, en paro.). Aunque se han suprimido algunos datos personales, para no facilitar su identificación, sus testimonios tienen la fuerza y el tono de la experiencia vivida. Un tono difícil de transmitir mediante los datos o las opiniones técnicas; por ello, su testimonio tiene un gran valor y nos ayuda a comprender su esfuerzo y sus dificultades para lograr la integración.

## **ELEMENTOS MÁS PREOCUPANTES**

De acuerdo con una perspectiva garantista de derechos, que es la que me corresponde como Ararteko, quiero destacar aquí -como lo he hecho con anteriores informes- aquellos aspectos especialmente preocupantes y que, a juicio de la institución, deben ser objeto de atención prioritaria. Diez cuestiones claramente mejorables.

1. **El hecho de que la tasa de actividad de las personas con discapacidad sea mucho menor que la de la población general.**

De acuerdo con los últimos datos incorporados al informe, la tasa de paro de las personas con discapacidad es muy superior a la de la población general: 33,3% frente al 13,7%. Esta diferencia es mayor en los hombres (33,8% frente al 9,5%) que en las mujeres (32,6% frente al 19,9%).

Sin embargo, el dato fundamental para conocer su grado de incorporación laboral ni siquiera es éste. El dato determinante es la alta tasa de "inactividad" de este colectivo: de cada 100 personas con discapacidad en edad laboral, sólo 30,9 se consideran activas, cuando para el conjunto de la población esta tasa es del 53,3%. Es decir, el 70% (casi el 80% en el caso de las mujeres con discapacidad) dependen exclusivamente del apoyo familiar o de las prestaciones sociales, sin que se planteen su inserción laboral.



Ciertamente, algunas limitaciones funcionales pueden hacer difícil la integración laboral, pero en muchos casos las situaciones de discapacidad en relación al empleo se derivan, fundamentalmente, del contexto; especialmente, de la mentalidad social. Es evidente que en un ambiente más integrador, con un apoyo social más decidido, las tasas de actividad de estas personas se acercarían mucho más a las de la población en general, lo que favorecería sus posibilidades de integración.

2. **La existencia de colectivos especialmente vulnerables en cuanto a sus posibilidades reales de acceder al trabajo o a una prestación.**

El desglose de datos en función de las diferentes variables ya apuntadas (edad, género, territorio, grado o tipo de discapacidad.) hace visibles importantes diferencias entre colectivos en cuanto a sus posibilidades reales de acceder a un trabajo. Así, por ejemplo:

- las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres;
- las personas con una discapacidad psíquica, menos que las que tienen una discapacidad física o sensorial;
- las que tienen un alto grado de minusvalía (mayor del 75%), menos posibilidades que las que tienen un grado menor.

En opinión de esta institución, estas diferencias exigen medidas compensatorias y permiten actuaciones específicas, de discriminación positiva, dirigidas a lograr una mayor equidad.

3. **Las importantes diferencias observadas en la realidad de cada territorio.**

Los datos muestran que también el territorio (como el género, la edad o el tipo de discapacidad) es un factor determinante para que una persona con discapacidad tenga mayores o menores posibilidades de inserción laboral.

Estas diferencias son especialmente significativas en cuanto a la red de centros especiales de empleo y centros ocupacionales: Gipuzkoa, por ejemplo, el año 2000 disponía de 3.257 plazas en centros especiales de empleo y centros ocupacionales, lo que supone una cobertura del 18,5% de las personas con discapacidad de su territorio; la cobertura en Álava era parecida (17%); Bizkaia, en cambio, sólo disponía de 2.269 plazas, es decir, plazas para el 6,3% de su población con discapacidad en edad laboral.





El informe permite apreciar diferencias igualmente llamativas en otras cuestiones como el modelo de gestión de estos centros (titularidad pública o privada), así como diferencias significativas entre territorios en el nivel de prestaciones ligadas a la discapacidad (tanto en el tipo de prestaciones como en la mayor o menor cuantía de las mismas).

4. **El riesgo de que los centros especiales de empleo no cumplan uno de sus objetivos básicos: favorecer la transición al empleo ordinario.**

Tanto los datos sobre transición al empleo ordinario como las valoraciones recogidas apuntan a este riesgo: que los centros especiales de empleo no sirvan como cauce, puente o situación intermedia hacia el empleo ordinario; que no faciliten el salto de las personas con discapacidad a las empresas ordinarias; que por las propias características del mercado de trabajo y la necesidad de buscar la rentabilidad eviten desprenderse de sus mejores trabajadores o trabajadoras.

Dado el grado de desarrollo alcanzado por estos centros, sobre todo en algunas zonas y sectores económicos, especialmente en Gipuzkoa, parece necesario revisar esta situación, bien para apoyar el proceso, o bien para ejercer un mayor control sobre los centros y evitar posibles desviaciones.

De igual modo, parece necesario revisar o regular la relación existente entre centros especiales de empleo y centros ocupacionales, que muchas veces utilizan instalaciones contiguas o conjuntas, lo que tiene sus ventajas pero también sus riesgos, como la ocupación, más o menos esporádica, de personas atendidas en centros ocupacionales en tareas claramente laborales, productivas, sin ningún tipo de contratación o contraprestación.

Quiero decir que esta cuestión en concreto, tal y como se plantea en el informe o, más aún, tal y como ha sido recogida por algunos medios de comunicación, ha creado cierto malestar entre responsables de importantes grupos de centros especiales de empleo. Durante estos meses hemos intercambiado información y hemos mantenido encuentros con algunos de ellos. Consideran que ciertas afirmaciones no hacen justicia a la importante labor que estos centros han llevado y llevan a cabo, ni se ajustan a la realidad. Esta misma cuestión fue objeto de debate en diferentes intervenciones con motivo de la "Audiencia pública" organizada, en octubre pasado, por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco para presentar y debatir el Borrador del Plan de



incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario de la CAPV. Un borrador que incorpora muchos de los datos, planteamientos y propuestas efectuadas en este informe que nos ocupa.

Sin entrar en los sentimientos que a cada cual le puede provocar cualquier valoración ajena sobre muchos años de trabajo y esfuerzo, casi siempre en contra de los elementos, y tratando de objetivar la cuestión, creo, sinceramente que, tanto por el desarrollo alcanzado por estos centros como por los datos y valoraciones recogidas para la elaboración del informe, el riesgo apuntado existe y debe ser objeto de atención. El debate no es sino una prueba de ello.

5. El quinto elemento de preocupación tiene que ver con la calidad del empleo: **Que la mayor parte del empleo sea protegido, de baja cualificación o mal retribuido.**

Uno de los objetivos del estudio era analizar no la "cantidad" sino la "calidad" del empleo de las personas con discapacidad. El informe, sobre todo en su parte más cualitativa -ya que los datos no siempre recogen este tipo de cuestiones-, ofrece valoraciones preocupantes: bajos niveles de cualificación; contrataciones muy por debajo de las cualificaciones; fuerte demanda de mejora de empleo.

Es evidente la relación de estas cuestiones con el nivel de expectativas de las personas afectadas. Con frecuencia, las personas con discapacidad más críticas con su situación laboral o que demandan mejoras son aquellas con mayor cualificación o que se consideran plenamente capaces para desempeñar otras tareas mejor consideradas. Esta demanda es particularmente significativa en muchas personas con discapacidad física o sensorial, y se nos ha transmitido en muchas ocasiones en las reuniones mantenidas con sus asociaciones.

6. **La escasa conciencia social o la falta de preparación del mundo laboral y empresarial.**

En el plano teórico, en los últimos años, se han producido modificaciones sustantivas respecto a la consideración de la discapacidad. Cada vez se concede un mayor valor al contexto o a la mentalidad social como factores determinantes de la integración laboral, frente a la consideración tradicional que la hacía depender de la "discapacidad" de la persona. No hay duda de que una misma persona, con una determinada limitación funcional, podrá desempeñar adecuadamente las funciones propias de un puesto de trabajo en función del



contexto en el que se le sitúe: barreras arquitectónicas, ergonomía, apoyos técnicos, recursos informáticos son algunos de los elementos condicionantes y que influyen en que, una determinada empresa, un determinado contexto laboral sea más o menos "facilitador".

No parece que ese cambio de mentalidad, que se está dando en el plano conceptual, haya sido asumido por el conjunto de la sociedad y especialmente por aquellas personas o instituciones de las que depende la contratación o que poseen capacidad de regulación o de negociación. Al igual que la integración del alumnado con necesidades educativas especiales en los centros escolares ordinarios ha supuesto un cambio social trabajoso y la modificación de prejuicios y prácticas entre los agentes sociales implicados, la integración laboral de estas personas exige trabajar la sensibilidad social, corregir prejuicios y estereotipos, y concienciar al empresariado.

**7. La falta de datos y criterios que permitan un seguimiento de la situación y eviten el desconocimiento de realidades ocultas.**

Como ya he señalado, no en todos los casos ha sido posible conseguir los datos que se deseaban. A veces, porque las fuentes (diversas) no disponen de criterios similares que permitan establecer comparaciones y análisis conjuntos.

En otras ocasiones, puede pensarse que no existe voluntad de conocer determinadas situaciones, o, peor aún, que existe la voluntad de que tales situaciones sigan, precisamente, ocultas. ¿Cómo es posible, por ejemplo, que después de 20 años desde la aprobación de la LISMI, siga siendo tan difícil saber qué empresas cumplen con el cupo de reserva y cuáles no lo hacen? ¿O qué medidas se han adoptado ante tales incumplimientos? ¿O que el funcionamiento de determinados centros u organizaciones sea tan opaco? ¿O que no dispongamos de datos fiables y públicos sobre la cobertura de puestos de reserva en las propias administraciones?

Ciertamente, son muchos los organismos competentes e implicados en las materias aquí analizadas: organismos dependientes de la Administración del Estado; organismos dependientes del Gobierno Vasco; organismos de las diputaciones. Si se desea un mayor conocimiento y un mejor seguimiento de la realidad es necesario que las distintas instancias utilicen criterios similares o complementarios en la explotación de sus datos.



**8. La falta de mecanismos de control y de reacción eficaces respecto a las normas que se incumplen.**

En la mayoría de los países de nuestro entorno se han adoptado políticas activas para favorecer la incorporación laboral de las personas con discapacidad y uno de los medios más utilizados para ello ha sido el establecimiento de cupos de reserva en las empresas y en las administraciones. Cupos que, como se puede ver en el informe, son más o menos "generosos". En nuestro caso es uno de los menos generosos: reserva de un 2% de puestos de trabajo y sólo para empresas mayores de 50 trabajadores. Sin embargo, ni siquiera este cupo se cumple: en datos del año 2000, aplicado ese cupo obligatorio del 2% a las 1.680 empresas de la CAPV con más de 50 empleados, nos daría un reserva de, al menos, 5.249 plazas destinadas a personas con discapacidad. Pues bien, el número de personas con discapacidad que se encontraban realmente afiliadas a la Seguridad Social, con un contrato específico para personas con minusvalía, no llegaba a la mitad (exactamente, 2.354 personas en diciembre de 2001).

Lo más llamativo, sin embargo, no es que el cupo se incumpla, sino que no haya existido hasta el año 2000 ningún mecanismo de control para impedir o sancionar su sistemático incumplimiento o que, según parece, estos mecanismos apenas se hayan utilizado.

La cuota de reserva, de hecho, ni siquiera se cumple por parte de las administraciones vascas, lo que nos parece aún más grave. Esta situación dio pie a una de nuestras recomendaciones de carácter general ante este Parlamento el año pasado y exigirá, sin duda, nuevas actuaciones.

**9. La inadecuación entre algunas regulaciones y la realidad actual del mercado laboral.**

Nos referimos, por ejemplo, a las contradicciones que se observan entre un sistema en el que tienen cada vez mayor peso las contrataciones temporales, y una política de ayudas a la contratación de personas con discapacidad que sigue basándose, de forma casi exclusiva, en las contrataciones indefinidas.

El dato de que el 92% de las 686.102 contrataciones efectuadas en nuestra Comunidad en el año 2000 fuesen contrataciones temporales es, en sí mismo, preocupante y una muestra de la precariedad laboral que afecta a buena parte de la población, especialmente a la población juvenil. Pero, mientras sea real,



deberá ser tenido en cuenta para el fomento de la contratación de las personas con discapacidad. De hecho, ese mismo año, del total de las 686.102 contrataciones sólo 734 lo fueron a personas con discapacidad (lo que supone, aproximadamente, el 0,1%).

#### **10. La dificultad de coordinar actuaciones entre los diferentes agentes sociales implicados en el acceso al trabajo.**

INEM, Langai, empresariado, diversas administraciones, asociaciones de personas con diferentes discapacidades, asociaciones de familiares, mutuas de trabajo, sindicatos, empresas mediadoras de contratación, centros especiales de empleo, centros de formación ocupacional, servicios sociales de base. Estos son algunos de los agentes sociales implicados que, de hecho o de acuerdo con sus funciones, contribuyen a que las personas con discapacidad puedan acceder al mundo laboral en mayor o menor grado, con mayores o menores dificultades, o en mejores o peores condiciones.

Por una parte, sería necesario analizar la eficacia real de cada uno de estos recursos (las tasas de inserción laboral que realmente logran, por ejemplo) y tomar las consiguientes medidas. Por otra, parece necesario coordinar esfuerzos e iniciativas en aras de una mayor eficiencia.

### **RECOMENDACIONES DE LA ARARTEKO**

De acuerdo con estos diez elementos de preocupación, y teniendo en cuenta los datos, valoraciones y propuestas recogidas en el informe, hemos efectuado **24 recomendaciones a las administraciones responsables.**

Todas ellas dirigidas a remover los obstáculos que dificultan, en la práctica, la igualdad de oportunidades y la plena participación e integración laboral de las personas con discapacidad. Barreras física, técnicas o sociales que se pretenden superar mediante la sensibilización social, las medidas compensatorias o de discriminación positiva, la mejora de los servicios que pueden facilitar el tránsito al empleo ordinario, la evaluación y revisión de los programas existentes.

La discapacidad no se entiende solo como un atributo de la persona, sino como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el entorno social. Se requiere por tanto la actuación decidida de los poderes públicos y de la



sociedad en su conjunto para dar respuesta a la diversidad humana. Por lo tanto proponemos, básicamente:

- Incrementar las cuotas de reserva y garantizar su efectivo cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de las administraciones públicas.
- Incorporar a los procedimientos de contratación promovidos por las administraciones la cláusulas referidas al cumplimiento de la cuota por parte de las empresas participantes.
- Regular y fomentar fórmulas de empleo poco desarrolladas hasta ahora entre nosotros, como puede ser el empleo con apoyo, aplicado con éxito en otros lugares.
- Incentivar la adaptación de los lugares y puestos de trabajo y la accesibilidad de las empresas.
- Lograr una mayor sensibilización social, que alcance a empresarios, empresarias y sindicatos.
- Desarrollar políticas específicas a favor de los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, como las mujeres o las personas con discapacidad mental.
- Compensar las diferencias de género.
- Revisar la situación y reorientar los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales.
- Corregir desequilibrios territoriales.
- Incrementar la eficacia de los servicios de intermediación laboral, como el INEM o Langai.
- Aprovechar el papel de los servicios sociales de base y de las asociaciones como agentes facilitadores del acceso al empleo.
- Mejorar la coordinación y colaboración entre los diferentes agentes sociales facilitadores de la inserción laboral (servicios especializados, servicios sociales de base, asociaciones).
- Mejorar la formación y capacitación de las personas con discapacidad.
- Hacer compatible el empleo remunerado con el derecho a determinadas prestaciones.
- Evaluar la calidad del empleo destinado a personas con discapacidad y corregir las posibles situaciones de discriminación.
- Mejorar el nivel de información disponible sobre la realidad del empleo de las personas con discapacidad.
- Adaptar las vías de ayuda e incentivación a la evolución del mercado de trabajo.



- Implicar a las mutuas en la reincorporación laboral de los trabajadores rehabilitados.
- Utilizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, tanto para la formación como para la adaptación de los puestos de trabajo.
- Evaluar los programas y efectuar un seguimiento sobre la inserción laboral efectiva que consiguen.
- 

Como pueden observar, hay recomendaciones de muy diferente tipo. Algunas suponen la modificación de normas vigentes; por ejemplo, la propuesta de incrementar los cupos de reserva. Otras, sólo exigen su cumplimiento efectivo, o plantean la necesidad de revisar determinadas situaciones, de evaluar programas o servicios, o de aplicar criterios compensatorios o de discriminación positiva.

Al igual que en otras ocasiones también en ésta pido su colaboración y manifiesto nuestra voluntad de efectuar un seguimiento sobre el cumplimiento de las recomendaciones. Creo que alguna de ellas, como la aplicación de la cuota de reserva en las administraciones vascas, exigirá actuaciones de oficio ante cada una de ellas

## AGRADECIMIENTOS

Y para terminar, mi agradecimiento público a cuantas personas han colaborado y han hecho posible este trabajo. Al equipo de investigación aplicada Datlan; a las nueve personas que nos ofrecieron sus historias de vida; a las treinta y dos personas de diferentes asociaciones, sindicatos, empresas y administraciones que participaron en las reuniones de discusión; a todas las personas y asociaciones comprometidas en la defensa de los derechos de estos colectivos que, durante años, con su ejemplo y su perseverancia nos han animado a realizar este trabajo; y al personal de la institución del Ararteko que ha participado en su elaboración.

Espero que con este informe y el presentado hace unas semanas ante esta misma Comisión hayamos contribuido eficazmente a este "Año europeo de las personas con discapacidad" que, entre sus objetivos, ha planteado, además de la sensibilización sobre el derecho de las personas con discapacidad a verse protegidas frente a la discriminación y a disfrutar plena y equitativamente de sus derechos, el fomento de la reflexión y el debate sobre las medidas necesarias para **promover la igualdad de oportunidades de estas personas**. Objetivos que, sin duda, merecen nuestros esfuerzos.

Gracias por su atención y quedo a la espera de sus intervenciones.