

LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV





LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CAPV

Informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco

Por parte de Datlan S.L. Investigación Aplicada:

Dirección: Maite González, Jorge Martínez.

Realización: Juan José Pérez, Zaloa Pérez.

Por parte de la Institución del Ararteko:

Mercedes Agúndez, Faustino López de Foronda, Valentín Martínez, Fermín Barceló, Iosune Etxebarria, Jaione Aguirre, Nieves Alda, Miren Ortubay, Idoia Llano, Nieves Oca, Amaia Pagola.

© ARARTEKO

Fotocomposición e impresión: Gráficas Santamaría, S.A.

Ilustración de cubierta: *Goldoni. 1977.* Vieira da Silva, Maria Helena.

Litografía en colores / Papel. 50 x 34,8 cm (papel); 26 x 22 cm (mancha).

© de la fotografía: Museo de Bellas Artes de Bilbao.

Papel ecológico.

D.L.: VI-172/03



LA INTEGRACIÓN LABORAL DE
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA CAPV

ÍNDICE GENERAL

Índice de cuadros y gráficos	11
Presentación del informe	19
Introducción	33
1. La normativa reguladora de la integración laboral de las personas con discapacidad y demandas por cubrir	57
1.1. Marco normativo	57
1.1.1. Marco normativo internacional.....	57
1.1.2. Marco normativo europeo	61
1.1.3. Normativa estatal	64
1.1.4. Normativa autonómica	70
1.2. Breve comparativa de la normativa reguladora del empleo estatal y de algunos países europeos	76
1.2.1. El empleo ordinario	78
1.2.2. El empleo protegido	84
1.3. Demandas por cubrir	85
1.3.1. En relación con el empleo ordinario	85
1.3.2. En relación con el empleo protegido	87
2. Características de las personas con discapacidad en relación con la integración laboral	93
2.1. Las personas en procesos de discapacidad y funcionamiento	93
2.2. Discapacidad y población en edad laboral	96
2.3. Personas con discapacidad perceptoras de prestaciones	100
2.3.1. Modalidad contributiva: prestaciones no transferidas.	101
2.3.2. Modalidad no contributiva: prestaciones transferidas	103
2.4. El empleo en las personas con discapacidad	108
2.4.1. Situación laboral	108
2.4.2. Empleo ordinario	120
2.4.3. Empleo protegido	131
2.4.4. El salto al empleo ordinario	141
2.4.5. Cobertura económica y laboral de las personas con discapacidad	145
2.5. La calidad en el empleo de las personas con discapacidad	152
2.5.1. Accesibilidad al empleo ordinario	153

2.5.2. Accesibilidad al empleo protegido	159
2.5.3. Las prestaciones y el acceso al empleo	162
2.6. Itinerarios de inserción laboral	163
2.6.1. Influencia de las expectativas sociales y de los contextos en los itinerarios de inserción laboral	163
3. Propuestas de mejora	171
4. Recomendaciones	193
5. Metodología	197
5.1. Análisis de datos estadísticos	197
5.2. Análisis de documentos	198
5.3. Historias de vida	198
5.4. Grupos de discusión	199
6. Bibliografía	205
6.1. Anexo normativo	205
6.2. Anexo bibliográfico	214
Anexos	219
I. Tablas estadísticas	221
II. Guión de historias de vida	229
III. Guión de grupos de discusión	233
IV. Listado de instituciones	237
V. Listado de centros especiales de empleo y centros ocupacionales de la CAPV	241
VI. Glosario	249
VII. Glosario de siglas	261
VIII. Carta abierta de la Asociación Española de Empleo con Apoyo al Defensor del Pueblo	265
IX. Historias de vida	271
Historia de vida de persona con retraso mental moderado	273
Historia de vida de persona con parálisis cerebral	276
Historia de vida de persona con deficiencia visual	280
Historia de vida de persona con enfermedad mental	283
Historia de vida de persona con deficiencia auditiva	285
Historia de vida de persona con discapacidad no motora sobrevenida	288
Historia de vida de persona con discapacidad motora sobrevenida	291
Historia de vida de persona con discapacidad motora sobrevenida a temprana edad	293
Historia de vida de persona con deficiencia visual moderada	295

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro 1.	Diferentes modelos que intentan intepretar la evolución de los criterios en la atención a las personas con discapacidad	36
Cuadro 2.	Evolución de las diferentes acepciones sobre las personas con discapacidad	37
Cuadro 3.	La CIF OMS 2001, aplicada al ámbito laboral	38
Cuadro 4.	Modelo ecológico.	41
Cuadro 5.	Organización de las intervenciones a partir del modelo ecológico y de la CIF OMS 2001	42
Cuadro 6.	Etapas del proceso de valoración de la diferencia en la educación y en el ámbito laboral	52
Cuadro 1.1.	Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en España, Alemania, Austria, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia	77
Cuadro 1.2.	Lo que es y lo que no es el empleo con apoyo	82
Cuadro 2.1.	Prevalencia de las personas con discapacidad registradas y reales, según territorio histórico, CAPV y Estado	94
Gráfico 2.1.	Porcentaje de población con discapacidad registrada sobre total de población con discapacidad	94
Cuadro 2.2.	Personas con discapacidad de 6 y más años en la CAPV, por género, 1999	95
Cuadro 2.3.	Personas con discapacidad de 6 y más años en la CAPV, por tipo de deficiencia, 1999	95
Cuadro 2.4.	Personas con discapacidad de 6 y más años en la CAPV, por grupo de edad, 1999	96
Cuadro 2.5.	Personas con discapacidad de 16 a 64 años registradas en la CAPV, por territorio histórico y prevalencia sobre la población total de 16 a 64 años, 2001	97
Cuadro 2.6.	Personas con discapacidad de 16 a 64 años registradas en la CAPV, por género y prevalencia sobre la población total de 16 a 64 años, 2001	97
Cuadro 2.7.	Personas con discapacidad de 16 a 64 años registradas en la CAPV, por grupos de edad y prevalencia sobre la población total de 16 a 64 años, 2001	98

Cuadro 2.8. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por tipo de discapacidad, según género, 2001	98
Cuadro 2.9. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por grado de minusvalía, 2001	98
Cuadro 2.10. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por grado de minusvalía, según género, 2001	99
Cuadro 2.11. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por grado de minusvalía, según grupos de edad, 2001	100
Cuadro 2.12. Evolución de las pensiones contributivas por invalidez o incapacidad permanente, 1999-2001	102
Cuadro 2.13. Prevalencia de las pensiones contributivas por incapacidad permanente sobre la población con discapacidad en edad laboral e importe medio mensual por pensión, 2000	103
Cuadro 2.14. Evolución de las prestaciones no contributivas a personas con discapacidad en la CAPV, 1999-2001	105
Cuadro 2.15. Prevalencia de las prestaciones no contributivas sobre la población con discapacidad de 16 a 64 años, por tipo de prestación, según territorio histórico, 2001	106
Cuadro 2.16. Personas con discapacidad en la CAPV de 16 a 64 años receptoras de prestación no contributiva, por tipo de pensión, según género, 2001	106
Cuadro 2.17. Personas con discapacidad de la CAPV de 16 a 64 años receptoras de prestaciones no contributivas, por tipo de pensión, según grupos de edad, 2001	107
Cuadro 2.18. Personas con discapacidad en la CAPV de 16 a 64 años en relación con la actividad, según género, 1999	108
Cuadro 2.19. Tasas de actividad en personas con discapacidad de 16 a 64 años, según tipo de deficiencia. España, 1999	109
Cuadro 2.20. Personas con discapacidad inactivas de 16 a 64 años que no buscan empleo y las razones por las que no lo buscan. Datos del Estado, 1999, y estimación para la CAPV	110
Gráfico 2.2. Comparativa de titulaciones de las personas con discapacidad y la población general activa de Álava, 1999	111
Cuadro 2.21. Personas con discapacidad en relación con la ocupación en la CAPV, según género, 1999	111
Cuadro 2.22. Personas con discapacidad paradas apuntadas en el INEM de la CAPV, según género, 2001	112
Gráfico 2.3. Personas con discapacidad paradas apuntadas en el INEM de la CAPV, según tipo de discapacidad, 2001	113
Cuadro 2.23. Porcentaje de personas paradas registradas en el INEM sobre el total de población con discapacidad de 16 a 64 años, según tipo de deficiencia, en la CAPV, 2001	113

Cuadro 2.24. Personas con discapacidad paradas, por grupos de edad, género y según territorio histórico, 2001	114
Cuadro 2.25. Aspectos en los que la discapacidad puede afectar en el desempeño de una actividad laboral, 1997	115
Cuadro 2.26. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo en la CAPV, por grupos de edad, según género, 2001	116
Cuadro 2.27. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo procedentes de los centros especiales de empleo de la CAPV colaboradores con Langai, por grupos de edad, según género, 1 ^{er} trimestre 2002	117
Cuadro 2.28. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo procedentes de los centros especiales de empleo de la CAPV colaboradores con Langai, por tipo de discapacidad, según territorio histórico, 1 ^{er} trimestre 2002	117
Cuadro 2.29. Cobertura de los puestos de trabajo ofertados a través de Langai en la CAPV, 2001	118
Gráfico 2.4. Puestos de trabajo ofertados por Langai a personas con discapacidad según tipo de discapacidad, 2001	118
Cuadro 2.30. Distribución de los contratos específicos a población con discapacidad en la CAPV, por modalidad, 1999 y 2001. % de variación	119
Cuadro 2.31. Empresas de la CAPV por tamaño, según nº de empleados y reserva teórica de puestos de trabajo para personas con discapacidad, 2000	121
Cuadro 2.32. Distribución de los contratos a la población con discapacidad, por modalidad y según territorio histórico, 2000	126
Cuadro 2.33. Distribución de los contratos a la población con discapacidad de la CAPV, por modalidad y según género, 2000	127
Cuadro 2.34. Distribución de los contratos a personas con discapacidad, por grupos de edad, según modalidad y género, 2000	128
Cuadro 2.35. Duración media en días de los contratos temporales con duración determinada, por modalidad. CAPV, 2000	129
Cuadro 2.36. Personas con discapacidad empleadas en el mercado ordinario, por modalidad de contrato y duración de la jornada, según territorio histórico, 2001	130
Cuadro 2.37. Evolución del número de centros y plazas en centros especiales de empleo y centros ocupacionales, por territorio histórico, 1998-2000	132
Gráfico 2.5. Evolución del número de personas usuarias de centros especiales de empleo y centros ocupacionales en la CAPV, 1998-2000	133
Cuadro 2.38. Evolución del número de personas usuarias en centros especiales de empleo y centros ocupacionales por territorio histórico, 1998-2000	134

Cuadro 2.39. Número de centros para personas con discapacidad en la CAPV, por tipo de centro y según titularidad, 2000	134
Cuadro 2.40. Número de personas usuarias en centros especiales de empleo, por titularidad del centro, en la CAPV, 2001	135
Cuadro 2.41. Número de plazas y personas usuarias en centros de empleo protegido de la CAPV, por tipo de centro, 2000	136
Cuadro 2.42. Prevalencia de las plazas ofertadas a personas con discapacidad de 16 a 64 años en centros especiales de empleo y centros ocupacionales, según territorio histórico, 2000	137
Gráfico 2.6. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo, según territorio histórico, 2000	138
Cuadro 2.43. Prevalencia de las contrataciones a personas con discapacidad sobre el total de la población con discapacidad en edad laboral, 2000	138
Gráfico 2.7. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo de la CAPV, según modalidad, 2000	139
Cuadro 2.44. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo, por género y según territorio histórico, 2000	140
Cuadro 2.45. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo de la CAPV, por grupos de edad y según género, 2000	140
Gráfico 2.8. Evolución de las personas con discapacidad contratadas en empresa ordinaria y enclave protegido en la CAPV, 1998-2002	142
Cuadro 2.46. Evolución de las personas con discapacidad contratadas en entornos laborables ordinarios, por tipo de discapacidad, en la CAPV, 1998-2002	143
Cuadro 2.47. Personas con discapacidad contratadas en entornos laborables ordinarios, por tipo de discapacidad y según territorio histórico, 2002	144
Cuadro 2.48. Personas con discapacidad contratadas en entornos laborables ordinarios, por tipo de discapacidad, según modalidad de inserción y territorio histórico, 2002	144
Cuadro 2.49. Personas contratadas en entornos ordinarios, por tipo de discapacidad, según modalidad de inserción, enero-julio 2002	145
Gráfico 2.9. Perceptores/as de prestaciones relacionadas con situaciones de incapacidad en la CAPV, 2001	147
Gráfico 2.10. Personas con discapacidad en la CAPV con relación a la actividad y la ocupación	148
Cuadro 2.50. Síntesis de datos en torno a cobertura económica y laboral	149
Cuadro 2.51. Aportación económica de las personas con discapacidad en edad laboral de Bizkaia, según lugar que ocupa en la familia, y estimación para la CAPV, 1997	151

Cuadro 2.52. Situación de dependencia económica de las personas con discapacidad en edad laboral de Álava, según género, y estimación para la CAPV, 1999. (%)	152
--	-----

ÍNDICE DE CUADROS DE ANEXO (ANEXO 1)

Cuadro II.1.	Prevalencia de las personas con discapacidad registradas y reales de 16 a 64 años en la CAPV, según territorio histórico	223
Cuadro II.2.	Población de 16 a 64 años, por territorio histórico, según género y grupos de edad, en la CAPV, 1996	223
Cuadro II.3.	Importe medio de las prestaciones no contributivas, por tipo de pensión, según territorio histórico, 2001 (euros).....	223
Cuadro II.4.	Personas con discapacidad de 16 a 64 años perceptoras de prestaciones no contributivas, por tipo de pensión, según territorio histórico, 2001	224
Cuadro II.5.	Personas con discapacidad de 16 a 64 años en relación con la actividad, según género y territorio histórico, 1999	224
Cuadro II.6.	Personas con discapacidad en relación con la ocupación, según género y territorio histórico, 1999	225
Cuadro II.7.	Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo, por género y grupos de edad, según territorio histórico, 2001 .	225
Cuadro II.8.	Distribución de los contratos en la población general, por modalidad y según territorio histórico, 2000	225
Cuadro II.9.	Distribución de los contratos en la población con discapacidad, por modalidad, según territorio histórico y género, 2000	226
Cuadro II.10.	Número de centros de empleo para personas con discapacidad, por tipo de centro, según territorio histórico y titularidad, 2000	226
Cuadro II.11.	Número de usuarios en centros especiales de empleo, por titularidad del centro, según territorio histórico, 2001	227

PRESENTACIÓN DEL INFORME

Contexto y objetivos del informe

Este informe extraordinario analiza la integración laboral de las personas con discapacidad en nuestra Comunidad. Se refiere, pues, a un importante colectivo de personas en situación de especial vulnerabilidad (**unas 60.000 personas en edad laboral**) y aborda una cuestión de enorme trascendencia: en nuestra sociedad, el acceso al trabajo remunerado sigue siendo, para muchas personas, la principal vía para la integración social.

Ciertamente, las personas con discapacidad encuentran serias dificultades para poder vivir con oportunidades similares a las del resto de la población. Algunas de esas dificultades pueden derivarse de sus propias limitaciones, pero otras muchas dependen del entorno, del contexto social, económico, cultural... en el que viven. Y afectan a todos los ámbitos de la vida, no sólo al trabajo.

Durante los últimos años, de hecho, la problemática específica de las personas en situación de discapacidad se ha venido planteando a la institución del Ararteko, de forma puntual o reiterada, mediante diferentes vías:

- Mediante las quejas formuladas por personas individuales o por asociaciones sobre cuestiones como las barreras arquitectónicas y urbanísticas, el tratamiento fiscal dado a algunos supuestos, las posibilidades de acceso al trabajo o la vivienda, los sistemas o criterios de valoración de las minusvalías...
- En las reuniones mantenidas durante estos años con numerosas asociaciones de afectados, de familiares y de colectivos de apoyo.
- En informes anteriores, al analizar determinadas cuestiones: condiciones de accesibilidad y movilidad en las unidades de base -informe sobre los servicios sociales de base-, posibilidades de acceso al trabajo -informe sobre atención comunitaria de la enfermedad mental-, posibilidades de integración escolar -informe sobre necesidades educativas especiales-...

Hasta ahora, las respuestas dadas a dichos problemas habían sido, en general, parciales: tramitación de quejas concretas; apoyo y colaboración con las asociaciones; actuaciones de oficio sobre barreras arquitectónicas y urbanísticas; recomendación general sobre política tributaria dirigida a las personas con discapacidad; recomendación sobre la cuota de reserva en el acceso al empleo público...

Existen, además, otros problemas igualmente importantes: rehabilitación, atención temprana, alojamiento residencial, ayudas técnicas, apoyo informal y necesidades de las personas cuidadoras...

Este informe monográfico trata de abordar en profundidad una de estas cuestiones, de gran importancia. **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.

Nos habría gustado ofrecer una visión más amplia de sus problemas. Así, en las bases previas inicialmente planteadas por esta institución para la realización del trabajo, se intentó que el estudio ofreciera una visión global de la problemática del sector y profundizara especialmente en algunos de los problemas considerados prioritarios, o en los que más podemos incidir, sin que se limitara a uno de ellos. Problemas como, por ejemplo: la accesibilidad en el entorno urbano y, en especial, en aquellos edificios desde los que se prestan servicios públicos; la fiscalidad; el acceso al mercado de trabajo; la vivienda...

Finalmente, dadas las dificultades técnicas, fue necesario acotar los campos de estudio y diferenciar los temas. Así, en este informe se analizan las posibilidades y condiciones en que estas personas acceden al trabajo, y **en otro próximo se estudiará la accesibilidad de los edificios públicos de nuestra Comunidad.**

Ambos responden a la voluntad, ya manifestada, de promover la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, y hacer más real y efectivo su derecho a la no discriminación y a la integración social.

Quieren ser también una pequeña contribución al “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.**

Algunos datos y conceptos claves

La correcta comprensión de este informe exige conocer algunos conceptos básicos, tanto del campo del empleo como de la protección social o de la discapacidad.

Se trata de conceptos sabidos, y hasta habituales, para muchos, pero cuyo desconocimiento puede hacer difícil y condicionar la plena comprensión del texto.

Quien no esté habituado a ellos dispone de una ayuda en el propio informe: en su **anexo VI se ha recogido un glosario de los términos más usuales**, ordenados alfabéticamente.

Es importante, por ejemplo, diferenciar con claridad entre población activa y población ocupada, entre empleo protegido y empleo ordinario, entre una discapacidad en desarrollo y una discapacidad sobrevenida, entre una prestación contributiva y una no contributiva, entre un centro especial de empleo y un centro ocupacional... Sólo una correcta comprensión de estos y otros conceptos permitirá apreciar, en sus justos términos, el valor de un dato o el sentido exacto de una afirmación.

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... Índices, tablas, gráficos, títulos, negritas o anexos ayudarán a ello. No obstante, insistimos en la importancia de dominar determinados conceptos y, para ello, en la utilidad del glosario anexo.

Respecto a los datos, como se podrá observar, se han recogido muchos y de muy diferentes fuentes. Buena parte de ellos se ofrecen integrados en el texto -especialmente, en su capítulo 2, sobre "Características de las personas con discapacidad en relación con la integración laboral"-, en forma de tabla o gráfico: el capítulo 2 ofrece 58 cuadros y 10 gráficos. Otros se recogen en el anexo I, de "Tablas estadísticas".

Cada dato, lógicamente, posee su valor, pero algunos permiten un mayor o más global conocimiento de la realidad que otros. Estos podrían ser, a modo de ejemplo, **algunos datos básicos entresacados del informe**; casi todos ellos correspondientes a los años 2000 ó 2001:

- 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.

- 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).
- 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.

Estos y otros muchos datos acerca de la realidad laboral de estas personas se recogen y analizan en este informe. Y no sólo los datos globales sino los que hacen referencia a tal o cual tipo de discapacidad. Así, conviene recordar aquí **las diferentes variables que se han tomado en consideración al analizar y ofrecer los datos**. Estas variables han sido, en casi todos los casos, las siguientes:

- edad (grupo de edad);
- género;
- tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial);
- grado de minusvalía (33-44%; 45-64%; 65-74%; $\geq 75\%$);
- territorio histórico;
- tipo de centro o modalidad de inserción (empresa ordinaria; enclave laboral...)

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.

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...** Cada sector puede tener diferentes perspectivas, visiones e intereses distintos, diferentes propuestas... Y es lógico y deseable que así sea.

Por ello, **para la elaboración del informe se ha intentado tener en cuenta a los diferentes agentes sociales implicados.** Sobre todo, en la parte cualitativa del trabajo: 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.** En estos han participado, además, representantes de asociaciones, sindicatos, mutuas, fundaciones, empresas y administraciones. 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.** De ser otros los destinatarios del informe, seguramente, también serían otras las recomendaciones.

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 esta **presentación** -que trata de orientar la lectura de quien se acerca al informe y destacar algunos aspectos de especial importancia- se 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 OMS con su nueva clasificación CIF.
- 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 realizaciones logradas y las previsiones legales; es decir, entre los objetivos perseguidos 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. En él, los datos cobran un papel fundamental. Es ahí donde 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 inser-

ción... Se trata de conocer mejor las características de las personas contratadas, 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 y al desempeño de cada persona.
- Muchas de estas propuestas de mejora se retoman en el **capítulo siguiente, de recomendaciones de la Ararteko a las instituciones**.
- Los **capítulos 5, 6 y anexos** son claramente complementarios. Recogen:
 - La metodología utilizada y las diferentes fuentes de datos e informaciones: análisis de documentos, historias de vida, grupos de discusión... (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)
 - Nueve historias de vida (anexo IX).

Sobre estas últimas **-las historias de vida-** conviene hacer algunas observaciones. La primera, de agradecimiento a las personas que se ofrecieron a relatar sus trayectorias vitales y permitieron que fuesen publicadas. Aunque se han suprimido algunos datos, 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. 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...).

Elementos más preocupantes

De acuerdo con una perspectiva garantista de derechos, que es la que corresponde a la institución del Ararteko, queremos destacar aquí -como en otras ocasiones- aquellos aspectos del informe especialmente preocupantes y que, a nuestro juicio, deben ser objeto de atención prioritaria.

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 datos más recientes 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 diferentes variables (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 como las valoraciones recogidas apuntan a un riesgo claro: 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, sino que, por el contrario, tiendan a quedarse con sus mejores trabajadores o trabajadoras, lo que, sin duda, pueda favorecer la viabilidad o rentabilidad del propio centro especial de empleo.

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

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, o dependen de las mismas entidades, 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 contratación, contraprestación o condiciones adecuadas.

5. Que la mayor parte del empleo sea protegido, de baja cualificación o mal retribuido.

Uno de los objetivos de este informe 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.

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 un determinado contexto, o una empresa, 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 reguladora.

Al igual que la integración del alumnado con necesidades educativas especiales en los centros escolares ordinarios supuso, en su día, 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.

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 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 que tales incumplimientos no tengan ninguna consecuencia? ¿O que el funcionamiento de determinados centros u organizaciones sea tan opaco?...

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 los distintos organismos 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 verá en el informe, pueden ser más o menos “generosos”. En nuestro caso es uno de los menos generosos: reserva de un 2% de puestos de trabajo en 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 (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 sean utilizados.

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. 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, o con 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) y tomar las consiguientes medidas. Por otra, parece necesario coordinar esfuerzos e iniciativas para lograr una mayor eficiencia.

Recomendaciones de la Ararteko

Teniendo en cuenta los datos, valoraciones y propuestas recogidas en el informe, desde la perspectiva de garantía de derechos que le corresponde, y consecuentemente con los elementos de preocupación y mejora arriba señalados, la institución del Ararteko efectúa **24 recomendaciones a las administraciones responsables**.

Las recomendaciones pretenden 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 físicas, 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... Así, se propone:

- Incrementar las cuotas de reserva y garantizar su efectivo cumplimiento por parte de las empresas y de las administraciones públicas.
- Regular y fomentar fórmulas de empleo poco desarrolladas hasta ahora entre nosotros, como el empleo con apoyo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Mejorar la formación y capacitación de las personas con discapacidad.
- Compatibilizar el acceso al empleo con las prestaciones.
- Evaluar la calidad del empleo y 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.
- Utilizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.
- Evaluar los programas y efectuar un seguimiento sobre la inserción laboral efectiva.

La Ararteko, una vez presentado este informe ante el Parlamento Vasco, hará llegar estas preocupaciones y recomendaciones a los responsables de las administraciones competentes y, posteriormente, efectuará un **seguimiento** sobre su grado de cumplimiento.

Agradecimientos

Antes de terminar esta presentación deseo expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que han colaborado y han hecho posible este trabajo. Especialmente:

- al equipo de investigación aplicada Datlan, S.L. que ha llevado el peso fundamental en la realización del estudio, y en la recogida y explotación de datos;
- a las nueve personas que nos ofrecieron sus testimonios personales, sus historias de vida;
- a las treinta y dos personas de diferentes asociaciones, sindicatos, empresas y administraciones que aportaron su experiencia y sus propuestas 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 empujado a realizar este trabajo.

Confío en que sean muchas las iniciativas que se tomen, en este “Año europeo de las personas con discapacidad”, para promover y alcanzar su plena integración social, el disfrute efectivo de los derechos que les corresponden. Este informe quiere ser una contribución más al logro de ese objetivo. Y espero que, finalizado el año, sigamos empeñados en ello, hasta lograrlo.

Vitoria-Gasteiz, 25 de marzo de 2003

LA ARARTEKO EN FUNCIONES
Mercedes Agúndez Basterra

INTRODUCCIÓN

• **Evolución de la concepción de las personas con discapacidad en general y de las políticas de atención**

Para introducir la reflexión sobre la incorporación al mundo laboral de las personas con discapacidad, se comienza por un breve repaso en torno a las etapas que ha recorrido la atención general a este colectivo.

Las prácticas de atención dirigidas a satisfacer las necesidades que presentan las personas con discapacidades se han venido analizando a través de etapas, modelos o fases.

Tres autores, provenientes de distintos ámbitos, proponen las siguientes secuencias:

- Demetrio Casado describe cuatro etapas diferentes: la integración utilitaria, la exclusión aniquiladora, la atención especializada y tecnificada, y la accesibilidad¹.
- Puig de la Bellacasa sintetiza la evolución histórica de los modelos de atención en tres etapas: el modelo tradicional, el paradigma de la rehabilitación y el paradigma de la autonomía personal o vida independiente².
- Glen Guy propone los modelos de atención médico-asistencial, psicopedagógico y socio-ecológico³.

Analizar la realidad desde modelos tiene como resultado una evidente simplificación de la misma pero, en contrapartida, se logra potencialidad explicativa, lo que permite una mayor comprensión de los hechos, cuadro 1.

El desarrollo de los servicios para personas con discapacidad en el desarrollo y aquellas que presentan discapacidad sobrevenida coexiste, en un primer momento, con un modelo de atención *médico-asistencial*. Este modelo tiende a ser más preeminente en la medi-

1 CASADO, D. Panorámica de la Discapacidad. INTRESS. Barcelona, 1991.

2 PUIG DE LA BELLACASA, R. Fronteras del enfoque médico-industrial de la rehabilitación médico-industrial en alternativas institucionales en rehabilitación. Documentos y experiencia. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid, 1990.

3 GUY, G. La atención basada en la Comunidad. ¿Desinstitucionalización o transtitucionalización? Siglo Cero 133. Conferencia Española de Organizaciones a favor de las personas con retraso mental. Madrid, 1991. Págs. 46-51.

Cuadro 1. Diferentes modelos que intentan interpretar la evolución de los criterios en la atención a las personas con discapacidad

MODELO DEMETRIO CASADO (1991) ¹	MODELO PUIG DE LA BELLACASA (1990) ²	MODELO GLEN GUY (1991) ³
– Integración utilitaria	– Modelo tradicional	Modelo médico asistencial
– Exclusión aniquiladora - Pasiva - Activa		
– Atención especializada y tecnificada	– El paradigma de la rehabilitación	– Rehabilitación psicológica – Psicopedagógico
– Accesibilidad	– El paradigma de la autonomía personal	– Ecológico-social – Vida independiente

(1) Demetrio Casado es experto en minusvalías y servicios sociales.

(2) Puig de la Bellacasa es experto en discapacidad física.

(3) Glen Guy es experto en discapacidad en el desarrollo.

da que la persona con discapacidad está más afectada. Las prácticas en este modelo son: de indemnización, de integración utilitaria y asistenciales.

En un segundo momento, los rehabilitadores, educadores, pedagogos y psicólogos, influidos quizás por el modelo *médico-industrial* que describe Puig de la Bellacasa, proponen servicios y programas con el objetivo de superar una etapa asistencialista. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración de los Minusválidos -LISMI- representa la contribución más significativa de esta etapa.

En una tercera etapa, los criterios de intervención irían dirigidos a promover la calidad de vida. Sus antecedentes y pilares serían los modelos *socio-ecológico*, el *paradigma de la autonomía personal*, la *accesibilidad a las oportunidades* y el hecho de que los servicios están basados en una concepción de ciudadano/a que se relaciona con los servicios en términos de derecho.

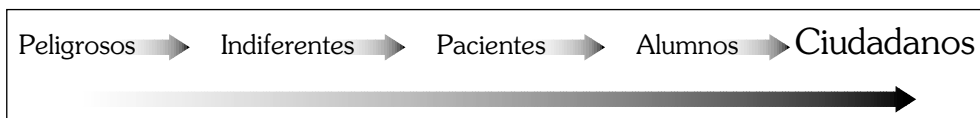
En el momento actual, en el ámbito de las discapacidades predominan los servicios que están funcionando desde el *paradigma de la rehabilitación* con el modelo correspondiente de *intervención psicológica y psicopedagógica*. Según este modelo, el aumento del repertorio de habilidades, es decir, la formación de una persona con discapacidad, representa el objetivo fundamental. El lograr que sea lo más independiente, autónoma

y capaz posible es la necesidad más identificada para promover su inserción laboral y su calidad de vida.

El paradigma de la rehabilitación identificado por Puig de la Bellacasa centra el problema en la persona, en sus deficiencias y dificultades. Los resultados se miden por el grado y el número de destrezas funcionales conseguidas en el proceso rehabilitador.

Si hacemos una elección de palabras clave en la evolución de la conceptualización de la discapacidad podríamos elegir las siguientes, cuadro 2.:

Cuadro 2. Evolución de las diferentes acepciones sobre las personas con discapacidad⁴



- **La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud**

Las clasificaciones de la OMS, Organización Mundial de la Salud, se basan en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos; el universalismo no significa necesariamente que las deficiencias siempre y en cualquier sociedad conducirán a una limitación de la actividad o restricción de la participación. La discapacidad y su construcción social varían de una sociedad a otra y de una a otra época, y van evolucionando con el tiempo.

La conceptualización de la discapacidad se inicia por parte de la OMS en el marco de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), en la que se van incluyendo progresivamente categorías diagnósticas correspondientes a las consecuencias de la salud. Este intento de adaptación de la CIE a las nuevas realidades condujo a la necesidad de proponer y construir una nueva clasificación en 1972. En 1980 se publica *la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad (CIDDM)*. Esta clasificación representa el primer intento de ir más allá del proceso mismo de la enfermedad y clasificar las consecuencias que ésta deja en el individuo, tanto en su propio cuerpo como en su persona, y en su relación con la sociedad.

Esta clasificación ha servido durante estos veinte años y, de su fructífera relación con la realidad y después de casi un período de diez años de revisiones, surge la nueva clasificación.

⁴ MARTINEZ, J. La comida en una institución desde el concepto de deficiencia al concepto de minusvalía, en Siglo Cero. 26 (5). Conferencia Española de Organizaciones a favor de las personas con retraso mental. Madrid, 1995.

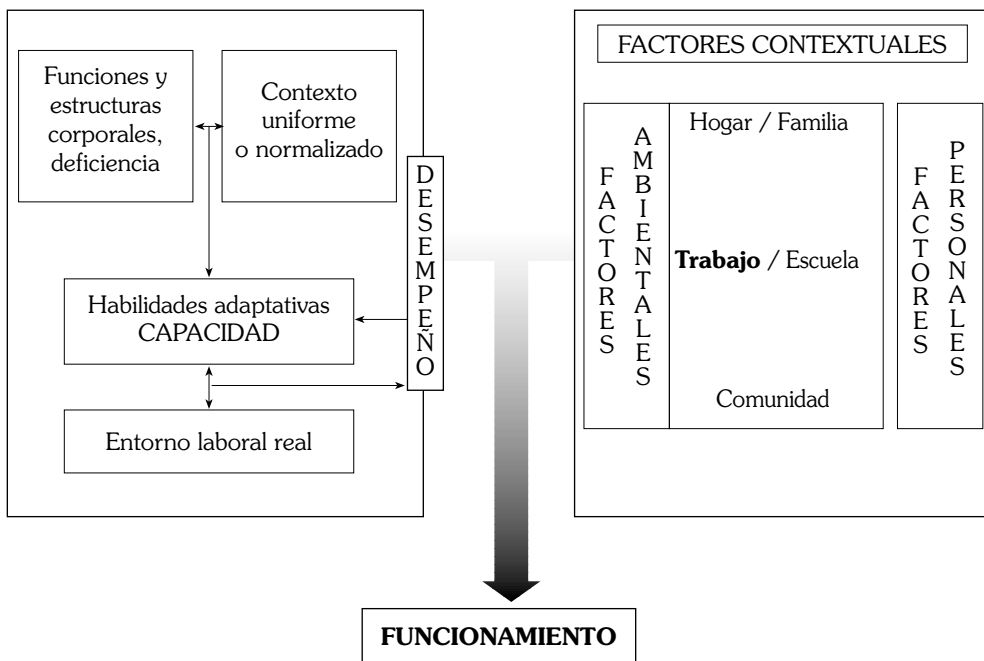
La OMS presentó a la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada del 17 al 22 de mayo de 2001, el borrador final de la nueva clasificación y el 22 de mayo se aprobó la versión definitiva con el nombre de «Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud», con las siglas CIF OMS 2001, en adelante, CIF.

La CIE-10 (abreviatura de la Clasificación Internacional de Enfermedades, décima revisión) brinda un marco conceptual basado en la etiología. La CIE-10 y la CIF son complementarias. La CIE-10 proporciona un «diagnóstico» de enfermedades, trastornos u otras condiciones de salud y esta información se ve enriquecida por la que brinda la CIF sobre el funcionamiento; dos personas con la misma enfermedad pueden tener diferentes niveles de funcionamiento.

La nueva clasificación de la OMS ha sido aceptada como una de las clasificaciones sociales de las Naciones Unidas e incorpora las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Como tal, la CIF nos brinda un instrumento apropiado para implementar los mandatos internacionales sobre derechos humanos, así como las legislaciones nacionales.

Una de las aportaciones más significativas de la nueva clasificación frente a la anterior es que proporciona un modelo en el que reconoce que el *funcionamiento* y la *discapacidad* son el resultado de un proceso complejo, interactivo y evolutivo entre las *condiciones de salud* y los *factores contextuales*. Ese proceso, y no la persona «propietaria» del mismo, es el objeto de la clasificación, cuadro 3.

Cuadro 3. La CIF OMS 2001, aplicada al ámbito laboral



En el ámbito del trabajo para personas con discapacidad, y más en concreto, en relación con este estudio, la aportación conceptual de la CIF es especialmente valiosa al reconocer e identificar los *factores contextuales* como susceptibles de *calificar* la propia discapacidad. En este aspecto coincide la clasificación con el Programa de Acción Mundial al privilegiar las Naciones Unidas, entre las diferentes intervenciones, las dirigidas a la *igualdad de oportunidades* en el programa que lleva el nombre de «Normas Uniformes/Estándar sobre la igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad». Éstas fueron adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su 48ª sesión del 20 de diciembre de 1993 (Resolución 48/96).

Las aportaciones concretas de la CIF que se deben tener en cuenta en el presente informe son las siguientes:

- Que la *discapacidad*, el *funcionamiento* de una persona, se concibe como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos lesiones, traumas, medios técnicos, etc.) y los factores contextuales. La gran aportación de la CIF es que las personas no son las unidades de clasificación; es decir, no clasifica personas sino que describe la situación de cada persona dentro de un conjunto de dominios de la salud o dominios relacionados con la salud. La descripción siempre se hace en el marco de los factores contextuales.
- La CIF se puede aplicar con diferentes fines, entre ellos, como herramienta de política social, de planificación de sistemas de Seguridad Social, de sistemas de compensación, de desarrollo legislativo, etc.
- Ofrece un marco de referencia conceptual para la información que es aplicable a la mejora de la participación, eliminando o mitigando los obstáculos sociales y promoviendo el desarrollo de soportes sociales y elementos facilitadores.
- Diferencia y separa el concepto de capacidad frente al de *desempeño/realización*. Este tipo de codificación es particularmente útil para identificar el grado de limitación en el funcionamiento que la persona tendría sin los dispositivos de ayuda. El constructo capacidad está reservado para indicar el máximo nivel probable de funcionamiento. La capacidad refleja el funcionamiento, supuesto un ambiente que debe ser igual para todas las personas y en todos los países para que, de este modo, se puedan hacer comparaciones internacionales.
- La discapacidad no se entiende sólo como un atributo de la persona, sino como un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno social. Por lo tanto, la gestión del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Según este modelo la discapacidad se configura como una cuestión de índole política.

Para una mejor comprensión de la aportación de la CIF, se aclaran algunas cuestiones terminológicas:

- El término *discapacidad* de la CIF indica los aspectos negativos de la interacción, y lo que quería decir discapacidad en la versión CIDDM 1980, en la CIF se denomina *limitaciones en la actividad*.
- El término *funcionamiento* en la CIF indica los aspectos positivos de la interacción.
- El término *minusvalía* de la versión de 1980 es sustituido en la CIF por *restricciones en la participación*.
- El término *funcionamiento*, además de indicar los aspectos positivos de la interacción, también aporta, en la nueva clasificación, la concepción de tratar de identificar los procesos interactivos frente a un proceso entendido como itinerario, en el que estaba incardinado el concepto y el término discapacidad.
- Como ya se ha mencionado, el concepto *discapacidad* pierde su anterior significación y adquiere la de indicar los aspectos negativos de la interacción. También se adopta este término para explicar otros: *deficiencia*, *limitaciones en la actividad* y *restricciones en la participación*.
- Por esta razón, se utiliza en este informe la expresión *personas en procesos de discapacidad y funcionamiento* que, aunque no está explícitamente recogida en la clasificación, es coherente con su aportación más significativa -*funcionamiento*- manteniendo un término que ha cambiado de significado -discapacidad- de modo que al asociarlo al nuevo término, promueve un cambio sin fracturas. En este sentido, se debe indicar que la propia clasificación anticipa y promueve la *licencia* creativa en la parte introductoria de la edición, punto 5.1, cuando dice textualmente «...podemos considerar la CIF como un idioma, y los textos que se puedan crear dependerán de los usuarios, de su creatividad y de su orientación científica..».

Un ejemplo en la línea de la lógica del *funcionamiento* se recoge en el Estatuto Básico de la Función Pública al establecer los requisitos para poder participar en los procesos selectivos. El requisito que se establece es el de «poseer la *capacidad funcional necesaria para el desempeño de las tareas*», no utilizando la fórmula clásica de «no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones». Este avance se debió a la CIDDM.

El concepto de *funcionamiento* unido a la *discapacidad* entronca con los conceptos de *desempeño* y *rendimiento* profesional en un puesto de trabajo concreto. En ocasiones, podría suceder que el desempeño profesional de algunas personas con limitaciones en la actividad es superior al de otras personas sin limitaciones.

La CIF se puede situar, desde el punto de vista evolutivo, en la tercera fase de cualquiera de los tres modelos teóricos que se presentan en la introducción, cuadro 1. Primeramente, se cambió el concepto *minusválido*, por *persona con minusvalía*; después, por *persona discapacitada*; posteriormente, por *persona con discapacidad*; finalmente, por *persona con discapacidades*. De esta forma, ha ido evolucionando de la sustantividad a la adjetivación, del ser al tener.

Propone que la discapacidad *NO SE ES*, ni siquiera *SE TIENE...*, la discapacidad *SE COMPARTE*.

La CIF es una herramienta con capacidad para orientar las medidas de discriminación positiva cuyo sentido debe ser compensar la desventaja biográfica y/o histórica de las personas con discapacidad.

En el orden subjetivo, ayuda a los destinatarios de las medidas que se resisten a construir su identidad social sobre su circunstancia de discapacidad. La discriminación positiva sólo resulta aceptable en tanto se superen las desventajas sociales de funcionamiento que se deben compensar en un entorno concreto.

Las propuestas de mejora de este informe se organizan con arreglo a las cuatro líneas estratégicas de intervención que, al incorporar el hecho social de la discapacidad que propone la CIF, articulan las intervenciones sobre ella desde el modelo ecológico. Las manifestaciones -el funcionamiento de una persona- están influenciadas por la combinación compleja de los cuatro sistemas que funcionan como variables interdependientes, logrando resultados únicos en las personas. Este modelo se introduce brevemente a continuación.

La visión de la realidad desde este modelo supone una visión multinivel, sistémica, del *desarrollo humano* que ofrece un punto de partida para comprender a las personas, tanto desde el punto de vista de la intervención de corte clínico/rehabilitador como para el diseño de políticas sociales en el ámbito de la discapacidad. Como se representa en este cuadro 4., el modelo ecológico plantea que la persona se ve influenciada por cuatro sistemas, cada uno de ellos incluido en el otro. Estas fuerzas se combinan e interactúan de modo complejo, originando resultados, funcionamientos únicos en las

Cuadro 4. Modelo ecológico

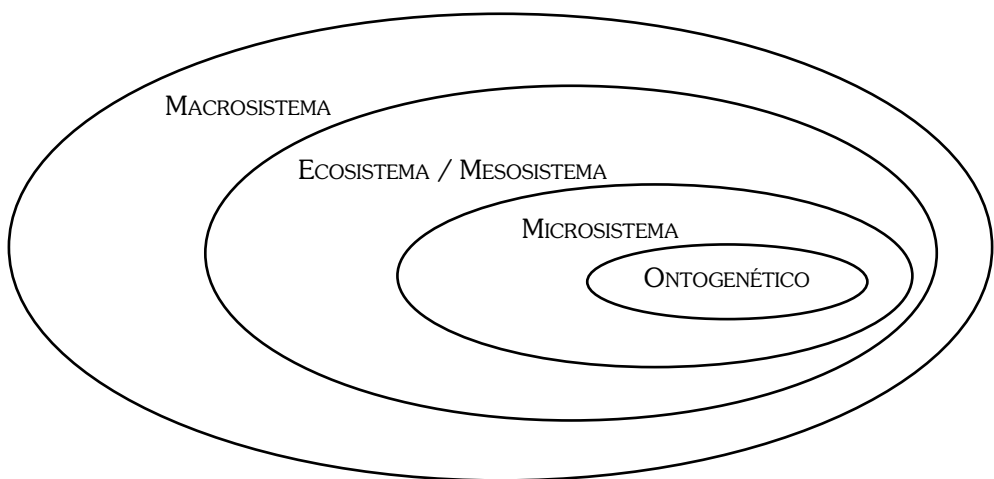
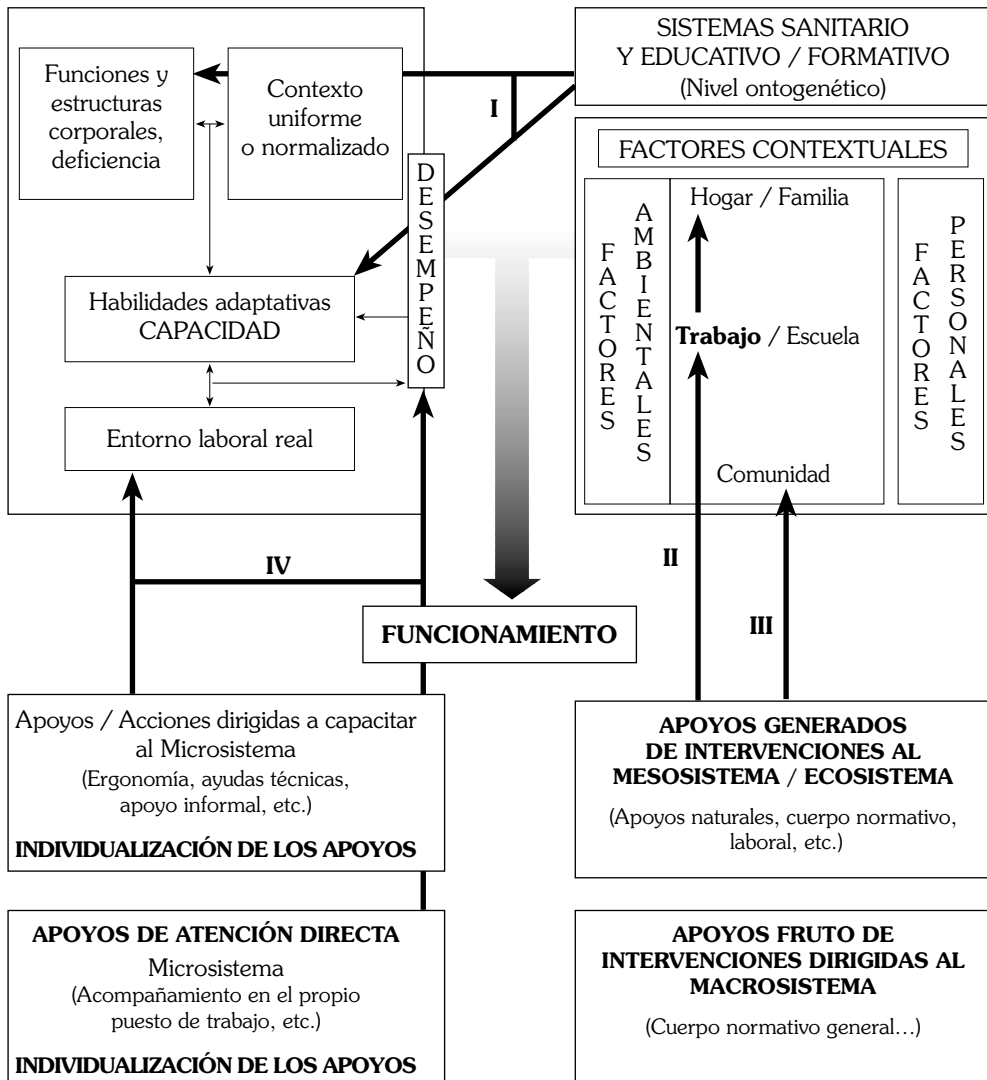


Figura propuesta para representar el modelo ecológico, por Robert T. Ammerman, Ph. D. en "Nuevas Tendencias en Investigación sobre Discapacidad". II Jornadas Científicas de Investigación sobre Personas con Discapacidad. Salamanca, 20, 21 y 22 de marzo de 1997.

personas. El primer nivel denominado ontogenético, refleja las características del individuo. El microsistema refleja las variables que influyen directamente en la persona que, en el entorno que analizamos, serían el conjunto de ayudas técnicas y en especial los propios compañeros de trabajo y la propia empresa. El ecosistema refleja la «comunidad» de empresas que componen un mismo ámbito/marco laboral. Por último, el macrosistema refleja las fuerzas sociales y culturales más amplias que influyen y son influidas por el resto de los niveles.

Cuadro 5. Organización de las intervenciones¹ a partir del modelo ecológico y de la CIF OMS 2001

El modelo para la organización de propuestas se organiza en *IV líneas estratégicas* con capacidad de integrar acciones para la inclusión laboral



(1) Las intervenciones, en el marco de este informe, se refieren a las propuestas de mejora.

El cuadro 5., en el que aparece la organización de las intervenciones a partir del modelo ecológico y la CIF, aporta la combinación de dos visiones de la realidad compatibles que nos recuerdan las aseveraciones de dos grandes psicólogos: Uri Bronfenbrenner «*los efectos principales están en la interacción*»⁵ y Kurt Lewin, que en el conjunto de su obra fundamental viene a decir que, si queremos cambiar la conducta, debemos cambiar los ambientes⁶.

Desde el punto de vista general, el modelo ecológico refleja, en el primer nivel, las características de la persona; el segundo, las características de la familia; el tercero refleja la comunidad en la que viven las personas y su familia; y el cuarto muestra las fuerzas sociales y culturales más amplias⁷.

Tal y como se puede apreciar, el nivel I se corresponde con los *sistemas sanitario y educativo/formativo* que actúan sobre las *deficiencias*, es decir, sobre las funciones y estructuras corporales, por un lado, y por otro, sobre la capacidad o, lo que es lo mismo, sobre las habilidades adaptativas de las personas con discapacidad.

El nivel II consiste en *intervenciones al mesosistema/ecosistema*, generando apoyos naturales o legislación laboral dirigidos a la familia, al trabajo y/o al centro educativo.

El nivel III proporciona *apoyos, fruto de intervenciones dirigidas al macrosistema*. Un ejemplo de ello es la legislación general dirigida a toda la sociedad, influyendo en su sistema de creencias/valores.

Por último, el nivel IV consiste, por un lado, en la *individualización de los apoyos* al puesto de trabajo, como son las ayudas técnicas y la generación de apoyos naturales más cercanos, dirigiéndose al entorno laboral real y, por otro, en *apoyos de atención directa* mediante acompañamiento en el propio puesto de trabajo, incidiendo directa y explícitamente en el *desempeño*.

• Trabajo, ocupación e inclusión social

El trabajo es un derecho básico de todo ser humano, tal y como se proclama en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948, art. 23), en la Constitución Española (1978, art. 35) y en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo).

La importancia de alcanzar un empleo para las personas con discapacidad, además de consistir en una fuente de ingresos, radica en el hecho de que viene siendo considerado un factor de primera magnitud para promover su inclusión social y su calidad de vida.

5 BRONFENBRENNER, U., «La ecología del desarrollo humano», ed. Paidós, pág. 14 Barcelona, 1987.

6 LEWIN, K., «La teoría de campo en la ciencia social», ed. Paidós, 1988.

7 BRONFENBRENNER, U. Ob. citada.

A pesar de que en el momento actual el trabajo está perdiendo su capacidad central de antaño para definir la valoración social de las personas, sigue siendo un *«componente sustancial en el proceso de conquista de un rol socialmente valioso para personas cuyas diferencias les colocan en situación de desventaja para conseguirlo»*⁸. Por ello, la inserción laboral se sigue considerando como un elemento clave en el proceso de transición a la edad adulta dentro de la discapacidad, tanto la adquirida en el desarrollo como en la recuperación de la plena condición de ciudadanía en las discapacidades sobrevenidas.

Se entiende *«la transición a la edad adulta como el proceso por el que el individuo abandona gradualmente la adolescencia para entrar en la edad adulta, teniendo en cuenta el entorno social, cultural, económico y jurídico que le imponen en la familia, la colectividad y el Estado»*⁹. En muchas ocasiones, las personas que entran en situación de dependencia física sobrevenida se ven obligadas a pelear por su capacidad de decisión, ya que generalmente las expectativas del entorno tienden, para seguir con el paralelismo con la discapacidad en el desarrollo, a *«aniñar»* su voluntad. En la Biblia se alude a ello cuando se vaticina, como una maldición: *«Mientras seas joven, tú sólo te vestirás e irás donde quieras ir; cuando seas viejo, otro te vestirá y te llevará donde no quieras ir.»*

Uno de los objetivos básicos en relación con esta transición/itinerario consiste en la obtención de un empleo, un trabajo útil y una actividad digna. De su consecución puede potenciarse la obtención de otros objetivos necesarios para el paso a la edad adulta como son: la autonomía personal, la independencia/interdependencia y el acceso al rango de adulto, o la consecución de relaciones y participación en la vida de la colectividad.

Tal y como indica André Gorz¹⁰ *«el trabajo constituye una actividad por la cual el individuo adquiere una identidad social, una independencia y seguridad económica y una capacidad para hacerse una vida propia»*.

A esta finalidad ha contribuido la puesta en práctica de las distintas iniciativas de promoción de empleo, las cuales se organizan para su análisis y evaluación desde cuatro modelos diferentes, tal y como indica Demetrio Casado¹¹: empleo reservado, empleo fomentado, empleo selectivo y empleo protegido. La modalidad de empleo protegido es la que ha alcanzado un mayor desarrollo y, en menor medida, se ha promovido y/o logrado el acceso al empleo ordinario desde los otros tres modelos.

8 RODRÍGUEZ AZPILIKUETA, F. J. y MARTÍNEZ RUEDA, N. Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado. Vol. 1, pág. 49. Inédito.

9 INFORMES OCDE. La integración social de los jóvenes minusválidos II. Pág. 135. Editorial Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1987.

10 GORZ, A. Citado en «Hacia un nuevo enfoque de los Talleres Ocupacionales en el ámbito rural», de José M^º de la Parte Herrero y Ana Isabel Marín González. Siglo Cero, vol. 331 (1), pág. 16. Madrid, 2002.

11 CASADO, D. El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad en España, en Siglo Cero, vol. 29 (3). Madrid, 1998.

Si valoramos la inserción laboral, principalmente por su capacidad de inclusión social, habría que poner mayor énfasis en las estrategias y procesos que faciliten el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad. Hasta el momento, como se verá a lo largo del informe, estas medidas, o bien han sido poco desarrolladas, o bien no han estado adecuadamente enfocadas.

Por último, conviene indicar un aspecto en relación con la tasa de actividad y la tasa de paro en el colectivo de personas con discapacidad. Tal y como pone de relieve, con gran acierto, Demetrio Casado¹², *«si bien la tasa de paro en este colectivo es algo más alta que en la población general, la tasa de actividad se sitúa muy por debajo de la del conjunto de la población»*. En este sentido, cita el informe del Consejo Económico y Social que, partiendo del análisis de datos del INE, observa cómo el verdadero problema para la inserción laboral de las personas con discapacidad es su bajo nivel de actividad, de tal manera que la mayor parte de estas personas en edad laboral no aparecen clasificadas como activas, porque ni tienen ni buscan activamente empleo. Esta escasa presencia parece tener una estrecha relación, por un lado, con la propia motivación de las personas con discapacidad que reciben/demandan preferentemente una cobertura económica frente a la posibilidad de prepararse para un puesto de trabajo y, por otra, con el nivel de formación y de capacitación adquiridos.

Esta reflexión es importante, porque nos obliga a revisar las expectativas que las familias y profesionales que atienden a las personas con discapacidad van desarrollando respecto a ellas. En ocasiones, un proteccionismo excesivo actúa como mecanismo de retraimiento. También el sistema de prestaciones económicas actúa en el mismo sentido si no va acompañado de mecanismos para facilitar el acceso al empleo.

• El empleo protegido

A través de los centros especiales de empleo se ha conseguido que un amplio número de personas con discapacidad desarrolle una actividad laboral. Si bien la mayoría de ellas son personas con discapacidad psíquica, también personas con otro tipo de discapacidad han podido acceder a estos centros.

El desarrollo de los talleres protegidos, tanto centros especiales de empleo como centros ocupacionales, ha permitido que muchas personas con discapacidad en el desarrollo hayan tenido la posibilidad de, además de lograr unos ingresos regulares, acceder a una posición que les ha proporcionado una idea de sí mismos como personas valiosas.

No obstante, la proliferación de estos centros también ha contribuido a que una parte de la sociedad incorpore la creencia de que ésa sea la única manera de integrar laboralmente a las personas con discapacidad.

12 CASADO, D. Ob. citada, pág. 24.

Los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales surgieron en el conjunto del Estado y en nuestra Comunidad, de forma pionera, en los años ochenta. Se desarrollaron, *inicialmente*, como un recurso específico para la atención a las personas con discapacidad intelectual.

Estos dispositivos se concibieron con una doble finalidad *complementaria*: por un lado, favorecer la integración sociolaboral, intentando la promoción hacia el empleo ordinario; por el otro, con el objetivo de promover el mayor ajuste personal y social¹³.

La contribución de este tipo de recursos a la integración sociolaboral ha sido indiscutible en el mundo de la discapacidad intelectual, siendo necesario resaltar la gran dinamización que se ha alcanzado, gracias al empeño y esfuerzo del movimiento asociativo, en el desarrollo y mantenimiento de estos recursos y, en especial, su contribución a la dignificación de la atención a las personas con discapacidad intelectual y a visibilizar, ante la sociedad, sus posibilidades de integración laboral.

Históricamente, se ha tratado a las personas con discapacidad como si fueran las únicas responsables de su incorporación social, centrándose en la formación y en la educación la responsabilidad de su inclusión social. De este modo, a menudo se les ha reducido a *eternos alumnos/as itinerantes* de cursos de formación ocupacional. Esta visión forma parte del sistema de rehabilitación surgido en los años 60. Bellamy y otros colaboradores estimaron que «*cubrir el itinerario desde un centro ocupacional a un centro de trabajo ordinario llevaría unos 57 años*»¹⁴. Simplemente, sin acudir a estudios realizados en otros países, habría que preguntarse cuántos años permanecen estas personas en los centros ocupacionales.

El colectivo de las personas con retraso mental o discapacidad intelectual y sus familias logra a primeros de los años ochenta el derecho a educarse/formarse¹⁵.

La revolución en la *concepción* de la discapacidad, que supuso *el avance de la primera a la segunda etapa*, se podría sintetizar en el hecho de considerar la capacitación como la piedra angular asociada al acceso a derechos. En el ámbito concreto del empleo, esta visión de las personas con discapacidad como eternos alumnos se vio favorecida, a primeros de los años 90, en el contexto de la población general en el ámbito del trabajo y del empleo, por una meta clave en relación con la construcción de una identidad europea que es la de «*sentar las bases de un desarrollo sostenible de las economías europeas con el fin de poder hacer frente a la competencia internacional, creando los millones de puestos de trabajo necesarios*»¹⁶. La Comisión Europea iden-

13 BOE. Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración de los Minusválidos. LISMI.

14 BELLAMY, G. T., RHODES, L. E., BOURBEAU, P. E. y MANK, D. M. Mental retardation services in sheltered workshops and day activity programs: Consumer outcomes and policy alternatives. En F. R.: Rush. Ed. Competitive employment: Issues and strategies. Págs. 257-271. Baltimore, 1986.

15 CIDDM OMS 1980, LISMI, 1982. Plan de Educación Especial del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, 1982.

16 COMISIÓN EUROPEA. Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco, preámbulo pág. 3, año 1994.

tifica la responsabilidad de encontrar una síntesis entre las metas perseguidas por la sociedad, el trabajo como factor de integración social y la igualdad de oportunidades, por un lado, y por otro, las exigencias de la economía, la competitividad y la creación de empleo.

Por lo tanto, no es de extrañar que de todas las prioridades de acción al servicio del acceso al empleo de las personas con discapacidad, las que tienen que ver con la formación son las que mayor consenso social y político alcanzaron en su momento, y alcanzan actualmente, *considerando la formación continua, la educación y el saber hacer durante toda la vida como una de las herramientas para el mantenimiento del empleo*¹⁷. Todo ello reforzado por los cambios tecnológicos, la globalización y las transformaciones del sistema productivo que generan, a su vez, mayores demandas de cualificación en el mercado de trabajo, adquiriendo la formación, por lo tanto, más importancia en las políticas de empleo.

Este cambio constante representa un reto adicional para las personas con discapacidad que quieren acceder a un empleo ordinario y una barrera para las que, en edad y condiciones de desempeñar un trabajo, no se ven siquiera con la posibilidad de intentarlo.

Quizás, el hecho de haber centrado la fuerza que impulsaba la obtención de un empleo de forma casi exclusiva en la *capacitación* haya podido ser una de las razones para que las personas con discapacidad que trabajan en centros especiales de empleo no puedan acceder a un exigente y cambiante mercado laboral ordinario.

Por otra parte, a la barrera que supone la necesidad sentida y/o real de formación para acceder a un empleo ordinario para estas personas se añade el hecho de que los responsables de los centros especiales de empleo, cuando se proponen esta incorporación, se ven impelidos a la contradicción de desprenderse de las personas más cualificadas, que han sido costosamente formadas (valores éticos), y a ir contra la supervivencia de la empresa (valores prácticos).

• El empleo con apoyos «Supported Employment»

La Ley 13/1982, de 7 de abril, relativa a la integración social de los minusválidos -en adelante, LISMI-, establece, como principio para el desarrollo de la política de empleo dirigido a las personas con discapacidad, el conseguir «*su integración en el sistema ordinario de trabajo y, sólo para el caso de que ésta no sea posible, la de su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de empleo protegido*»¹⁸.

A la propia dificultad que acarrea la integración laboral en un empleo ordinario, hay que añadir el estrechamiento que se está produciendo en el mercado de trabajo. A

17 COMISIÓN EUROPEA. Ob. citada, pág. 17.

18 DATLAN S.L. Cumplimiento de la Ley de Integración de Minusválidos en El empleo y los minusválidos en Euskadi, pág. 13. Dirección de Bienestar Social del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 1990.

pesar de ello, y aunque a corto y medio plazo esta opción laboral pudiera ser una posibilidad efectiva tan sólo para el grupo reducido de personas con discapacidad más dotadas de habilidades para el empleo, no por ello habría que desecharla como orientación general para todo el colectivo que en este momento está orientado preferentemente a fórmulas de empleo protegido.

La fórmula especial de empleo protegido ha sido entendida desde dos perspectivas distintas. Por un lado, los talleres protegidos han sido considerados como estructuras laborales, en las que una parte de las personas con discapacidad logra un determinado nivel de inserción laboral, se aplica el estatuto legal de trabajadores y el centro de trabajo se diseña y se gestiona desde su viabilidad. En este sentido, han sido contemplados como estructuras intermedias para facilitar el tránsito a un empleo ordinario y, por ello, han funcionado como elementos de formación y adiestramiento, tanto en cualificaciones como en competencias sociales, reforzando la función del espacio formativo respecto a la función del espacio laboral. Por otra parte, en su segunda concepción, inspirada en los principios recogidos en la LISMI, la experiencia acumulada por los talleres protegidos en cuanto a realización de trabajos en régimen de subcontratación ofrece algunas vías respecto de cómo puede ahora plantearse la intermediación para lograr empleos competitivos remunerados para estas personas, principalmente, por la estrecha relación que mantienen los talleres con un amplio abanico de empresas.

La capacidad de adaptación a las necesidades concretas del cliente en tiempo, producto, etc., desarrollada por los talleres protegidos en los trabajos de subcontratación, es una experiencia previa muy positiva que ha podido introducir, en su práctica cotidiana, la flexibilidad y la capacidad de adaptación a las peculiaridades de las demandas de los empleadores necesarias para ofertar perfiles profesionales a la carta, tal como requiere, frecuentemente, hoy el mercado de trabajo ordinario.

La modalidad de *empleo con apoyos* ha sido poco desarrollada, a pesar de representar una gran oportunidad para alcanzar un empleo ordinario.

La concepción más actual del empleo con apoyos trasciende a otras concepciones anteriores. Se trata de una estrategia que, surgiendo del modelo rehabilitador más avanzado, se ve enriquecida y dimensionada desde una nueva concepción de la discapacidad AAMR1992 y 2002¹⁹ y CIF OMS 2001²⁰.

Desde una concepción avanzada y progresiva de la rehabilitación, ya se pone en cuestión el empleo protegido, el cual se orienta a promover la autonomía a través del aprendizaje en un *medio especial* obteniendo unos resultados, en términos de capacidades para el empleo, que la realidad nos ha demostrado no logran alcanzar. Los me-

19 La asociación americana de retraso mental, AAMR 1992-2002, indica que el retraso mental no se considera un rasgo absoluto del individuo, sino una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento limitado y el entorno.

20 La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud, CIF 2001, indica que el funcionamiento y la discapacidad de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, etc.) y los factores contextuales.

dios utilizados no son coherentes con los fines a lograr. En estos momentos, la relevancia otorgada al entorno en la propia definición de la discapacidad de la CIF y las variables del entorno como fuentes naturales de apoyo de la AAMR colocan a la estrategia de empleo con apoyos como la más adecuada para la promoción de empleo ordinario en personas con discapacidad.

La característica diferencial del *empleo con apoyos* respecto de otras modalidades de empleo protegido, aparentemente semejantes, para personas con discapacidad intelectual consiste en que, además de intervenir sobre la persona con discapacidad y sus características, se plantea una intervención sobre el entorno *«sobre las condiciones excluyentes del sistema de trabajo ordinario, facilitando en la propia empresa, en la comunidad, la superación de las barreras socio-laborales para su integración»*²¹. En la discapacidad sobrevenida esta intervención está tímidamente planteada desde los conceptos de itinerario, acompañamiento, prospección de empresas, seguimiento en el empleo y, desde un punto de vista muy concreto, en el propio puesto de trabajo, a través del cada vez más rico y complejo concepto de ergonomía.

Esta modalidad propone su acción dentro del entorno del empleo ordinario, en la forma de empleo individual, lo cual supone un gran avance respecto al tipo de empleo protegido colectivo en entornos especiales. Es una modalidad que implica que el trabajo sea remunerado, que a la persona con discapacidad le permite establecer relaciones sociales con individuos sin discapacidades y en la que es esencial el elemento de apoyo para una realización eficiente del trabajo.

La aparición de este modelo viene motivada porque se constata que tan sólo con formación en tareas no se consigue una inserción laboral duradera, ya que ésta depende en mayor medida, de una parte, de capacidad social, de factores del entorno y del ambiente y, de otra, de factores personales *motivacionales* de la persona con discapacidad que, a su vez, son susceptibles de ser desarrollados en el entorno laboral del empleo ordinario en un proceso de adaptación y desempeño paulatino, en el que se va produciendo el aprendizaje de comportamientos/capacidades socio-laborales por parte de la persona con discapacidad.

Desde el punto de vista de los factores del entorno, se trabaja la producción de las sinergias necesarias en los compañeros y en el nivel organizativo de la empresa mediante la acción del preparador laboral que realiza funciones de apoyo y, en especial, en cuanto a generar los cambios necesarios en el entorno laboral que van a permitir un mejor encaje de la persona en procesos de discapacidad y funcionamiento.

Aunque el empleo con apoyos tiene su origen en la promoción al empleo ordinario de las personas con discapacidad intelectual, también tiene sentido para muchas personas con otro tipo de discapacidades. En las personas con discapacidades físicas sobrevenidas, los apoyos presentarán antes, durante y después de un empleo menores intensidades y, fundamentalmente, estos apoyos tienen que tender a desaparecer.

21 Departamento de Trabajo y Seguridad Social. Documentos de Bienestar Social nº 56. Empleo con Apoyos en la CAPV, pág. 9. Vitoria-Gasteiz, 1994.

• El acceso al empleo ordinario

Si el desempleo es uno de los grandes retos de la Europa que vela por las garantías de los derechos del conjunto de sus ciudadanos, el paro y la inactividad de las personas en procesos de *discapacidad y funcionamiento* representa la oportunidad por excelencia de visibilizar el sistema de creencias y valores (libertad, igualdad y solidaridad) que sustentan la generación de empleo para todos como un reto.

La ocupación, el trabajo en una empresa ordinaria de un conjunto de la población que tiene en común limitaciones reconocidas en la actividad representa un estado de la situación, tan complejo, que cualquier intento de describirlo y simplificarlo podría distorsionar la realidad. Por lo tanto, tan sólo resaltaremos algunas cuestiones que pueden ser aclaratorias.

La primera reflexión fruto de la complejidad es que el conjunto de las políticas activas que se enfrentan al desempleo en estos años han pretendido ser eficaces para influir en el mercado de trabajo procurando aumentar la tasa de ocupación de las personas con discapacidad, cuando el verdadero reto de la inserción laboral de las personas con discapacidad es su bajo nivel de actividad, tal y como ya se ha indicado anteriormente.

Por lo tanto, es oportuno resaltar que tanto la modalidad de *empleo reservado* como la de *empleo fomentado* organizan dos grandes conjuntos de medidas y ambas tienen en común el hecho de que son dirigidas a la *sensibilidad y capacidad* del empleador.

Puede resultar engañoso olvidar que en el supuesto de que los empresarios hayan respondido o respondan al estímulo/requerimiento que la ley ofrece o que obliga, la normativa sólo tendría la capacidad de influir en aliviar el problema del paro, sin que pueda hacer directamente nada sobre el asunto más amplio de la inactividad.

La otra modalidad-tipo que habitualmente se identifica es el empleo selectivo que se dirige a las personas con discapacidad sobrevenida. Puede ser que, bajo esta denominación, se encuentre una de las situaciones más complejas del ámbito del empleo y la discapacidad. El empleo selectivo puede representar la gran asignatura pendiente en materia de empleo y discapacidad.

Además, el desarrollo normativo para lograr la inserción laboral en la empresa ordinaria de estas personas con discapacidad sobrevenida, que entran en procesos de *discapacidad y funcionamiento* cuando ya están ocupados, no suele ser objetivo prioritario para los colectivos de personas con limitaciones en la actividad reconocidas.

Las acciones relacionadas con el empleo selectivo ven incrementada su complejidad en la medida en que una gran parte de personas están afectadas por el sistema de protección de la Seguridad Social y, en concreto, por el reconocimiento y por las prestaciones por *incapacidad laboral*.

Nos encontramos con que en el sistema de la Seguridad Social la persona con discapacidad sobrevenida, en el ejercicio de sus derechos, tiene que demostrar que no es capaz de desempeñar un puesto de trabajo, incluso llegando a adquirir el legítimo

derecho a no trabajar para beneficiarse de una prestación económica. Por otro lado, los planes y políticas para la inserción laboral en el mercado ordinario de las personas con discapacidad reclaman el legítimo derecho a trabajar en un empleo ordinario desde el mínimo rechazo (rechazo cero), independientemente de la intensidad de las limitaciones en la actividad que presente una persona.

Hasta el momento, se ha descrito e interpretado la situación como si las limitaciones en la actividad constituyeran condiciones relativamente homogéneas, cuando, en la realidad, las personas que presentan procesos de discapacidad y funcionamiento reconocidos adquieren una identidad común sólo sobre la base de haber ido adquiriendo un estatus diferente en su relación con las personas que no los tienen o sienten.

Por lo tanto, a la hora de analizar las medidas de inserción laboral de las personas con discapacidad es necesario resaltar que los diferentes tipos de necesidades, historia y expectativas del conjunto de colectivos de personas con discapacidad son tales y tan diversas que hacen muy difícil evaluar su situación actual de forma conjunta.

Un hecho diferenciador en los itinerarios y medidas de inserción laboral es si la discapacidad se ve producida en el desarrollo o si es una discapacidad sobrevenida. En el primer caso, el contexto familiar toma especial relevancia. Las asociaciones de familias cohesionadas protegen, lideran y logran el reconocimiento de derechos no asociados al trabajo. En el segundo caso, aunque la familia tiene relevancia, el liderazgo en el reconocimiento de los derechos y sus garantías lo asumen las propias personas con discapacidad. Por muchas razones, entre las que se encuentra el tipo de limitación (física, psíquica y/o sensorial), su evolución (estable o degenerativa) y su diferente relación con la Seguridad Social se convierte en un colectivo al que, casi exclusivamente, cohesionan, entre quienes no han cotizado lo suficiente, el hecho de percibir los diferentes y escasos recursos públicos que históricamente han detruido.

• **Etapas del proceso de valoración de la diferencia**

Para finalizar esta reflexión inicial, conviene apuntar algunas consideraciones en torno a la comparación entre ámbito educativo y ámbito laboral en cuanto a las etapas del proceso de valoración de la diferencia, para lo cual resulta ilustrativo el cuadro 6.

El ámbito educativo cuenta en este momento con una mayoría de sus dispositivos ubicados en la etapa de *integración*, atendiendo *necesidades educativas especiales* en *dispositivos de educación especial integrada*. Mantiene algunos centros de *educación especial* que se corresponden con la etapa de *segregación*, en la que la orientación básica consiste en atender *déficits*. Así mismo, cuenta con una minoría de centros que se ubican en la etapa de *inclusión*, planteando la atención a la *diversidad* en dispositivos de *educación de calidad para todo el alumnado*.

Claramente, es un proceso evolutivo más avanzado que el que se ha producido en el ámbito laboral, en el que el gran grueso de los dispositivos se ubican en la etapa de *segregación* que se corresponde con la modalidad de centros especiales de empleo. En la etapa de *integración*, en la que en el ámbito educativo se ubican la mayoría de

**Cuadro 6. Etapas del proceso de valoración
de la diferencia en la educación y en el ámbito laboral**

	S I S T E M A S		
	SISTEMA DUAL DISOCIADO	SISTEMA DUAL UNIFICADO	SISTEMA ÚNICO
Consecuencia	Segregación	Integración	Inclusión
Tipo de intervención	Déficit	Necesidades educativas especiales	Diversidad
Recurso educativo	Educación especial	Educación especial integrada	Educación de calidad para todos
Recurso de empleo	Centros especiales de empleo	Enclaves y brigadas móviles	Empleo con apoyo

centros, en el ámbito laboral tan sólo se cuenta con una pequeña parte de dispositivos en *enclaves y brigadas móviles*. En la etapa de inclusión, tanto el ámbito educativo como el ámbito laboral, cuentan con escasos centros o dispositivos que, en el caso del *empleo con apoyo*, es incluso regresivo respecto de momentos anteriores.

• Aspectos clave considerados en este informe

En primer lugar, se ha efectuado una revisión de la normativa, comparándola con el contexto, es decir, con otras CC.AA. y con algunos países de la Unión Europea. Esto sitúa el marco desde el que evaluar la situación. Así mismo, se han comparado las realizaciones que se han llevado a cabo en estos ámbitos.

En segundo lugar, se han analizado las características de las personas contratadas y de las empresas contratantes, intentando establecer el número y características de las personas con discapacidad que están incorporadas laboralmente en uno u otro tipo de empleo, además de aquellas que no han accedido, así como las características de las empresas contratantes, especialmente de los centros especiales de empleo, de los cuales se dispone de datos.

Para este análisis hay que destacar la carencia de datos sistematizados respecto a cuestiones clave como es el cumplimiento de la cuota de reserva o, en general, sobre la incidencia en el mercado de trabajo no protegido.

En tercer lugar, se ha ahondado en el conocimiento de la calidad del empleo de que disponen estas personas mediante la consulta cualitativa a diferentes agentes sociales y a las propias personas con discapacidad en un análisis retrospectivo de su propio itinerario.

El estudio concluye con un capítulo de propuestas de mejora, estructurado en torno a cuatro bloques de actuación que, entendemos, son claves para la inserción laboral de

las personas con discapacidad. Muchas de ellas son retomadas en el capítulo de recomendaciones de la Ararteko.

Por último, es preciso señalar que este documento incorpora un conjunto de anexos que completan el informe. Se trata de nueve tipos de anexos diferentes: el primero consiste en tablas estadísticas complementarias a las presentadas en texto; el segundo y tercero lo forman los guiones de historia de vida y de los grupos de discusión; el cuarto y quinto son dos listados, uno de instituciones relacionadas con el tema que nos ocupa y el segundo de los centros especiales de empleo y centros ocupacionales de la CAPV; el sexto y séptimo anexos consisten en dos glosarios, el primero de conceptos y el segundo de siglas; en el octavo anexo se incorpora una carta abierta de la Asociación Española de Empleo con Apoyo al Defensor del Pueblo; y, finalmente, en el noveno anexo, se recogen nueve historias de vida.

1. Normativa reguladora de la integración laboral de las personas con discapacidad y demandas por cubrir

Marco normativo

Breve comparativa de la normativa reguladora
del empleo estatal y de algunos países europeos

Demandas por cubrir

1. La normativa reguladora de la integración laboral de las personas con discapacidad

Tras una breve introducción sobre la evolución del concepto de las personas con discapacidad y para continuar con el estudio sobre la problemática laboral de este colectivo en nuestra Comunidad Autónoma, es preciso delimitar el marco normativo y competencial de referencia. En este sentido, en el presente capítulo tratamos de recopilar las principales medidas legislativas, así como otros instrumentos jurídicos que se vienen aplicando en los ámbitos internacional, estatal y autonómico, y que parten de las políticas de integración social y laboral de las personas con discapacidad que se iniciaron a partir de los años ochenta.

También se realiza una breve análisis comparativo de la normativa estatal reguladora del empleo con la de algunos países europeos, haciendo referencia, a las medidas legislativas previstas, por una parte, para la incorporación laboral del colectivo al empleo ordinario y, por otra, aquellas que se materializan para su incorporación al empleo protegido.

Por último, a partir del estudio realizado de los datos más relevantes de las disposiciones normativas para la promoción del empleo previstas en nuestro ordenamiento jurídico para la integración laboral de las personas con discapacidad, y comprobada la necesidad de adoptar nuevas medidas encaminadas a conseguir un mayor nivel de inserción laboral de dicho colectivo, se formulan una serie de propuestas que tratan de cubrir las carencias normativas constatadas, así como de dar respuesta a las demandas formuladas por el sector.

1.1. Marco normativo

1.1.1. Marco normativo internacional

En primer lugar, hemos de referirnos a las iniciativas propuestas por las Naciones Unidas.

Los derechos de las personas con discapacidad han sido, a lo largo de la historia de las Naciones Unidas, una cuestión muy debatida. En los años setenta fueron aprobados los primeros instrumentos en los que se reconocían los derechos humanos de las personas con discapacidad. Por un lado, la *Declaración de los derechos del Deficiente Mental*,

aprobada en asamblea el 20 de diciembre de 1971, y por otro la *Declaración de los derechos de los Minusválidos*, de 9 de diciembre de 1975. Estos documentos incidían en la necesidad de proteger en igualdad de condiciones a las personas con discapacidades psíquicas o físicas, demandando a esos efectos, la adopción de medidas asistenciales, educativas, rehabilitadoras y de equiparación de oportunidad. Ambas declaraciones, si bien supusieron un importante logro respecto a la sensibilización sobre los derechos de las personas con discapacidad, no obstante fueron criticadas en cuanto al carácter médico asistencial de los modelos de protección que se proponían, ya superados.

La aprobación del *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982, vino a significar un avance cualitativo respecto al reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad de las mismas oportunidades que los demás ciudadanos, así como a poder disfrutar en condiciones de igualdad de las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social. También se define por primera vez la discapacidad en función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno.

En referencia a las propuestas que dicho programa determina para su ejecución, consideramos interesante subrayar las recomendaciones que se formulan a los Estados miembros en materia de empleo, en las que se plantea la necesidad de apoyar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, mediante planes de cuota con incentivos, empleos reservados o designados; subvenciones para pequeñas empresas y cooperativas; contratos exclusivos o derechos de producción prioritaria; exenciones impositivas; adquisiciones preferenciales; y otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean a trabajadores discapacitados

El programa aboga también por la cooperación en los ámbitos central y local entre las organizaciones estatales, de empleadores y de trabajadores, con el fin de desarrollar una estrategia conjunta y adoptar las medidas que garanticen más y mejores oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

Además, hace referencia al empleo público, declarando al respecto que *“cuando actúen como empleadores, los gobiernos centrales y locales deben promover el empleo de los impedidos en el sector público. Las leyes y reglamentos no deben crear obstáculos al empleo de impedidos.”*

Sobre la experiencia adquirida en el desarrollo del citado programa, se asentaron las bases para la aprobación de las *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, aprobadas mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas en fecha 20 de diciembre de 1993. En su artículo 7 se establecen las políticas de empleo que los Estados miembros deben impulsar para que las personas con discapacidad puedan obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo. Se incluyen las propuestas formuladas en el Programa de Acción Mundial, pero con una mayor concreción a través de sus 9 disposiciones. Queremos destacar que desde el reconocimiento del principio de no discriminación en materia de empleo, se incide en que el objetivo *“debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de*

las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados.” Y se significa la importancia en la calidad de los programas de dichos centros «para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.»

Se recomienda, a su vez, que *“Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.”*

La OMS presentó a la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada del 17 al 22 de mayo de 2001, el borrador final de la nueva clasificación, y el 22 de mayo se aprobó la versión definitiva con el nombre de *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, con las siglas CIF OMS 2001 (en adelante, CIF).

Definitivamente, esta nueva clasificación supera el concepto médico asistencialista de la discapacidad y la sitúa desde una nueva perspectiva social, incidiendo en que el problema no reside tanto en la discapacidad en sí misma, sino que deriva de las estructuras, prácticas y actitudes que impiden a la persona utilizar sus capacidades.

En el marco de las iniciativas internacionales de interés en esta materia, es de obligada referencia los convenios y recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) como instrumentos que han contribuido al impulso de la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, como medio primordial de promover su integración social.

Así, podemos citar, la Recomendación nº 99, *sobre adaptación y readaptación profesional* de 1955; el Convenio nº 111, *sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, de 1958; el Convenio nº 159, *sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, de 1983, el cual fue completado por la Recomendación nº 168, que lleva su misma rúbrica.

Con la aplicación de estos instrumentos, la OIT se marca como objetivo que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo, promoviendo con ello la integración o la reintegración de estas personas en la sociedad. A tal efecto, se articulan las medidas que se consideran necesarias que los Estados miembros impulsen para lograr la igualdad de oportunidades de empleo en el mercado regular, así como los incentivos económicos que se pretenden para los empleadores, ya sean éstos entes públicos o privados.

Hay que tener en cuenta que los convenios -previa ratificación por los Estados miembros- establecen obligaciones vinculantes en cuanto a la aplicación de sus disposiciones. Las recomendaciones, en cambio, son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación en cuanto a las políticas, la legislación y la práctica.

A estos efectos, hemos de detenernos en analizar lo que consideramos debe ser un referente en los próximos años para diseñar las políticas para la integración laboral de las personas con discapacidad, el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, aprobado y adoptado por una reunión tripartita de expertos celebrada en Ginebra del 3 al 12 de octubre de 2001, la que se convocó en virtud de la decisión tomada por el Consejo de Administración de la OIT en su 277ª reunión (2000).

Dicho repertorio se diseña, tal como se viene a significar en su prólogo, *“con el propósito de guiar a los empleadores -sean éstos empresas grandes, medianas o pequeñas, y pertenezcan al sector público o privado de países en desarrollo o países altamente industrializados- a adoptar una estrategia positiva de gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo.”*

No obstante, se viene a indicar que también va destinada a los gobiernos, teniendo en cuenta la facultad de que disponen para configurar un marco normativo y de política social que resulte propicio para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. Además, se considera necesaria la participación e iniciativa del colectivo de discapacitados en la puesta en práctica de las recomendaciones previstas en el repertorio.

El objetivo que se marca la OIT a través de la promulgación de dichas recomendaciones es el de proporcionar orientaciones que resulten prácticas en la gestión de las cuestiones referentes a las discapacidades en el lugar de trabajo con el fin de:

- “a) asegurar que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo;*
- b) mejorar las perspectivas de empleo para las personas con discapacidades, facilitando su contratación, reinserción profesional, manteniendo en el empleo y oportunidades de promoción;*
- c) promover un lugar de trabajo seguro, accesible y saludable;*
- d) lograr que los gastos que deben sufragar los empleadores en relación con la discapacidad de los asalariados se reduzcan al mínimo, incluidos, en algunos casos, los pagos por atención médica y seguros, y*
- e) maximizar la contribución que los trabajadores con discapacidades puedan hacer a la empresa.”*

Para ello, en el repertorio de referencia se vienen a determinar las obligaciones generales que corresponden a los empleadores y a los responsables de los trabajadores, así como las responsabilidades de las autoridades competentes.

Asimismo, se viene a fomentar la necesidad de establecer una estrategia por parte de los empleadores, que debe ser puesta en conocimiento de todos los agentes sociales que intervienen en la gestión, así como de crear los mecanismos oportunos para la evaluación de su eficacia.

También se describen las medidas que deben contribuir a facilitar su contratación, tanto en relación con su preparación como en la formalización de las entrevistas y pruebas a

realizar, así como las medidas de ajuste en cuanto a la accesibilidad y adaptación tanto del medio laboral como del propio trabajo a desempeñar por la persona discapacitada. Y se recomienda a los empleadores la posibilidad de ofrecer a las personas con discapacidad un trabajo a prueba o un empleo con apoyo como alternativa a la contratación inmediata o a la oferta de oportunidades para adquirir una experiencia laboral.

1.1.2. Marco normativo europeo

Por su parte, el Consejo de Europa aprueba la Recomendación R(92)6 *sobre una política coherente en materia de integración de las personas con minusvalía*, que viene a reflejar la misma idea que los instrumentos internacionales hasta ahora citados, en cuanto a que determina que las políticas de empleo deben ir dirigidas a permitir la máxima integración posible de las personas con discapacidad, con el fin de lograr su integración social y su pleno desarrollo personal.

Esta recomendación da prioridad al empleo en el mercado ordinario de trabajo sobre el empleo protegido, que queda en una posición de subsidiariedad, dirigido únicamente a aquellas personas que *“por su discapacidad no sean capaces de conseguir o mantener un puesto de trabajo convencional asistido o no asistido”*. No obstante, este empleo deberá ir dirigido a cumplir como objeto el *“hacer posible que las personas con discapacidad desarrollen una actividad útil y prepararles, en la medida de lo posible, para desarrollar un trabajo normal.”*

La Carta Social Europea de 1996 recoge el derecho de las personas con discapacidad a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuere el origen y naturaleza de la discapacidad.

En este mismo sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE 2000/C 364/01) proclama el reconocimiento y el respeto del derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

La entonces Comunidad Económica Europea, a través de la Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1989, *sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad*, establecía un marco de orientación en el que contemplaba ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los discapacitados.

No obstante, hemos de señalar que han sido significativos los progresos en la Unión Europea para lograr el reconocimiento de la necesidad de asegurar a las personas con discapacidad el ejercicio real y equitativo de todos los derechos humanos.

La comunicación adoptada por la Comisión en el año 1996, titulada *Igualdad de oportunidades de las Personas con Minusvalías - Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalía*, cuyas directrices fueron ratificadas mediante la resolución del Consejo y de todos los representantes de los Estados miembros el 20 de diciembre del mismo año, augura la superación definitiva, de conformidad con las Normas Uni-

formes de las Naciones Unidas, de los planteamientos tradicionales sobre la discapacidad, sustituyendo éstos por otros que destacan en *“la identificación y la eliminación de los diversos obstáculos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación de todos.”*

A estos efectos, la Comisión viene a reconocer en dicha comunicación que resulta necesario que la Comunidad Europea clarifique y disponga de una política global en cuanto a la discapacidad, para *“la promoción de la igualdad de oportunidades, la eliminación de la discriminación en éste ámbito y el reconocimiento de los derechos de las personas con minusvalía»*, y ello con base en un compromiso común de todos los Estados miembros.

En este sentido, la Unión Europea, mediante la resolución del Consejo de 17 de junio de 1999, *relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías* (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE, C 186/3, de 2 de junio de 1999), incide en la importancia de prestar una atención específica para incrementar la igualdad de oportunidades laborales de las personas con discapacidad sobre la contratación, en el mantenimiento de los trabajadores en el empleo, a la promoción y la formación permanente, así como a la protección contra el despido improcedente.

Esto no obstante, será la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación* (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE, L 303/16, de 2 de diciembre de 2000), la primera disposición europea que incorpore normas antidiscriminatorias, prohibiendo cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los Estados miembros deben garantizar la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso procedimientos de conciliación, para que las personas que se consideren perjudicadas por la falta de aplicación de las obligaciones impuestas en dicha directiva puedan exigir su cumplimiento.

La legislación antidiscriminatoria significa que si una persona con discapacidad puede realizar las funciones esenciales establecidas para un puesto de trabajo, se deben procurar las adaptaciones que se consideren razonables para compensar las desventajas que produce la discapacidad, permitiendo de esta forma que pueda acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que el cumplimiento de dichas obligaciones suponga una carga excesiva.

Por ello, podemos señalar que el principio de no discriminación determina un sistema basado en la represión de aquellas conductas que signifiquen un trato injustificadamente desigual por razón de la discapacidad. No se trata tanto de que puedan alcanzar los mismos resultados que las personas no discapacitadas, sino que se pretende situar a las personas con discapacidad en las mismas condiciones que las demás personas para que puedan acceder al mercado laboral.

En cualquier caso, hemos de precisar que la legislación antidiscriminatoria tiende a limitar las acciones positivas a favor del empleo de las personas con discapacidad, pero

también, y de hecho se ha podido comprobar, que ambos sistemas pueden ser compatibles, y en este sentido se pronuncia la directiva, que en su artículo 7 dictamina que: *“el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.”*

La estrategia europea sobre la discapacidad se marca como objetivo, en conformidad con los planteamientos expuestos, el de promover una sociedad abierta y accesible para todos, y es por ello por lo que el Consejo de la Unión Europea, por acuerdo de 3 de diciembre de 2001, decide declarar el año 2003 como *Año Europeo de las personas con discapacidad*(2001/903/CE). Con esta iniciativa, la Unión Europea pretende dar el impulso necesario para promover la igualdad de los derechos de las personas con discapacidad y su plena participación en la sociedad, tratando de mejorar los conocimientos y suscitar una mayor atención sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad.

Los objetivos que se marca el Consejo para las personas con discapacidad para el año 2003 son los siguientes:

- *«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;*
- *fomentar la reflexión y el debate sobre las medidas necesarias para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en Europa;*
- *promover el intercambio de experiencias sobre buenas prácticas y estrategias de probada eficacia a escala local, nacional y europea;*
- *reforzar la cooperación entre todas las partes implicadas, en particular los gobiernos, los interlocutores sociales, las ONG, los servicios sociales, el sector privado, las asociaciones, el sector del voluntariado, las personas con discapacidad y sus familias;*
- *mejorar la comunicación sobre la discapacidad y promover una imagen positiva de las personas con discapacidad;*
- *la sensibilización sobre la heterogeneidad de las formas de discapacidad y sus múltiples manifestaciones;*
- *la sensibilización sobre las múltiples formas de discriminación a las que se enfrentan las personas con discapacidad;*
- *dedicar especial atención a la sensibilización sobre el derecho de los niños y jóvenes con discapacidad a la igualdad de enseñanza, de manera que se favorezca y apoye su plena integración en la sociedad y se fomente el desarrollo de una cooperación europea entre los profesionales de la enseñanza de los niños y jóvenes con discapacidad, a fin de mejorar la integración de los alumnos y estudiantes con necesidades específicas en los centros ordinarios o especializados, así como en los programas de intercambio nacionales y europeos.”*

Como complemento a esta iniciativa, hemos de referirnos a la reciente comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, *Hacia un instrumento jurídica-*

mente vinculante de las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (Bruselas, 24 de enero de 2003, COM (2003) 16 final).

La Comisión Europea ha pretendido con la citada comunicación dar el respaldo necesario para la elaboración de dicho instrumento, así como explicar las razones que considera que resultan indispensables para la participación activa de la Unión Europea en la puesta a punto de un instrumento como el propuesto. Por su parte, el Comité Especial de las Naciones Unidas, creado por la Resolución 56/168, ha iniciado los oportunos debates para examinar las propuestas que deben ser resueltas en *«una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas discapacitadas»*.

El debate se centra en la forma de evitar cualquier tipo de discriminación de las personas con discapacidad en el acceso y el ejercicio de todos los derechos humanos, y aboga para que a través de dicho instrumento se establezcan *las «reglas de conducta concretas para los gobiernos, en virtud de las cuales los Estados garantizarían a las personas con discapacidad el ejercicio en igualdad de condiciones de los derechos humanos y se comprometerían a presentar las propuestas legislativas y políticas internas de conformidad con los principios aplicables en materia de derechos humanos»*.

Por último, consideramos oportuno informar sobre una nueva iniciativa comunitaria, denominada EQUAL (FSE-Período 2000-2006), en el ámbito de la cooperación transnacional, para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.

El Estado español ha seleccionado 6 áreas de las 8 propuestas por las directrices para el empleo de la Comisión, que se ordenan en cuatro ámbitos temáticos, que pueden revisarse cada dos años en función de la evolución del mercado de trabajo. En concreto, los proyectos que se han de presentar en relación con el primer ámbito temático han de versar sobre: *“a) Facilitar el acceso al mercado de trabajo de quienes experimentan dificultades para integrarse o reintegrarse en el mercado de trabajo; b) Luchar contra el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo.”*

1.1.3. Normativa estatal

El reparto competencial en materia laboral entre el Estado y la Comunidad Autónoma del País Vasco atribuye a ésta la facultad de desarrollo y ejecución de las bases que al respecto dicte el Estado. A estos efectos, el artículo 149.1.7^a de la CE establece la competencia exclusiva del Estado sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

De conformidad con lo previsto en el artículo 12.2. del Estatuto de Autonomía del País Vasco, corresponde a la Comunidad Autónoma la ejecución de la legislación laboral, *“asumiendo las facultades y competencias que en este terreno ostenta actualmente el Estado respecto a las relaciones laborales; también la facultad de organizar,*

dirigir y tutelar; con la alta inspección del Estado, los servicios de éste para la ejecución de la legislación laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel del desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral.”

En cuanto al ámbito normativo estatal se refiere, encontramos las primeras disposiciones dirigidas a la promoción del empleo para las personas con discapacidad a partir de los años 70. Así, podemos citar el Decreto 2531/1970, de 20 de agosto, por el que se establecen medidas de rehabilitación médica, formación profesional, empleo protegido, asistencia social y promoción social (modificado en alguno de sus preceptos por el Decreto 1378/1975, de 11 de junio, y por el Real Decreto 1567/1976, de 7 de junio) y la Orden del Ministerio de Trabajo, de 11 de enero de 1974, sobre el empleo de trabajadores minusválidos y mayores de 40 años por entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y mutuas patronales de accidentes de tráfico.

No obstante, para centrarnos en el análisis de la legislación actual, hemos de partir de lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución, que plantea que *“los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos”*. Dentro de los cuales debe situarse, por ejemplo, el de educación (artículo 27) o el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, y a la promoción a través del trabajo (35).

Este mandato del artículo 49, pese a estar incluido bajo la rúbrica *“de los principios rectores de la política social y económica”*, no es una mera norma programática que limite su eficacia al campo de la retórica política. Según ha venido a constatar la doctrina y la jurisprudencia constitucional, estos principios tienen valor normativo e imponen un mandato expreso a los poderes públicos para su efectiva consecución en aras de alcanzar una igualdad material de todas las personas.

El artículo 9.2. de la Constitución, por su parte, establece que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*. En este precepto constitucional, la idea de igualdad rebasa el estricto campo de igualdad ante la ley en que tradicionalmente venía siendo admitida y que se recoge también hoy en el artículo 14 de la Constitución, para proyectarse en el ámbito más amplio de *“igualdad en las condiciones de vida”*. Ese principio supone que determinados sectores sociales en situación de desigualdad de partida puedan verse favorecidos por medidas positivas de los poderes públicos para favorecer una igualdad real; es decir, el texto constitucional prohíbe la discriminación negativa, pero no la discriminación positiva.

En este sentido, debe entenderse que para alcanzar la igualdad por parte de aquellas personas que padecen de una discapacidad se deben arbitrar, entre otras, medidas de inserción social dirigidas a facilitar el acceso a la formación y al empleo de dicho colectivo.

Tras cuatro años de tramitación parlamentaria, y en conformidad con los derechos que reconoce el citado artículo 49 de la Constitución, se aprueba la Ley 13/1982, de 17 de

abril, de *Integración Social de los Minusválidos* (en adelante, LISMI), sentando las bases para que la integración plena a la sociedad de las personas con discapacidad pueda llevarse a efecto.

A los efectos de dicha ley, se entiende por minusválido “*toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales*” (art. 7).

El título VII de la citada norma, bajo el epígrafe “*De la integración laboral*”, establece como objetivo primordial de la política de empleo dirigida a las personas con discapacidad, su integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. En su defecto, atribuyéndole un carácter subsidiario, se prevé la incorporación al mercado de trabajo mediante el sistema de trabajo protegido, integrándose en los centros especiales de empleo (en adelante, CEE) de aquellos que encuentran serias dificultades y que no pueden llevar a cabo un trabajo en condiciones normales.

En cualquier caso, el artículo 42 que define dichos centros determina que éstos han de configurarse con el objetivo de que sean a su vez “*el medio para la integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.*”

Por otra parte, dicha ley prevé medidas antidiscriminatorias y de promoción como la obligatoriedad, tanto de las empresas públicas y privadas, de las reservas de puestos de trabajo; la igualdad de condiciones de las personas con discapacidad con el resto de los aspirantes de las pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos de la Administración pública; el fomento del empleo a través de las subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo; la eliminación de barreras arquitectónicas, para establecerse como trabajadores autónomos; el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Por último, en referencia a las previsiones contempladas en la LISMI, hemos de señalar que los centros ocupacionales son regulados dentro del título dedicado a los servicios sociales, atribuyendo a los mismos fines terapéuticos y de ajuste personal y social, y dirigidos a las personas que, por su minusvalía, nos pueden integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo.

En desarrollo de los preceptos contenidos en esta ley, se han ido promulgando las correspondientes disposiciones reglamentarias, perfilándose de esta manera la política estatal de fomento del empleo y la formación para la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin pretender ser exhaustivos, podemos citar:

- Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, *que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos*, modificado posteriormente en su artículo 7 por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero, procediendo a una revisión de la cuantía de las subvenciones previstas para los contratos indefinidos y, como novedad, se amplía su aplicación a las contrataciones a tiempo parcial, como medida de fomento de empleo dirigida a potenciar la entrada en el mercado de trabajo del colectivo de discapacitados, bajo una modalidad de contratación que permite conciliar la vida laboral y la familiar.

- La relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que desarrollan su actividad en los CEE viene regulada por el Real Decreto 1.368/1985, de 17 de julio, que ha sido perfeccionada en algunos elementos mediante el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo. Asimismo, el Real Decreto 2.273/1985, de 4 de diciembre, aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la LISMI.

Por otra parte, hemos de señalar que la puesta en marcha del 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* (en adelante, Acuerdo MTAS-CERMI), por el que se aprueba el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad, de 15 de octubre de 1997, supuso en la regulación del empleo la introducción de importantes modificaciones.

Las leyes de medidas fiscales, administrativas y de orden social que se han ido aprobando desde ese momento, como la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, Ley 50/1998, de 30 de diciembre, han ido adoptando nuevas medidas como la adaptación de los contratos formativos como herramienta de impulso para el empleo de las personas con discapacidad, así como la posibilidad de prolongar los contratos para la formación hasta un máximo de cuatro años, en función del grado o el tipo de discapacidad y el proceso formativo a realizar, y siempre bajo la necesaria autorización de la negociación colectiva sectorial.

La disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, *de medidas fiscales, administrativas y del orden social*, establece una serie de supuestos en los que no resultan de aplicación las subvenciones y bonificaciones previstas reglamentariamente. Asimismo, determina el grado de minusvalía necesario (igual o superior al 33%) para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo a favor de las personas con discapacidad, así como para que puedan ser contratados en prácticas o para la formación con la aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo.

Otra importante modificación que se ha producido, y que venía recogida en las propuestas del citado Acuerdo MTAS-CERMI, se ha traducido en una nueva redacción de la reserva del empleo prevista en el artículo 38.1. de la LISMI. La disposición adicional trigésima de la Ley 66/1997, *de medidas fiscales, administrativas y de orden social*, y la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, del mismo título, determinan la nueva regulación, estableciendo la cuota de reserva en los siguientes términos:

- 1º Que la reserva de un 2 por 100 de puestos de trabajo a favor de las personas con discapacidad resulta de aplicación a las empresas con más de 50 trabajadores, sin la necesidad de que éstos sean fijos.
- 2º La posibilidad de que, excepcionalmente, sea autorizable el cumplimiento de la reserva con la adopción de medidas alternativas.

La articulación normativa de dichas medidas excepcionales se produce a través del Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, y la Orden de 24 de julio de 2000, que regula el

procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de los trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

Las medidas alternativas que se prevén (art. 2.1. RD 27/2000) son:

“1ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo, o de cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida.
2ª Realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo, o con un trabajador autónomo discapacitado, para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
3ª Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo a favor de los minusválidos que permita la creación de puestos de trabajo para los mismos y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo.”

La excepcionalidad que predica el texto de la LISMI respecto a la aplicación de las medidas alternativas se configura, tanto en el ya citado RD 27/2000 como en la Orden de 24 de julio de 2000, expresamente como aquella situación en la que o bien el Servicio Público de Empleo o bien una agencia de colocación no logran encontrar un candidato con discapacidad para cubrir el puesto o puestos de trabajo de la empresa.

Esto no obstante, la doctrina determina que en la norma aparece una excepcionalidad no tasada, fundada en el artículo 3.1. RD 27/2000, que establece la posibilidad de alegar otras posibles causas no previstas en dicha disposición como, por ejemplo, *“las peculiaridades de carácter productivo, organizativo, técnico, económico, etc. que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores discapacitados a la plantilla de la empresa.”* En estos casos, deben ser las empresas las que acrediten estas circunstancias y deberán obtener, en un plazo de tres meses, la conformidad del Servicio Público de Empleo.

En cualquier caso, tal como se prevé en el punto IV. 12 del Acuerdo MTAS-CERMI, de 1997, es necesario establecer una planificada intervención para potenciar la puesta en marcha de la reserva y garantizar su efectivo cumplimiento. El texto del acuerdo determina que el Ministerio de Trabajo debe velar por el efectivo cumplimiento de la reserva, fijando a tales efectos los programas específicos de control y seguimiento.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, establece los mecanismos de control sobre el cumplimiento de dicha medida, bien a través de la fórmula de advertencia y recomendación, dirigida a los empresarios por parte de la autoridad laboral en una primera fase, en vez de iniciar un procedimiento sancionador (artículo 49) o, cuando proceda, sería

necesaria la aplicación directa de las sanciones previstas en el artículo 15.3. de la propia norma. En este sentido, dicha disposición tipifica como infracción grave el incumplimiento de la obligación legal de la reserva de empleo de las personas con discapacidad o de la aplicación de las medidas alternativas de carácter excepcional.

Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas*, se ocupa, en su disposición adicional octava, de la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad y con entidades sin ánimo de lucro. En el apartado 1 de esta disposición se dice que *“los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 1000, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación”*. Asimismo, mantiene la inhabilitación para contratar con la Administración pública a aquellas empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral de minusválidos.

Entre las medidas que afectan a las personas con discapacidad en el Real Decreto Ley 5/2002, de 24 de mayo, *de medidas urgentes para la reforma de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*, queremos precisar que por primera vez las personas con discapacidad han sido incluidas como beneficiarias del programa de Renta Activa de Inserción para el año 2002 (disposición adicional primera).

Se exime el requisito de la edad para el acceso a la renta activa para las personas con discapacidad que, con carácter general, se establece en más de cuarenta y cinco años.

Además, hemos de señalar que se mantiene el abono del valor actual del importe de la prestación por desempleo de nivel contributivo cuando se trate de la incorporación como socios trabajadores en cooperativas o sociedades laborales, y cuando se constituyan como trabajadores autónomos de personas con minusvalía igual o superior al 33 por 1000 (disposición transitoria cuarta).

Por último, la disposición final primera introduce una serie de modificaciones respecto al régimen de exclusiones de bonificaciones y subvenciones a los contratos indefinidos que había previsto la Ley 24/2001, de 27 de diciembre. En concreto, se incluyen en el sistema de ayudas a la contratación las relaciones laborales de carácter especial, así como la contratación de familiares. De esta forma, las exclusiones de los beneficios a los contratos indefinidos quedan reducidas a dos supuestos:

“a) Contrataciones realizadas con trabajadores que, en los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa mediante un contrato por tiempo indefinido.

Lo dispuesto en el párrafo anterior precedente será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior del trabajador con empresas a las que

la solicitante de los beneficios haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato.”

Finalmente, en cuanto al ámbito normativo estatal se refiere, consideramos oportuno citar algunos de los objetivos que se han propuesto abordar en estos próximos años desde la Administración central para la integración laboral de las personas con discapacidad, y que se recogen en el acuerdo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), de 3 de diciembre de 2002, *sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.*

En dicho acuerdo se contemplan las preceptivas modificaciones normativas para incentivar la contratación de mujeres con discapacidad:

- *«para regular los nuevos sistemas de empleo que permiten la integración del colectivo en el mercado ordinario de trabajo como son los enclaves laborales y el empleo con apoyo;*
- *para establecer una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social derivadas de los contratos de interinidad suscritos con los trabajadores discapacitados que sustituyan a una persona con discapacidad durante la situación de incapacidad temporal y mientras dure ésta;*
- *para la bonificación en el 50% de las cuotas a la Seguridad Social los tres primeros años de su actividad para las personas con discapacidad que se establezcan como trabajadores autónomos en la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos;*
- *para impulsar el seguimiento y control de la cuota de reserva de empleo, la formación profesional ocupacional...»*

Por último, en el acuerdo de referencia, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se compromete a introducir, antes del 2 de diciembre de 2003 y previa consulta con todos los agentes sociales implicados en esta materia, las modificaciones normativas necesarias para la transposición de la Directiva 2.000/78/CE, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, que incluye, entre los motivos de no discriminación, la discapacidad.

1.1.4. Normativa autonómica

En la determinación del marco competencial señalábamos que la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene atribuida (art. 12.2. EAPV) la ejecución de la legislación del estado en materia laboral, procurando que las condiciones de trabajo se adecuen al nivel de desarrollo y progreso social, promoviendo la cualificación de los trabajadores y su formación integral. En esta línea, el Gobierno Vasco ha venido desarrollando una serie de programas de fomento y de la formación ocupacional, concretándose su regulación en las siguientes disposiciones:

- Decreto 232/1996, de 1 de octubre, *sobre ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación*. En este caso, la actuación subvencionable va dirigida a la contratación, bien a jornada parcial o completa, de personas en situación de paro y cuando dicha contratación se genere como consecuencia de la reducción, liberación o adaptación de la jornada de los trabajadores de la empresa beneficiaria cuando traiga causa, entre otras, en una situación de invalidez con reserva de puesto. También las ayudas van dirigidas a la contratación de personas de colectivos especialmente desfavorecidos, en los que se incluye a “*los minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, entendiéndose por tales aquellos/as que cuenten con un certificado de minusvalía superior al 33% expedido por los Centros de valoración de las Diputaciones Forales de los Territorios Históricos.*”
- Decreto 305/1996, de 24 de diciembre, *sobre medidas de fomento*, que tiene como finalidad apoyar las primeras inversiones necesarias para el establecimiento como autónomas de personas desempleadas, en las que igualmente concurren especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, como es el caso del colectivo de las personas con discapacidad.
- Decreto 3/1998, de 20 de enero, *por el que se regula el Programa de ayudas a la inserción laboral*, que establece ayudas para las empresas que contraten a personas ex-toxicómanas, personas con minusvalía física, psíquica o sensorial y personas internas en centros penitenciarios y ex reclusas.
- Asimismo, el Decreto 267/1999, de 29 de junio, *regula las medidas de apoyo al empleo*, donde se prevén ayudas para las empresas que acuerdan renovar su plantilla mediante la utilización de la figura de la jubilación parcial-contrato de relevo, incrementándose la cuantía de las ayudas en los supuestos en los que la decisión de contratar recaiga sobre determinados colectivos con dificultades de inserción laboral.
- El Decreto 283/2000, de 26 de diciembre, *por el que se establecen las medidas de apoyo al empleo en sociedades cooperativas*, otorga ayudas, tanto al trabajador que abandona el puesto de trabajo como a la propia cooperativa, por la contratación en su lugar de personas desempleadas, subvención que se ve incrementada si además se trata de personas que pertenecen a alguno de los colectivos desfavorecidos que la misma disposición determina.

Los cambios que se han ido produciendo en el escenario económico, en el propio mercado laboral, así como la aparición de nuevas problemáticas sociales, han tenido como respuesta la aprobación del Decreto 319/2002, 2002, de 30 de diciembre, que viene a modificar los citados decretos de medidas de fomento de autoempleo, del programa de ayudas de inserción laboral y del decreto que regula las medidas de apoyo al empleo.

Esta nueva disposición incide, principalmente, en la necesidad de dar apoyo a dos nuevos colectivos que aparecen en escena con identidad propia, y que son, por un lado, las personas que han terminado su proceso de inserción sociolaboral en una

empresa de inserción, y por otro lado, las personas que han sido víctimas de violencia doméstica.

En relación con las personas que han concluido su formación en las empresas de inserción (reguladas por el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, tanto su calificación como el procedimiento de acceso a las mismas, así como que crea el registro de dichas empresas), se considera necesario ofrecerles un apoyo adicional para conseguir finalizar su proceso de inserción sociolaboral, como colectivos de contratación o autoempleo, fomentando su verdadera integración laboral.

En este caso, dirigido a las personas con discapacidad, se pretende subvencionar la contratación de las personas que hayan finalizado su proceso de inserción sociolaboral, en una empresa de inserción, dentro de los doce meses inmediatamente posteriores a la finalización del mencionado proceso, y en el supuesto de que no se celebrara en ese momento, estas personas deberán figurar como inscritas como demandantes de empleo en un servicio público de empleo de ámbito autonómico o estatal, dentro de la Unión Europea.

Por otra parte, hemos de referirnos a los programas de formación ocupacional promovidos por el Gobierno Vasco y que han sido diseñados y regulados mediante las siguientes disposiciones:

- Decreto 83/2000, de 16 de mayo, *por el que se regula el Programa de Formación Ocupacional.*
- Decreto 157/2000, de 28 de julio, *por el que se regulan los Centros Tutelados de Formación Profesional Ocupacional y las ayudas destinadas a su dotación con equipamiento*
- Decreto 302/2000, de 26 de diciembre, de modificación del Decreto 83/2000, de 16 de mayo, *por el que se regula el Programa de Formación Ocupacional.*
- Decreto 304/2000, de 26 de diciembre, *por el que se regula el programa de prácticas de formación en alternancia.*

Estas disposiciones pretenden mejorar la capacidad de inserción profesional de las personas desempleadas, además de orientarlas y motivarlas hacia el empleo y la formación.

También a través de la formación ocupacional, se quieren cubrir las necesidades actuales de las empresas producidas por la sociedad de la información, la innovación tecnológica, la evolución de los modelos de gestión y organización empresarial, etc. Asimismo, se pretende *"atajar las diferencias de oportunidades que existen entre los colectivos de desempleados, a través de medidas transversales de igualdad de oportunidades para las mujeres, las personas con discapacidad, los excluidos sociales, etc."*

Además, podemos señalar que, al igual que ha ido sucediendo en el resto de las Comunidades Autónomas donde el empleo con apoyo está teniendo un mayor desarrollo,

esto es, Cataluña, Valencia, Baleares... , cuestiones aproximadas a los sistemas de integración laboral de enclaves o del empleo con apoyo han ido regulándose con la aprobación de estos programas de incentivación a la formación ocupacional.

A modo de ejemplo, el Decreto 83/2000, de 16 de mayo, del Gobierno Vasco, establece en su artículo 1.2 c) como acción de formación ocupacional la tutorización individualizada, siempre que el proceso de aprendizaje tenga carácter individual y el proyecto justifique su necesidad como es el caso de la formación de nuevos/as promotores/as o de las personas con discapacidad en situación de <<enclave >> en empresas.

Asimismo, el párrafo 3 de dicho artículo precisa que se entienden por acciones de información, orientación y motivación hacia el empleo *“aquellas dirigidas al acercamiento de la persona desempleada hacia el puesto de trabajo para el que se le está cualificando a través del análisis de la información referida a esa ocupación y la movilización de la persona hacia la búsqueda de empleo (técnicas de búsqueda de empleo, motivación hacia el puesto de trabajo, orientación sobre el perfil ocupacional requerido, etc.).”*

Los centros tutelados de formación ocupacional son definidos como aquellos centros *“que, poseyendo un proyecto formativo en un sector de actividad profesional, estén radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco, colaboren en la política formativa ocupacional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social mediante el desarrollo de acciones formativas ocupacionales...”*

El Decreto 304/2000, de 26 de diciembre, *por el que se regula el programa de prácticas de formación en alternancia*, se plantea como objetivo completar el espacio normativo de la formación complementaria en centros de trabajo en el ámbito de la formación no reglada, dirigido a favorecer a distintos grupos de población donde ha de primar la función integradora para mejorar la capacidad de inserción profesional de las personas desempleadas.

También en el ámbito de los territorios históricos se han ido aprobando programas de empleo dirigidos a los colectivos con dificultades para acceder al mercado laboral. Así, en referencia al Territorio Histórico de Bizkaia, podemos citar el Decreto Foral 79/2001, de 10 de abril de 2001, *por el que se regula el programa de empleo del Departamento de Empleo y Formación*. En lo que respecta a Álava, se ha realizado la *Convocatoria Pública de ayudas a promover el empleo con apoyo*, de 31 de enero de 2002, por el que se conceden subvenciones a fondo perdido para la puesta práctica de los proyectos de empleo con apoyo y la incorporación a la empresa ordinaria, a través de contratos de trabajo reglamentarios, de las personas con discapacidad.

Por otra parte, en conformidad con lo previsto en los apartados 12, 13, 14 y 39 del artículo 10 del Estatuto de Autonomía, la Comunidad Autónoma del País Vasco dispone de competencia exclusiva en el ámbito de los servicios sociales.

En desarrollo de dicha facultad legislativa, se aprobó con fecha 20 de mayo de 1982 la Ley 6/1982, *de servicios sociales*. Esta ley constituyó una experiencia jurídica, cierta-

mente innovadora y pionera, cuyas pautas inspiraron la mayoría de las normas actualmente vigentes en el resto de las comunidades autónomas.

Así, podemos destacar que la ley asumía el principio de la responsabilidad de los poderes públicos en cuanto a la aportación de los recursos financieros, técnicos y humanos que permitieran un eficaz funcionamiento de los servicios sociales.

Al mismo tiempo, se basaba en el principio de la solidaridad y reconocía el derecho y el deber de los grupos sociales para contribuir, con el apoyo efectivo de los poderes públicos, a la prevención o eliminación de todo tipo de marginación. En consecuencia, esta ley sentaba las bases para la creación de un modelo estable de colaboración entre la iniciativa pública y la privada sin ánimo de lucro.

La ley ponía, asimismo, el acento en el carácter público y universal de unos servicios sociales dirigidos, sin discriminación, a toda la población, sin olvidar por ello la existencia de grupos menos favorecidos o marginados, que precisaran de servicios adicionales para lograr su plena inserción en la sociedad.

En definitiva, esta ley dotó al ámbito de los servicios sociales de una coherencia organizativa, al tiempo que imprimió a la gestión política y administrativa de éstos una concepción moderna, configurándolos como un derecho de la ciudadanía, arrinconando, en gran medida, el arcaico carácter benéfico que inspiraba este tipo de prestaciones. Sin embargo, el transcurso del tiempo, los cambios sociales producidos, así como las modificaciones producidas en el entramado institucional de la Comunidad con la aprobación de la Ley 27/1983, de 25 de noviembre, *de relaciones entre las Instituciones Comunes de la Comunidad Autónoma Vasca y los Órganos Forales de sus Territorios Históricos* (en adelante, LTH), obligaron a una revisión y modificación de la norma que quedó plasmada con la aprobación de la Ley 5/1996, de 18 de octubre, *de servicios sociales*.

Esta ley, tal como se viene a señalar en su exposición de motivos, no trata únicamente de garantizar una serie de prestaciones, sino que pretende ordenar, estructurar, promover y garantizar mediante un sistema de responsabilidad pública, el derecho de la ciudadanía a los servicios sociales.

Así, estos servicios sociales se configuran como un conjunto de recursos, actividades, prestaciones y equipamientos, dotadas de una organización, es decir, como un sistema de protección específico y distinto del de la Seguridad Social, pero así mismo, de responsabilidad pública, garantizado y universal que, además de la protección a las personas y colectivos, contribuya a favorecer el desarrollo de la economía en la CAPV y del empleo, especialmente de los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

Este sistema organizado responde a una doble finalidad. De un lado, la de mantener y profundizar las cotas alcanzadas en el llamado “Estado de Bienestar”, con una apuesta firme en la defensa de los pilares del mismo y de la responsabilidad pública en la cobertura de las graves carencias que, aún hoy, afectan a importantes sectores de la población. De otro, garantizar la atención y cobertura de las necesidades más graves, apli-

cando el criterio de discriminación positiva con respecto a los más desfavorecidos y desplazados de la sociedad.

También en el ámbito de la CAPV, la Ley 12/1998, de 22 de mayo, *contra la exclusión social*, viene a establecer los instrumentos de carácter social y las prestaciones económicas que resultan necesarios para prevenir el riesgo de exclusión personal, social y laboral, así como para contribuir a la inserción de quienes carezcan de los recursos personales, sociales o económicos suficientes para desarrollar una vida independiente.

Dicha ley instituye como uno de los instrumentos destinados a la inserción y a la prevención de la exclusión, los convenios de inserción, que son definidos como los documentos-programa en los que las partes intervinientes, de mutuo acuerdo, deben recoger las acciones específicas de carácter social dirigidas a la inserción personal, social y laboral. Estos convenios son documentos abiertos, orientados a establecer un proceso o itinerario individualizado de inserción que tenga en cuenta las necesidades globales de la persona.

En desarrollo reglamentario de las previsiones contempladas en la citada Ley 12/1998, de 22 de mayo, sobre medidas contra la exclusión social, han sido aprobados el Decreto 1/2000, de 11 de enero, *que regula los Convenios de Inserción* y el Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, *que regula la calificación de las empresas de inserción, establece el procedimiento de acceso a las mismas y crea el Registro de Empresas de Inserción*.

Las empresas de inserción son definidas como aquellas estructuras productivas de bienes o servicios que tengan como fin la incorporación al mercado laboral de colectivos en situación de desventaja social o exclusión, y llevan a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad, además de cumplir con los requisitos establecidos en la propia norma.

Sobre el particular queremos destacar, por entender que se aproxima a lo que podíamos considerar como el sistema de empleo con apoyo aplicado como medida de inserción laboral a las personas con discapacidad, uno de los requisitos que el artículo 3.2. del Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, determina para obtener la calificación de empresas de inserción, y que se refiere a la necesidad de que dichas empresas deben proporcionar al personal en proceso de inserción medidas personalizadas de apoyo, entendiéndose por tales:

- “...una formación dirigida al aprendizaje de una determinada actividad profesional y a la adecuación del nivel formativo o las competencias profesionales a las exigencias del mercado laboral;*
- el establecimiento de unas pautas de funcionamiento destinadas a la adquisición de hábitos sociales y de trabajo;*
- un servicio de acompañamiento social, encaminado a satisfacer o resolver problemáticas personales y de convivencia que impiden o dificultan el normal desarrollo del proceso de adaptación laboral.”*

Por último, para concluir hemos de referirnos a la Ley 10/2000, de 27 de diciembre, por la que se aprueba *la Carta de Derechos Sociales*, que trae causa de la proposición

de ley de iniciativa legislativa popular presentada por parte de la ciudadanía y referida fundamentalmente al reparto de trabajo y la renta básica. El objeto de dicha Ley es *“proclamar en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco una Carta de Derechos Sociales que posibilite a todos los ciudadanos el acceso al mercado de trabajo y les garantice una renta básica para que puedan ejercer sus derechos de ciudadanía.”* El título II de la norma establece los mecanismos que las administraciones deben impulsar para la promoción del empleo y, en concreto, se determina como necesaria la adopción de medidas de acción positiva destinadas a favorecer la integración laboral de los colectivos más desfavorecidos, en particular de las mujeres, de los jóvenes, de los parados de larga duración, de las personas con discapacidad y de cuantas personas tengan especiales dificultades de inserción laboral por encontrarse en situación de exclusión social.

1.2. Breve comparativa de la normativa reguladora del empleo estatal y de algunos países europeos

Para realizar esta breve comparativa se han utilizado como fuentes de información los siguientes libros: «Políticas para la discapacidad. Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia)»²²; «Legislación relativa a la política para la discapacidad. Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia»²³ y «Empleo privado de las personas con discapacidad»²⁴.

Los países europeos que este documento selecciona, en cierta medida, pueden considerarse representativos de los diversos modelos existentes en materia de política para la discapacidad: Alemania, como modelo tradicionalmente centrado en la activa participación de las organizaciones no gubernamentales; Francia, como modelo administrativo centralizado; Reino Unido, por los elementos diferenciadores que aportan las últimas orientaciones de sus normativas antidiscriminación; y Suecia, en su calidad de representante del modelo escandinavo de bienestar.

En España, como en Alemania, el derecho al trabajo se encuentra proclamado en el máximo nivel constitucional del ordenamiento jurídico.

Mientras que en Francia y Suecia, el Estatuto de los Trabajadores regula, de manera especial, las relaciones laborales de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de empleo, en España, Reino Unido y Alemania las especialidades que se contemplan se llevan a cabo mediante una ley específica (en España, LISMI).

22 REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA, Políticas para la discapacidad. Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia). Documentos 52/99. Madrid, 1999.

23 REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA, Legislación relativa a la política para la discapacidad. Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia. Documentos 51/99. Madrid, 1999.

24 REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. Empleo privado de las personas con discapacidad. Documentos 61/2003. Madrid, 2002.

La normativa española es coincidente con la legislación de Alemania, Francia, Reino Unido, Austria, Grecia, Italia y Luxemburgo respecto a la obligatoriedad de establecer reservas de un cupo de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Sin embargo, hay una discrepancia en estas legislaciones sobre el número mínimo de puestos de plantilla a partir del cual es obligatoria la aplicación de la reserva de plazas (oscila entre 15 y 50 trabajadores) y el porcentaje de reserva con respecto a dicha plantilla (entre el 2 y el 8%), cuadro 1.1.

En la legislación española no se prevé la figura del representante laboral en las empresas con más de cinco trabajadores discapacitados, como existe en Alemania, ni existe una regulación de disposiciones extraordinarias contra el despido improcedente de los trabajadores con discapacidad, tal como se produce en el Reino Unido, en Francia y en Alemania. Tampoco se prevé ninguna medida complementaria, como vacaciones extraordinarias pagadas, que se reconocen a las personas con discapacidad alemanas.

Al igual que en el Reino Unido, en España se declara nulo cualquier acto o disposición que produzca la discriminación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, si bien en el caso español esto se produce con independencia del número de trabajadores existentes en la plantilla de la empresa (más de 15, en el caso británico).

Cuadro 1.1. Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad en España, Alemania, Austria, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Reino Unido y Suecia

	PLANTILLA MÍNIMA	PORCENTAJE DE RESERVA
España ¹	50	2
Alemania ²	16	6
Austria ²	25	4
Francia ²	20	6
Grecia ²	50	8
Italia ²	15	6,6
	35	5,5
	50	7
Luxemburgo ²	25	4
	50	2
	300	4
Reino Unido ²	15	3
Suecia ³	No existe obligación de reserva de cupo	

1 Real Patronato sobre Discapacidad, Políticas para la Discapacidad. 52/99, pág. 168.

2 Real Patronato sobre Discapacidad, Empleo privado de las personas con discapacidad. 61/2002, pág. 127.

3 Real Patronato sobre Discapacidad, Legislación relativa a la política para la discapacidad. 51/99, pág. 169.

Los equipos multiprofesionales españoles realizan una labor igual o similar a la que es desarrollada por las Comisiones Técnicas de Orientación y de Reincorporación Profesional en Francia y los Comités Asesores en el ámbito local del Reino Unido, en materia de evaluación y orientación profesional de las personas con discapacidad, y determinación del ámbito de trabajo más adecuado, ordinario o protegido, en relación con los servicios de empleo y registro de los trabajadores minusválidos.

«La prioridad legal de la política de empleo en España para personas con discapacidad se centra en la integración en el mercado laboral ordinario, que se basa:

- 1. En la reincorporación de los trabajadores en la empresa en la que causaron baja por incapacidad permanente.*
- 2. En el fomento de la contratación a través de medidas fiscales y beneficios en las cotizaciones sociales.*
- 3. En la obligatoriedad de ocupar a un determinado número de personas con discapacidad en las empresas del sector público o privado con más de 50 trabajadores.*
- 4. Por medio de la creación de un contexto favorecedor de la permanencia en el puesto de trabajo, financiando la eliminación de barreras y la adaptación del puesto de trabajo o procurando unas condiciones que les protejan de los riesgos laborales.»²⁵*

1.2.1. El empleo ordinario

La proclamada prioridad del empleo ordinario se traduce en diversas medidas en el sector privado:

1.2.1.1. Accesibilidad física y ergonomía

Las disposiciones legales de la norma específica -LISMI- y de las leyes generales que definen la política de empleo para personas con discapacidad en España adolecen, en el capítulo de accesibilidad física y ergonomía, de importantes carencias respecto a medidas, métodos de actuación y prácticas saludables.

Las obligaciones concretas para el empresario que se establecen en las leyes de Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia relativas a la accesibilidad y ergonomía del medio laboral, para adecuarlo a las personas con discapacidad, no tienen equivalencia en las leyes españolas. Solamente la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, contiene las bases para lograr la consecución de las condiciones físicas que protejan

25 OSORIO GULLÓM, L. «Ponencia Comentarios sobre la situación de la legislación española comparada con la de cuatro países europeos. Políticas para la discapacidad». Seminario de Derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia). Pág. 170. Ed. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid, 1999.

contra los riesgos que provocan las barreras o la concepción inapropiada de los puestos de trabajo y métodos de producción.

No obstante, la LISMI prevé el apoyo financiero para la adaptación de los puestos de trabajo y la eliminación de las barreras arquitectónicas con ayudas y subvenciones que permitan a las empresas acometer las inversiones necesarias para lograr el acceso y la movilidad en los centros de producción.

1.2.1.2. Incentivos a la contratación

En España se mantiene una cultura consolidada de fomento de la contratación laboral de personas con discapacidad, incentivada con ayudas, subvenciones y beneficios fiscales y en las cotizaciones sociales, para promover la incorporación al trabajo en régimen ordinario.

En la legislación española destaca la inexistencia de prestaciones públicas para el pago de salarios o medidas legales reductoras en consideración al rendimiento de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo. Por el contrario, las legislaciones de los países europeos mencionados no establecen una subvención inicial de carácter no-finalista, ni las bonificaciones en cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

En la legislación británica y sueca se dispone una serie de medidas de apoyo económico para solucionar problemas concretos de las empresas en relación con la integración de las personas con discapacidad, como la formación de compañeros sin discapacidad para la atención de las personas sordas o ciegas, asignación de un trabajador de apoyo para la realización de actividades de transporte, intérpretes, etc., medidas estas que no han tenido acogida en nuestro ordenamiento jurídico.

1.2.1.3. Empleo selectivo

Las medidas que se adoptan en Francia y en España bajo este concepto, para el fomento del empleo ordinario en las empresas de las personas con discapacidad, no tienen una posible homologación.

La finalidad del empleo selectivo es favorecer el retorno a la actividad laboral de las personas trabajadoras con incapacidad laboral permanente recuperadas.

De este modo, en la legislación española se consideran incluidas en la categoría de empleo selectivo las situaciones de los trabajadores que causan baja en la empresa por incapacidad permanente, declarada por los procedimientos específicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en cualquiera de sus grados (parcial, total o absoluta), a los que se les otorga un derecho de preferencia absoluta para la reincorporación a su empresa, en determinadas condiciones, adaptadas a las circunstancias individuales, pudiendo en todo caso reincorporarse a su categoría o grupo profesional si hubiera recobrado su plena capacidad laboral.

El desarrollo reglamentario del sistema de empleo selectivo se encuentra en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.

Como ya se ha mencionado anteriormente, esta medida no es muy habitual y su desarrollo puede estar condicionado por la no obligación de reserva de puesto de trabajo al empleado con discapacidad.

En este sentido, Demetrio Casado destaca que los colectivos de minusválidos y asociaciones no se han preocupado de esta posibilidad, «*no suelen reivindicar el empleo selectivo*»²⁶. El motivo puede deberse a que una parte importante de las personas que se ven afectadas por esta medida son personas con discapacidad ligera y/o que no se sienten parte del colectivo de personas con discapacidad.

Las fórmulas de la legislación francesa encuadradas en el empleo selectivo podrían corresponder a medidas de fomento de empleo protegido en empresas ordinarias que la legislación española ha derogado, a favor de la potenciación del principio de normalización (artículo 6 de la LISMI).

1.2.1.4. Empleo con apoyo y enclaves protegidos

Desde la promulgación de la LISMI, la legislación española se ha orientado hacia la máxima integración posible de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ordinario, reservando las incursiones de la ley laboral a aquellas materias que garanticen la mejor atención de las necesidades de estas personas en el desarrollo de su actividad laboral en el medio ordinario de las empresas. De esta manera, se han excluido aquellas relaciones laborales y organización del trabajo que pueden tener carácter experimental o de difícil encaje en las instituciones y regulaciones del Derecho laboral común. Por ello, hoy en día, sólo se dispone de algunas disposiciones autonómicas.

La vertiente mediterránea (Cataluña, Mallorca, Málaga, Valencia) ha sido la más activa en su desarrollo, seguido de las Islas Canarias y la vertiente Cantábrica, para sumarse posteriormente el interior de la península.

Aunque el sistema de creencias o los principios básicos sobre los que se sustentan son diferentes, tanto el empleo con apoyo como los enclaves protegidos consisten en estrategias que buscan la inserción de personas con discapacidad en el medio ordinario de trabajo; en definitiva, se trataría de favorecer el flujo entre los entornos laborales especiales y los ordinarios.

En esta tendencia se podrían incluir las experiencias que se han recogido sobre los enclaves en las legislaciones de los cuatro países analizados. En la normativa española sólo se citan estas iniciativas con el fin de darles el apoyo financiero de incentivación

26 CASADO, D. Ob. citada, pág. 28.

que permita obtener de su desarrollo y experiencia las conclusiones para un futuro tratamiento. Se trata de iniciativas que pueden ser introducidas por las propias empresas, dentro de su capacidad de organización del trabajo.

Podemos plantear dos definiciones de empleo con apoyo que coexisten en la actualidad:

- La primera, más clásica, es la de *«Aquella técnica compleja en la que, con la asistencia de un monitor de apoyo, se pretende facilitar a las personas con especiales dificultades un acceso individualizado y progresivo al mercado normalizado de trabajo. En general, el apoyo se realizaría por un monitor externo a la empresa ordinaria, habitualmente empleado de una entidad promotora de empleo con apoyo. La puesta en marcha del proceso de empleo con apoyo consta de diversas fases: selección de trabajadores/as, proyección de puestos de trabajo, formación-adaptación al puesto de trabajo, para finalmente llegar a una fase de actividad laboral con el seguimiento y apoyo de un monitor. La intensidad y duración del acompañamiento serán los adecuados a cada caso.»*²⁷
- La segunda, con una visión más de futuro y una concepción más amplia: *«Por empleo con apoyo se entenderá un conjunto de servicios de búsqueda, formación, acceso y seguimientos apropiados para que la persona con discapacidad, afectada de especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria del mercado convencionalidad. Se entenderá por personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades, aquellas que, entre otras circunstancias, no hayan accedido nunca a un primer empleo; que hayan padecido dificultades sobrevenidas permanentes o intermitentes o bien, que necesiten servicios de apoyo continuado en el desarrollo de su actividad. Así mismo, los servicios de apoyo consistirán en medidas de ajuste personal y social y en adaptaciones del puesto de trabajo y ayudas ergonómicas.»*²⁸

La Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), que formó parte de la comisión de trabajo que redactó un borrador del Real Decreto Regulador del Empleo con Apoyo, envió una carta abierta al Defensor del Pueblo que clarifica la situación actual del empleo con apoyo, dentro de la cual ofrece el siguiente cuadro comparativo (cuadro 1.2).

En el caso de los enclaves protegidos, lo que se pretende es que trabajadores/as que habitualmente trabajan en un centro especial de empleo puedan, realizando una subcontrata, trabajar en una empresa ordinaria. De este modo se rompen las barreras entre ambos ámbitos y se favorece la posibilidad de contrataciones por parte de la empresa ordinaria.

27 ESTEBAN LEGARRETA, R. Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad. Págs. 50-51. Ed. Real Patronato sobre Discapacidad. Madrid, 2001.

28 Comisión de Trabajo, constituida por el IMSERSO. Borrador del Real Decreto Regulador del Empleo con Apoyo. Título primero, artículo 2. Madrid, 1998.

Cuadro 1.2. Lo que es y lo que no es el empleo con apoyo²⁹

El empleo con apoyo NO ES	El empleo con apoyo ES
<ul style="list-style-type: none"> • Una agencia de colocación que se dedica a buscar empleo en el mercado abierto a personas con certificado de discapacidad, pero que apenas necesitan apoyo. • Un empleo en una empresa ordinaria con un monitor siempre al lado. • Apoyo en centros ocupacionales o centros especiales de empleo. Siempre que se actúa en centros o edificios dando apoyo a trabajadores agrupados a causa de su discapacidad se está muy lejos de la filosofía del Empleo con Apoyo. • Selección de los candidatos "mejores" y rechazo de los que tienen mayores necesidades de apoyo. • Prácticas laborales en empresas o cursos de formación en los que no existe contrato laboral ni salario. • Un concepto con el que teóricamente se está de acuerdo, pero que no se lleva a la práctica. • «Pan para hoy y hambre para mañana». • Una alternativa más que ahora se ha puesto de moda, pero que, como todas las modas, pasará y caerá en el olvido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo remunerado en las empresas ordinarias de la comunidad, con contrato laboral individual, para aquellas personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento. • Un sistema de apoyo individualizado, con retirada progresiva del preparador laboral, que da oportunidades a las personas con discapacidades significativas para facilitarles su inclusión en el mercado laboral ordinario. • Un concepto filosófico que, al aplicarse, hace posible en la práctica la igualdad de oportunidades para aquellos ciudadanos que tienen más necesidades de apoyo. • Una línea de intervención social que nace, precisamente, para dar oportunidades de empleo a las personas que se consideraban no aptas para trabajar en los talleres especiales productivos. • Promoción y «empowerment» de los participantes. El empleo con apoyo busca, además de la colocación de las personas, su promoción personal en la empresa y en la comunidad. • La consecuencia de un planteamiento filosófico radical a favor de las personas con discapacidad, que invierte en apoyos y en investigación de sistemas eficaces de acompañamiento de ciudadanos, por muy grandes que sean los retos que plantee su inclusión laboral. • Una línea de acción avalada por miles de estudios experimentales en muchos países, durante más de veinte años, y que consigue empleo fijo y soluciones laborales para un colectivo de ciudadanos que tradicionalmente no conseguía empleo integrado. • Un concepto que supone una revolución en el planteamiento de nuestros centros y servicios y que conduce inexorablemente a su reconversión: de los programas basados en centros o edificios hay que pasar a ofrecer programas de integración real basados en la comunidad.

29 ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO. Carta abierta al Defensor del Pueblo. Barcelona, septiembre 2001. Incluida en este documento como anexo VIII.

1.2.1.5. Reserva de puestos de trabajo

La legislación española se sumó a la política de los países europeos, salvo Suecia, de establecer reservas obligatorias de puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas, a partir de 1970.

La reserva de puestos de trabajo o cuota de empleo se establece en el artículo 38.1 de la LISMI, donde se señala que *«Las empresas públicas y privadas que emplean a un número de trabajadores/as fijos que excedan de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.»* Según esta disposición, el cómputo de la plantilla debía ser realizado en base a los trabajadores/as fijos, dejando fuera del cómputo a aquellos con una relación contractual temporal con la empresa.

Ha habido que esperar hasta el año 2000 para que las modificaciones realizadas a la formulación inicial de la reserva de puestos de trabajo, establecida por la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y la Ley 50/1998, 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, hayan sido desarrolladas mediante el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 ó más trabajadores.

Las reformas han consistido básicamente en que ya no es necesario ser un trabajador/a fijo para poder ser computado como miembro de la plantilla a la hora de sumar los cincuenta trabajadores/as necesarios para la aplicación de la reserva, como ya habíamos mencionado anteriormente. Además, se revisa el marco sancionador, estableciéndose una infracción más clara y definida, y se enfatiza que el cómputo de los trabajadores/as debe ser realizado en el ámbito de empresa y no en el ámbito de centro, lo que reforzará su efectividad.

Las normas analizadas de los tres países que aplican la obligatoriedad de la reserva de puestos para personas con discapacidad tienen un nivel de exigencia superior al español, por dos motivos: el porcentaje de reserva es hasta tres veces superior y el mínimo de plantilla de las empresas a considerar es igualmente hasta tres veces inferior, cuadro 1.1.

Las empresas del sector público están sujetas, a estos efectos, a las mismas normas laborales que las empresas privadas. Por tanto, las obligaciones y condiciones referidas para el tratamiento en las empresas privadas de las relaciones laborales para personas con discapacidad son trasladables, íntegramente, al sector público. En este sentido, la legislación española es homologable a la de los cuatro países.

No obstante, en el ámbito de las administraciones públicas se producen algunas peculiaridades en la normativa de empleo de personas con discapacidad. El volumen y la antigüedad en la conformación de las plantillas de las administraciones públicas favorece que la reserva de puestos obligatoria se amplíe en España al 3% de las vacantes que anualmente autorice a cubrir el Consejo de Ministros, con el objetivo de alcanzar pro-

gresivamente el 2% de los efectivos totales de la Administración del Estado. Por otro lado, los procesos selectivos prevén una serie de ayudas y medidas que persiguen compensar determinadas situaciones de especial dificultad para realizar las pruebas.

Sin embargo, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública, disposición adicional 19, según la Ley 23/1988, de 28 de julio, se encarga de precisar, en aplicación del principio de normalización, que el nivel mínimo establecido por el órgano seleccionador para conseguir la aptitud debe ser superado por las personas con discapacidad. En todo caso, la persona con discapacidad deberá acreditar la situación de minusvalía en grado igual o superior al 33%, y que dicha minusvalía es compatible con el desempeño de las tareas y funciones propias del puesto de trabajo vacante.

1.2.2. El empleo protegido

Finalmente, analizamos brevemente el empleo protegido. La figura del empleo protegido responde a unos principios generales, estructura, organización y objetivos que pueden considerarse básicamente en los países analizados y en el ámbito del Estado español.

El contexto de los centros de empleo protegidos es muy similar en todos estos países, con mayor preocupación por dibujar los perfiles en unas regulaciones que en otras. En Alemania no se establecen requisitos en función de la naturaleza o gravedad de la discapacidad para poder entrar en este tipo de centros, dado que tienen acceso al empleo protegido las personas con discapacidad que puedan desarrollar una actividad productiva mínima.

La nota común en los demás países pone el énfasis en que las personas que tengan acceso a estos centros no puedan integrarse en el empleo productivo ordinario. En Francia y en España se establece un baremo objetivo para determinar los mínimos de acceso. En el Reino Unido, además de establecerse este baremo, se fija un límite, pero no está definido el sistema de evaluación del rendimiento.

Los servicios que se prestan a los trabajadores/as con discapacidad tienden a adaptarse a las necesidades de los sujetos empleados en los centros de empleo protegido, con el objetivo de lograr su adscripción a puestos de trabajo que puedan desempeñar adecuadamente y siendo la meta, en los casos posibles, el paso al empleo ordinario.

El Estatuto de los Trabajadores ha contemplado la relación jurídica de los/as trabajadores minusválidos/as en los centros especiales de empleo como una relación laboral de carácter especial (artículo 2.1.g. del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de Trabajadores, publicado en el BOE el 29 de marzo de 1995).

En consideración a estas circunstancias los centros especiales de empleo cumplen una doble finalidad: por un lado, una finalidad productiva y, por otro, de apoyo a la integración en el mercado laboral no protegido.

1.3. Demandas por cubrir

La constatación de que el nivel real de inserción laboral de las personas con discapacidad en edad laboral no llega a la mitad del correspondiente a la población general pone de relieve la necesidad de abordar nuevas medidas y revisar las ya existentes, para asegurar el derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad y hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades respecto al empleo de este colectivo.

Con carácter general y englobando todas las modalidades de trabajo, las medidas que demanda el sector, coherentes con el planteamiento teórico inicial, son las siguientes:

- Se entiende como prioritaria la potenciación de las acciones de promoción de empleo y colocación para este colectivo, mediante la creación de servicios públicos específicos y la utilización de los servicios integrados para el empleo que faciliten su proceso de inserción laboral.
- Existe la necesidad de actualizar y racionalizar las ayudas y subvenciones para la integración laboral de los trabajadores discapacitados, que permanecen invariables desde su implantación.
- Se estima imprescindible dinamizar el funcionamiento de los equipos multiprofesionales, especialmente en lo relativo al cumplimiento de su función de determinar la aptitud de los demandantes de empleo con discapacidad para trabajar en un medio ordinario o protegido, y la de impulsar la promoción de los empleados en los centros especiales de empleo a empresas ordinarias.
- Necesidad de regulación para dar amparo jurídico a diversas modalidades de empleo semiprotegido como enclaves, y a la modalidad de empleo con apoyo.

Al margen de las medidas de carácter general, atendiendo al sector de trabajo al que van dirigidas se pueden señalar las siguientes demandas.

1.3.1. En relación con el empleo ordinario

- Promover el cumplimiento de la obligación de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores/as con incapacidad, una vez concluidos los correspondientes procesos de recuperación.
- Controlar, por parte de la Inspección de Trabajo, el cumplimiento de la normativa vigente respecto a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Dentro del empleo ordinario, sigue siendo una asignatura pendiente la cuota de reserva de puestos de trabajo, que deja fuera de su campo de aplicación a la gran mayoría de las pequeñas y medianas empresas, al establecer su obligatoriedad solamente a empresas con más de 50 trabajadores/as, mientras Francia la exige para empresas de 20 ó más trabajadores/as, Alemania para empresas

de más de 16 y Reino Unido para empresas de más de 15 personas en plantilla. Esto adquiere más relevancia teniendo en cuenta que el tejido empresarial español está integrado fundamentalmente por empresas de estas dimensiones. Por lo tanto, ampliarla de forma progresiva hasta el 3 ó 4% en las empresas con 25 ó más trabajadores.

- Además, la reserva de puestos de trabajo es una obligación generalmente incumplida en el ámbito de las empresas privadas, sin que tales incumplimientos sean perseguidos por los órganos de inspección laboral, ni sean sancionados como infractores que son del ordenamiento social.
- Por otro lado, tampoco se introduce en el ordenamiento español una reserva cualitativa que tenga en cuenta el grado de discapacidad de la persona insertada, a diferencia de lo que ocurre en la normativa alemana y francesa, donde la contratación por cada uno de los trabajadores/as se puede multiplicar por 1,5 ó 2, dependiendo del grado de discapacidad, y con ello cumplir la reserva de puestos de trabajo.
- Para flexibilizar el cumplimiento de esta obligación, se proponen medidas alternativas al sistema de cuota, tales como el pago de un canon sustitutorio a cargo del empresario que no cumpla la reserva y que se destine a un fondo especial para la creación de empleo a las personas con discapacidad, o la posibilidad de las empresas de sustituir dicha obligación por la formalización de contratos de suministros o de prestación de servicios con centros especiales de empleo o con trabajadores/as autónomos con discapacidades, o bien con el compromiso de incorporar «enclaves» o contratos programa de formación y readaptación al puesto.

De hecho, al no tenerse en cuenta el grado de discapacidad en la reserva de puestos de trabajo, se puede concluir que no se promueve el paso al mercado ordinario de trabajadores/as con especiales dificultades, pudiéndose limitar el empleador a contratar a trabajadores/as con discapacidades leves.

- En el ámbito del empleo público queda pendiente analizar por qué, existiendo un cumplimiento generalizado del establecimiento del cupo de reserva en las distintas convocatorias de acceso, sin embargo, el número de aspirantes minusválidos que finalmente se seleccionan sigue siendo muy escaso.

La aplicación de la cuota de reserva en el ámbito del empleo público merece una mención especial, ya que su cumplimiento ha sido hasta el momento más formal que real. Habría que generalizar un porcentaje de reserva muy superior al 3% para conseguir, en un plazo razonable, que al menos el 2% del empleo público estuviese desempeñado efectivamente por personas con discapacidad.

- Sería preciso, asimismo, buscar nuevas fórmulas de perfeccionamiento de las pruebas de acceso, eliminando aquellas cuya superación no sirve para acreditar la aptitud para el desempeño de las funciones del puesto al que se opta, y aprovechar para contemplar las específicas derivadas de los distintos tipos de discapacidades (físicas, sensoriales y psíquicas), adaptando las pruebas a las

concretas limitaciones derivadas de cada una de ellas, todo ello sin perjuicio del respeto a los principios de mérito y capacidad.

En paralelo, se deberían reglamentar las adaptaciones de medios para la celebración de las pruebas por parte de los aspirantes con discapacidad.

- Al margen de la cuota de reserva, otra de las cuestiones pendientes es la mejora del funcionamiento del Registro Especial de Trabajadores Minusválidos del INEM, ya que no ha constituido el eficaz instrumento que preveía la LISMI, al no haberse potenciado ni desarrollado. Ello lo convierte en un registro de escasa utilización.
- Dentro de la integración de personas con discapacidad en el empleo ordinario, tanto público como privado, merece ser destacada, una vez más, la fórmula del empleo con apoyo como una opción que puede ofrecer a las personas con discapacidad oportunidades reales de integración en el mercado laboral ordinario.

En el artículo de Serra y Bellver publicado en la revista *Siglo Cero*³⁰, se explica la aplicación de esta metodología por el Consell de Mallorca, demostrando que las personas con discapacidades significativas pueden desarrollar eficazmente un trabajo en las empresas de la comunidad, si cuentan con el apoyo y seguimiento necesarios. El empleo con apoyo se centra en el trabajador/a, en el entorno, en las condiciones laborales, y en la accesibilidad y seguridad del trabajo.

Este artículo, coincidiendo con el cuadro explicativo anteriormente incorporado, cuadro 1.2., muestra cómo el empleo con apoyo ofrece a las personas con discapacidades significativas la oportunidad de realizar un trabajo remunerado, así como la de aumentar las interacciones sociales. Además, les proporciona unos ingresos propios que le facilitan el participar en la sociedad como unos miembros activos más. En segundo lugar, el empleo con apoyo proporciona a los empresarios la posibilidad de contribuir al bienestar de una parte de la sociedad, con un coste económico que no implica su inviabilidad. Por último, la sociedad en general se libera de los costes que implica la existencia de numerosos programas públicos y servicios sociales no integradores.

1.3.2. En relación con el empleo protegido

En cuanto al trabajo protegido como medio de incorporación al empleo productivo de las personas con discapacidades más graves y, por tanto, con mayores dificultades para competir en el mercado de trabajo ordinario, se instrumenta a través de la fórmula de

30 SERRA BUADES, F. y BELLVER SILVAN, F. El empleo con apoyo, la planificación centrada en las personas y las redes de apoyo. *Revista Siglo Cero*. Nº 199, enero-febrero, 2002.

los centros especiales de empleo, configurados como empresas productivas, cuya finalidad es la de proporcionar un trabajo a los minusválidos empleados en ellos y la de servir de puente hacia el empleo ordinario.

Hasta el momento, estos centros han venido cumpliendo en buena medida el primero de sus objetivos, pero puede decirse que se ha descuidado el cumplimiento de su objetivo último: promover la inserción laboral de dichos trabajadores en el mercado ordinario de trabajo. Esto es debido a la concurrencia de diversos factores. Por un lado, la ausencia de un seguimiento continuado por parte de los equipos multiprofesionales respecto a la capacidad laboral de quienes se encuentran empleados en los centros especiales de empleo. De otro lado, la actuación de los propios promotores de los centros especiales de empleo que no se ven cuestionados, al constatarse reiteradamente la baja tasa de incorporaciones hacia el mercado laboral ordinario de sus trabajadores mejor formados.

Los centros especiales de empleo no han terminado de cumplir su objetivo final de servir de puente hacia el mercado ordinario de trabajo de los minusválidos en ellos empleados.

Las medidas demandadas para garantizar en su integridad el cumplimiento de los fines de los centros especiales de empleo serían, por un lado, las acciones dirigidas a reforzar su viabilidad empresarial, estudiando los sectores de actividad en desarrollo, evitando la excesiva dependencia de la subcontratación, por el peligro que ello conlleva, y potenciando los mecanismos de comercialización de sus productos, todo ello unido a un proceso de racionalización y actualización de las ayudas y subvenciones a que tienen acceso. Algunas de estas medidas son las siguientes:

- Flexibilizar la regulación de la composición de la plantilla de los centros especiales de empleo, proponiéndose que se posibilite la inscripción en tal categoría, siempre que al menos un 51% de la plantilla esté constituida por trabajadores/as con discapacidad. Esto facilitaría rentabilizar la actividad productiva de los centros. De igual modo, la integración en un proyecto empresarial común de los/as trabajadores/as con discapacidad y sin ella favorecería el tránsito de aquéllos al mercado laboral competitivo. En definitiva, se plantea la posibilidad de que una aproximación de los centros de trabajo protegido a las características de las empresas ordinarias logre constituir a estos en una alternativa más normalizada. En este sentido, se podría hablar de la experiencia de las cooperativas sociales en Italia³¹ que, siendo estructuras protegidas, realizan una gran labor integradora y normalizadora, promoviendo la coexistencia en un mismo centro de trabajo de trabajadores/as discapacitados de diferente tipo y grado, con trabajadores/as no discapacitados. Aunque es preciso resaltar, como ya se indicará en las propuestas de mejora, que esta iniciativa parte de supuestos adecuados, pero es necesario regularla para evitar un uso perverso.

31 BERNEY, J. y ESTIVILL, J. *Les Cooperatives Socials D'Italia*. Gabinet D'estudis Socials. Ed. Hacer. Barcelona, 1993.

- Finalmente, y de acuerdo con el objetivo último de los centros de trabajo protegido que, como ya se ha repetido, es conseguir la promoción desde un empleo protegido a otro ordinario de sus trabajadores/as con discapacidad, se propone potenciar las funciones de los equipos multiprofesionales, especialmente las relativas al seguimiento de los/as trabajadores/as con discapacidad integrados en centros especiales de empleo y al impulso de la promoción, en colaboración con los servicios de colocación, de aquellos cuya capacidad les haga susceptibles de integrarse en un empleo ordinario.

2. Características de las personas con discapacidad en relación con la integración laboral

Las personas en procesos de discapacidad y funcionamiento
Discapacidad y población en edad laboral
Personas con discapacidad receptoras de prestaciones
El empleo en las personas con discapacidad
La calidad en el empleo de las personas con discapacidad
Itinerarios de inserción laboral

2. Características de las personas con discapacidad en relación con la integración laboral

Para iniciar este análisis se lleva a cabo una descripción exhaustiva de las personas que tienen algún tipo de discapacidad con un porcentaje de minusvalía superior al 33%.

En primer lugar, se analizan las características que definen a las personas con discapacidad en la CAPV, incluyendo un análisis de dicho colectivo según las variables: territorio histórico, género, grupos de edad, tipo de discapacidad y grado de minusvalía.

A continuación, se describe a aquellos que se encuentran en edad laboral, llevando a cabo una primera caracterización general, seguida de un análisis según el tipo de discapacidad y el grado de minusvalía.

En último lugar, se presentan los rasgos más característicos de las personas con discapacidad que además son receptoras de algún tipo de prestación económica. Este análisis incluye a las personas con discapacidad receptoras de pensiones tanto en la modalidad contributiva como en la no contributiva. En la medida de lo posible, se compararán los datos entre los territorios históricos, y entre la CAPV y el Estado.

2.1. Las personas en procesos de discapacidad y funcionamiento

Para describir la población con discapacidad de la CAPV se dispone de dos fuentes: la primera de ellas proviene de la «Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud», realizada por el Instituto Nacional de Estadística en 1999, fuente que presenta algunos inconvenientes, ya que se trata de una encuesta, con el consiguiente margen de error, y que las cifras presentan un desfase de dos años, a pesar de lo cual los datos pueden considerarse de una gran fiabilidad. La segunda fuente proviene de los centros de evaluación y orientación de las tres diputaciones forales, con datos de la población registrada en 2001, es decir, las personas que por propia iniciativa han solicitado el reconocimiento oficial sobre la discapacidad que tienen.

Si se comparan los resultados que ofrecen ambas fuentes, se obtienen diferencias significativas. Se detecta un número importante de personas con discapacidad que no están registradas en los servicios de las diputaciones forales. Por esta razón, y con el objetivo de caracterizar al total de personas con discapacidad, se utilizarán en este caso los datos aportados por la encuesta realizada en 1999, cuadro 2.1.

Cuadro 2.1. Prevalencia de las personas con discapacidad registradas y reales, según territorio histórico, CAPV y Estado

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV	ESTADO
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD REGISTRADA ⁽¹⁾	13.463	46.362	31.424	91.352	—
POBLACIÓN TOTAL ⁽²⁾	281.821	1.140.026	676.208	2.098.055	—
PREVALENCIA POBLACIÓN REGISTRADA (%)	4,8	4, -	4,6	4,3	
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD (>6 AÑOS) ⁽³⁾	18.681	80.769	44.151	143.601	3.451.644
POBLACIÓN TOTAL (>6 AÑOS) ⁽⁴⁾	263.831	1.057.313	625.840	1.946.984	37.037.507
PREVALENCIA (%)	7,1	7,6	7,1	7,4	9,3

(1) Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

(2) EUSTAT. Censo de población y vivienda, 1996.

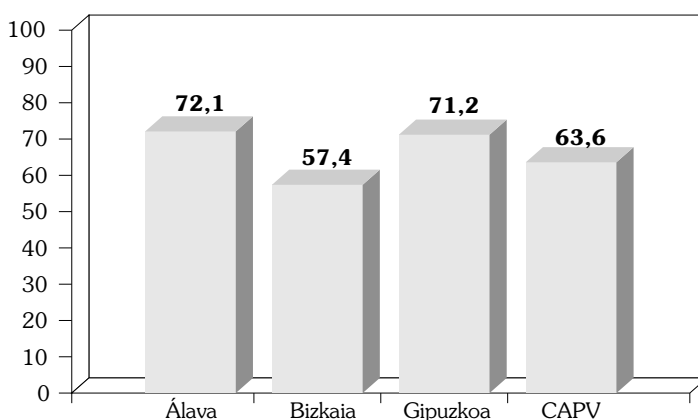
(3) INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

(4) INE. Población de 6 y más años. Revisión de las proyecciones de población con base en el censo de población de 1991.

Según estas fuentes, el número total de personas con discapacidad de seis y más años en la CAPV es de 143.601, lo que supone que siete de cada cien personas presentan una discapacidad superior al 33%. En este sentido, se hace necesario destacar que no se ha incluido a las personas con discapacidad menores de seis años, por la imposibilidad de acceder a los datos, ya que la encuesta del INE no los recoge para la CAPV.

El territorio histórico que cuenta con una mayor prevalencia de personas con discapacidad sobre el total de la población es Bizkaia, 7,6%.

Gráfico 2.1. Porcentaje de población con discapacidad registrada sobre total de población con discapacidad



Fuentes: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

Si se realiza un análisis comparativo entre la CAPV y el Estado, se constata que las cifras en el ámbito estatal son mayores; la población con alguna discapacidad aumenta hasta el 9,3% sobre la población total.

Los datos aportados por las tres diputaciones forales sobre las personas con discapacidad registradas recogen a 91.352 personas. De esta forma, de cada diez personas con discapacidad, seis están registradas, gráfico 2.1.

Bizkaia es el territorio que presenta unas diferencias más pronunciadas entre la población con discapacidad y la registrada. Por otro lado, Álava es el territorio que proporcionalmente cuenta con un mayor número de población registrada.

Algunos de los factores más importantes que están determinando las diferencias entre población real y registrada en la CAPV y en cada territorio histórico son: el nivel de información de los habitantes; el número y tipo de prestaciones existentes; los requisitos necesarios para acceder a dichos requisitos; y el funcionamiento interno de los servicios. No obstante, conforme aumente la información y las ayudas dirigidas a este colectivo, se irán reduciendo las diferencias.

Si se tiene en cuenta la variable género, se aprecia el predominio de las mujeres, ya que de cada diez personas con discapacidad, seis son mujeres, lo que puede ser debido a que estamos presentando la discapacidad para toda la población, dentro de la cual, las personas mayores, y más concretamente las mujeres mayores, tienen un peso específico importante, cuadro 2.2.

Cuadro 2.2. Personas con discapacidad de 6 y más años en la CAPV, por género, 1999

	ABS.	%
HOMBRES	57.861	40,3
MUJERES	85.740	59,7
TOTAL	143.601	100,-

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

En relación con el tipo de discapacidad, casi la mitad de las personas con discapacidad residentes en la CAPV tienen algún tipo de discapacidad física, mientras que son las discapacidades que se relacionan con problemas psíquicos las que concentran un menor porcentaje de población en el conjunto de la Comunidad, cuadro 2.3.

Cuadro 2.3. Personas con discapacidad de 6 y más años en la CAPV, por tipo de deficiencia⁽¹⁾, 1999

	ABS.	%
PSÍQUICA	19.241	10,6
FÍSICA	85.421	47,-
SENSORIAL	72.155	39,7
NO CONSTA	5.028	2,7
TOTAL	181.845	100,-

(1) Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad.

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

Por otra parte, se observa que la discapacidad está directamente relacionada con la edad; de este modo, conforme aumenta la edad, mayor es el peso de la población con discapacidad. Más de la mitad de las personas con discapacidad en la CAPV son mayores de 64 años, cuadro 2.4.

Cuadro 2.4. Personas con discapacidad de 6 y más años en la CAPV, por grupo de edad, 1999

	ABS.	%
DE 6 A 44 AÑOS	23.908	16,6
DE 45 A 64 AÑOS	39.000	27,2
≥ 65 AÑOS	80.693	56,2
TOTAL	143.601	100,-

Fuente: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

2.2. Discapacidad y población en edad laboral

Una vez descrito el peso que la discapacidad presenta entre el total de la población, se realiza una primera descripción de las personas con discapacidad en edad laboral, es decir, comprendidas en el tramo de edad de 16 a 64 años.

Para ello, se han utilizado los datos aportados por las tres diputaciones forales. Se ha comprobado que la mayoría de las personas con discapacidad pertenecientes a este grupo de edad están registradas al coincidir, aproximadamente, los datos registrados con los de la encuesta del INE, cuadro II.1. del anexo I. El motivo de esta coincidencia se puede deber a la necesidad de estar registrado para poder beneficiarse de cualquier tipo de prestación, bien económica o asistencial, o a que las personas mayores no solicitan el certificado porque, aun siendo discapaces, poseen su pensión y tienen, prácticamente, los mismos beneficios como pensionistas que como personas con discapacidad.

Por otra parte, la utilización de los registros de las diputaciones mejora la calidad de la información al tratarse de un censo de población y estar actualizado.

La caracterización de las personas con discapacidad en edad laboral se lleva a cabo teniendo en cuenta las siguientes variables: territorio histórico, género, edad, tipo y grado de discapacidad.

La prevalencia de las personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV es de un 3,7% sobre la población total en ese mismo intervalo. De cada 10 personas con discapacidad en edad laboral, 5 residen en Bizkaia, 3 en Gipuzkoa y 2 en Álava. No obstante, de los tres territorios históricos, Bizkaia es el que cuenta con una menor prevalencia, cuadro 2.5.

Cuadro 2.5. Personas con discapacidad de 16 a 64 años registradas en la CAPV, por territorio histórico y prevalencia sobre la población total de 16 a 64 años, 2001

	ABS.	%	PREVALENCIA⁽¹⁾
ÁLAVA	8.312	14,6	4,-
BIZKAIA	29.561	51,6	3,6
GIPUZKOA	19.447	33,8	3,9
TOTAL	57.320	100,-	3,7

(1) La prevalencia se calcula sobre el total de la población de 16 a 64 años de cada territorio histórico, cuadro II.1., anexo I. EUSTAT. Censo de población y vivienda, 1996.

Fuentes: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Teniendo en cuenta la variable género, los datos indican que, en términos absolutos, hay en la CAPV más hombres con algún tipo de discapacidad que mujeres. De esta manera, la prevalencia de los hombres con discapacidad sobre la población total en edad laboral alcanza en la CAPV el 4,6%, mientras que dicha prevalencia dentro del colectivo de mujeres supone un 2,9%. Este dato induce a pensar que una parte de las mujeres con discapacidad no está registrada y, por lo tanto, no está accediendo a prestaciones o servicios, cuadro 2.6.

Cuadro 2.6. Personas con discapacidad de 16 a 64 años registradas en la CAPV, por género y prevalencia sobre la población total de 16 a 64 años, 2001

	ABS.⁽¹⁾	%	PREVALENCIA⁽²⁾
HOMBRES	35.325	61,6	4,6
MÚJERES	21.995	38,4	2,9
TOTAL	57.320	100,-	3,7

(1) En Bizkaia se aplica la proporción de hombres y mujeres con discapacidad registrados/as en 1998, sobre el total de personas con discapacidad registradas por la misma entidad en 2001.

(2) La prevalencia se calcula sobre el total de la población de 16 a 64 años de la CAPV, cuadro II.2., anexo I. EUSTAT. Censo de población y vivienda, 1996.

Fuentes: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa 2001.

La edad mantiene la tendencia indicada en el cuadro 2.4., en cuanto a la relación directa existente entre la edad y la incidencia de las discapacidades, incrementándose la prevalencia de la población con discapacidad sobre la población total de la CAPV a medida que aumentan los intervalos de edad, llegando a alcanzar una prevalencia del 5,4% en el intervalo de edad de 45-64 años, cuadro 2.7.

Según el tipo de discapacidad, sigue predominando la población con discapacidad física (56,4%). En un segundo nivel se encuentran las personas con discapacidad psíquica, 26,6%, y finalmente quienes tienen discapacidad sensorial, 14,8%, cuadro 2.8.

Cuadro 2.7. Personas con discapacidad de 16 a 64 años registradas en la CAPV, por grupos de edad y prevalencia sobre la población total de 16 a 64 años, 2001

	ABS.	%	PREVALENCIA ⁽¹⁾
16-30	7.688	13,4	1,5
31-44	18.847	32,9	4,1
45-64	30.785	53,7	5,4
TOTAL	57.320	100,-	3,7

(1) La prevalencia se calcula sobre el total de la población de 16 a 64 años de la CAPV por grupos de edad, cuadro II.2., anexo I. EUSTAT. Censo de población y vivienda, 1996.

Fuentes: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Cuadro 2.8. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV⁽¹⁾, por tipo de discapacidad, según género, 2001

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FÍSICA	21.634	61,2	11.842	53,8	32.476	56,4
PSÍQUICA	8.109	23,-	5.984	27,2	14.093	26,6
SENSORIAL	4.767	13,5	3.782	17,2	8.549	14,8
MIXTA	815	2,3	387	1,8	1.202	2,2
TOTAL	35.325	100,-	21.995	100,-	57.320	100,-

(1) Los datos de Bizkaia han sido estimados a partir del cálculo de la proporción de personas con discapacidad, por tipo de discapacidad, registradas en 1998, sobre el total de la población con discapacidad registrada, en 2001.

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Si se tiene en cuenta la distribución por género, los datos muestran ligeras diferencias respecto al tipo de discapacidad, siendo mayor el peso de las discapacidades físicas y mixtas en los hombres, y de las psíquicas y sensoriales en las mujeres.

Según la distribución de las personas con discapacidad en función del grado de minusvalía reconocido institucionalmente, se observa que la mayoría de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, aproximadamente cinco de cada diez de ellas, tiene un grado de minusvalía de 33 a 64%, lo que podría ser considerado discapacidad leve o moderada y, en principio, podría permitirles realizar actividades laborales con mayor probabilidad, dependiendo siempre del tipo de discapacidad al que se haga referencia, ya que algunas de ellas no tienen la misma repercusión para el trabajo, cuadro 2.9.

Cuadro 2.9. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por grado de minusvalía, 2001

	ABS.	%
33-44%	22.407	39,1
45-64%	10.028	17,5
65-74%	15.022	26,2
≥ 75%	9.863	17,2
TOTAL	57.320	100,-

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Suman un 43,4% las personas con discapacidad que ostentan un grado de minusvalía superior al 65%, que en la mayoría de los casos se convierten en inactivas a efectos laborales.

Son las categorías del grado de 33-44% y la de 65-74% las que aglutinan los mayores porcentajes de personas con discapacidad, concentrando prácticamente cuatro de cada diez personas con discapacidad en la primera categoría y aproximadamente tres de cada diez en la segunda.

Aquellas personas que ostentan grados de minusvalía mayores de 75% y teniendo derecho a solicitar prestaciones por ayuda de tercera persona, la obtienen, cuando a su vez quieren trabajar, representan el gran reto para el fomento del empleo ordinario e, incluso, del empleo protegido. Muchas de estas personas son potencialmente usuarias de centros ocupacionales y/o de centros de día.

Los hombres tienden a configurar en mayor medida el colectivo con grados de minusvalía de 33-44%. Cuatro de cada diez hombres con discapacidad ostenta este grado de minusvalía, mientras que las mujeres tienden a situarse en grados de discapacidad más severos; concretamente, la cuarta parte de ellas tienen un grado de minusvalía superior al 74%, cuadro 2.10.

Cuadro 2.10. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por grado de minusvalía, según género, 2001

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
33-44%	14.912	42,3	7.495	34,1	22.407	39,1
45-64%	6.090	17,2	3.938	17,9	10.028	17,5
65-74%	8.910	25,2	6.112	27,8	15.022	26,2
> 75%	5.413	15,3	4.450	20,2	9.863	17,2
TOTAL	35.325	100,-	21.995	100,-	57.320	100,-

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. 2001.

Por otra parte, se advierte que la edad no resulta una variable que discrimine a la población con discapacidad según el grado de minusvalía. Es decir, a la luz de los datos, la edad no incide en que se produzcan concentraciones porcentuales en ninguna de las categorías de grado de minusvalía. Tan sólo se observa una leve concentración porcentual en los grados de minusvalía de 33-44%, cuando se hace referencia al intervalo de 45-64 años; aquí, aproximadamente una de cada cuatro personas ostenta este grado de minusvalía, cuadro 2.11.

Cuadro 2.11. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en la CAPV, por grado de minusvalía, según grupos de edad, 2001

	16-30		31-44		45-64		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
33-44 %	2.576	33,5	6.757	35,9	13.074	42,5	22.407	39,1
45-64 %	1.268	16,5	2.981	15,8	5.779	18,7	10.028	17,5
65-74 %	2.066	26,9	5.668	30,1	7.288	23,7	15.022	26,2
> 75 %	1.778	23,1	3.441	18,2	4.644	15,1	9.863	17,2
TOTAL	7.688	100,-	18.847	100,-	30.785	100,-	57.320	100,-

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

A modo de recapitulación, se puede señalar que existe diferencia entre la población con discapacidad real y la que, de hecho, se encuentra registrada por las diputaciones forales correspondientes.

La mayoría de las personas con discapacidad en edad laboral registradas resultan ser hombres y la discapacidad más acusada es la física.

Los mayores porcentajes de población con discapacidad en edad laboral se concentran en grados de minusvalía que se corresponden con los intervalos de 33-44% y 65-74%. En este sentido, a través de las entrevistas realizadas a informantes clave se han recogido críticas en cuanto a los baremos establecidos institucionalmente y que determinan el grado de minusvalía de las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Se insiste en la necesidad de revisar estos baremos, ya que es a partir de la cuantificación del grado de discapacidad como se tiene acceso a todo tipo de prestaciones. Este tipo de diagnóstico es diferente del que se requiere para promover su incorporación social.

También se ha detectado la necesidad de cubrir el vacío legal existente ante situaciones de personas que, por el tipo o grado de discapacidad que tienen, no pueden acceder a prestaciones sociales y económicas y, sin embargo, les resulta difícil acceder a un empleo ordinario, por sus características o por la situación del mercado laboral.

Seguidamente, para mostrar la incidencia de este tipo de situaciones, se intenta establecer las características definitorias de las personas con discapacidad perceptoras de prestaciones, tanto en su vertiente contributiva como en la no contributiva.

2.3. Personas con discapacidad perceptoras de prestaciones

En este capítulo, dedicado a las prestaciones, se estudian en primer lugar los recursos económicos destinados en la CAPV a cubrir las situaciones de desprotección derivadas de una discapacidad, cuyo objetivo fundamental es *«promover la plena integración social de las personas con discapacidad cubriendo los costes que su discapacidad*

pudiera conllevar y resarcido al beneficiario de la reducción de ingresos causada por la pérdida de su capacidad para desarrollar una actividad laboral»³².

Asimismo, se caracteriza a las personas con discapacidad perceptoras de algún tipo de prestación, estudiándolas en la doble vertiente existente en este ámbito, que diferencia, por una parte, las prestaciones contributivas, que son aquellas en las que se produce una exigencia de cotización previa, y por otra, las no contributivas, que son aquellas de las que se benefician las personas que no han cotizado el tiempo suficiente para poder acceder a la modalidad contributiva y que se encuentran en situación de necesidad por carecer de medios de subsistencia.

También se hace mención a las administraciones competentes en la gestión de estas prestaciones. Por un lado, se ubicarían las prestaciones en el ámbito contributivo que son gestionadas desde entidades de la Seguridad Social dependientes de la Administración central. Por otro lado, estarían las prestaciones de modalidad no contributiva, que son gestionadas por entidades dependientes de la CAPV.

Se comienza analizando las prestaciones no transferidas a la CAPV, es decir, las prestaciones de modalidad contributiva, mostrando la evolución de éstas en el ámbito de la CAPV y del Estado. También se presenta la prevalencia que tienen entre el total de la población con discapacidad en edad laboral y el importe medio mensual de dichas prestaciones.

Seguidamente se presentan las prestaciones de modalidad no contributiva que están transferidas a la CAPV, observando la evolución, la prevalencia sobre el total de la población con discapacidad en edad laboral y mediante la caracterización del colectivo en función de las siguientes variables sociodemográficas: género, edad y territorio histórico.

2.3.1. Modalidad contributiva: prestaciones no transferidas

En la modalidad contributiva la exigencia de una cotización es previa y la entidad encargada de su reconocimiento, gestión y financiación es el Instituto de Nacional de la Seguridad Social.

Las pensiones contributivas por invalidez o incapacidad permanente se otorgan a aquellas personas que no pueden desarrollar actividad laboral alguna. La función de este tipo de prestaciones es la de corregir situaciones de desprotección de quienes están excluidos del mercado laboral.

En esta modalidad contributiva encontramos, a su vez, otras prestaciones de las que podría beneficiarse el colectivo de personas con discapacidad y que se refieren, concre-

32 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. Memoria socioeconómica de la CAPV, 2000. Bilbao, 2001. Pág. 397

tamente, a prestaciones familiares por hijo/a a cargo. Su finalidad es cubrir la situación de necesidad económica y paliar los gastos que ocasionen los hijos o hijas en determinadas circunstancias y presenta, a su vez, dos modalidades: la modalidad contributiva, si la persona está de alta laboral en la Seguridad Social, y la no contributiva, cuando no se puede acceder a las anteriores.

De este tipo de prestaciones familiares pueden beneficiarse, además de las familias que tienen a su cargo a personas con algún tipo de discapacidad, otro tipo de familias con hijos/as menores de 18 años a cargo. Esta prestación ha sido excluida de todo análisis cuantitativo, tanto por la imposibilidad de determinar del total de perceptores/as de este tipo de prestaciones quiénes lo perciben por razón de su discapacidad, como por no adecuarse al objetivo del análisis de la integración laboral del colectivo con discapacidades.

El análisis se centra, por tanto, en las pensiones contributivas de invalidez o incapacidad permanente. A estos efectos, cabe destacar, en primer lugar, las diferencias existentes entre la CAPV y el Estado, en cuanto al número de perceptores/as y el importe medio mensual de las pensiones.

En cuanto al número de perceptores/as, es reseñable que ha disminuido en el período de referencia del año 1999 al 2001, pero este descenso es diferente en función del ámbito en el que se centre la atención, ya que si se atiende al ámbito estatal el número de beneficiarios de este tipo de pensiones desciende en un 0,8%, mientras que en la CAPV este descenso se cifra en un 3,4%, cuadro 2.12.

En lo que al importe medio mensual de las pensiones por invalidez se refiere, hay que destacar las diferencias existentes en este sentido entre el Estado y la CAPV, en cuanto a la evolución de las mismas, ya que aun cuando la cuantía de las mismas ha aumentado en ambos ámbitos, léase el estatal y el autonómico, el porcentaje de incremento es significativamente mayor en la CAPV, 11% frente a 6,6%, y la diferencia monetaria en el importe medio mensual, de 205,94€ entre el Estado y la CAPV, es notable.

Cuadro 2.12. Evolución de las pensiones contributivas por invalidez o incapacidad permanente, 1999-2001

	1999		2000		2001			
	Nº DE PENSIONES	IMPORTE MEDIO MENSUAL (€)	Nº DE PENSIONES	IMPORTE MEDIO MENSUAL (€)	Nº DE PENSIONES	% VAR. 99-01	IMPORTE MEDIO MENSUAL (€)	% VAR. 99-01
CAPV	42.353 ⁽¹⁾	674,34 ⁽²⁾	41.160 ⁽¹⁾	713,22 ⁽¹⁾	40.900 ^(2/3)	(-3,4)	748,53 ^(2/3)	11,-
ESTADO ⁽³⁾	798.000	508,77	792.000	536,42	791.400	(-0,8)	542,59	6,6

Fuentes: (*) Datos provisionales

(1) Instituto Nacional de la Seguridad Social. Publicado por el EUSTAT. Informe estadístico, 2000.

(2) Consejo Económico y Social Vasco. Memoria socioeconómica de la CAPV, 2001.

(3) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Boletín de estadísticas laborales, 2001.

Al desagregar por territorio histórico las pensiones contributivas relacionadas con situaciones de incapacidad permanente, se tienen en cuenta los datos referentes al año 2000, por la imposibilidad de haberlos obtenidos en el 2001, cuadro 2.13.

Cuadro 2.13. Prevalencia de las pensiones contributivas por incapacidad permanente sobre la población con discapacidad en edad laboral e importe medio mensual por pensión, 2000

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV
Nº DE PENSIONES ⁽¹⁾	4.371	21.847	14.942	41.160
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS ⁽²⁾	6.119	36.191	17.558	59.886
PREVALENCIA (%)	71,4	60,4	85,1	68,7
IMPORTE MEDIO MENSUAL (€)⁽¹⁾	690,17	720,93	706,95	713,22

Fuentes: (1) Instituto Nacional de la Seguridad Social. Publicado por el EUSTAT. Informe estadístico, 2000.

(2) INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

Al poner en relación el número de personas con discapacidad con el total de prestaciones otorgadas, se obtiene el porcentaje de personas que se benefician de este tipo de prestaciones contributivas; en la CAPV, la cobertura es de un 68,7%, es decir, que prácticamente siete de cada diez personas con discapacidad cobra una pensión contributiva.

Se observan diferencias territoriales que resultan significativas. De este modo, mientras que en Gipuzkoa la cobertura es de un 85,1%, en Bizkaia desciende hasta el 60,4%.

En el importe medio mensual de este tipo de prestaciones, es Álava la que se desmarca de la tendencia general, registrando una media algo inferior a la del resto de territorios y de la CAPV en su conjunto.

En este sentido, es importante destacar que la cuantía de este tipo de prestaciones se debe a la exigencia de una cotización previa para su obtención y se calcula mediante la media de la base de cotización sobre los últimos quince años.

Por último, se hace necesario introducir a las mutuas, como sistema privado de cobertura, tanto económica como asistencial, dirigido a las personas con discapacidad. Sin embargo, no ha sido posible tener acceso a los datos desagregados sobre el importe total del presupuesto dirigido a cubrir situaciones derivadas de la discapacidad o la cuantía de las diferentes pensiones, ya que aglutinan, además de las contingencias que se relacionan con la discapacidad, aquellas que se refieren a situaciones de enfermedad, accidente laboral, etc.

2.3.2. Modalidad no contributiva: prestaciones transferidas

Como anteriormente se señalaba, las prestaciones de modalidad no contributiva «se dirigen a personas que no han cotizado nunca o no lo han hecho el tiempo suficien-

te para poder beneficiarse de las prestaciones a nivel contributivo y se encuentran en situación de necesidad por carecer de medios de subsistencia»³³.

En la CAPV estas prestaciones son reconocidas, gestionadas y financiadas por las *diputaciones forales* y la *Administración general*.

Pueden ser de tres tipos:

1. Las pensiones no contributivas de la Seguridad Social relacionadas con las situaciones de invalidez.
2. Las pensiones asistenciales del Fondo de Bienestar Social (FBS).
3. Las prestaciones contempladas en la LISMI.

La cuantía a percibir se establece en función de las rentas y de las circunstancias personales en las que se encuentre la persona de referencia.

Las *pensiones no contributivas de invalidez o incapacidad* son, por su volumen e importe, las más importantes de las prestaciones no contributivas, concentrando aproximadamente a ocho de cada diez personas con discapacidad que perciben una prestación no contributiva. Los requisitos que establece la ley para poder percirlas son: ser mayor de 18 años y menor de 65; estar empadronado en el territorio histórico correspondiente; residir legalmente en el territorio español con cinco años de antigüedad, de los cuales dos deben ser anteriores a la fecha de solicitud; y estar afectado por una minusvalía o enfermedad crónica en grado igual o superior al 65%.

En lo que a las *pensiones del Fondo de Bienestar Social*³⁴ se refiere, van dirigidas a aquellas personas que están afectadas por una incapacidad absoluta, están enfermas o inválidas y carecen de medios de subsistencia. Los requisitos son menos rígidos que los exigidos para poder beneficiarse de pensiones no contributivas de incapacidad, no obstante las personas perceptoras de esta modalidad de prestación deben estar totalmente incapacitadas para desarrollar actividad laboral alguna.

Por último, estarían las *prestaciones previstas en la LISMI*, reconocidas en la Ley 13/82 de Integración Social del Minusválido, y que contiene cuatro modalidades: el subsidio de garantía de ingresos mínimos; el subsidio por ayuda de tercera persona; el subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte; y la asistencia sanitaria y farmacéutica.

En cuanto a los requisitos que se establecen para poder acceder a esta modalidad de prestación, además de los que se relacionan con el empadronamiento en el territorio y en el Estado, se establece: el límite inferior de edad en 18 años, sin acotarlo en edades superiores; estar afectado/a por una minusvalía igual o superior al 65% para acceder la subsidio de garantía y del 75% para la ayuda a tercera persona; estar incapacitado/a

33 CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. Ob. citada. Pág. 269.

34 Suprimidas por el Real Decreto Ley 5/1992. Tal derogación no afecta a las pensiones ya reconocidas, no obstante, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto, no se han producido nuevas altas.

para obtener un empleo y no estar trabajando; y por último, no estar protegido por el sistema de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones no contributivas.

Cabe destacar, en este sentido, que la garantía/subsidio de ingresos mínimos configura el grueso de las prestaciones económicas de la LISMI, aglutinando a siete de cada diez prestaciones de este tipo que se otorgan en la CAPV, cuadro 2.14.

Cuadro 2.14. Evolución de las prestaciones no contributivas a personas con discapacidad en la CAPV, 1999-2001

	1999	2000	2001	% 99-01
Nº DE BENEFICIARIOS	9.517	9.226	8.695	(-8,6)
- PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ	5.925	5.797	5.569	(-6,-)
- PENSIONES ASISTENCIALES DE FONDO DE BIENESTAR SOCIAL	997	1.030	951	(-4,6)
- PRESTACIONES LISMI	2.595	2.399	2.175	(-16,2)
- GARANTÍA/SUBSIDIO INGRESOS MÍNIMOS	1.654	1.515	1.364	(-17,5)
- AYUDA 3ª PERSONA	278	246	218	(-21,6)
- MOVILIDAD Y GASTOS DE TRANSPORTE	97	104	91	(-6,2)
IMPORTE MEDIO MENSUAL (EUROS)				
- PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ (14 pagas)	237,26	256,57	264,10	11,3
- PENSIONES ASISTENCIALES DE FONDO DE BIENESTAR SOCIAL (14 pagas)	155,44	149,21	141,96	(-8,7)
- PRESTACIONES LISMI				
- GARANTÍA/SUBSIDIO INGRESOS MÍNIMOS (14 pagas)	156,07	151,72	141,31	(-9,5)
- AYUDA 3ª PERSONA (14 pagas)	61,30	59,67	59,96	(-2,2)
- MOVILIDAD Y GASTOS DE TRANSPORTE (12 pagas)	39,11	35,21	39,73	1,6

Fuente: Consejo Económico y Social Vasco. Memoria socioeconómica de la CAPV, 2001.

En cuanto al número de prestaciones no contributivas, se observa un descenso progresivo durante el período de referencia, que va de 1999 al 2001.

Por otro lado, cabe destacar que el importe medio mensual aumenta, de forma progresiva, en las pensiones no contributivas por invalidez y disminuye en las pensiones asistenciales de Fondo de Bienestar Social y las de garantía/subsidio de ingresos mínimos.

Si se desagrega el dato sobre el importe medio mensual de las prestaciones de modalidad no contributiva por territorio histórico, se observa que en Álava el importe medio de las pensiones de invalidez, 319,53€, y de las prestaciones LISMI, 169,03€, se encuentra por encima de la media mensual de Bizkaia y Gipuzkoa. Por último, el territorio vizcaíno presenta un importe medio mensual mayor en lo referente a pensiones asistenciales del FBS, 174,35€, cuadro II.3. del anexo I.

En cuanto al grado de cobertura, hay que señalar que las prestaciones de modalidad no contributiva se contabilizan en unas 6.984 para el conjunto de la CAPV, lo que supone que aproximadamente un 12% de las personas con discapacidad que se encuentran en edad laboral perciben prestaciones de este tipo, cuadro 2.15.

Cuadro 2.15. Prevalencia de las prestaciones no contributivas sobre la población con discapacidad de 16 a 64 años, por tipo de prestación, según territorio histórico, 2001

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	PREVAL. ⁽¹⁾	ABS.	PREVAL. ⁽¹⁾	ABS.	PREVAL. ⁽¹⁾	ABS.	PREVAL. ⁽¹⁾
PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ	527	8,6	3.414	9,4	1.347	7,7	5.288	8,8
PENSIONES ASISTENCIALES DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL	89	1,5	715	2,-	136	0,8	940	1,6
PRESTACIONES LISMI	257	4,2	331	0,9	168	1,-	756	1,3
TOTAL	873	14,3	4.460	12,3	1.651	9,4	6.984	11,7

(1) Para realizar el cálculo de la prevalencia, se pone en relación las prestaciones con las personas con discapacidad en edad laboral por territorio histórico, según los datos del INE, 1999, cuadro II.1. del anexo I.

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

La mayor cobertura de estas prestaciones la tiene Álava, con un 14,3%. Esta cifra disminuye en Bizkaia y en Gipuzkoa, donde la proporción de dichas ayudas es del 12,3% y 9,4%, respectivamente.

Sin embargo, al atender a la cobertura de este tipo de prestaciones, teniendo en cuenta las diferentes modalidades que incluye, se evidencia de nuevo que son las pensiones no contributivas de invalidez las que concentran un mayor porcentaje de beneficiarios/as, mientras que las que se refieren al Fondo de Bienestar Social y las prestaciones LISMI, obtienen porcentajes más marginales, lo que es lógico, si tenemos en cuenta que las primeras son para situaciones en las que no se cumplen los requisitos necesarios para acceder a la pensión de invalidez y las últimas han visto reducidos sus perceptores/as en los últimos tres años.

Al introducir el género en el análisis, se comprueba que es mayor el número de mujeres que perciben cualquiera de los tipos de prestación no contributiva que el de hombres. Estos últimos tienden a concentrar los mayores porcentajes en las pensiones de invalidez: ocho de cada diez hombres, frente a siete de cada diez mujeres, cuadro 2.16.

Cuadro 2.16. Personas con discapacidad en la CAPV de 16 a 64 años perceptoras de prestación no contributiva, por tipo de pensión, según género, 2001

	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE INVALIDEZ	2.560	82,1	2.728	70,5	5.288	75,7
PENSIONES ASISTENCIALES DEL FBS	406	13,-	534	13,8	940	13,5
PRESTACIONES LISMI	152	4,9	604	15,7	756	10,8
TOTAL	3.118	100,-	3.866	100,-	6.984	100,-
% HORIZONTAL		44,6		55,4		100,-

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

También cabe destacar que el 80% de las personas que perciben una prestación LISMI son mujeres.

En cuanto a las pensiones del Fondo de Bienestar Social, se puede comprobar una distribución prácticamente igualitaria en lo que al género se refiere.

Teniendo en cuenta los grupos de edad en los que se ha catalogado la población con discapacidad de la CAPV, las personas entre 30 y 44 años son las que en mayor medida se benefician de las prestaciones no contributivas, 16% de prevalencia; mientras que quienes proporcionalmente lo hacen en menor medida son las personas de 45 a 64 años, 9,9%, cuadro 2.17.

Cuadro 2.17. Personas con discapacidad de la CAPV de 16 a 64 años perceptoras de prestaciones no contributivas, por tipo de pensión, según grupos de edad, 2001

	16-29			30-44			45-64			TOTAL		
	ABS.	%	PREV.	ABS.	%	PREV.	ABS.	%	PREV.	ABS.	%	PREV.
PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE INVALIDEZ	797	87,-	10,4	2.589	85,9	13,7	1.902	62,3	6,2	5.288	75,7	9,2
PENS. ASISTENCIALES FBS	92	10,-	1,2	210	7,-	1,1	638	20,9	2,1	940	13,5	1,6
PRESTACIONES LISMI	27	3,-	0,4	215	7,1	1,1	514	16,8	1,7	756	10,8	1,3
TOTAL	916	100,-	11,9	3.014	100,-	16,-	3.054	100,-	9,9	6.984	100,-	12,2
POB. CON DISCAPACIDAD	7.688			18.847			30.785			57.320		

Nota: La prevalencia se ha calculado, dividiendo el total de perceptores/as de cada prestación entre el total de personas con discapacidad existente en ese grupo de edad en la CAPV.

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Las pensiones no contributivas de invalidez tienen una prevalencia mayor entre la población con discapacidad de 33 a 44 años, 13,7%. Por el contrario, las pensiones asistenciales del Fondo de Bienestar Social y las prestaciones LISMI se otorgan en mayor medida a la población con discapacidad de 45 a 64 años de edad, 1,7%.

Álava es el territorio donde proporcionalmente tienen mayor peso las prestaciones LISMI, sobre todo en el grupo de edad 45-64 años, en el que cuatro de cada diez reciben este tipo de ayuda. Por otro lado, en Gipuzkoa las personas, en cualquiera de los grupos de edad señalados, perciben prestaciones no contributivas por invalidez en mayor medida que en otros territorios, cuadro II.4. del anexo I.

Concluyendo, se puede decir que el número de perceptores/as ha ido descendiendo en los últimos años, tanto si se atiende a la modalidad contributiva como a la no contributiva. No obstante, el importe medio mensual de ambas modalidades de prestación se ha visto incrementado en los últimos tres años, salvo en las pensiones del FBS y las prestaciones de la LISMI.

La cobertura de las prestaciones contributivas alcanza a siete de cada diez personas con discapacidad, de 16 a 64 años, mientras que las prestaciones no contributivas las perciben una de cada diez.

2.4. El empleo en las personas con discapacidad

Una vez contemplada la totalidad de la población con discapacidad y analizada la percepción de prestaciones, se lleva a cabo una primera aproximación a la situación laboral de las personas con discapacidad en la CAPV, deteniéndose el análisis, fundamentalmente, en la caracterización de las mismas en función de su situación laboral para, seguidamente, atender a las diferentes modalidades de empleo, por una parte, al empleo ordinario, y por otra, al empleo protegido tanto en centros especiales de empleo como en centros ocupacionales, introduciéndose comparaciones con la población total de la CAPV y con el Estado.

2.4.1. Situación laboral

Se trata de conocer la situación laboral específica a la que se enfrentan las personas con discapacidad, la obtención y mantenimiento de un empleo y la promoción en el mismo. Para ello, se caracteriza a las personas con discapacidad en relación con su actividad y su ocupación, estableciendo los rasgos más característicos que definen a las personas con discapacidad activas, de 16 a 64 años, en función de su situación laboral, esto es: paradas, demandantes activas de empleo y empleadas.

2.4.1.1. Tasa de actividad

El primer aspecto que destaca es la baja tasa de actividad que se corresponde con el colectivo analizado. Concretamente, esta tasa se sitúa en un 30,9%, mientras que si se centra la atención en la población general, esta tasa de actividad se sitúa en torno al 53,3%, cuadro 2.18. Tal y como se ha señalado en la introducción, este aspecto es clave para entender el grado de incorporación laboral real de estas personas.

De cada diez hombres con discapacidad, seis son inactivos, mientras que en el caso de las mujeres la cifra aumenta hasta ocho. Por tanto, se observan diferencias significativas en las tasas de actividad que se registran entre la población con discapacidad que,

Cuadro 2.18. Personas con discapacidad en la CAPV de 16 a 64 años en relación con la actividad, según género, 1999

	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
ACTIVAS	11.815	41,2	6.666	21,4	18.481	30,9
INACTIVAS	16.846	58,8	24.539	78,6	41.385	69,1
TOTAL	28.661	100,-	31.205	100,-	59.866	100,-
TASA ACTIVIDAD POB. CON DISC.⁽¹⁾	41,2		21,4		30,9	
TASA ACTIVIDAD POB. GENERAL⁽²⁾	66,-		41,5		53,3	

Fuentes: (1) INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

(2) EUSTAT, PRA. Observatorio del mercado laboral. Egailan SA, 2000.

en el caso de las mujeres, suponen aproximadamente la mitad de la tasa de actividad de los hombres. Esta menor presencia de las mujeres entre la población activa también se produce en la población total de la CAPV.

Si se desgrega este dato por territorio histórico, se mantiene la misma tendencia en cuanto a la tasa de actividad de las personas con discapacidad, resaltando Gipuzkoa como el territorio histórico en el que se encuentra la cifra más baja, en torno al 28%, cuadro II.5. del anexo I.

Tampoco se observan diferencias llamativas en cuanto a la incidencia de la tasa de actividad por género al desglosarlo por territorio histórico, es decir, se sigue manteniendo la tendencia observada en la CAPV, en cuanto que son las mujeres las que obtienen tasas de actividad más bajas (aproximadamente, la mitad de las de los hombres).

Para analizar la actividad desde la variable tipo de deficiencia, hemos recurrido al comportamiento observado en el Estado, debido a la imposibilidad de obtener datos a nivel autonómico.

Se observa que las personas con deficiencia mental presentan tasas de actividad muy inferiores a las del resto de personas con discapacidad, 15,4%. En el otro extremo, se encuentran las personas con deficiencias de tipo sensorial y de tipo físico (osteoarticulares), con tasas que oscilan entre un 29,5% y un 45,7%, cuadro 2.19.

Cuadro 2.19. Tasas de actividad en personas con discapacidad de 16 a 64 años según tipo de deficiencia. España, 1999

	TASA DE ACTIVIDAD
DEFICIENCIAS MENTALES	15,4
DEFICIENCIAS VISUALES	42,9
DEFICIENCIAS DEL OÍDO	45,7
DEFICIENCIAS DEL LENGUAJE, HABLA Y VOZ	26,9
DEFICIENCIAS OSTEOARTICULARES	29,5
DEFICIENCIAS DEL SISTEMA NERVIOSO	16,4
DEFICIENCIAS VISCERALES	16,6
OTRAS DEFICIENCIAS	23,7
NO CONSTA	34,1
TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	32,1

(1) Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad.

Fuente: INE. Encuesta de discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

2.4.1.2. Población inactiva

Existe un gran número de personas con discapacidad inactivas que se encuentran al margen del espacio laboral y de las políticas habituales de incentivación del empleo, dato que se ha comprobado al obtener una tasa de actividad de sólo un 30,9%.

Si se intenta ahondar en las causas de esa inactividad observada y vislumbrar aquellos aspectos que pueden suponer un freno a la plena integración laboral de este colectivo, se hace necesario conocer los motivos que aluden las personas con discapacidad inactivas para no buscar un empleo. Para ello, se ha tomado como referencia la encuesta realizada por el INE y estimado los datos para la CAPV, cuadro 2.20.

Cuadro 2.20. Personas con discapacidad inactivas de 16 a 64 años que no buscan empleo y las razones por las que no lo buscan. Datos del Estado, 1999, y estimación para la CAPV

	ESTADO		ESTIMACIÓN PARA CAPV
	ABS.	% ⁽¹⁾	ABS.
ES DISCAPACITADO Y CREE QUE LE SERÍA MUY DIFÍCIL ENCONTRARLO	159.955	17,6	7.284
CREE QUE NO LO ENCONTRARÁ, NO HABIÉNDOLO BUSCADO NUNCA	26.614	2,9	1.200
CREE QUE NO LO ENCONTRARÁ, HABIÉNDOLO BUSCADO	18.069	1,9	786
NO CREE QUE HAYA ALGUNO DISPONIBLE	10.911	1,2	496
NO PUEDE TRABAJAR	451.291	49,8	20.609
POR RAZONES PERSONALES O FAMILIARES	62.992	6,9	2.855
POR CURSAR ESTUDIOS O RECIBIR FORMACIÓN	36.844	4,1	1.684
POR ESTAR JUBILADO O PERCIBIR UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ	143.178	15,8	6.539
NO NECESITA TRABAJAR	67.323	7,4	3.062
OTRAS CAUSAS	193.436	21,3	8.785
TOTAL	905.866	—	41.385

(1) Una misma persona puede estar en más de una categoría, por lo tanto, el total no suma 100%.

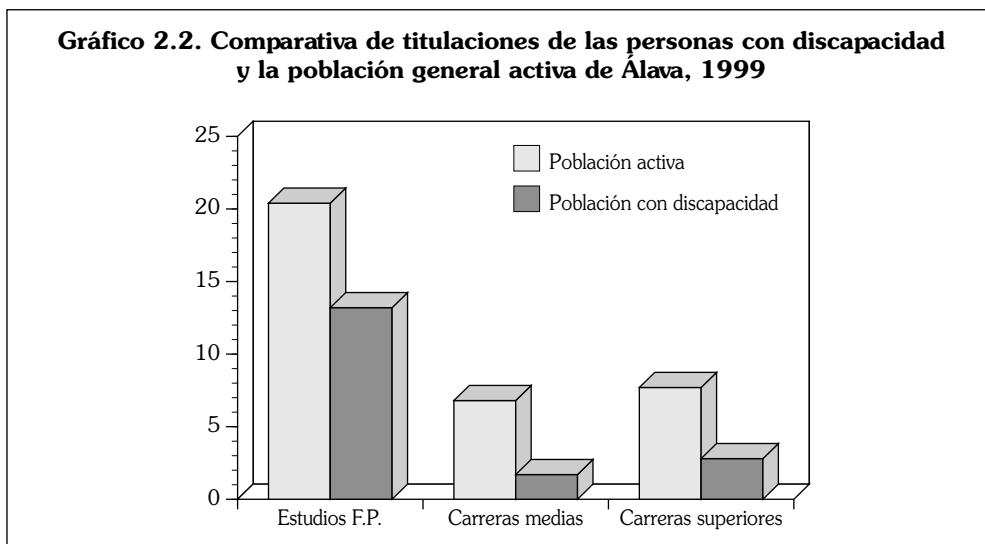
Fuente: INE. Encuesta de discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

Desde la perspectiva de este trabajo -que toda persona puede ser objeto de políticas activas de empleo, salvo quienes su discapacidad les impide realizar ningún tipo de actividad-, este cuadro nos muestra, a excepción de quienes ya estén jubilados y los que todavía se encuentran en proceso de formación, las diferentes políticas a llevar a cabo para promover la incorporación al mercado laboral de la población inactiva, atendiendo a las razones presentadas y al peso específico de cada una de ellas.

Una vez conocidas las tasas de actividad e inactividad, a modo de breve complemento explicativo se presenta una referencia al nivel formativo que alcanzan las personas con discapacidad, comparativamente con el resto. Se incorpora a este punto del documento, dada la falta de disponibilidad de otros datos relacionados con la formación que hubieran permitido ofrecer un capítulo específico destinado a ello.

En este sentido, y haciendo referencia al estudio realizado en Álava sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral de las personas con discapacidad en ese territorio, realizado con una muestra de 354 personas con discapacidad en edad laboral obtenidas de un total de 8.698, se advierte con claridad la existencia de un déficit formativo de este colectivo. Concretamente, se pone de relieve el bajo nivel formativo que en general tienen estas personas, que se agudiza en los niveles más directamente relacionados con

el empleo, esto es, formación profesional y formación universitaria. En estos niveles las diferencias que se advierten con respecto a la población activa del territorio resultan evidentes, gráfico 2.2.



Fuente: Diputación Foral de Álava. «Estudio de los procesos de inclusión-exclusión laboral de las personas con discapacidad en Álava», 1999.

No se puede extrapolar miméticamente esta situación al conjunto de la CAPV, pero permite obtener una visión que, aunque parcial, resulta útil.

2.4.1.3. Tasa de paro

Atendiendo a la ocupación de la población activa con discapacidad, se observa que la mayor parte se encuentra empleada. Sin embargo, la tasa de paro que se registra en este colectivo resulta ser significativamente más alta que la que se registra en la población total de la CAPV, cuadro 2.21.

Cuadro 2.21. Personas con discapacidad en relación con la ocupación en la CAPV, según género, 1999

	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
TRABAJANDO	7.826	66,2	4.493	67,4	12.319	66,7
EN PARO	3.989	33,8	2.173	32,6	6.162	33,3
TOTAL ACTIVOS	11.815	100,-	6.666	100,-	18.481	100,-
TASA DE PARO POB. DISC.	33,8		32,6		33,3	
TASA DE PARO GENERAL	9,5		19,9		13,7	

Fuentes: INE. Encuesta sobre discapacidades y estado de salud, 1999.

EUSTAT, Encuesta sobre las Personas en Relación con la Actividad (PRA). Observatorio del mercado laboral.

Egailan SA, 2000.

La tasa de paro entre las personas con discapacidad se sitúa en torno al 33%, mientras que en la población total de la CAPV se reduce al 13,7%.

Si desagregamos este dato por territorio histórico, destaca Bizkaia como el territorio con la tasa de paro más alta entre la población con discapacidad. Por el contrario, Álava es el territorio que se perfila como el de menor tasa de paro de las personas con discapacidad, cuadro II.6. del anexo I.

Si se introduce el género y se tiene en cuenta la incidencia del paro entre la población con discapacidad en la CAPV en su conjunto, se observa que la tasa de paro se distribuye de manera igualitaria entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, al desagregar este dato por territorio histórico, la tasa de paro entre las mujeres supone aproximadamente el doble de las cifras que ofrece la población masculina en Álava y Gipuzkoa. En cambio, es significativo que en el territorio histórico de Bizkaia es donde se produce una incidencia mayor de la tasa de paro en los hombres; aproximadamente, cuatro de cada diez hombres con discapacidad activos de este territorio se encuentran parados.

Relacionando la tasa de paro y la de actividad en Bizkaia, se observa que mientras la tasa de actividad sigue la misma tendencia que en el resto de territorios históricos, la tasa de paro no. Esto permite concluir que, efectivamente, Bizkaia tiene menor cobertura laboral para los hombres con discapacidad que el resto de territorios.

En este sentido, si se hubiera dispuesto de datos relacionados con la tasa de actividad y la tasa de paro por grupos de edad, esto habría ayudado a establecer un tramo crítico en el que, seguramente, se concentran las mayores tasas de inactividad y paro. Sin embargo, no ha sido posible acceder a dichos datos, ya que no se realiza una explotación estadística estandarizada de estas tasas por grupos de edad y territorio histórico.

2.4.1.4. Población parada registrada

Tras haber analizado y comparado las tasas de paro de la población con discapacidad, se pretende caracterizar a la población parada registrada y demandante activa de empleo en función de las variables: género, edad y territorio histórico.

El número de personas paradas con discapacidad registradas en el INEM es de 1.342. Teniendo en cuenta que anteriormente hemos recogido el dato de 6.162 personas desempleadas, se puede estimar que sólo la quinta parte de quienes se encuentran desempleadas están registradas en el INEM, cuadro 2.22.

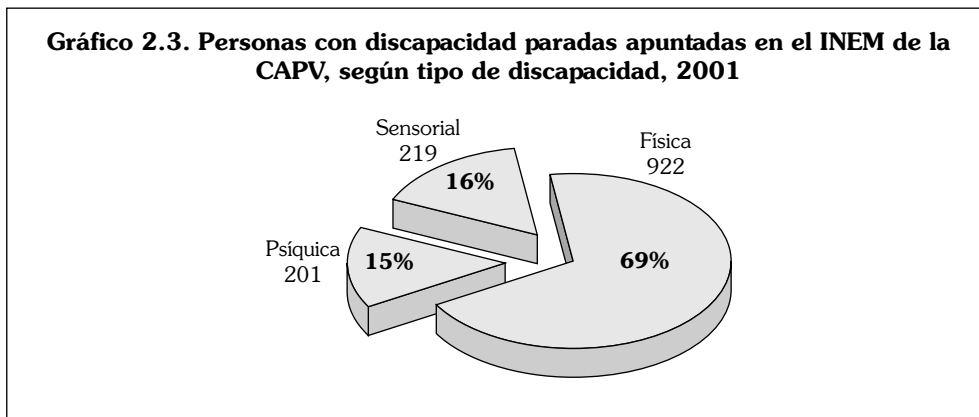
Cuadro 2.22. Personas con discapacidad paradas apuntadas en el INEM de la CAPV, según género, 2001

	ABS.	%
HOMBRE	762	56,8
MUJER	580	43,2
TOTAL	1.342	100,-

Fuente: INEM, 2001.

En cuanto a la distribución por género, destaca que predominan ligeramente los hombres sobre las mujeres.

En cuanto al tipo de discapacidad, la mayoría de estas personas presentan una discapacidad de tipo físico, en cualquiera de sus formas, gráfico 2.3.



Fuente: INEM. Elaborado por Langai, 2001.

Sin embargo, al analizar el porcentaje de personas desempleadas por tipo de discapacidad sobre el total de la población con discapacidad, es destacable que, además de la mayor incidencia existente entre las personas con discapacidades físicas -concretamente, un 2,8%-, las personas que tienen discapacidad sensorial presentan una proporción similar (2,6%), cuadro 2.23.

Cuadro 2.23. Porcentaje de personas paradas registradas por el INEM sobre el total de la población con discapacidad de 16 a 64 años, según tipo de deficiencia, en la CAPV, 2001

	FÍSICA	SENSORIAL	PSÍQUICA
PARADOS/AS CON DISCAPACIDAD ⁽¹⁾	922	219	201
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ⁽²⁾	32.476	8.549	14.093
% SOBRE EL TOTAL	2,8	2,6	1,4

Fuentes: (1) INEM. Elaborado por Langai, 2001.

(2) Diputaciones forales Bizkaia, Gipuzkoa, 2001, Álava, 2000.

La mayor proporción de paro entre quienes tienen algún tipo de discapacidad física y sensorial se puede deber a que éstos tienen una mayor presencia en el mercado laboral, es decir, que poseen una tasa de actividad por encima de la que ostentan las personas que tienen discapacidad psíquica, cuadro 2.19. y, principalmente y más importante, porque probablemente no quieran acceder a las ofertas de empleo protegido.

Por otra parte, si se introduce la variable edad, se observa que es en el intervalo de edades comprendidas entre los 30-39 años donde se produce una mayor concentra-

ción porcentual de personas paradas con discapacidad, tanto entre los hombres como entre las mujeres, cuadro 2.24.

Cuadro 2.24. Personas con discapacidad paradas, por grupos de edad, género y según territorio histórico, 2001

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
HOMBRES								
16-24	26	20,-	45	12,6	27	9,8	98	12,9
25-29	21	16,2	66	18,5	36	13,-	123	16,1
30-39	43	33,1	120	33,7	93	33,7	256	33,6
40-44	12	9,1	51	14,3	48	17,4	111	14,6
>45	28	21,5	74	20,8	72	26,1	174	22,8
TOTAL HOMBRES	130	100,-	356	100,-	276	100,-	762	100,-
		52,4		58,4		57,-		56,8
MUJERES								
16-24	16	13,6	34	13,4	19	9,1	69	11,9
25-29	25	21,2	48	18,9	21	10,1	94	16,2
30-39	31	26,3	86	33,9	68	32,7	185	31,9
40-44	16	13,6	34	13,4	24	11,5	74	12,8
>45	30	25,4	52	20,5	76	36,5	158	27,2
TOTAL MUJERES	118	100,-	254	100,-	208	100,-	580	100,-
		47,6		41,6		43,-		43,2
TOTAL	248	100,-	610	100,-	484	100,-	1.342	100,-
		18,5		45,5		36,-		100,-

Fuente: INEM, 2001.

Por territorio histórico, no se aprecian diferencias significativas respecto a la distribución de la población parada por género y grupos de edad. Tan sólo destaca un mayor peso de la población mayor de 44 años, tanto en hombres como en mujeres, en Gipuzkoa.

Si se atiende a las dificultades para la incorporación laboral que las personas con discapacidad paradas manifiestan y se hace referencia a otros estudios, concretamente al realizado por el INEM³⁵ mediante encuesta piloto a 741 personas con discapacidad inscritas en esta entidad en Murcia, Las Palmas y Valencia, se obtienen algunas conclusiones al respecto. Así:

«Algo más de la cuarta parte de los demandantes de empleo manifiestan que su discapacidad puede afectarles en el normal desempeño de una posible actividad laboral futura, y son concretamente quienes tienen grados de minusvalía más ele-

35 INEM: «Las personas con discapacidad ante su inserción laboral», 1997, págs. 31 y 32.

vados, superiores al 55%, y quienes presentan discapacidades de audición y lenguaje los que manifiestan un mayor reconocimiento de que la misma puede afectarles en el 'normal' desempeño de una actividad laboral.»

Estos datos, aunque a modo orientativo, permiten obtener una visión de conjunto que posibilita una mejor comprensión de la problemática que supone la incorporación del colectivo con discapacidades al ámbito laboral, ya que ofrece información de los principales obstáculos o aspectos concretos en los que la discapacidad puede afectar en una posible actividad laboral futura, cuadro 2.25.

Cuadro 2.25. Aspectos en los que la discapacidad puede afectar en el desempeño de una actividad laboral, 1997

	%(1)
MENOR PRODUCTIVIDAD	48,3
HAY TRABAJOS QUE NO PUEDEN REALIZAR	23,3
LOS DESPLAZAMIENTOS ENTRE CASA Y EL TRABAJO	18,3
LAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS	14,2
NO PUEDE REALIZAR TRABAJOS CONTINUADOS	6,7
LAS EMPRESAS NO CONTRATAN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	5,-
DIFICULTADES PARA PROGRESAR/SUBIR DE CATEGORÍA	4,2
POSIBLES BAJAS/ENFERMEDADES CONTINUADAS	3,3
OTRAS	3,3
NS/NC	3,3
TOTAL ABS.	741

(1) Una misma persona puede incluirse en más de una categoría.

Fuente: INEM. Sondeo entre personas con discapacidad paradas, recogida de los Observatorios del Mercado Laboral de Murcia, Las Palmas y Valencia, 1997.

Prácticamente la mitad de las personas consultadas manifiestan la menor productividad como uno de las mayores desventajas que la discapacidad impone en la normalización de su trabajo, seguido por la consideración de la existencia de determinados trabajos que no pueden ser realizados y de las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso al lugar de trabajo.

También se destaca la dificultad de la relación con los compañeros, aspecto que, aunque no resulta fundamental en el acceso a un puesto de trabajo, sí que es indispensable en la integración de la persona con discapacidad en el medio laboral, en su continuidad y en la promoción profesional.

En la CAPV se dispone de un dato que resulta indicativo de las dificultades para la incorporación laboral de estas personas, que es el relativo a las inscripciones en el INEM para conseguir una mejora de empleo. Es reseñable que superen al total de personas paradas registradas. Este dato puede ser un indicador de la precariedad del empleo existente en este colectivo, cuadro 2.26.

Cuadro 2.26. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo en la CAPV, por grupos de edad, según género, 2001

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
16-29	133	13,4	96	18,7	229	15,2
30-44	466	46,8	258	50,3	724	48,-
≥ 45	396	39,8	159	31,-	555	36,8
TOTAL	995	100.-	513	100.-	1.508	100,-
% HOR.		66,-		34,-		100,-

Fuente: INEM, 2001.

La mitad de las personas que quieren mejorar su situación laboral tienen entre 30 y 44 años. Atendiendo a la variable género, es destacable que son los hombres quienes configuran el mayor porcentaje; de cada diez personas seis son hombres y cuatro son mujeres. Esta tendencia se mantiene, con mínimas variaciones porcentuales, si desagregamos este dato por territorio histórico, cuadro II.7. del anexo I.

La proporción de hombres mayores de 44 años es significativamente superior a la que presentan las mujeres: 39,8% frente a 31%. En Gipuzkoa, los hombres que componen este grupo de edad alcanzan el 50,9%.

Si se comparan las características de las personas desempleadas con las que demandan una mejora de empleo, los datos muestran unas tendencias similares, acentuándose, entre quienes desean promocionarse, el mayor peso de las personas de 45 y más años y de los varones.

Se ha tratado de contrastar el dato de las personas empleadas que pretenden mejorar su situación laboral, con el objetivo de detectar si proceden del ámbito del empleo protegido y conocer el tipo de discapacidad que presentan, ya que el INEM no explota este tipo de variables. Para ello, se ha solicitado a Egailan, organismo encargado del Servicio Vasco de Colocación, Langai, los datos de las personas con discapacidad que demandan mejora de empleo a través de los centros especiales de empleo colaboradores.

El total de personas con discapacidad registradas en Langai a través de los centros especiales de empleo supera ligeramente el dato aportado por el INEM, 1.594 frente a 1.508 personas, lo que indica que la mayoría de las personas que desean mejorar su situación laboral proceden de CEE. Su distribución según género es, prácticamente, la misma. La variable edad introduce alguna diferencia, apreciándose un mayor peso de la población más joven. De este modo, el 24,2% de las personas registradas en Langai tienen entre 16 y 29 años, frente al 15,2% registradas en el INEM en este mismo grupo de edad, cuadro 2.27.

Cuadro 2.27. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo procedentes de los centros especiales de empleo de la CAPV colaboradores con Langai, por grupos de edad, según género, 1^{er} trimestre 2002

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
16-29	243	22,8	143	27,2	386	24,2
30-44	600	56,2	283	53,8	883	55,4
>45	225	21,1	100	19,-	325	20,4
TOTAL	1.068	100,-	526	100,-	1.594	100,-
% HOR.		67,-		33,-		100,-

Fuente: Egailan, 1^{er} trimestre 2002.

De cada diez personas que demandan mejor de empleo, ocho presentan alguna discapacidad de tipo físico. Aunque esta discapacidad es la predominante en todos los territorios históricos, la distribución del tipo de discapacidad según territorio histórico presenta diferencias. De este modo, el peso de las personas con discapacidad sensorial en Álava es superior al que presentan en Bizkaia y Gipuzkoa. Por otro lado, el porcentaje de personas con discapacidad psíquica en Bizkaia es muy inferior al detectado en Álava y Gipuzkoa, cuadro 2.28.

A modo de conclusión se puede decir que las fuentes consultadas nos muestran cómo una parte muy importante de las personas que demandan una mejora de empleo trabajan en centros especiales de empleo, y presentan discapacidades de tipo físico o sensorial.

Cuadro 2.28. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo procedentes de los centros especiales de empleo de la CAPV colaboradores con Langai, por tipo de discapacidad, según territorio histórico, 1^{er} trimestre 2002

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FÍSICA	260	69,9	754	88,9	292	78,1	1.306	81,9
PSÍQUICA	44	11,8	15	1,8	32	8,6	91	5,7
SENSORIAL	68	18,3	79	9,3	50	13,4	197	12,4
TOTAL	372	100,-	848	100,-	374	100,-	1.594	100,-

Fuente: Egailan, 1^{er} trimestre 2002.

2.4.1.5. Población ocupada

Tras haber caracterizado a las personas paradas y demandantes activas de empleo, se perfilarán las principales características de quienes se encuentran empleadas.

Cabe señalar, en un primer momento, que el número de puestos ofertados a través de Langai a este colectivo específico el año 2001 fue de 312, lo que supone el 1% del total de las 29.920 ofertas de empleo difundidas desde esta entidad.

Por otra parte, si se ponen en relación los puestos ofertados con la población con discapacidad activa, esta oferta cubriría un 1,7% de la misma, porcentaje inferior al 3,1% que recibe el total de la población activa de la CAPV, cuadro 2.29.

Cuadro 2.29. Cobertura de los puestos de trabajo ofertados a través de Langai en la CAPV, 2001

	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	POBLACIÓN GENERAL
PERSONAS ACTIVAS	18.481 ⁽¹⁾	959.886 ⁽³⁾
Nº DE PUESTOS OFERTADOS	312 ⁽²⁾	29.920 ⁽³⁾
COBERTURA %	1,7	3,1

Fuentes: (1) INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

(2) Egailan SA. Langai, Servicio Vasco de colocación, 2001.

(3) Egailan SA. Observatorio del Mercado Laboral. Primer trimestre de 2002.

Si se atiende a este dato desagregado por tipo de discapacidad, se observa que prácticamente ocho de cada diez puestos ofertados a través de Langai se dirigen a quienes tienen una discapacidad física, gráfico 2.4.

Por otra parte, si se atiende a la evolución de las contrataciones específicas al colectivo con discapacidades, en el período 1999-2001, en términos generales, el incremento producido se cifra en un 6,7%, pasando de 3.832 a 4.088 contrataciones en tres años, cuadro 2.30.

Cuadro 2.30. Distribución de los contratos específicos a población con discapacidad en la CAPV, por modalidad, 1999-2001. % de variación

	1999		2000		2001		99-00	00-01	99-01
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	% VAR	% VAR	% VAR
INDEFINIDO	381	9,9	460	10,5	509	12,5	20,7	10,7	33,6
TEMPORAL	268	7,-	274	6,3	337	8,2	2,2	23,-	25,7
CEE	3.183	83,1	3.633	83,2	3.242	79,3	14,1	(-10,8)	1,8
TOTAL	3.832	100,-	4.367	100,-	4.088	100,-	14,-	(-6,3)	6,7

Fuente: Consejo Económico y Social Vasco. Memoria socioeconómica de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 2001.

Al tomar en cuenta la modalidad de contratación, destaca que, aun cuando en términos absolutos es la contratación a través de centros especiales de empleo la que concentra prácticamente el 80% del total de las contrataciones a personas con discapacidad durante el año 2001 en la CAPV, en términos evolutivos, donde se produce un incremento mayor de las contrataciones durante el período de referencia, que se cifra en un 33,6%, es en la modalidad de contratación indefinida.

No obstante, queda por comprobar cómo afectará a las nuevas contrataciones la situación económica en la que nos encontramos en la actualidad y que afecta especialmente al empleo. De momento, algunas fuentes a las que hemos tenido acceso han detectado un descenso de las contrataciones indefinidas al colectivo con discapacidades.

Las contrataciones en centros especiales de empleo experimentan un ligero incremento a lo largo de todo el período de referencia, con un aumento significativo entre 1999 y 2000, y un descenso de un 10,8% en el periodo 2000-2001.

Por otra parte, es en la modalidad de contratación temporal donde se produce el aumento más significativo, si se atiende a su tendencia evolutiva, pasando de un incremento en los años 1999-2000 de un 2,2% al 23% de aumento de esta modalidad de contratación en el período 2000- 2001.

En conclusión, si bien es verdad que el empleo en régimen protegido es el que cuantitativamente concentra un mayor número de personas con discapacidad contratadas, las modalidades indefinidas y temporales de contratación ordinaria se perfilan como nuevas formas de contratación al colectivo de referencia.

Concluyendo, en torno a la situación laboral de estas personas conviene destacar lo siguiente:

- La población con discapacidad cuenta con una tasa de actividad muy inferior a la que se obtiene de la población general de la CAPV. Se produce, a su vez, una mayor tasa de actividad entre los hombres, lo que supone que, en términos absolutos, tienen una mayor presencia en el mercado laboral.

- Siete de cada diez personas con discapacidad que son definidas como activas, se encuentran empleadas. Sin embargo, la tasa de paro registrada en la población objeto de estudio resulta ser muy superior a la de la población total de la CAPV.
- Teniendo en cuenta el bajo nivel de actividad de esta población, las medidas dirigidas a favorecer su integración laboral en el empleo ordinario deberán ir dirigidas no sólo al fomento de la contratación, sino al incentivo de aquellas personas que, pudiendo realizar alguna actividad laboral compatible con su discapacidad, se inscriben en la categoría de inactivos, estableciendo medidas que fomenten su inclusión en la categoría de activos.
- Por último, respecto a la contratación, ocho de cada diez contratos a personas con discapacidad se realizan en centros especiales de empleo, aunque las modalidades indefinida y temporal de contratación en el empleo ordinario se perfilan como futuras formas de contratación al colectivo de referencia.

2.4.2. Empleo ordinario

Las políticas públicas encaminadas a lograr la inserción laboral del colectivo con discapacidades dentro del mercado ordinario se concretan en las medidas que se relacionan con el empleo reservado, el empleo selectivo, el empleo con apoyo y el empleo fomentado.

Se hace necesario pues, a la vista de la terminología existente, aclarar estos conceptos antes de centrar el análisis en la caracterización de las personas con discapacidad que se insertan dentro del mercado laboral ordinario.

2.4.2.1. El empleo reservado

En lo que al *empleo reservado* se refiere, las medidas dirigidas a favorecer la inserción en el mercado ordinario del colectivo con discapacidades se concretan, fundamentalmente, en el cupo establecido por la LISMI de la contratación a un 2% de personas con discapacidad en aquellas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores. Sin embargo, se trata de una obligación generalmente incumplida en el ámbito de las empresas privadas, sin que tales incumplimientos sean perseguidos.

Tal infracción se comprueba si se ponen en relación el número de empresas de más de 50 trabajadores con domicilio social en la CAPV y la obligación de reserva del 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad, cuadro 2.31.

Esta reserva teórica de puestos, de 5.294, dista mucho del total de personas que se encontraban afiliadas a la Seguridad Social en diciembre de 2001: 2.354 personas con contrato específico del colectivo con discapacidades. En este total no han sido tenidas en cuenta las personas que trabajan en centro especial de empleo, ni quienes son funcionarias.

Cuadro 2.31. Empresas de la CAPV por tamaño, según número de empleados, y reserva teórica de puestos de trabajo para personas con discapacidad, 2000

	Nº DE ESTABLECIMIENTOS	PUESTOS DE TRABAJO	CUPO DEL 2% OBLIGATORIO	CUPO DEL 3% REINO UNIDO	CUPO DEL 6% FRANCIA/ALEMANIA
DE 50 A 99	1.006	67.428	1.349	2.023	4.046
DE 100 A 249	460	66.521	1.330	1.996	3.991
De 250 a 499	139	50.846	1.017	1.525	3.051
De 500 a 999	46	30.654	613	920	1.839
> 1.000	29	46.989	940	1.410	2.819
TOTAL	1.680	262.438	5.249	7.873	15.746

Fuente: Gobierno Vasco. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Censo de Mercado de Trabajo-Demanda, 2000.

Si ampliamos nuestro marco de referencia a otros países, el número de puestos de trabajo que habría de reservarse aumentaría significativamente. Por ello, aun cuando el cupo no llegara a cumplirse en su totalidad, aumentaría el número de puestos reservados, lo que a su vez significaría un aumento teórico de las posibilidades de inserción en el mercado ordinario del colectivo con discapacidad. Esta posibilidad no es totalmente real, ya que un hipotético aumento de la reserva de puestos de trabajo y un aumento de la presión de la inspección laboral, con las actuales «medidas alternativas» a la contratación, que posteriormente se presentan, podría dar lugar a un aumento de la cobertura mediante centros especiales de empleo.

Si seguimos la tendencia de países como Reino Unido, donde la obligación de reserva de cupo se amplía hasta el 3%, la reserva se cifraría en torno a 7.873 puestos de trabajo en el mercado ordinario.

En el caso de que se asumiese el cupo de reserva obligatoria establecido en países como Francia o Alemania, serían aproximadamente 15.746 los puestos reservados a personas con discapacidad.

Autores como Demetrio Casado³⁶ aluden al limitado desarrollo reglamentario³⁶ como un factor interviniente en el incumplimiento de la reserva hasta la fecha. Otras claves puestas de relieve por el autor se relacionan con los elevados niveles de desempleo, que potencian el rechazo de personas candidatas que presentan alguna discapacidad, una cierta resistencia empresarial a la contratación de las personas con discapacidad, además de los frecuentes déficits formativos del colectivo.

En cuanto al *ámbito público*, queda pendiente de analizar el hecho de que parece existir un cumplimiento generalizado del cupo de reserva de puestos de trabajo en las convocatorias de empleo público, pero el número de aspirantes que finalmente se selecciona sigue siendo muy escaso.

36 CASADO, D. El sentido de las políticas públicas de inserción laboral de personas con discapacidad. Conferencia inaugural de las jornadas internacionales de integración de personas con discapacidad psíquica. Valencia, noviembre de 1997. Págs. 1-3.

En este sentido, hubiera sido interesante poder tener acceso a los datos sobre el número de personas con discapacidad que se encuentran trabajando para la Administración. Sin embargo, debido a la inexistencia de datos centralizados y sistematizados, no ha sido posible acceder a los mismos.

La experiencia en la aplicación de la ley en cuanto a la reserva de cupo del 2% ha puesto de manifiesto la necesidad de articular nuevas medidas de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad, puesto que, como ya ha sido reseñado, las tasas de paro en este colectivo son sensiblemente mayores que las de la población general.

A estos efectos se publica el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores.

La primera medida alternativa que se prevé ofrece a las empresas la posibilidad de realizar un contrato civil o mercantil con un centro especial de empleo para el suministro de materias primas, maquinaria o cualquier otro accesorio necesario para el desarrollo normal de la actividad productiva de la empresa.

La segunda posibilidad es la realización de un contrato civil o mercantil con un centro especial de empleo para la prestación de servicios accesorios a la actividad normal de la empresa.

Una tercera alternativa se refiere a la posibilidad de realizar donativos y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades encaminadas a favorecer la integración laboral del colectivo con discapacidades. Se exige que la entidad beneficiaria tenga como objetivo la inserción laboral y creación de empleo para estas personas.

2.4.2.2. El empleo selectivo

Esta modalidad se dirige al favorecimiento del retorno a la actividad laboral de trabajadores/as con incapacidad laboral. Este tipo de medida no es muy habitual, y ello puede deberse a que las empresas no tienen obligación de reservar el puesto de trabajo al empleado/a declarado en situación de incapacidad permanente, lo cual permite que el empresario pueda extinguir el contrato.

Estos trabajadores con incapacidad suelen tener edades superiores a los 45 años y están desconectados de la dinámica productiva durante años, lo que favorece retenciones empresariales a su contratación. De este modo, presumiblemente se ven abocados a prestaciones de desempleo no contributivas al finalizar la prestación contributiva.

Conviene señalar, por otra parte, que no se ha articulado ningún medio de seguimiento de las medidas de empleo selectivo, de modo que se carece de información segura sobre su eficacia.

2.4.2.3. El empleo con apoyo

Como ya se ha indicado en varias ocasiones a lo largo del informe, el *empleo con apoyo* es un modelo de integración laboral indicado inicialmente para personas con discapacidad intelectual. Se trata de un modelo que se basa en el conocimiento previo del puesto de trabajo para el cual se prepara al candidato o candidata, pero la clave de la formación y el conocimiento previo permiten diseñar una formación para realizarla en la propia empresa.

Este dispositivo comenzó con buenos resultados, sobre todo en lo que se refiere a las personas con discapacidades psíquicas. Sin embargo, a pesar de sus buenos resultados, en estos momentos parece ser que se está en una fase de estancamiento en el Estado, no así en el resto de Europa.

A este respecto, en el estudio realizado por la Universidad de Salamanca sobre «La panorámica del empleo con apoyo en España durante el 2001», se advierte la existencia de un porcentaje amplio de entidades relacionadas con el ámbito de la discapacidad que disponen de financiación estable para varios servicios o programas que no incluyen al empleo con apoyo.

De esta manera, aun cuando este dispositivo ha demostrado sobradamente su valía como instrumento que permite un mejor aprovechamiento de la política de empleo fomentado o incentivado, parece no ser un objetivo prioritario para la mayoría de las entidades.

En cambio, se viene apreciando la utilización de otras fórmulas, como son *las brigadas móviles y los enclaves protegidos* que, si bien en un primer momento ambos sistemas pudieran ser considerados como fórmulas parecidas al empleo con apoyo, el sistema de creencias que las sustenta es radicalmente diferente, al establecerse en el primer caso la relación contractual con el centro especial de empleo.

Está claro que las brigadas móviles y los enclaves protegidos suponen un avance desde el punto de vista del principio de normalización. No obstante, desde la experiencia del colectivo de trabajadores/as con discapacidad, este avance puede que no sea tan significativo en cuanto a su desarrollo personal y a la calidad del empleo, ya que continúan dependiendo de los centros especiales de empleo y, por tanto, siguen dentro del marco de protección del empleo.

Quizás cabe la posibilidad de preguntarse quién controla los procesos de organización y quién gestiona la actividad productiva. La respuesta a estas preguntas nos daría la clave para un avance en términos de calidad y promoción en el empleo.

Las *brigadas móviles o grupos de trabajo móviles* son fórmulas que permiten ofrecer a personas que presentan, principalmente, alteraciones intelectuales, que han trabajado previamente en centros especiales de empleo o bien han estado en centros ocupacionales, una oportunidad para acceder al empleo en entornos integrados. Estos grupos suelen estar compuestos por un responsable y entre seis y ocho trabajadores/as. Realizan su trabajo en entornos comunitarios: jardinería, limpieza, etc., mayoritariamente fuera de un centro.

En cuanto a los *enclaves protegidos*, se lleva a cabo entre personas con discapacidad que, sin perder su relación contractual con los centros especiales de empleo, desempeñan su actividad en la empresa ordinaria. Lo que se pretende es que grupos de trabajadores que habitualmente trabajan en un centro especial de empleo puedan trabajar, por medio de una subcontratación, en una empresa ordinaria, con el acompañamiento y seguimiento de un tutor dependiente del taller especial de trabajo.

Los únicos datos que se han podido conseguir sobre enclave protegido se refieren a la experiencia llevada a cabo por EHLABE en el proyecto Aukera. Esta asociación ha contabilizado 385 personas contratadas en enclave protegido durante el período 1998-2002. Un análisis más detallado sobre estos datos se presenta en el punto 2.4.4. (El salto al empleo ordinario).

Tanto el empleo con apoyo como los enclaves protegidos y las brigadas móviles son sistemas que carecen de regulación en el ámbito estatal. Únicamente algunas disposiciones autonómicas se centran en su financiación.

2.4.2.4. *El empleo fomentado*

Por último, resulta preciso presentar las medidas relacionadas con el *empleo fomentado* que, básicamente, se traducen en incentivos económicos dirigidos al empresariado para la contratación de personas con discapacidad. Dentro de este sistema de empleo existen diferentes modalidades de contratación: así, por ejemplo, la *contratación indefinida* y de jornada completa para trabajadores con disminución (Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, por el que en el cumplimiento de lo previsto en la Ley, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos). Este decreto establece una serie de incentivos empresariales a la contratación de personas con discapacidad que se concretan en una subvención, una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social y una deducción en la declaración del impuesto de sociedades, si representa aumento de la plantilla de trabajadores con disminución. Estos incentivos son también de aplicación, de manera proporcional, en los contratos indefinidos a tiempo parcial.

La *contratación temporal* (Ley 13/96, de 30 de diciembre de 1996, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, adicional 6ª y posteriores), cuya duración va de 12 a 36 meses, especifica que los incentivos empresariales se concretan en una reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por la transformación de los contratos a indefinidos, y en subvenciones y bonificaciones.

Es preciso señalar que «*las cifras de operaciones de empleo fomentado son bajas, de modo que el estímulo económico no resulta tan motivador como seguramente imaginó el poder reglamentador*»³⁷.

37 CASADO, D. Ob. citada. Pág. 2.

Por ello, tratándose de las personas con discapacidad, puede que sea necesario incidir, además de en los aspectos estrictamente económicos, en aquellos que se relacionan con las reticencias empresariales a la contratación del colectivo con discapacidades.

En un estudio prospectivo a empresas realizado por el INEM a nivel estatal, se concluye que el empresariado determina que los motivos por los que resulta más dificultoso contratar a personas con discapacidad se concretan en los siguientes ámbitos:

«FÍSICO: Derivados de las limitaciones que suponen el padecimiento de alguna discapacidad y que se relacionan con un mayor absentismo; con la imposibilidad de realizar determinados trabajos; con el miedo a que se produzcan procesos degenerativos y con el mayor riesgo a accidentes de trabajo que se presume que tienen las personas con discapacidad.

PROFESIONAL: Que hacen referencia a la menor experiencia de este colectivo, debido en la mayoría de los casos a las menores oportunidades que tienen para acceder al trabajo en entornos normalizados; un grado de formación por debajo del que se registra en la población general y las mayores dificultades de este colectivo para adaptarse al puesto de trabajo.

ECONÓMICO: La supuesta menor productividad que registra este colectivo en el desempeño de su actividad laboral; la menor polivalencia en las distintas áreas que el trabajo puede incluir y costes adicionales en la adaptación del puesto de trabajo.

SOCIAL: Fundamentalmente giran en torno a la alta competitividad existente en el ámbito laboral que posibilita al empresario la contratación de personal altamente preparado y con fórmulas de contratación de escaso coste; las dificultades urbanísticas y de transporte para los desplazamientos en las ciudades; los prejuicios y recelos existentes en torno a las personas con discapacidad y los problemas de aceptación por parte de las y los compañeros del trabajador/a que pueden influir negativamente en los niveles de productividad de la empresa.»³⁸

En dicho estudio prospectivo se constata también, que existe un desconocimiento por parte de la clase empresarial de los incentivos existentes a la contratación de las personas con discapacidad, así como reticencias para la contratación indefinida y sobre el sistema de cuotas.

Dada la imposibilidad de acceder a datos referidos al empleo selectivo y al empleo con apoyo, se presenta un análisis detallado del empleo fomentado.

A continuación, se realiza una aproximación a las personas con discapacidad empleadas en el mercado laboral ordinario, de cara a perfilar sus principales características definitorias, en función de variables más generales como son el género, la edad, el

38 INEM: «Las personas con discapacidad ante su inserción laboral», 1997, págs. 57 y 58.

territorio histórico, y de variables más relacionadas con el tema que aquí nos ocupa, como son aquellas que se refieren a la modalidad de contratación o la duración del contrato, introduciéndose comentarios que se relacionan con diferentes aspectos de la integración de las personas con discapacidad en el medio laboral una vez conseguido un empleo normalizado.

En términos generales, se puede señalar que las contrataciones a personas con discapacidad en el mercado ordinario, 846, suponen alrededor de un 0,12%³⁹ del total de contrataciones realizadas en la CAPV, 680.809, porcentaje que resulta escaso si tenemos en cuenta que la población con discapacidad parada es estimada en un porcentaje de aproximadamente un 7,6%⁴⁰ sobre el total de parados de la CAPV. Esta proporción es válida desde el punto de vista del empleo ordinario, si bien es necesario tener en cuenta que se han producido 3.242 contratos en empleo protegido, lo cual ofrece una tasa total de incorporación laboral del 0,6%, que sigue siendo baja respecto al 7,6% del parados.

En cuanto a las *modalidades de contratación* realizadas a la población con discapacidad de la CAPV, tal y como se ha resaltado en apartados anteriores, cuadro 2.30., es la modalidad indefinida la que se produce mayoritariamente dentro del mercado laboral ordinario, si se hace referencia a la población objeto de estudio en este caso. Aproximadamente seis de cada diez de las contrataciones específicas realizadas al colectivo con discapacidad, dentro del modelo ordinario de relación contractual, son de duración indefinida, cuadro 2.32.

Este modelo de contratación también resulta ser el que ha experimentado un crecimiento significativamente mayor que el producido en la contratación temporal, cifrándose este crecimiento en un 33,6% con respecto a 1999.

Cuadro 2.32. Distribución de los contratos a la población con discapacidad, por modalidad y según territorio histórico, 2000

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
INDEFINIDO	74	53,6	238	66,7	148	61,9	460	62,7
TEMPORAL	64	46,4	119	33,3	91	38,1	274	37,3
TOTAL	138	100,-	357	100,-	239	100,-	734	100,-
POB. 16-64 CON DISCAPACIDAD	8.312		29.561		19.447		57.320	
% CONTRATOS/POB. 16-64	1,66		1,21		1,23		1,28	

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

39 Fuente: Consejo Económico y Social Vasco. Ob. citada. Pág. 264.

40 Porcentaje que se infiere de la puesta en relación con el total de parados con discapacidad registrados por la Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, 6.162, y el total de parados de la CAPV, 80.956, EUSTAT PRA, 2001.

Si se desagrega la modalidad de contratación por territorio histórico, se obtiene que, aunque el mayor porcentaje del total de contrataciones en el mercado ordinario se registra en Bizkaia, es en Álava donde se da una cobertura mayor, 1,66% frente a 1,28% de la CAPV.

Se mantiene la tendencia que se apuntaba para el conjunto de la CAPV, en cuanto a la mayor prevalencia de la contratación indefinida sobre la temporal dentro del mercado laboral ordinario, pudiéndose afirmar que más de la mitad de las contrataciones que se realizan en los tres territorios históricos son de carácter indefinido.

Si se tienen en cuenta las modalidades de contratación que se producen en la población general de la CAPV, resalta el mayor peso de la contratación temporal sobre la indefinida, concentrando más del 90% del total de las contrataciones realizadas en el año 2000, cuadro II.8. del anexo I.

El mayor peso de la modalidad indefinida de contratación en el colectivo con discapacidades podría explicarse por el incentivo que desde entidades institucionales se realiza de cara a fomentar este tipo de contratación dentro del mercado ordinario, a través fundamentalmente de ayudas, subvenciones y beneficios fiscales, además de las cotizaciones sociales.

Sin embargo, es evidente que esta modalidad de contratación es cada vez más rechazada por el mercado laboral, que se inclina más por modalidades temporales. El incentivo de la modalidad indefinida de contratación produce en muchas ocasiones recelo por parte de la clase empresarial, que exige, en la mayoría de los casos, un período de prueba suficiente para efectuar una contratación indefinida. No obstante, para dar el salto desde la seguridad de los centros especiales de empleo, esta opción parece ineludible.

Si se introduce el *género* en el análisis de las modalidades de contratación, destaca, con independencia del modelo de contratación al que se haga referencia, que hay un claro dominio de los hombres en el mercado laboral ordinario. Aproximadamente ocho de cada diez contratos que se realizan a personas con discapacidad en la CAPV se dirigen a hombres, cuadro 2.33.

La tendencia a concentrar los mayores porcentajes de contratación entre los hombres se mantiene al desglosar los datos por territorio histórico, cuadro II.9. del anexo I.

Cuadro 2.33. Distribución de los contratos a la población con discapacidad de la CAPV, por modalidad y según género, 2000

	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
INDEFINIDO	364	62,-	96	65,3	460	62,7
TEMPORAL	223	38,-	51	34,7	274	37,3
TOTAL	587	100,-	147	100,-	734	100,-
% HORIZONTAL		80,1		19,9		100,-

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

De nuevo, las mayores tasas de actividad que se registran entre la población masculina pueden estar incidiendo en los porcentajes más altos de contratación a los hombres. Sin embargo, no hay que olvidar la situación de partida totalmente desigual a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, que podría suponer un freno adicional para la contratación, además del que se presume por su discapacidad.

Si se atiende a la *edad*, se obtiene que es el grupo de edad que oscila entre los 30-44 años en el que se produce la mayor acumulación de contrataciones, con independencia de la modalidad de la que se trate, cuadro 2.34.

Cuadro 2.34. Distribución de los contratos a las personas con discapacidad, por grupos de edad, según modalidad y género, 2000

	INDEFINIDO			TEMPORAL		
	HOMBRE %	MUJER %	TOTAL	HOMBRE %	MUJER %	TOTAL
< 20	2,8	1,1	11	4,5	2,1	11
20-24	8,5	13,5	44	13,-	15,7	37
25-29	13,2	25,-	72	17,-	29,4	53
30-44	43,4	39,6	196	45,3	45,-	124
≥ 45	32,1	20,8	137	20,2	7,8	49
TOTAL	100,-	100,-	460	100,-	100,-	274

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

Sin embargo, en el caso de las contrataciones indefinidas, además del intervalo ya señalado, es en el grupo de personas con discapacidad de más de 45 años en el que se concentra una parte importante del total de las contrataciones indefinidas realizadas al colectivo con discapacidad en la CAPV.

Esto podría explicarse, en parte, por algunos incentivos que desde las administraciones públicas se realizan a la contratación indefinida de las personas con discapacidad que cuentan con más de 45 años. Pero la explicación probablemente más certera para este tramo de edad es el aumento de la incidencia de las discapacidades debidas a enfermedades crónicas, y para el tramo 30-44 años, el aumento por accidentes de tráfico. Ambos hechos provocan discapacidades de tipo físico, que pueden ser las que en mayor medida pueden estar influyendo en estos datos.

Si se ponen en relación la edad y el género, se observan diferencias en los intervalos de edad donde se produce la mayor concentración porcentual de contrataciones.

Los hombres continúan con la tendencia general, con mínimas variaciones porcentuales, de concentrar las contrataciones en los intervalos de 30-44 años y el grupo de edad de más de 45 años, con independencia de la modalidad de contratación a la que se haga referencia.

Si se atiende a las mujeres, los intervalos donde se concentran mayoritariamente las contrataciones coinciden con los hombres en el caso del grupo de edad de 30 a 44 años. Sin embargo, también destacan en este caso los porcentajes que se producen en

el intervalo de 25 a 29 años, concretamente un 25%, si se hace referencia a la contratación indefinida y alrededor de un 30% en el caso de la temporal.

Se observa, pues, una tendencia diferente en la distribución de los contratos por grupos de edad en función del género, estableciéndose perfiles diferentes de personas con discapacidad empleadas en el mercado ordinario de trabajo. En el caso de los hombres, siete de cada diez individuos presentan edades entre los 30 y los 64 años, en el caso de las mujeres, seis de cada diez se encuentran en este tramo de edad.

Si se centra la atención en la vertiente temporal de la relación contractual ordinaria, podemos señalar que en el año 2000, la *duración media* de este tipo de contratos realizados a personas con alguna discapacidad era de 374,4 días de media, lo que resulta una duración por encima del tiempo medio que suponen la mayoría de los contratos realizados a la población total de la CAPV, cuadro 2.35.

Cuadro 2.35. Duración media en días de los contratos temporales con duración determinada, por modalidad. CAPV, 2000

	MEDIA DÍAS
TEMPORAL MINUSVÁLIDO	374,4
TIEMPO PARCIAL DETERMINADO	83,4
RELEVO	1.301,6
SUSTITUCIÓN JUBILACIÓN 64 AÑOS	360,2
OBRA O SERVICIO	89,6
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE PRODUCCIÓN	52,5
INTERINIDAD	27,7
OTROS CONTRATOS	246,9
TOTAL ABS.	274

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

Por tanto, se puede afirmar que, aunque ha quedado claro que es la modalidad indefinida la que supone el mayor porcentaje de los contratos realizados a personas con discapacidad en la CAPV, comparativamente sus contratos temporales pueden ser considerados también de larga duración, ya que supone algo más de un año de contrato; la cifra más alta, a excepción de la contratación por «relevo».

Un dato que confirma la situación de estabilidad en el empleo de este colectivo es el presentado en un estudio realizado en Álava sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, en el cual se apunta que la gran mayoría de las personas con discapacidad ocupadas en este territorio, el 70% aproximadamente, ocupa un puesto de trabajo estable, con una antigüedad superior a los 3 años⁴¹.

41 DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA. «Procesos de inclusión-exclusión laboral de las personas con discapacidad en Álava», 1999. Pág. 21.

Tras la descripción de las principales modalidades de contratación y de la distribución que presentan los contratos a personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, el análisis se centra ahora en el total de personas que la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social tiene registradas en situación de alta laboral y que, en términos absolutos, en toda la CAPV, son 2.354 personas, cuadro 2.36.

Cuadro 2.36. Personas con discapacidad empleadas en mercado ordinario, por modalidad de contrato y duración de la jornada, según territorio histórico, 2001

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	314	76,4	929	77,3	554	74,8	1.797	76,3
INDEFINIDO TIEMPO PARCIAL	15	3,7	51	4,2	24	3,2	90	3,8
TEMPORAL TIEMPO COMPLETO	79	19,2	211	17,6	150	20,2	440	18,7
TEMPORAL TIEMPO PARCIAL	3	0,7	11	0,9	13	1,8	27	1,2
TOTAL	411	17,4	1.202	51,1	741	31,5	2.354	100,-

Fuente: Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, 2001.

En primer lugar, cabe destacar que el número de personas con discapacidad contratadas en el mercado ordinario se distribuye con una cierta aproximación al peso poblacional en los tres territorios históricos. En este sentido, se detecta que, tal y como ocurría al analizar la distribución de las contrataciones por modalidad, es la de carácter indefinido la que se produce mayoritariamente, concentrándose en esta categoría casi ocho de cada diez personas empleadas, sin que se observen diferencias sustanciales al desagregar este dato por territorio histórico.

Por otra parte, se observa que las contrataciones son en su inmensa mayoría a tiempo completo.

En cuanto a las dificultades a las que se enfrenta el colectivo con discapacidades en el desempeño de su actividad laboral, se encuentran cuestiones relacionadas con la adaptación al puesto de trabajo y la satisfacción.

En este sentido, fijándonos de nuevo en el estudio realizado en el territorio de Álava⁴², vemos que, mientras que el 40% de puestos de trabajo se encuentran adaptados para el trabajo de personas con discapacidad, existe aproximadamente otro 40% de puestos no adaptados, y un 15% de puestos adaptados, pero con ciertas limitaciones al desempeño normal de la actividad laboral.

En este estudio también se indica que los puestos de trabajo ocupados por jóvenes o por las personas con mayor porcentaje de minusvalía están en mayor medida adaptados a las necesidades que los del resto de la población ocupada.

42 DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA. Ob. citada. Pág. 25.

En cuanto a la satisfacción, se advierte la existencia de un alto nivel de satisfacción en Álava, sobre todo en lo que se refiere a las mujeres. No obstante, se señala que aproximadamente uno de cada cuatro hombres no está satisfecho con su empleo y que, aun cuando se advierte un alto nivel de satisfacción, las personas con un porcentaje de minusvalía menor, entre 33% y 50%, y los/as más jóvenes tienen un mayor nivel de insatisfacción con el empleo que estaban desempeñando en el momento en el que se realizó el estudio.

Por otra parte, se evidencia que las malas condiciones laborales son el principal problema planteado por el colectivo con discapacidades en Álava, por encima de las condiciones económicas, importantes también, sobre todo entre las mujeres trabajadoras con discapacidad.

Fijándonos en el estudio piloto realizado por el INEM en el ámbito estatal, se advierte que, aunque en líneas generales las personas con discapacidad que acceden a un puesto de trabajo no tienen ninguna dificultad para integrarse, son los colectivos que cuentan entre 25 y 34 años y quienes tienen mayores grados de minusvalía los que encuentran mayores dificultades para la integración en el medio laboral, fundamentalmente en lo que se refiere a la relación con los compañeros y, en general, en todos los aspectos que incluye la estructura organizacional de la empresa⁴³.

En este mismo sentido, destacan los sectores de la construcción y la hostelería como aquellos en los que se detecta una dificultad de integración superior a la media.

2.4.3. Empleo protegido

Dentro de la modalidad de empleo protegido, existen diferentes dispositivos dirigidos a favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral. El fin último de estas medidas es lograr la inserción dentro del mercado laboral ordinario, por lo que, por definición, se trata de medidas de carácter temporal.

Fundamentalmente, los dispositivos a los que se hace referencia se concretan en los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales. En estos últimos no se da una relación contractual propiamente dicha, pero se hace necesaria su incorporación al análisis, debido a su importancia como estructura relacionada con el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Para ello, se hace necesario definir, en un primer momento, los recursos existentes para garantizar esta posibilidad de inserción -es decir, los centros especiales de empleo, centros ocupacionales y los centros que aglutinan a ambos, denominados centros mixtos- para, seguidamente, centrar el análisis en las características de los contratos en centros especiales de empleo y de las personas usuarias.

43 INEM. Ob. citada. Pág. 37.

Primeramente, y a modo de presentación, se presenta en un cuadro la evolución del número de centros de empleo protegido, así como la evolución de las plazas y usuarios tanto en centros especiales de empleo como centros ocupacionales, en el período 1998-2000. Posteriormente, se describe el total de centros en función de su titularidad, plazas y personas usuarias. Teniendo en cuenta las plazas ofertadas, tanto en los centros especiales de empleo como en los centros ocupacionales, se establece la cobertura de dichos centros respecto a la población con discapacidad.

La CAPV cuenta con 135 centros especiales de empleo y centros ocupacionales que ofertan 6.564 plazas, lo que supone 11 plazas por cada 100 personas con discapacidad en edad laboral, cuadro 2.37.

Cuadro 2.37. Evolución del número de centros y plazas en centros especiales de empleo y centros ocupacionales, por territorio histórico, 1998-2000

	1998		1999		2000		%VAR (1998-2000)		
	CENTROS	PLAZAS	CENTROS	PLAZAS	CENTROS	PLAZAS		CENTROS	PLAZAS
						ABS.	% (*)		
ÁLAVA	29	999	29	1.003	30	1.038	17,-	3,4	3,9
BIZKAIA	50	2.251	51	2.135	54	2.269	6,3	8,-	0,8
GIPUZKOA	44	2.827	49	3.101	51	3.257	18,5	15,9	15,2
CAPV	123	6.077	129	6.239	135	6.564	11,-	9,8	8,-

(*) Porcentaje de centros y plazas entre población con discapacidad de 16 a 64 años (INE, 1999).

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística. 2000.

La red de centros especiales de empleo y centros ocupacionales se encuentra altamente desarrollada en Gipuzkoa, ya que es el territorio que oferta un mayor número de plazas, tanto en términos absolutos como relativos: 3.257 plazas y un 18,5% de cobertura.

Bizkaia, en términos absolutos, duplica el número de plazas de Álava, 2.269 frente a 1.038. Sin embargo, la cobertura de Álava según el número de personas con discapacidad, es tres veces superior a la de Bizkaia, 17% frente a 6,3%.

En los últimos años, el número de centros especiales de empleo y centros ocupacionales ha experimentado un crecimiento que, en términos porcentuales, supone cerca de un 10%. En este mismo sentido, las plazas también han aumentado durante el período de referencia; no obstante, el incremento de las mismas se sitúa dos puntos por debajo del experimentado en el número de centros.

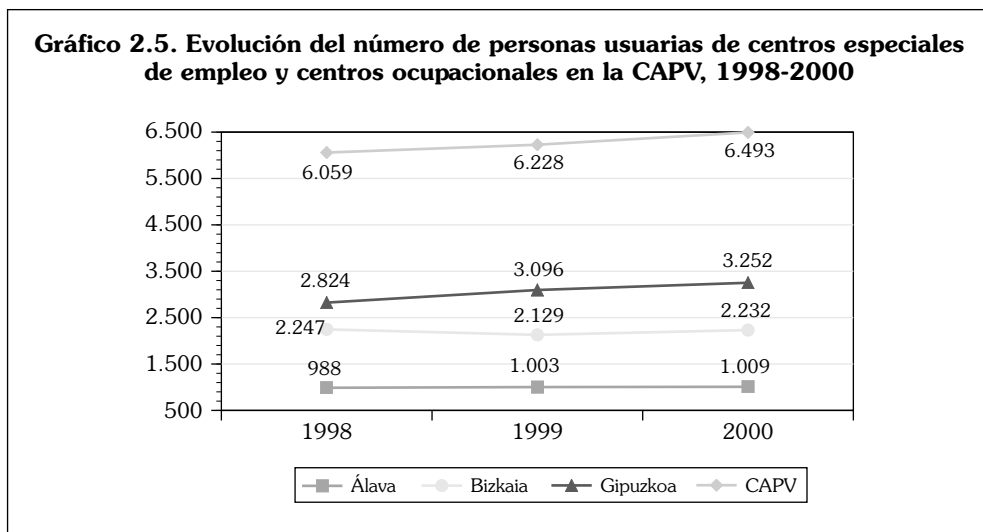
Si analizamos la evolución por territorio histórico, se observa que el desarrollo de la red de se ha producido de forma desigual en función del territorio al que se haga referencia.

Así, se observa que Gipuzkoa es el territorio que ha experimentado un mayor crecimiento en los últimos años, habiéndose producido un incremento en el número de centros y plazas significativamente mayor al que se observa en los otros dos territorios.

Por el contrario, Álava es el territorio que ha experimentado un menor porcentaje de incremento de centros, aunque no así de plazas.

Por último, es reseñable que en Bizkaia no se ha producido un aumento paralelo entre el número de centros y el número de plazas, ya que aunque el número de centros ha experimentado un incremento que se cifra en un 8%, las plazas tan sólo han crecido un 0,8%.

Si se atiende a la evolución producida en el número de personas usuarias, se observa que, en términos generales, esto es, para el conjunto de la Comunidad, se ha producido un incremento de los mismos durante el período 1998-2000, que se cifra en un 7,2%, al pasar de 6.059 a 6.493 usuarios/as, gráfico 2.5.



Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística, 2000.

Se observa claramente que la evolución de los usuarios/as en centros especiales de empleo y centros ocupacionales por territorios históricos no resulta nada homogénea. Se sigue, como es lógico, la tendencia que se observaba en cuanto al número de centros y plazas, y sigue siendo Gipuzkoa el territorio que aglutina, en términos absolutos, un mayor número de usuarios/as, y también el territorio que ha experimentado un mayor incremento en los últimos años, concretamente un 15,2%, al pasar de 2.824 a 3.252 usuarios/as. Álava, de acuerdo con su menor población, es quien concentra un menor número de usuarios/as, experimentando un incremento de los mismos de un 2,1% durante los años de referencia. Y en Bizkaia se ha producido un descenso del número de usuarios/as en los últimos años, que se cifra en un 0,6%.

Más interesante resulta conocer la evolución del número de usuarios y usuarias según el tipo de centro al que acuden. De esta manera, se observa que mientras el número de trabajadores/as en centros especiales de empleo ha aumentado en un 16,8% en el período 98-00, los que asisten a centros ocupacionales decrecen en un 7,6%, cuadro 2.38.

Cuadro 2.38. Evolución del número de personas usuarias en centros especiales de empleo y centros ocupacionales, por territorio histórico, 1998-2000

	1998		1999		2000		%VAR. (1998-2000)	
	CO	CEE	CO	CEE	CO	CEE	CO	CEE
ÁLAVA	322	666	324	679	356	653	10,6	(-1,9)
BIZKAIA	1.418	829	1.073	1.056	1.142	1.090	(-19,5)	31,5
GIPUZKOA	655	2.169	716	2.380	714	2.538	9,-	17,0
CAPV	2.395	3.664	2.113	4.115	2.212	4.281	(-7,6)	16,8

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística, 2000.

El nivel territorial también presenta comportamientos diferentes:

- El crecimiento en Álava se produce en los centros ocupacionales, manteniéndose prácticamente estable el número de usuarios en centros especiales de empleo.
- En Gipuzkoa, el aumento se produce tanto a nivel de centros ocupacionales (9%) como de centros especiales de empleo (17%).
- Bizkaia muestra una tendencia opuesta entre los dos tipos de dispositivos: disminución del 19,5% en las personas que acceden a centros ocupacionales y aumento en un 31,5% de quienes utilizan centros especiales de empleo.

Seguidamente, se introduce la variable referida a la titularidad del centro, desglosándose en centros públicos y centros privados, cuadro 2.39.

En la CAPV la presencia de los centros privados es mucho mayor que la de los públicos: aproximadamente ocho de cada diez centros son privados y sólo dos de cada diez son públicos.

Si se desglosan estos datos por territorio histórico, se comprueba que dicha tendencia es similar en los casos de Bizkaia y Gipuzkoa, 88,9% y 98% de centros privados, respectivamente. La tendencia se invierte en Álava, que cuenta con una mayor presencia de centros públicos que privados, 60% y 40%, respectivamente, cuadro II.10. del anexo I.

Cuadro 2.39. Número de centros para personas con discapacidad en la CAPV, por tipo de centro y según titularidad, 2000

	PÚBLICOS		PRIVADOS		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
CENTROS OCUPACIONALES	14	37,8	23	62,2	37	27,4
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	11	12,9	74	87,1	85	63,-
CENTROS MIXTOS	—	—	13	100,-	13	9,6
TOTAL	25	18,5	110	81,5	135	100,-

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística, 2000.

Bizkaia sigue la misma tendencia apreciada en la CAPV, mientras que en Álava la totalidad de los centros ocupacionales son de titularidad pública, y en Gipuzkoa todos los centros especiales de empleo son privados.

De esta forma se observa que, aunque sea Bizkaia, como ya se ha comentado, el territorio que cuenta con mayor número de centros de empleo protegido, es Gipuzkoa la que ofrece más plazas en dichos centros.

La mitad de las plazas en los centros protegidos de empleo de la CAPV se sitúa en Gipuzkoa. El resto se distribuyen entre Bizkaia, 34,6%, y Álava, 15,8%.

Por tanto, se puede afirmar que en el conjunto de la CAPV, el empleo protegido está estrechamente ligado a la iniciativa privada.

Hemos considerado oportuno diferenciar la titularidad de los centros según sean públicos o privados y, entre estos últimos, si su titularidad depende de una Sociedad Anónima o Limitada, o bien se trata de fundaciones o asociaciones. Para ello, se ha consultado al INEM el número de usuarios/as contratados en centros especiales de empleo por titularidad del centro, durante el 2001. De las 5.052 personas contratadas, el 62,7% trabajan en centros privados cuya titularidad es S.A. o S.L., cuadro 2.40.

Cuadro 2.40. Número de personas usuarias en centros especiales de empleo, por titularidad del centro, en la CAPV, 2001

	ABS.	%
TITULARIDAD PÚBLICA	821	16,2
TITULARIDAD PRIVADA (Fundaciones, Asociaciones, etc...)	918	18,2
TITULARIDAD PRIVADA (S.A. o S.L.)	3.168	62,7
COOPERATIVA	145	2,9
TOTAL	5.052	100,-

Fuente: INEM, 2001.

El número de personas en centros públicos y en centros privados no lucrativos (fundaciones, asociaciones, etc...) es similar, y la opción menos desarrollada es la cooperativa, 2,9%.

Por territorios históricos se aprecian diferencias significativas; mientras que en Álava predominan los centros con titularidad pública, en Bizkaia el mayor peso lo presentan los centros privados no lucrativos. Finalmente, en Gipuzkoa prácticamente la totalidad de la oferta pertenece a centros privados dependientes de una Sociedad Anónima o Limitada, cuadro II.11. del anexo I.

A partir de los datos aportados en el estudio «El empleo y los minusválidos en Euskadi» realizado en 1990⁴⁴, se observa una tendencia de gran parte de los centros a pasar de ser entidades privadas no lucrativas a tener una titularidad jurídica de sociedad limitada.

Este proceso que, entendemos, es beneficioso tanto para las entidades como para las personas contratadas, tiene que ir acompañado de rigor y transparencia en todo su funcionamiento, sobre todo cuando se ofrecen servicios combinados con centros ocupacionales.

En cuanto al número de plazas, se observa una perfecta coincidencia entre las mismas y las personas usuarias cuando se hace referencia a los centros especiales de empleo, lo que da lugar a una tasa o grado de ocupación del 100%, es decir, todas las plazas existentes en centros especiales de empleo se hallan cubiertas por personas usuarias de las mismas. No sucede lo mismo en el caso de los centros ocupacionales, donde el número de usuarios/as es levemente menor al de plazas ofertadas (97%), cuadro 2.41.

Cuadro 2.41. Número de plazas y personas usuarias en centros de empleo protegidos de la CAPV, por tipo de centro, 2000

	Nº PLAZAS		Nº USUARIOS/AS		PLAZAS CUBIERTAS
	ABS.	%	ABS.	%	%
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	4.281	65,2	4.281	65,9	100,-
CENTROS OCUPACIONALES	2.283	34,8	2.212	34,1	97,-
TOTAL	6.564	100,-	6.493	100,-	

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística, 2000.

Relacionando el número de plazas ofertadas en los centros especiales de empleo y en los centros ocupacionales con las personas con discapacidad que pueden optar a ocupar dichas plazas, se observa el nivel de cobertura de dichos centros, con la advertencia de que existen requisitos de acceso que se establecen en los diferentes centros, por lo que no toda la población potencialmente activa podría acceder a ocupar una plaza en régimen de empleo protegido. Entre estos requisitos se encuentran el de tener entre 18 y 65 años, tener la calificación legal de persona con minusvalía y no poder realizar una actividad laboral en el mercado ordinario. Además, cada centro puede establecer sus propios requisitos, que pueden hacer referencia al tipo de minusvalía, grado, etc.

Seguidamente se establece la prevalencia del número de plazas ofertadas en centros especiales de empleo y centros ocupacionales sobre el total de la población potencialmente activa con discapacidad, por territorios históricos, obteniendo la proporción de personas con discapacidad que pueden optar a una plaza en dichos centros, cuadro 2.42.

44 DATLAN. El empleo y los minusválidos en Euskadi. Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

Cuadro 2.42. Prevalencia de las plazas ofertadas a personas con discapacidad de 16 a 64 años en centros especiales de empleo y centros ocupacionales, según territorio histórico, 2000⁽¹⁾

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	PREV %	ABS.	PREV %	ABS.	PREV %	ABS.	PREV %
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	653	10,7	1.090	3,-	2.538	14,5	4.281	7,1
CENTROS OCUPACIONALES	385	6,3	1.179	3,3	719	4,1	2.283	3,8
TOTAL	1.038	17,-	2.269	6,3	3.257	18,5	6.564	11,-

(1) La prevalencia se obtiene poniendo en relación las plazas ofertadas en centros especiales de empleo y centros ocupacionales con la población de 16 a 64 años recogida por el INE, 1999, cuadro II.1. del anexo I.

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística, 2000.

A nivel general, las plazas ofertadas en centros especiales de empleo junto con las que desde los centros ocupacionales se promueven, podrían ocupar a un 11% del total de la población con discapacidad que en la CAPV se encuentra en edad laboral, es decir, de 16 a 64 años.

Sin embargo, si se atiende al tipo de centro, se observan algunas diferencias. En primer lugar, se comprueba que los centros especiales de empleo ofrecen una cobertura, en términos generales, muy por encima de la que se oferta desde los centros ocupacionales. Para el conjunto de la CAPV, la prevalencia se cifra en un 7,1%, lo que quiere decir que el total de plazas que desde los centros especiales se ofertan al colectivo con discapacidad puede ocupar a siete de cada 100 personas con discapacidad que se encuentran en edad laboral. Esta cifra se dobla en el caso de Gipuzkoa, donde los centros especiales de empleo ofrecen plazas a aproximadamente al 14,5% de las personas con discapacidad potencialmente activas. El panorama que presenta Bizkaia es bien distinto: tan sólo se produce una cobertura del 3,7%. La situación de Álava es intermedia: la cobertura de estos centros es del 10,7%.

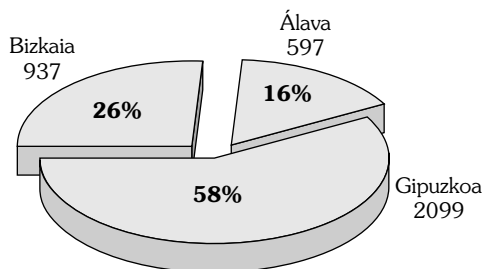
En cuanto a los centros ocupacionales, en la CAPV las plazas ofertadas pueden dar cobertura a un 3,8% del total de población potencialmente activa con discapacidad. Si atendemos a los diferentes territorios históricos, se observa una prevalencia superior en Álava respecto a la presentada por Bizkaia y Gipuzkoa.

En lo que se refiere a la contratación dentro del empleo protegido, se tendrán en cuenta tan sólo los centros especiales de empleo, ya que en los centros ocupacionales no existe relación contractual de los usuarios con el centro.

Como ya se ha comentado en el apartado 2.4.1., las contrataciones en centros especiales de empleo en la CAPV para el año 2001 han sido 3.242, lo que supone el 79,3% del total de contrataciones a personas con discapacidad, habiendo experimentado un incremento del 1,8% de 1999 a 2001, cuadro 2.30.

Si se atiende a la distribución de los contratos en centros especiales de empleo por territorios históricos, se observa una distribución desigual de éstos, gráfico 2.6.

Gráfico 2.6. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo, según territorio histórico, 2000



Fuente: INEM. Publicada por Egailan SA. Observatorio del mercado de trabajo, 2000.

A diferencia de lo que ocurre en las contrataciones dentro del mercado laboral ordinario, donde aproximadamente seis de cada diez de los contratos ordinarios se producen en Bizkaia, al hacer referencia al empleo protegido es Gipuzkoa el territorio que más contrataciones aglutina, 58%, seguido de Bizkaia, 26%, y Álava, 16%. Queda, pues, bien patente que la red de centros especiales de empleo en este territorio se encuentra en un punto de desarrollo muy por encima del resto de los territorios históricos.

Al analizar la prevalencia del número de contratos realizados en centros especiales de empleo sobre el total de la población con discapacidad en edad laboral, se comprueba que Gipuzkoa ofrece una mayor cobertura de contratación, 12%. Por el contrario, Bizkaia es el territorio que proporcionalmente realiza el menor número de contrataciones, 2,6%, cuadro 2.43.

Si centramos el análisis en el tipo de contrato en centros especiales de empleo, se observa que más de la mitad de las contrataciones son de carácter temporal, concretamente seis de cada diez, gráfico 2.7.

La duración media de los contratos temporales en centros especiales de empleo es de 124,4 días. Si se compara con la duración media de los contratos temporales a personas con discapacidad en la modalidad temporal de las contrataciones específicas dirigi-

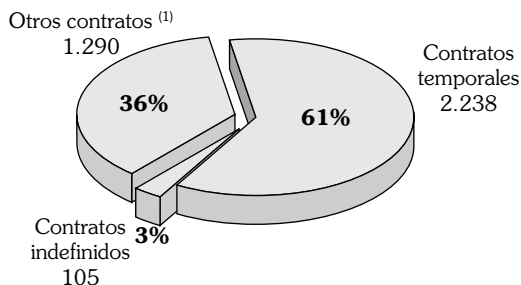
Cuadro 2.43. Prevalencia de las contrataciones a personas con discapacidad sobre el total de la población con discapacidad en edad laboral, 2000

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV
CONTRATOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO ⁽¹⁾	597	937	2.099	3.633
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD DE 16 A 64 AÑOS ⁽²⁾	6.119	36.191	17.558	59.886
PREVALENCIA %	9,8	2,6	12,-	6,1

Fuentes: (1) INEM, publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

(2) INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

Gráfico 2.7. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo en la CAPV, según modalidad, 2000



(1) Bajo el epígrafe «Otros contratos» se incluyen los contratos por acumulación de tareas, por sustitución y por obra o servicio

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

das hacia este colectivo en empleo ordinario, se observa que en este caso es mayor, estableciéndose en 374,4 días.

La modalidad indefinida es la mayoritaria para las personas con discapacidad en las contrataciones específicas en empleo ordinario, apuntando a las ayudas, subvenciones y beneficios fiscales, y en las cotizaciones sociales como principal motor de dichas contrataciones. Sin embargo, el caso de las contrataciones en centros especiales de empleo es bien distinto: la gran mayoría de los contratos son de carácter temporal.

Parece claro que la contratación en centro especial de empleo debería ser una situación provisional y estar siempre a la expectativa del salto a la empresa ordinaria. En el caso de las personas con discapacidad física o sensorial esto parece una aspiración casi natural, tanto por la voluntad de integración, como por las mejoras económicas que este salto pudiera reportarles; sin embargo, esto no está tan claro para las personas con discapacidad psíquica.

Y aunque las personas con discapacidad expresen su voluntad de promoción hacia la empresa normalizada, el hecho de que el contrato en centro especial de empleo tenga, habitualmente, mejores condiciones en cuanto a la duración del mismo y que se prevea que sea indefinido a corto o largo plazo, puede provocar en el trabajador/a o en su familia recelo ante los cambios.

Si se analiza la contratación indefinida en estos centros por territorio histórico, se obtiene que de los 105 contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad en centros especiales de empleo durante el 2000, 54 de los mismos se subscriben en Álava, 29 en Gipuzkoa y 22 en Bizkaia.⁴⁵

⁴⁵ Fuente: INEM, elaborado por Egailan S.A. Observatorio del Mercado de Trabajo.

Al analizar la distribución de los contratos en centros especiales de empleo en función del género, se obtiene que aproximadamente seis de cada diez de los contratados en la CAPV son hombres y cuatro son mujeres, cuadro 2.44.

Cuadro 2.44. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo, por género y según territorio histórico, 2000

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
HOMBRE	351	58,8	609	65,-	1.326	63,2	2.286	62,9
MUJER	246	41,2	328	35,-	773	36,8	1.347	37,1
TOTAL	597	100,-	937	100,-	2.099	100,-	3.633	100,-

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del mercado de trabajo, 2000.

Analizando este dato por territorio histórico, se comprueba que la distribución resulta bastante uniforme, en el sentido de concentrar los mayores porcentajes de contratados entre la población masculina, en todos los casos.

Si se introduce la variable edad, se comprueba que es en la franja de edad de 30 a 44 años donde se da una mayor contratación en centros especiales de empleo de la CAPV, lo que coincide con la franja de edad en la que se produce también el mayor porcentaje de contrataciones en la relación contractual ordinaria. La contratación a menores de 20 años destaca por su porcentaje marginal, situación que coincide con el final del período máximo para participar en las aulas de aprendizaje de tareas, cuadro 2.45.

La tendencia es ascendente, es decir, a mayor edad, mayores porcentajes de contratación, produciéndose un descenso en los porcentajes de contratación cuando la persona cuenta con más de 45 años. No obstante, el porcentaje de contratos a esta franja de población con discapacidad es el segundo en importancia. Esto es debido a que en este tramo de edad la discapacidad física es la etiología más probable.

Cuadro 2.45. Distribución de los contratos a personas con discapacidad en centros especiales de empleo de la CAPV, por grupos de edad, según género, 2000

	HOMBRE		MUJER		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
< 20	98	4,3	41	3,-	139	3,8
20-24	259	11,3	162	12,-	421	11,6
25-29	296	13,-	217	16,1	513	14,1
30-44	988	43,2	637	47,3	1.625	44,7
≥ 45	645	28,2	290	21,5	935	25,7
TOTAL	2.286	100,-	1.347	100,-	3.633	100,-

Fuente: INEM. Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado de Trabajo, 2000.

En cuanto a la validez de la comparación de los datos, al estar cortados en intervalos desiguales, conviene indicar que la fuente de los datos la suministra de esta manera, pero además se puede añadir que la comparación entre los dos últimos tramos es significativa, porque entre 30 y 44 años, que es un intervalo de 15 años, aparece una proporción de contratos casi doble que en el intervalo siguiente de más de 45 años, que comprende 19 años, y, por lo tanto, presenta una proporción superior al anterior.

Si se atiende a la distribución por género, se observa una proporción de datos similar en las diferentes franjas de edad, ya se trate de contrataciones a hombres o a mujeres.

Por último y a modo de recapitulación, se destaca que:

- Los centros especiales de empleo y centros ocupacionales han aumentado en un 10% desde 1998 hasta 2000. En el conjunto de la CAPV, el empleo protegido se halla íntimamente ligado a la iniciativa privada lucrativa.
- El territorio en el que hay una mayor presencia de centros especiales de empleo y en el que se da un mayor número de contratos específicos para centros especiales de empleo es Gipuzkoa.
- Prácticamente ocho de cada diez contratos que se formalizan a personas con discapacidad se efectúan en régimen de empleo protegido.
- Por otra parte, los mayores porcentajes de contratos se realizan a hombres y la franja de edad en la que mayoritariamente se hacen estas contrataciones está entre los 30 y 44 años.

2.4.4. El salto al empleo ordinario

El dispositivo de centro especial de empleo tiene como objetivo último la integración laboral del colectivo con discapacidades en entornos laborales normalizados.

Es necesario, entonces, valorar si se ha conseguido tal objetivo, con vista a una mejor comprensión de la problemática que aquí nos ocupa. Para tal evaluación, parece pertinente tener en cuenta los diversos itinerarios de integración laboral normalizada de las personas con discapacidad insertadas en este dispositivo.

Para la realización del presente apartado solamente se han podido recoger los datos proporcionados por EHLABE, Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco, que está compuesta por las siguientes entidades: Fundación Lantegi Batuak Fundazioa, Grupo Gureak, Indesa, Taller Ranzari Lantegia, Talleres Usoa Lantegiak, Grupo Katea-Legaia, Mancomunidad Gallarreta, Grupo Gokai, y que aglutina al 90% del sector de empleo protegido de la CAPV. Esta asociación está llevando a cabo el «Proyecto Aukera», a través de los programas de acompañamiento especializado como «Tránsito al empleo/Lanerako ibilbidea» Fundación Lantegi Batuak Fundazioa, en Bizkaia, Zeharo Grupo Gureak, en Gipuzkoa, y las acciones de intermediación laboral realizadas en Álava por Gokai.

Los datos a los que se ha tenido acceso son de carácter acumulado, esto es, se tienen en cuenta las personas con discapacidad que, a las fechas que se presentan, estaban contratadas en entornos laborales ordinarios, con independencia de la fecha en la que se formalizó el contrato. El período analizado va desde el año 1998 hasta 2002.

Se ha considerado, como tránsito a la empresa ordinaria, no sólo aquellas personas que se insertan en una empresa normalizada, sino también aquellas que desarrollan su actividad laboral en enclave protegido que, tal y como ya ha sido definido en el capítulo referido a empleo ordinario, es una modalidad de contratación que, sin perder su relación con el centro especial de empleo, desarrolla su actividad laboral en entornos más normalizados.

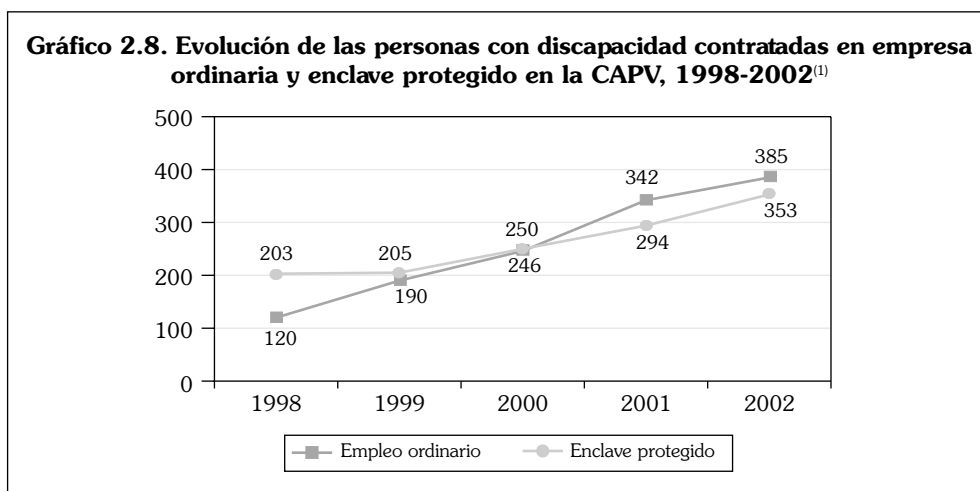
No todas las personas contratadas en cualquiera de las dos modalidades descritas proceden de centros especiales de empleo. Parte de ellas provienen de las bolsas de trabajo para personas paradas que tienen las entidades que gestionan el programa o de las agencias de empleo: INEM, Langai y Agencia de Desarrollo Local.

En primer lugar, y a modo de presentación, se plasma en un gráfico la evolución de los empleos producida en el período de 1998 a 2002, según el tipo de empleo, esto es, en empresa ordinaria o en enclave protegido en el ámbito de la CAPV.

A continuación, se analizarán en función del tipo de discapacidad, del territorio histórico en el que se produce y de la modalidad de inserción a la que se haga referencia.

El número de empleos logrados en el empleo ordinario y en enclave protegido ha ido incrementándose de forma progresiva en el período 1998-2002.

El enclave protegido ha experimentado un crecimiento de un 73%, al pasar de 203 a 353 personas. Más pronunciado es el crecimiento que presentan las personas que han accedido directamente al empleo ordinario: el incremento asciende a un 220% (de 120 personas en 1998 a 385 en 2002), gráfico 2.8.



(1) Personas con discapacidad que, a las fechas de referencia, se han empleado en entornos laborales ordinarios, con independencia de la fecha en que se formalizó el contrato.

En total, en el año 2002 había 738 personas contratadas en alguno de los dos dispositivos de acceso al empleo ordinario.

La introducción de variables relacionadas con el tipo de discapacidad y el territorio histórico nos permitirá obtener un análisis más preciso de los indicadores que pueden influir en que tal integración laboral normalizada se produzca de hecho, además de obtener una clara visión de cuáles son los colectivos con mayores problemas para su inserción en entornos ordinarios.

Si se atiende a la evolución de los empleos que se realizan en entornos ordinarios por el tipo de discapacidad de las personas, se observa que, aun cuando en términos absolutos son las personas con discapacidad física quienes conforman el grueso de quienes acceden a entornos normalizados, en términos evolutivos los crecimientos más importantes los presentan las personas con discapacidad psíquica y sensorial, cuadro 2.46.

Cuadro 2.46. Evolución de las personas con discapacidad contratadas en entornos laborales ordinarios, por tipo de discapacidad, en la CAPV, 1998-2002⁽¹⁾

	1998	1999	2000	2001	2002	% INCREM. 98-02
FÍSICA	175	201	232	295	346	97,7
PSÍQUICA	106	137	188	249	284	167,9
SENSORIAL	42	57	76	92	108	157,1
TOTAL	323	395	496	636	738	128,5

(1) Personas con discapacidad que estaban contratadas en entornos ordinarios en las fechas de referencia, con independencia de la fecha en la que se formalizó el contrato.

Fuente: EHLABE. Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco. Julio 2002.

El 61,5% de las personas contratadas en empleo ordinario presentan alguna discapacidad física o sensorial, lo que no guarda relación con las características de la población inserta en empleo protegido, donde más de seis de cada diez personas con discapacidad, que se ubica en los dispositivos a los que hacemos referencia, esto es, los centros especiales de empleo que aglutina EHLABE, presentan alguna alteración de sus facultades mentales.

Si tenemos en cuenta el territorio histórico en el que se producen los empleos, destacan Álava y Gipuzkoa, agrupando ambos territorios, aproximadamente, a siete de cada diez de las personas contratadas. Álava es el territorio que ofrece una cobertura superior, muy por encima de la del resto de territorios, cuadro 2.47.

Atendiendo a los tipos de discapacidad, podemos señalar que se advierten diferencias por territorios históricos. En este sentido, se observa que en los territorios históricos de Álava y Gipuzkoa son las personas con discapacidad física las que, en mayor medida, acceden al empleo ordinario, mientras que en Bizkaia siete de cada diez personas presentan alguna discapacidad psíquica.

Cuadro 2.47. Personas con discapacidad contratadas en entornos laborales ordinarios, por tipo de discapacidad y según territorio histórico, 2002⁽¹⁾

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FÍSICA	173	64,8	55	25,7	118	45,9	346	46,9
PSÍQUICA	34	12,7	143	66,8	107	41,6	284	38,5
SENSORIAL	60	22,5	16	7,5	32	12,5	108	14,6
TOTAL	267	36,2	214	29,-	257	34,8	738	100,-
PREV. POB. CON DISCAP. 16-64 AÑOS⁽²⁾		4,4		0,6		1,5		1,2

(1) Personas con discapacidad que en el año 2002 tenían contrato en entornos laborales ordinarios, con independencia de la fecha en la que se formalizó el contrato.

(2) Prevalencia según los datos del INE, 1999, cuadro II.1. del anexo I.

Fuente: EHLABE. Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco. Julio 2002.

Si atendemos al tipo de empleo, esto es, si el salto se produce a empresa ordinaria o a enclave protegido, se advierte que las personas contratadas se distribuyen prácticamente al 50% entre las diferentes modalidades de empleo, con una leve prevalencia de la inserción en empresa ordinaria, cuadro 2.48.

Cuadro 2.48. Personas con discapacidad contratadas en entornos laborales ordinarios, por tipo de discapacidad, según modalidad de inserción y territorio histórico, 2002⁽¹⁾

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	Enclave laboral	Empresa ordinaria	Enclave laboral	Empresa ordinaria	Enclave laboral	Empresa ordinaria	Enclave laboral	Empresa ordinaria
FÍSICA	38	135	49	6	53	65	140	206
PSÍQUICA	1	33	89	54	83	24	173	111
SENSORIAL	13	47	16	—	11	21	40	68
TOTAL ABS.	52	215	154	60	147	110	353	385
TOTAL %	19,5	80,5	72,-	28,-	57,2	42,8	47,8	52,2

(1) Personas con discapacidad que en el año 2002 tenían contrato en entornos laborales ordinarios, con independencia de la fecha en la que se formalizó el contrato.

Fuente: EHLABE. Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco. Julio 2002.

En los tres territorios históricos se detectan diferencias significativas en las modalidades de inserción al mercado ordinario. En Gipuzkoa prevalece la inserción laboral en enclave protegido: casi seis de cada diez personas que acceden al empleo ordinario trabajan en enclaves protegidos. Bizkaia mantiene la misma tendencia, aunque es mayor el número de personas que trabajan en enclaves protegidos, concretamente, siete de cada diez de las personas con discapacidad. Álava es el territorio histórico que se desmarca de esta tendencia: ocho de cada diez personas con discapacidad se emplean en empresas ordinarias.

Si tenemos en cuenta, además de las modalidades de trabajo, el tipo de discapacidad, se detectan comportamientos bien diferenciados. Así, las personas con discapacidad física y sensorial tienden a emplearse en mayor medida en la empresa ordinaria, mientras que el colectivo con discapacidades psíquicas lo hace en los enclaves protegidos.

No obstante, hemos de señalar que es nuevamente en Álava donde se producen diferencias a este respecto, ya que prácticamente el 100% de las personas con discapacidad psíquica que han accedido a empleo en entornos laborales ordinarios lo han hecho directamente a la empresa ordinaria.

El número de personas contratadas en entornos laborales ordinarios entre los meses de enero-julio de 2002 fue de 86. Aproximadamente, seis de cada diez personas se insertaron directamente en empresa ordinaria. Si atendemos al tipo de discapacidad, se observa que son las personas con discapacidad física y psíquica las que realizaron su inserción en entornos ordinarios en mayor medida, cuadro 2.49.

Cuadro 2.49. Personas contratadas en entornos ordinarios, por tipo de discapacidad, según modalidad de inserción, enero-julio 2002

	ENCLAVE PROTEGIDO		EMPRESA ORDINARIA		TOTAL	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
FÍSICA	10	32,3	27	49,1	37	43,-
PSÍQUICA	19	61,3	18	32,7	37	43,-
SENSORIAL	2	6,4	10	18,2	12	14,-
TOTAL	31	36,-	55	64,-	86	100,-

Fuente: EHLABE. Asociación de Trabajo Protegido del País Vasco. Julio 2002.

2.4.5. Cobertura económica y laboral de las personas con discapacidad

Para finalizar esta reflexión, se presenta una síntesis de datos que intentan estimar el número de personas con discapacidad que no disponen de cobertura laboral, ocupacional o económica.

Para ello, se lleva a cabo una estimación orientativa, dada la imposibilidad de acceder a los datos necesarios y, en otros casos, debido a la escasa uniformidad con la que se encuentran recogidos, lo que impide, la mayoría de los veces, relacionarlos.

La estimación de las personas sin cobertura plantea una serie de problemas metodológicos relacionados con la imposibilidad de evitar la duplicidad de personas en las diferentes categorías presentadas:

- Existe la posibilidad de que una persona esté cobrando una prestación contributiva relacionada con su discapacidad y, a la vez, se encuentre trabajando porque su grado de discapacidad se lo permite.

- Por otra parte, ha sido imposible obtener datos que nos permitan averiguar si aquellas personas que no cuentan con la protección de este tipo de prestaciones se encuentran cubiertas por otros sistemas de protección, como pueden ser las prestaciones o subsidios por desempleo.

En este sentido, no se ha podido acceder a datos referidos al número de perceptores/as con discapacidad de prestación y subsidio por desempleo y al importe medio de las mismas, ya que el INEM no recoge la variable grado de minusvalía de forma estandarizada.

Sin embargo, aun con todos los problemas metodológicos que implica la estimación aquí realizada, resulta interesante, por lo menos, la reflexión a la que invita la misma y, como poco, permitirá obtener una visión sobre el conjunto de la problemática existente en este ámbito y lanzar hipótesis que permitan esclarecer, de alguna manera, las razones de algunas de las situaciones de desigualdad observadas.

Según los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística en 1999, el número de personas con discapacidad real mayores de seis años es de 143.601⁴⁶, lo que supondría alrededor del 7,4% del total de la población mayor de seis años de la CAPV. Mayoritariamente son mujeres, y los mayores porcentajes se concentran entre quienes tienen una discapacidad física, además de quienes cuentan con más de 65 años. Cuando se analiza la discapacidad incluyendo a las personas mayores de 65 años, toda ella tiende a parecerse a lo que es característico entre los mayores de 65, dado su mayor peso sobre el resto de la población con discapacidad.

Si se atiende a la población con discapacidad registrada, la cifra disminuye hasta las 91.352, lo que supone que alrededor de 52.249 personas con discapacidad no se encuentran registradas, lo que en términos porcentuales significaría que un 36,4% del total de la población real con discapacidad no adquiere tal categoría y, por lo tanto, no se beneficia de ninguna de las prestaciones tanto económicas como asistenciales que dicha situación pudiera reportarles.

Si centramos la atención en la *población que se encuentra en edad laboral*, se observa que estas diferencias entre la población con discapacidad registrada (57.320) y la real (59.886) se reducen drásticamente. De este modo, podemos señalar que tan solo un 4% de las personas con discapacidad de 16 a 64 años no se encuentra registrada por las diputaciones.

Si no fijamos, en primer lugar, en las prestaciones que se orientan al colectivo que tiene algún tipo de discapacidad, vemos que se agrupan en dos grandes bloques: por un lado, las prestaciones contributivas, y por otro, las no contributivas.

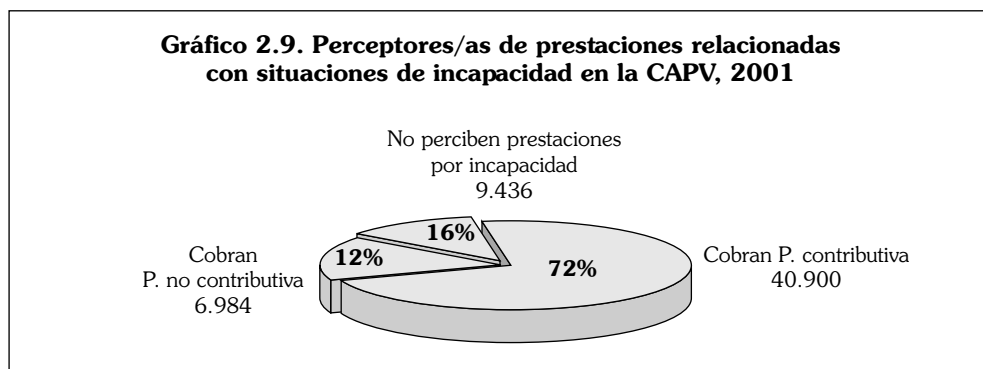
Las *prestaciones contributivas*, dirigidas específicamente a las personas con discapacidad, son las pensiones de invalidez. De los datos que disponemos podemos señalar que en torno a 40.900 personas con discapacidad configurarían el conjunto de

46 INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud. 1999

perceptores/as de estas prestaciones en el año 2001. En este sentido, aproximadamente el 68,3% de las personas con discapacidad que se encuentran en edad laboral en la CAPV están cubiertas por dichas pensiones y sus ingresos medios mensuales ascienden a 748,53€.

La *modalidad no contributiva* está configurada por diferentes prestaciones asistenciales: pensión no contributiva de invalidez, Fondo de Bienestar Social por enfermedad y LISMI. Tomando al conjunto de todas ellas, 6.984 personas con discapacidad conforman este grupo. Esta modalidad de prestación alcanza, aproximadamente, a doce de cada cien personas con discapacidad en edad laboral, que perciben unos ingresos mensuales de entre 141,31 y 264,10€.

También es preciso señalar que en torno a 9.436 personas con discapacidad registradas en edad laboral no perciben prestación económica alguna, al menos prestaciones que se relacionan con su situación de discapacidad. Sin embargo, tal y como se ha manifestado, con base en los datos a los que se ha tenido acceso, no es posible establecer si este número de personas se encuentran cubiertas por otros sistemas de protección, gráfico 2.9, o bien son personas que están trabajando en empleo ordinario o protegido, no pudiéndose establecer con certeza dado que, respecto de quienes sabemos que están trabajando, no sabemos si a la vez están cobrando alguna prestación contributiva.



Fuentes: Instituto Nacional de la Seguridad Social. Informe Estadístico. Publicado por EUSTAT, 2001, y diputaciones forales de Álava, Bizkaia, Gipuzkoa.

Si a las personas con discapacidad que no cobran prestaciones derivadas de su situación de incapacidad se le añaden aquellas que cobran pensiones no contributivas, se estima en 16.420 el número de personas con discapacidad que, o bien no se encuentran cubiertas por este tipo de prestaciones, o bien sus ingresos no alcanzan en ningún caso el salario mínimo interprofesional, lo que supone en términos porcentuales un 31,7% de la población con discapacidad en edad laboral.

Por otra parte, se hace necesario poner de relieve una serie de indicadores relacionados con la actividad y la ocupación que nos permitan obtener un análisis más detallado

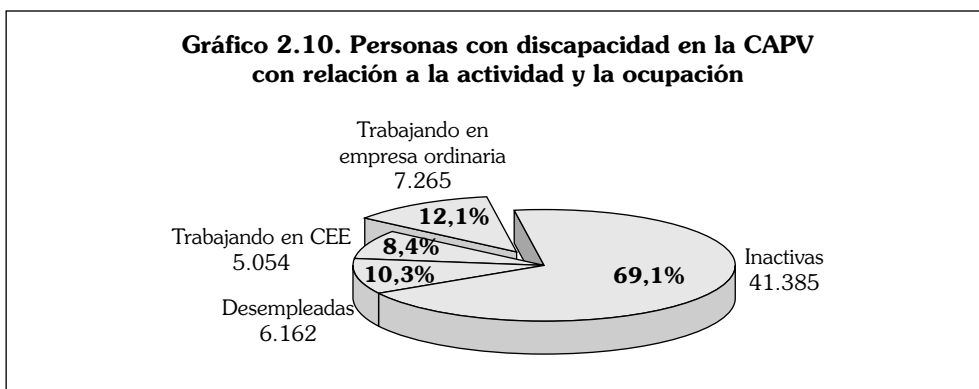
de las dificultades y frenos existentes a la hora de la integración de este colectivo en el mercado laboral ordinario.

En primer lugar, hay que destacar de nuevo la inactividad como el principal problema de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, cuya tasa es del 69,1%.

De ello se deriva que, prácticamente, siete de cada diez personas con discapacidad ni tiene ni busca activamente empleo. Para una parte de estas personas esta opción no es relevante; puede ser el caso de quienes ostentan grados superiores al 75% de minusvalía que se han declarado inactivos⁴⁷, grupo que en la CAPV supone 9.863 personas. También se podrían descontar aquellas personas con edades entre 55 y 64 años, ya que posiblemente su inserción laboral sea inviable. Extrapolando las cifras de la encuesta del INE para todo el estado a la CAPV, supone un 38% del total de personas en edad laboral, es decir, 22.757 personas.

Si al total de 41.385 personas inactivas restamos los dos grupos anteriores, la cantidad de personas inactivas que potencialmente pueden tener algún tipo de actividad laboral se reduce a 8.765 personas, aunque hay que precisar que esta estimación es de máximos y que pueden coincidir personas entre 55 y 64 años que tengan una calificación superior al 75% de minusvalía, con lo cual la cifra anterior se incrementaría.

Razones relacionadas con el hecho de estar percibiendo alguna prestación por su situación de incapacidad, con las precarias condiciones que el mercado laboral ofrece, con la falta de políticas adecuadas de inserción laboral u ocupacional, o con la insuficiencia de algunas de las modalidades existentes, parecen ser las que explican de alguna manera esta realidad observada, gráfico 2.10.



Fuentes: INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.
INEM, 2001.

47 Al proponer como no relevante a quienes tienen más del 75% de minusvalía y se han declarado inactivos, hay que dejar constancia que una parte de estas personas son claramente susceptibles de desempeñar un empleo, si bien en este cálculo se retiran, dado que probablemente sean poco numerosos.

Del total de personas con discapacidad que son definidas como activas, casi siete de cada diez se encuentran empleadas. Si bien es verdad que el contrato indefinido es la tónica dominante, el 80% de las inserciones que realizan las personas con discapacidad en el mercado laboral se efectúan en entornos protegidos. Si atendemos a los datos proporcionados por el INEM, las personas con discapacidad que trabajaban en centros especiales de empleo en el año 2001 eran 5.054.

Sintetizando este conjunto de datos resultan las cifras que se presentan en el cuadro 2.50.

A la vista de estas cifras, se puede ver que la cobertura económica, contributiva y no contributiva, alcanza a 47.884 personas, lo que representa el 80% del total de personas con discapacidad entre 16 y 64 años; mientras que 9.436, un 6,5%, no percibe

Cuadro 2.50. Síntesis de datos en torno a la cobertura económica y laboral

POBLACIÓN POTENCIALMENTE NECESITADA DE COBERTURA	• Personas con discapacidad real en la CAPV	143.601	
	• Personas con discapacidad registradas por las diputaciones forales	91.352	
	• Personas con discapacidad real entre 16 y 64 años	59.886	
	• Personas con discapacidad entre 16 y 64 años registradas por las diputaciones forales	57.320	
POBLACIÓN QUE PERCIBE PRESTACIONES	• Personas con discapacidad perceptoras de prestaciones contributivas	40.900	68,3% ⁽³⁾
	• Personas con discapacidad perceptoras de prestaciones no contributivas	6.984	11,7% ⁽⁴⁾
	• Personas con discapacidad que no perciben prestaciones por discapacidad	9.436	
	• Personas con discapacidad con ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional (estimado)	16.420	
POBLACIÓN CON COBERTURA LABORAL U OCUPACIONAL	• Personas atendidas en centros especiales de empleo	5.054	
	• Personas trabajando en empresa ordinaria	7.265	
	• Total personas trabajando	12.319	20,5% ⁽¹⁾
	• Personas atendidas en centros ocupacionales	1.439	
POBLACIÓN SIN COBERTURA LABORAL U OCUPACIONAL	• Personas inactivas (tasa inactividad, 69,1%)	41.385	
	• Personas con más del 75% de minusvalía	-9.863	
	• Personas entre 55 y 64 años (estimado)	-22.757	
	• Total inactivas con capacidad de desempeñar una actividad	8.875	
	• Personas desempleadas (tasa paro 33,3%)	6.162	
	• Total personas sin opción laboral u ocupacional	14.927	24,92% ⁽²⁾

(1) Porcentaje de personas trabajando sobre total de personas entre 16 y 64 años.

(2) Porcentaje de personas sin opción laboral u ocupacional sobre total de personas entre 16 y 64 años.

(3) Porcentaje de perceptores de prestaciones contributivas sobre total de personas entre 16 y 64 años.

(4) Porcentaje de perceptores de prestaciones no contributivas sobre total de personas entre 16 y 64 años.

ninguna prestación por discapacidad, lo cual no significa que no tenga ningún ingreso, porque puede que estén cubiertas por otros sistemas de protección o por actividad laboral. En cualquier caso, parece bastante aproximada la cifra de 16.420 personas con discapacidad cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo interprofesional.

En cuanto a la cobertura estrictamente laboral, alcanza a 12.319 personas, lo que representa el 20,5% de las personas con discapacidad real entre 16 y 64 años. El resto está desempleada o permanece inactiva.

Del total de personas inactivas, una vez restadas las que tienen entre 55 y 64 años y aquellas con un grado de minusvalía superior al 75%, resulta la cifra de 8.765 personas en condiciones de llevar a cabo un trabajo y que permanecen inactivas. Es una franja de población que no cuenta con ninguna opción laboral u ocupacional. Pero la cifra de personas desempleadas, 6.162 personas, muestra la descobertura conocida en cuanto a una opción laboral neta que, sin duda, es la cifra más fiable para establecer demandas no cubiertas en el ámbito laboral. Si agregamos estas dos cifras, nos da un colectivo de 14.927 personas sin este tipo de cobertura.

Además de las personas con discapacidad paradas, se hace necesario tener en cuenta aquellas que se encuentran inscritas en el INEM para mejora de empleo, 1.508 personas, lo que muestra una insatisfacción respecto a su situación laboral actual.

Es probable que estas personas tengan un empleo protegido y que pretendan dar el salto a la empresa normalizada, o que trabajen en empleo ordinario en situación de precariedad.

En este sentido, hubiera sido interesante haber podido acceder a datos relacionados con la actividad laboral de las personas que demandan una mejora de empleo. Sin embargo, el INEM no trata de forma sistemática este tipo de datos, complicándose la explotación estadística de los mismos.

Por ello, hemos recurrido a los datos aportados por el Servicio Vasco de Colocación, Langai, sobre las personas con discapacidad que demandan una mejora de empleo. Estos datos muestran que se trata, sobre todo, de personas con discapacidad física o sensorial y que proceden, en la mayoría de los casos, de los centros especiales de empleo, ya que el número de personas registradas en Langai, 1.594, supera a quienes están apuntados en el INEM.

Por otra parte, se advierte que los dispositivos existentes para favorecer la incorporación laboral no funcionan en muchas ocasiones de manera óptima. A modo de ejemplo, se puede poner de relieve que si todas aquellas empresas con domicilio social en la CAPV, que cuentan con más de 50 trabajadores, cumplieran la obligación legal de reservar el 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad, la reserva de cupo supondría alrededor de 5.249⁴⁸ puestos de trabajo en el mercado ordinario, cifra

48 Gobierno Vasco. Censo del mercado de trabajo (fase demanda), 2000.

que se encuentra muy alejada de las 2.354⁴⁹ personas que trabajaban en empleo ordinario, con contrato específico, en el año 2001.

A la vista de las afirmaciones realizadas por personas con discapacidad en la parte cualitativa del presente trabajo, tampoco parece que la igualación en los salarios y la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de este colectivo en el desempeño de su actividad laboral sean un objetivo que haya sido logrado plenamente, por lo que todavía queda mucho por hacer a favor de la tan mencionada integración sin discriminaciones del colectivo con discapacidades en el mercado laboral.

A la luz de los datos que se desprenden de este estudio, la posición que ocupa en la estructura familiar la persona con discapacidad también parece influir en el grado de independencia económica, ya que el porcentaje de personas con discapacidad que carece de ingresos aumenta cuando se hace referencia a los hijos y disminuye en el caso del cabeza de familia.

Si se extrapola esta misma distribución al conjunto de la CAPV y se supone que el comportamiento del conjunto de la Comunidad es similar al que se produce en el Territorio Histórico de Bizkaia, es posible realizar una estimación del número aproximado de personas que en el conjunto de la CAPV carece de ingreso alguno y que, por lo tanto, podría ser considerada como una aproximación a las personas sin cobertura a efectos del presente estudio. Concretamente, aplicando esta distribución, se estima que alrededor de 15.419 personas con discapacidad no aportan económicamente nada a su núcleo familiar y carecen de ingreso alguno, cuadro 2.51.

Cuadro 2.51. Aportación económica de las personas con discapacidad en edad laboral de Bizkaia, según lugar que ocupa en la familia, y estimación para la CAPV, 1997

	TOTAL		CABEZA DE FAMILIA		HIJOS		ESTIMACIÓN PARA LA CAPV
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS. ⁽¹⁾
INDEPENDIENTES ÚNICA FUENTE O FUENTE PRINCIPAL	407	2,1	381	3,8	7	0,1	1.204
COMPARTE GASTOS, APORTA ALGO	5.007	25,3	4.814	48,-	179	2,-	14.502
NO APORTA, CARECE DE INGRESOS	9.037	45,7	2.653	26,5	5.587	63,-	26.195
	5.331	26,9	2.179	21,7	3.093	34,9	15.419
TOTAL	19.782	100,-	10.027	100,-	8.866	100,-	57.320

(1) Datos elaborados a partir de los porcentajes que presenta el Territorio Histórico de Bizkaia.

Fuente: Diputación Foral de Bizkaia. Estudio sobre las personas con discapacidad en Bizkaia, 1997.

49 Dirección General de la Tesorería General. Personas afiliadas a la Seguridad Social con contrato específico de minusválido/a, 2001.

Si se hace referencia de nuevo al estudio de Álava⁵⁰, en este caso el porcentaje de personas que dependen totalmente del entorno familiar en el que se ubican (25,5%) no dista mucho de la conclusión extraída del estudio realizado en Bizkaia.

Si se aplica esta misma distribución y se extrapolan los datos muestrales a la población con discapacidad de la CAPV, es posible estimar en aproximadamente 14.616 las personas dependientes en términos económicos, cuadro 2.52.

Cuadro 2.52. Situación de dependencia económica de las personas con discapacidad en edad laboral de Álava, según género, y estimación para la CAPV, 1999 (%)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ESTIMACIÓN PARA LA CAPV
				ABS. ⁽¹⁾
TIENE PERSONAS A SU CARGO	45,5	12,9	33,6	19.259
ES INDEPENDIENTE	21,2	16,7	18,8	10.777
DEPENDE PARCIALMENTE DE OTRAS PERSONAS	20,3	24,2	22,1	12.668
DEPENDE TOTALMENTE DE OTRAS PERSONAS	13,1	46,2	25,5	14.616
TOTAL	100,-	100,-	100,-	57.320

(1) Datos elaborados a partir de los porcentajes que presenta el Territorio Histórico de Álava.

Fuente: Diputación Foral de Álava. Estudio de los procesos de inclusión-exclusión laboral de las personas con discapacidad en Álava, 1999.

También en esta ocasión, las mujeres aparecen como las más desfavorecidas: prácticamente, cinco de cada diez mujeres con alguna discapacidad del Territorio Histórico de Álava dependen totalmente de los ingresos de otras personas.

A la luz de las aproximaciones aquí realizadas, no cabe establecer una cifra de las personas sin cobertura, dado que la no concordancia y desconexión de los datos provenientes de las distintas instituciones implicadas, autonómicas y estatales, impiden una clarificación efectiva. Tan sólo cabe indicar la necesidad de que estas fuentes de datos se coordinen para que no dejemos en «tierra de nadie» a una parte de la población con discapacidad, sin ninguna clase de cobertura económica, laboral u ocupacional, por falta de control sobre su situación real.

2.5. La calidad en el empleo de las personas con discapacidad

Una vez analizada la incorporación del colectivo con discapacidades en el mercado de trabajo, resulta indispensable ver ahora si tal incorporación se realiza en términos de igualdad; es decir, se trata de analizar la calidad del empleo.

50 Diputación Foral de Álava, 1999. Ob. citada, pág. 9.

Por un lado, se pretende profundizar en las dificultades y obstáculos a los que este colectivo se enfrenta en su acceso al empleo ordinario, teniendo en cuenta indicadores básicos como son: el grado de cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo a personas con discapacidad; las diferencias existentes en cuanto a posibilidades de acceso al empleo ordinario en función del tipo de discapacidad al que se haga referencia; así como las condiciones de trabajo a las que se enfrenta el colectivo objeto de estudio.

Por otro lado, a través de observaciones cualitativas que realizan las personas consultadas, se analizan los dos grandes dispositivos orientados a garantizar el acceso al empleo en entornos protegidos de aquellos colectivos con dificultades para su inserción en empleos ordinarios, esto es, los centros especiales de empleo y los centros ocupacionales.

Por último, se estudian las pensiones, como dispositivo que da cobertura al colectivo estudiado en este caso, y cuya relación con el empleo requiere una serie de precisiones que nos permiten obtener un análisis más detallado en cuanto a la problemática aquí planteada.

2.5.1. Accesibilidad al empleo ordinario

La consecuencia de la plena integración laboral de las personas con discapacidad, susceptibles de trabajar en un empleo ordinario, debería ser el empleo en una empresa normalizada, es decir, un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro/a trabajador/a sin discapacidad.

Sin embargo, la realidad es muy distinta a este ideal. Existen multitud de factores económicos, sociales, ambientales, personales, etc., por los cuales la persona puede quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

La LISMI, como ya se ha indicado anteriormente, reconoce, respecto a la integración laboral, que la finalidad primordial de la política de empleo de las personas con discapacidad que trabajan debe ser la integración en el sistema ordinario de trabajo.

2.5.1.1. El cumplimiento del cupo y los incentivos al empleo

La legislación establece diversos mecanismos de control, como es la reserva de puestos de trabajo, y otros de estímulo como, por ejemplo, los incentivos a la contratación, a través de ayudas, subvenciones y beneficios fiscales, y reducción de las cotizaciones sociales.

La reserva de puestos de trabajo o cuota de empleo es uno de los mecanismos que se establece en la LISMI, en el artículo 38.1. En las administraciones públicas se ha establecido un mecanismo de progresivo acercamiento a la cuota del 2%, que consiste en la reserva del 3% de las vacantes en las ofertas anuales de empleo.

El incumplimiento de esta normativa ha quedado de relieve con el análisis realizado en otros apartados del presente trabajo, en los que se ha calculado una reserva teórica que

equivaldría aproximadamente a unos 5.249⁵¹ puestos de trabajo dirigidos al colectivo con discapacidades; no obstante, a nadie se le escapa que tal reserva no se produce de hecho.

En el caso de la Administración pública, no ha sido posible acceder a datos referidos a las personas con discapacidad que trabajan en el ámbito público y tampoco a la oferta de empleo público reservado. No obstante, sí se considera lo que sobre este tema indica Tomás Rosón, «*en todas las ofertas de Empleo Público de la Administración Central, de sus organismos autónomos y de la Seguridad Social el número de plazas reservadas se amplía considerablemente a partir del 3% establecido, pero, por otra parte, muchas plazas reservadas se quedan vacantes*»⁵².

A la luz de estas comprobaciones, se evidencia la existencia de elementos distorsionadores que pueden estar incidiendo en que no se haga efectiva esa reserva.

Si nos remitimos a la experiencia personal de las personas participantes en los grupos de discusión realizados, de forma unánime se resalta la necesidad de controlar el cumplimiento de la cuota de empleo. En este sentido, alguna de las medidas que se plantean sería el establecer fuertes controles, sobre todo a aquellas empresas que tienen un vínculo con la Administración pública, en forma de peticiones de subvenciones, presentación a concursos públicos, etc. Es evidente que el cumplimiento del cupo por todas las empresas está resultando complejo, pero resulta viable lograrlo, en primer lugar, en la Administración pública y, en segundo lugar, en las empresas que le prestan servicios.

En cuanto a los estímulos al empleo, la crítica que se plantea apunta a que se han quedado obsoletos en el tiempo y no se ajustan a la realidad del mercado laboral actual. Se apoyan en fórmulas de empleo estables, cuando se ha evidenciado a lo largo del presente trabajo que la temporalidad es la tónica dominante en lo referente al empleo en entornos normalizados y a la población general, mientras que entre la población con discapacidad la modalidad de contratación principal continúa siendo la relación indefinida, fórmula que en el mercado laboral ha sufrido una desregulación creciente.

Con lo cual, estos estímulos dirigidos al empresariado no resultan tan incentivadores como los poderes públicos pudieron prever. Pero más importante que el mayor o menor acierto de los incentivos son los prejuicios sobre la capacidad y competencia de las personas con discapacidad. Una de las barreras más importantes con la que se encuentran las personas con discapacidad a la hora de acceder al mercado de trabajo ordinario es la falta de aceptación y confianza de los empresarios en estas personas, fundamentalmente por el desconocimiento de las posibilidades reales que tienen.

El desconocimiento por parte de las empresas de los diferentes tipos y grados de minusvalía, y de la eficacia y eficiencia de estas personas ante la actividad laboral, les

51 Ver cuadro 2.28.

52 ROSÓN, T. «Política y medidas pro acceso de las personas con discapacidad al empleo público, regulación general de las mismas y su inclusión en las convocatorias de pruebas selectivas en la administración general del estado,» publicado en Acceso de las personas con discapacidad al empleo público 1985-1999 Documentos 13/2002. Real Patronato sobre discapacidad, pág. 29. Madrid, 2002.

hace temer que no sean capaces de alcanzar los niveles de productividad que demandan. Por otro lado, también incide en el mismo sentido el desconocimiento de las ayudas disponibles por parte de los contratadores.

Entre las ideas que surgieron en los grupos de trabajo, al hilo de esta cuestión, hemos de referirnos a la propuesta de articular medidas de apoyo al empresariado para poder cubrir la baja productividad inicial que pudiera producirse con la contratación de personas con discapacidad.

También se propuso, como otra medida que podría conseguir romper la barrera del desconocimiento de los empresarios en relación con el trabajo que las personas con discapacidad pueden realizar, el que la Administración pública financiase parte o incluso la totalidad de los primeros meses de la contratación, el período de prueba, porque es conocido que la satisfacción de los empresarios en relación con las personas con discapacidad es alta cuando han tenido ocasión de comprobar cómo trabajan.

2.5.1.2. Diferencias en el acceso al empleo ordinario según tipo de discapacidad

Parece estar claro que el tipo de discapacidad incide de manera determinante en el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad. La hipótesis con la que se ha trabajado a lo largo del presente estudio giraba en torno a la idea de que las tasas de actividad que se registran en la población objeto de estudio resultan ser claramente diferentes en función del tipo de discapacidad al que se haga referencia y, por extensión, se produce una mayor presencia en el mercado laboral de determinados colectivos.

De este modo, la discapacidad física y sensorial se orienta más a la inserción laboral en el mercado ordinario, además de por su mayor presencia en el mercado laboral, por las menores limitaciones o quizás porque los apoyos que impone este tipo de discapacidades en el desarrollo de una actividad laboral son más predecibles. Por otro lado, es destacable la labor que determinadas organizaciones realizan de cara a favorecer la integración laboral en entornos normalizados de estos colectivos, lo que a su vez influye en la cualificación profesional de la persona de una manera determinante.

No obstante, las condiciones laborales que el mercado de trabajo ordinario ofrece al colectivo de personas con discapacidad distan mucho del objetivo de plena incorporación sin desigualdades, es decir, se insertan laboralmente con salarios inferiores y condiciones laborales, en ocasiones, claramente discriminatorias. Es más, se observa que quienes acceden a empleos ordinarios tienen una cualificación por encima de la media y cumplen con requisitos bastante altos.

La formación se identifica como un elemento clave para que el acceso a un empleo en entornos ordinarios se produzca de manera efectiva. Al hacer referencia al elemento formativo, el tipo y grado de discapacidad determinan de manera fundamental el nivel que alcanzan las personas con discapacidad.

Esta identificación de la formación como elemento fundamental en la inserción laboral, que en ocasiones parece la única variable de éxito, se fundamenta en un sistema de

creencias fuertemente interiorizado en el sector de la discapacidad, que se ha venido a denominar el modelo rehabilitador o tecnicista, tal y como ya ha sido indicado en la introducción.

El mayor obstáculo para el colectivo de personas con deficiencia auditiva, como ya se ha mencionado anteriormente, es la falta de sensibilización de los empresarios, quienes todavía son reticentes a contratar a personas sordas. Sin embargo, cuando lo hacen, los resultados suelen ser satisfactorios. La calidad del empleo en el caso de las personas con deficiencia auditiva se plantea como un tema central, reclamándose poder acceder a empleos de mayor calidad. Este colectivo suele encontrar ofertas laborales de baja calidad, generalmente por debajo de su cualificación.

Las personas con discapacidad física necesitan, a menudo, de una adaptación concreta al puesto de trabajo, pero tienden a plantearse siempre su integración laboral en la empresa normalizada.

Según la opinión recogida por los expertos en el grupo de discusión realizado en Álava, existe un alto nivel de paro entre las personas con discapacidad física y la calidad del empleo al que acceden estas personas es muy baja.

Es significativo que el 81,9% de las personas que demandan mejora de empleo tienen una discapacidad de tipo físico.

La afirmación de que la calidad del empleo al que acceden es muy baja se sustenta sobre la base del análisis de las diversas experiencias recogidas por los/as expertos/as, en las diferentes entrevistas y grupos realizados para la consecución del presente trabajo.

Es un hecho apreciable que las discapacidades psíquicas son las que mayores problemas tienen para la consecución de la plena integración laboral en el mercado laboral ordinario.

En el caso concreto de las personas con daño cerebral, se indica que el nivel de ocupación es muy bajo: escasa presencia en el mercado laboral y una tasa de actividad que se presume menor que la que se registra en otros grupos de deficiencias.

Por otra parte, en el caso de las discapacidades sobrevenidas, la calidad del empleo conseguido es algo inferior a la que tenían antes de surgir la discapacidad.

Si se hace referencia a discapacidades psíquicas como el autismo, se advierte que la integración en empleo ordinario es prácticamente nula.

Las deficiencias psíquicas habitualmente plantean su integración más cerca de entornos protegidos, produciéndose en muy pocas ocasiones el salto a la empresa ordinaria, si bien uno de los dispositivos que ha demostrado su eficacia para que tal integración sea efectiva es el de programas de empleo con apoyo, ya mencionado.

Desde los centros especiales de empleo puede llevarse a cabo el empleo con apoyo, dados los recursos con que cuentan y el conocimiento de las capacidades de los posi-

bles candidatos/a. Sin embargo, se trata de una modalidad hasta ahora muy poco desarrollada.

También se plantea la posibilidad de que el empleo con apoyo sea una fórmula para la integración laboral en el medio ordinario de personas con otras discapacidades como la enfermedad mental o las sobrevenidas, incluso estableciendo un proceso que no parta necesariamente de los centros especiales de empleo, sino de otras estructuras de orientación e inserción laboral.

No obstante, a pesar de que este dispositivo ha demostrado sobradamente su eficacia de cara a garantizar la plena integración del colectivo con discapacidades en entornos normalizados, es una fórmula poco desarrollada, a la vista de las conclusiones que se han extraído de estudios realizados a nivel estatal⁵³, en los que se afirma que los presupuestos dirigidos al desarrollo de este dispositivo resultan frecuentemente poco estables y precarios, con lo cual parece lógico pensar que el empleo con apoyo no es un objetivo prioritario para muchas entidades.

Es evidente que las oportunidades de acceso al empleo ordinario están condicionadas por el tipo de discapacidad, lo cual remite a situaciones de *marginación dentro de la marginación*, tal y como se mencionaba en el grupo de discusión de Gipuzkoa. Por este motivo, se requieren políticas con opciones adaptadas a cada tipo y grado de discapacidad, prestando mayor atención a aquellos colectivos de personas con discapacidad cuya inserción en entornos normalizados plantea mayores problemas; es decir, son necesarias actuaciones a favor de los grupos más desfavorecidos de este colectivo: mujeres, jóvenes y personas con enfermedades mentales.

2.5.1.3. Condiciones de trabajo

Una vez conseguido el objetivo de la integración laboral en entornos ordinarios, las personas con discapacidad se enfrentan a condiciones laborales que se encuentran lejos de la disposición legal de no discriminación y que se concretan en la adaptación del puesto de trabajo a la discapacidad, la igualdad de salarios, la satisfacción en el puesto de trabajo y la integración de las personas con discapacidad en el medio laboral.

Parece que la adaptación del puesto de trabajo a las personas con discapacidad es un objetivo no cubierto en su totalidad. Si se hace referencia a otros estudios sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral de las personas con discapacidad, en el estudio realizado en Álava se pone de relieve que, aun cuando un 40% de los puestos de trabajo en este territorio se encuentran adaptados para el trabajo en ellos de personas con discapacidad, existe, aproximadamente, otro 55% de puestos no adaptados o adaptados con ciertas limitaciones para el desempeño *normal* de la actividad laboral. Además, se enfatiza que son los colectivos de jóvenes y los que tienen unos grados mayores

53 MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. «Panorámica del Empleo con Apoyo en España». Documentos 59/2000. Pág. 36. Madrid, 2000.

de minusvalía quienes cuentan en mayor medida con puestos de trabajo adaptados a su discapacidad⁵⁴.

No obstante, a través de las diferentes herramientas cualitativas, se han recogido ciertas críticas referidas a las adaptaciones del puesto de trabajo. Éstas se producen si se realizan tras una previa petición de la persona afectada, pero en ningún caso las entidades públicas o privadas donde se lleva a cabo la actividad laboral se adelantan a las propias demandas.

Afirmaciones tales como «...eres tú el que se tiene que adaptar a la empresa...» han sido manifestadas a lo largo de todo el trabajo cualitativo.

Por otra parte, hemos de señalar que las personas con discapacidad consultadas manifiestan que en las pocas ocasiones en las que la empresa se adelanta a efectuar una adaptación del puesto de trabajo, realiza dichas adaptaciones sin consultar a la persona implicada, lo que provoca que éstas resulten innecesarias o en malas condiciones.

Es conveniente no olvidar que las condiciones de trabajo tienen una vertiente subjetiva de interpretación para las personas implicadas y que, al margen de que los indicadores objetivos establezcan la adecuación o no de los puestos de trabajo a la discapacidad, la valoración que, en general, se realiza de las condiciones laborales a las que se enfrenta el colectivo con discapacidades es bastante negativa.

Si se centra el análisis en la igualdad de los salarios por parte de las personas consultadas, se obtiene una valoración igualmente negativa de la misma, estableciendo de entrada que la situación es claramente discriminatoria, no implantándose los mismos salarios a igual trabajo o categoría profesional cuando se trata de una persona con discapacidad.

A pesar de todo lo planteado a lo largo del presente apartado, hemos de indicar que la satisfacción con el puesto de trabajo que muestran las personas con discapacidad es bastante alta. Del discurso de estas personas se desprende un cierto tono de resignación respecto a las discriminaciones que el mercado laboral les infringe.

Si retomamos de nuevo el estudio sobre los procesos de inclusión-exclusión laboral realizado en Álava, se advierte que la satisfacción con el puesto de trabajo es mayor entre las mujeres y que, aproximadamente, uno de cada cuatro hombres no está satisfecho con su empleo, acentuándose este descontento entre los jóvenes⁵⁵.

Si tenemos en cuenta el estudio realizado por el INEM⁵⁶ sobre la posición de las personas con discapacidad ante su inserción laboral, se observa que un 76,2% de las personas que han accedido a un puesto de trabajo no han tenido ningún problema de inte-

54 DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA. Ob. citada, pág. 25.

55 DIPUTACIÓN FORAL DE ALAVA. Ob. citada, pág. 25.

56 INEM «Las personas con discapacidad ante su inserción laboral», pág. 57-59, Madrid, 1997.

gración. Aquellos que manifiestan haber tenido algún problema de este tipo son, mayoritariamente, quienes cuentan entre 25 y 34 años, quienes ostentan un mayor porcentaje de minusvalía y aquellos/as que tienen discapacidades de audición y de lenguaje. Desde el punto de vista de la rama de actividad de las empresas, se detecta una dificultad superior a la media en los sectores de la construcción y hostelería.

2.5.2. Accesibilidad al empleo protegido

La red de talleres protegidos es una realidad que se encuentra altamente desarrollada en la CAPV y especialmente en el Territorio Histórico de Gipuzkoa. Tal nivel de desarrollo se evidencia en el alto crecimiento de los centros especiales de empleo y de los centros ocupacionales.

Es un hecho que el acceso al empleo protegido constituye una de las opciones más factibles de las personas con discapacidad para desarrollar una actividad laboral. Se constata que el 80% de las contrataciones efectuadas al colectivo con discapacidad en el 2001 se han dado en la modalidad protegida de empleo.

Tal como se ha evidenciado a lo largo del presente trabajo, son concretamente determinados colectivos de discapacidades con mayores dificultades para el acceso al empleo ordinario los que se ven abocados, en mayor medida, al trabajo en entornos protegidos.

De este modo, la mayoría de las personas con discapacidad en el desarrollo acceden a una actividad laboral regular a través del empleo protegido y permanecen en él de forma definitiva.

2.5.2.1. Centros especiales de empleo

Dentro del denominado empleo protegido se enmarca la modalidad de centro especial de empleo que, según dispone la LISMI, tiene como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado, y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores/as con minusvalía.

En consideración a estas circunstancias, los centros especiales de empleo cumplen, o han de cumplir, una doble finalidad: por un lado, una finalidad productiva y, por otro, de apoyo a la integración en el mercado laboral no protegido.

Sin embargo, la crítica más generalizada que se aprecia en los diversos discursos recogidos corresponde, precisamente, a que los centros especiales de empleo no terminan de cumplir su objetivo final de servir de puente hacia el mercado ordinario de trabajo a las personas minusválidas empleadas en ellos.

Se percibe que muchos centros especiales de empleo han perdido el verdadero objetivo, la integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, para convertirse en empresas productivas, en las que se intenta mantener a los mejores trabajadores, no promocionando su acceso a la empresa normalizada.

Dado que la normativa no prohíbe que estos centros puedan tener ánimo de lucro, están proliferando centros especiales de empleo con titularidad de empresa ordinaria, beneficiándose de las ventajas y apoyos que se obtienen para su puesta en marcha, no estando claro en algunos casos si esto repercute favorablemente en una mayor o mejor incorporación laboral de estas personas.

En definitiva, la crítica se centra en la devaluación que se está produciendo, en primer lugar, porque en algunos casos no están sirviendo para generar empleo ordinario, y porque están sirviendo para abaratar los costes salariales de quien tiene una capacidad productiva demostrada en otros casos.

En el grupo de expertos de Gipuzkoa se manifiesta la disconformidad en relación con algunos centros especiales de empleo en los que trabajan personas con discapacidad física. Este malestar hace referencia a las condiciones de trabajo: tipo de contrato, salario, etc., lo que provoca que los trabajadores/as comiencen a reclamar las mismas condiciones laborales que tiene la empresa normalizada. La crítica se plantea porque existe la evidencia de que muchas empresas subcontratan a los centros especiales de empleo para realizar diversas tareas productivas. De esta forma, se demuestra que los/as trabajadores/as realizan el trabajo con una productividad normalizada; sin embargo, no se da el paso de contratarlos/as directamente por las empresas en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as.

Se reclama, por tanto, una mayor regulación de las condiciones de los centros especiales de empleo, entendiendo que, si funcionan como empresas productivas, deben acogerse a la regulación laboral como cualquier otra empresa.

Respecto a la presencia de las diferentes discapacidades en los centros especiales de empleo, hemos de señalar que, tradicionalmente, la cobertura de estos centros ha ido dirigida hacia las personas con discapacidades psíquicas. Sin embargo, actualmente se han abierto a otro tipo de discapacidades, como las de origen físico o la enfermedad mental, si bien no de manera homogénea en todos los territorios históricos. Mientras que en Gipuzkoa y, en menor medida, Bizkaia se ha dado entrada en estos centros a personas con otras discapacidades, en Álava tan sólo las personas con discapacidad intelectual tienen acceso a los centros especiales de empleo públicos, de lo cual se quejan los colectivos que no pueden acceder.

La idea de promover una cierta heterogeneidad entre las personas con discapacidad que pudieran acceder a los centros especiales de empleo, puesta en práctica con prudencia, podría aportar aspectos positivos de complementariedad y enriquecimiento entre diferentes discapacidades, y una mayor capacidad reivindicativa, sumando fuerzas.

2.5.2.2. Los centros ocupacionales

Dentro de las opciones relacionadas con el empleo protegido, se encuentra la modalidad de centro ocupacional que, tal como prevé la LISMI, trata de asegurar los servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social a las personas con discapacidad que

no puedan integrarse en una empresa o en un centro especial de empleo, dada su acusada minusvalía temporal o permanente.

En los centros ocupacionales no se da una relación contractual propiamente dicha. Sin embargo, se hace necesaria su incorporación al análisis, en cuanto se trata de dispositivos que indirectamente están puestos al servicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Están indicados, fundamentalmente, para los casos de discapacidad con una mayor dificultad de integración laboral, siendo una modalidad ocupacional que convive frecuentemente con los centros especiales de empleo, como parte del trabajo productivo.

Existe acuerdo entre todas las personas consultadas en cuanto a incrementar la oferta de plazas en centros ocupacionales, coincidiendo con una importante franja de población sin cobertura.

Por ello, se plantea como alternativa dignificar estos centros dotándolos de unas buenas condiciones para que realicen una labor de desarrollo personal, además de una labor de preparación para el empleo, con la adquisición de habilidades sociales y hábitos prelaborales.

Así mismo, se considera necesario orientar estos centros hacia actividades ocupacionales significativas para la propia persona que las realiza. En este sentido, se ha podido comprobar que una actividad ocupacional basada, como único criterio, en ofrecer la realización de tareas de carácter productivo a las personas con importantes necesidades de apoyo, corre el importante riesgo de resultar una actividad ocupacional alienante.

Una correcta orientación de los centros ocupacionales puede repercutir positivamente en la incorporación social de las personas con discapacidades intelectuales, sobre todo en aquellos casos en los que la percepción de una prestación hace que resulte poco atractiva una oferta de empleo remunerada con un salario mínimo interprofesional. Estas personas tienen la necesidad de una actividad ocupacional, una opción de día que promueva su incorporación social, además del mantenimiento de sus capacidades cognitivas y relacionales.

El grupo de trabajo en el territorio de Álava dejó constancia de su malestar respecto a la imposibilidad de acceder a los centros ocupacionales de la Diputación Foral, por parte de otros colectivos de personas con discapacidad que no sea la discapacidad intelectual. Este hecho representa una clara inequidad, en la medida que supone que un grupo de personas que presentan la misma necesidad básica no tenga acceso a estos centros, por obedecer a diferente etiología.

En el grupo de trabajo realizado en el territorio de Bizkaia se planteó lo que se ha dado en llamar «el modelo vasco de itinerario de inserción», hecho diferenciador del resto del Estado, a juicio de quienes lo indicaron. Este modelo viene reflejado en la normativa de centros ocupacionales de la Ley de Servicios Sociales del País Vasco y se gestiona como un servicio social transferido a las diputaciones. Se trata de una regulación de los centros ocupacionales que permite orientarlos al marco del empleo compartiendo el

espacio físico con un CEE. De este modo, indican que se está facilitando un itinerario, en ocasiones de ida y vuelta, en el cual la persona con discapacidad puede evolucionar y desarrollarse en compartimentos que no son estancos.

En otras comunidades autónomas se está planteando la idoneidad del itinerario no basado en el modelo rehabilitador clásico, así como la realización de inserciones en el medio ordinario sin necesidad de seguir el itinerario obligado por los dispositivos, inicialmente flexibles.

Sin embargo, en cuanto a la relación entre centros ocupacionales y centros especiales de empleo, a través de entrevistas puntuales con técnicos del área de discapacidad de la Administración pública y profesionales cualificados del sector, se ha detectado una cierta crítica respecto de la utilización ocasional, pero no adecuada, de los colectivos ubicados en centros ocupacionales para cubrir puntas de trabajo en centros especiales de empleo o para mejorar la productividad de los mismos, sin que por ello se haya procedido a un reconocimiento laboral diferente del habitual en el centro ocupacional.

Esta situación puede implicar una distorsión de la finalidad que le corresponde a un centro ocupacional y una utilización ilegítima de determinadas personas con discapacidad.

Desde esta perspectiva, se plantea la idea de reestructurar los centros ocupacionales y asociarlos a centros de día en lugar de a centros especiales de empleo para atender, de este modo, a una franja de población con discapacidad que lo que necesita es una ocupación con la que se identifique, desarrollando actividades significativas que promuevan su desarrollo. Se trataría de orientarlos, dentro de los servicios sociales, tomando como base el concepto de calidad de vida y quedando la opción laboral obligatoria, principio de normalización, supeditada a la promoción de la calidad de vida, de forma que sea *una opción de futuro consensuada con la propia persona*. Se trata de primar la inclusión social y la calidad de vida por encima de la integración laboral, para lo cual es vital el diseño de opciones individualizadas, consensuadas con la propia persona, que supongan una estructuración del futuro inmediato.

En definitiva, y como idea general de todo este proceso de integración laboral a través del trabajo protegido, parece oportuno incidir en la posibilidad de flexibilizar los itinerarios y los dispositivos, adecuándolos a las necesidades, capacidades y aspiraciones de cada persona.

2.5.3. Las prestaciones y el acceso al empleo

La relación entre la percepción de prestaciones y el acceso al empleo requiere alguna consideración dado que, en ocasiones, no se compaginan adecuadamente.

La necesidad de desarrollar una actividad es clara en cuanto a favorecer el desarrollo personal o, cuando menos, como evitación del deterioro. Pero sucede a menudo que alguien que percibe una pensión no encuentra incentivo suficiente para acceder a un puesto de trabajo que le asegure un ligero aumento de ingresos a costa de un horario laboral completo, en un trabajo no necesariamente gratificante.

Sin cuestionar el sistema de pensiones en cuanto derecho adquirido por estos colectivos, cabe reflexionar en torno a una mejor compatibilización con el acceso a un empleo o a una actividad.

En ocasiones nos encontramos con personas de estas características que participan en ámbitos formativos con la hipotética pretensión de lograr un empleo, pero sin que lleguen a alcanzarlo, y privando de estos recursos formativos a otras personas.

Por otro lado, la necesidad de algunas de estas personas es principalmente la de mantenerse activas, pudiendo ser atendidas a través de modalidades ocupacionales y no laborales, en el sentido ya indicado anteriormente: desarrollando centros ocupacionales dignificados, orientados, preferentemente, a la incorporación social.

Esta situación se produce especialmente en dos tipos de personas con discapacidad. Por un lado, las que siendo calificadas con un 65% o más de grado de minusvalía, acceden a una pensión básica no contributiva de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional. Por otro, una parte de las personas con discapacidad sobrevenida, a las que se les dota de una pensión contributiva, pero no se estimula su incorporación laboral u ocupacional.

2.6. Itinerarios de inserción laboral

Si bien, actualmente, el trabajo está perdiendo su centralidad para definir la valoración social de las personas, sigue siendo un «componente sustancial en el proceso de conquista de un rol socialmente valioso para personas cuyas diferencias les colocan en situación de desventaja para conseguirlo»⁵⁷.

Por ello, la inserción laboral se sigue considerando como un elemento clave en el proceso de transición a la edad adulta dentro de la discapacidad en el desarrollo y en la recuperación de la plena condición de ciudadanía en las discapacidades sobrevenidas.

Uno de los objetivos básicos en relación con esta transición/itinerario consiste en la obtención de un empleo, un trabajo útil y una actividad digna. A través de su consecución puede potenciarse la obtención de otros objetivos necesarios para el paso a la edad adulta como son: la autonomía personal, la independencia y el acceso al rango de adulto, o la consecución de relaciones y participación en la vida de la colectividad.

2.6.1. Influencia de las expectativas sociales y de los contextos en los itinerarios de inserción laboral

Las expectativas personales y sociales, y el contexto familiar y social, marcan el itinerario de inserción laboral a seguir por el individuo.

57 RODRÍGUEZ AZPILICUETA, F. J. y MARTÍNEZ RUEDA, N. Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado. Vol.1, pág.49. Inédito.

Los itinerarios de inserción laboral de las personas con discapacidad serán diferentes dependiendo de factores tales como el tipo y grado de discapacidad; la cualificación y formación; el estatus socioeconómico de la familia; el ámbito cultural; la pertenencia a alguna asociación; etc.

De este modo, la orientación hacia un empleo ordinario o hacia el empleo protegido viene marcada por el contexto familiar y social en el que la persona con discapacidad se desenvuelve. De hecho, aquellas personas que han podido desarrollar sus estudios en centros normalizados presentan muchas más reticencias al empleo protegido, principalmente porque se plantean problemas de falta de reconocimiento en el otro. En otras ocasiones, tal como surge al hilo de las historias de vida, también sucede lo contrario: son las personas que han estudiado en centros especiales y han trabajado en centros protegidos las que sienten temor a dar el salto al empleo ordinario, por la responsabilidad que eso supone.

También es cierto que las expectativas son distintas atendiendo al tipo y al grado de discapacidad de la persona. Así, las personas con discapacidad física o sensorial suelen tener mayores expectativas de integración laboral que otro tipo de colectivos más afectados (polidiscapacitados, enfermos mentales, retraso mental grave, enfermedades degenerativas, etc.).

La formación y cualificación es un elemento clave en las expectativas. Es muy importante orientar correctamente a las personas hacia una formación específica y adecuada que mejore sus posibilidades de empleo futuro, así como identificar los puestos de trabajo que se ajusten a las posibilidades de las personas con discapacidad, y establecer programas formativos dirigidos a cubrir las exigencias de los puestos de trabajo a los que acceden las personas con discapacidad.

El mercado laboral actual es muy competitivo, por lo que la formación no es el único factor decisivo que explica, en muchos casos, la reducida incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad e incluso su incorporación en los empleos más precarios.

En algunos supuestos se padece un plus de discriminación, ya que al hecho de tener una discapacidad se suma el hecho de ser mujer, joven, mayor de 45 años, etc.

La inserción laboral se lleva a cabo frecuentemente por parte de las asociaciones a las que estos colectivos pertenecen, que cumplen una labor de asesoramiento, información y orientación muy relevante y que, en ocasiones, pueden marcar un itinerario laboral. Tanto en los grupos de discusión como en las historias de vida, se comprueba que dichas asociaciones se convierten en la vía principal de inserción laboral, situándose muy por encima de otros organismos como INEM, Langai u otros.

Por otra parte, en los grupos de discusión se pone de relieve que, pese a que los servicios sociales, por su proximidad, deberían tener un papel central en la inserción social y laboral de las personas con discapacidad, debido a todas las funciones que, actualmente, han asumido, se ven desbordados y muy poco formados para trabajar en esta área.

También se pone de relieve que la actitud de la persona ante la discapacidad es clave para el proceso de inserción laboral. Este aspecto ha sido constatado en las diversas historias de vida recogidas.

En los relatos de los protagonistas hay un momento clave de cambio de actitud que viene marcado por la asunción de la discapacidad. Tal y como relata uno de nuestros protagonistas, «*La curación no es posible, yo me voy a ir a la tumba o a no sé que sitio tal como soy, o sea que si quiero hacer algo en esta aventura es desde ahí, no de otra manera.*»

El proceso de aceptación de la discapacidad es fundamental. Es en el desarrollo del proceso cuando la persona, conociendo sus limitaciones y posibilidades, y analizadas las dificultades y las oportunidades del entorno, se plantea su futuro.

En la construcción de la visión laboral que cada persona realiza, a partir de sus limitaciones funcionales, influye el sistema de pensiones. La percepción de una pensión se presenta, en algunas ocasiones, como complemento a un empleo remunerado y, en otras, como alternativa a la inserción laboral.

A veces, se prioriza la pensión, por pequeña que sea su cuantía, a la actividad remunerada, bien porque el individuo se ve con pocas potencialidades para desempeñar un trabajo remunerado, bien porque la pensión, aunque de baja cuantía, constituye un apoyo complementario al conjunto de la economía familiar, o bien porque los salarios no compensan por ser levemente superiores a la pensión. Esto puede suponer un freno a la inserción laboral y una dependencia de las pensiones.

No todas las pensiones son incompatibles con el desempeño de una actividad laboral, por lo que a veces suponen un ingreso adicional. Además, no hay que olvidar que el desarrollo de una actividad laboral supone un reconocimiento del individuo a nivel social, como un aumento de su valoración personal y sus capacidades.

Independientemente del posible efecto disuasorio de las pensiones, no hay que obviar que las condiciones actuales del mercado de trabajo, con un alto índice de paro y un progresivo deterioro de las condiciones laborales, suponen un obstáculo a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En cualquier caso, queda claro que hay un hecho diferenciador en los itinerarios de inserción laboral de las personas con discapacidad y que está vinculado al cómo y en qué momento de la vida aparece la discapacidad. En este sentido, hay una gran diferencia entre una *discapacidad en el desarrollo* y una *discapacidad sobrevenida*.

Las discapacidades en el desarrollo tienen una etiología por deficiencias físicas o mentales que se ha manifestado a lo largo del desarrollo.

En estos casos, el contexto familiar toma especial relevancia ya que, al iniciarse o desarrollarse la discapacidad a temprana edad, proyectará unas determinadas expectativas de futuro sobre el individuo.

Cuando se produce una discapacidad en el desarrollo, la familia es la principal encargada de plantearla «*...como un defecto o limitación secundaria, que se puede sobrellevar sin mayores problemas, o como la principal marca de la propia identidad, que*

configura vías 'especiales' en todos los terrenos: escuela especial, ayudas especiales, inserción laboral protegida, etc.» Además de la familia, los/as profesionales de los servicios sociales y sanitarios y los/as educadores/as y compañeros/as de clase y calle se encargan de definir dicha discapacidad, delimitando las expectativas del sujeto. *«Así mismo, las propias personas afectadas por la discapacidad disponen de un margen de maniobra para gestionar su handicap, mayor o menor dependiendo de las circunstancias, de manera que pueden orientar su identidad y forma de incorporación a la sociedad en múltiples direcciones.»*⁵⁸

De esta forma, se distinguen dos estrategias: integración en centros especiales de educación o en centros normalizados. En el primer caso, normalmente, la persona con discapacidad, una vez terminada la formación, intentará acceder al empleo ordinario o, en última instancia, al empleo protegido, viéndolo como algo transitorio al empleo normalizado. En el segundo caso, se tenderá hacia el empleo ordinario. Dicha tendencia queda constatada en el grupo de discusión realizado; *«...existen problemas en grupos de personas con discapacidades de menor grado o motoras que han estado en centros escolares normalizados..., y después no se ven reflejados, satisfechos, con otras personas con discapacidad de mayor grado, con los que se encuentran en el centro ocupacional...»*

También es normal que se produzca, tal y como expresa uno de los protagonistas del grupo de discusión, *«...una multidireccionalidad en el itinerario de inserción de estas personas, una debida flexibilidad que permite un abanico amplio de posibilidades: hacia el empleo ordinario, o bien, viniendo de una educación normalizada, acceder al empleo protegido directamente, o finalizado su contrato laboral, volver al ocupacional, o incluso la posibilidad también de, con el paso de los años, retroceder hacia atrás, ocupándose de tareas más sencillas, etc.»*

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el tipo de discapacidad resulta determinante en la inserción laboral. Las personas con enfermedades mentales y deficiencias psíquicas acceden mayoritariamente al empleo protegido, produciéndose en pocos casos el salto al empleo ordinario. Las personas con otro tipo de discapacidades, como son las de tipo auditivo o físico, cuentan con más posibilidades y, probablemente, más fácilmente abordables para acceder al mercado ordinario.

Quienes consiguen un empleo en la Administración pública, se encuentran con menos obstáculos de adaptación al puesto de trabajo que las personas que desarrollan su actividad laboral en el ámbito privado. Así, el protagonista de una de las historias de vida realizadas, que es empleado de la Administración, valora como más idónea la contratación en el ámbito público que en la empresa ordinaria, porque existe un mayor avance en todos los sentidos: de mentalidad, urbanístico, etc.

58 INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES (IMSERSO). Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad. Págs. 108-109. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Madrid, 1998.

Incidiendo en el impacto de las pensiones, el acceso a una de ellas condiciona en la mayoría de los supuestos la inserción laboral, sobre todo en el caso de las pensiones no compatibles con un trabajo remunerado.

Así, la persona con discapacidad se encuentra en ocasiones en la tesitura de tener que elegir entre una pensión o un empleo remunerado protegido u ordinario que muchas veces no cumple con las condiciones mínimas. Aquí resulta crucial el estatus socioeconómico de la familia, bien porque se vean sobreprotegidos por la familia o bien porque, en otras, la cuantía de la pensión, aunque baja, puede constituir el sustento familiar principal, otorgando cierta seguridad. También influyen las propias expectativas del individuo: deseo de independizarse, la sensación de utilidad que da un empleo y otras.

En el caso de las *discapacidades sobrevenidas*, nos encontramos con situaciones en las que las personas en un momento de su vida, bien debido a un accidente laboral o bien a una enfermedad, adquieren una discapacidad que les impide desarrollar una actividad laboral.

Si tenemos en cuenta la edad en que suelen aparecer las discapacidades sobrevenidas, se comprueba que normalmente estas personas han desarrollado una vida totalmente normalizada hasta la asunción de la discapacidad, por lo que muchas veces, tal y como se afirma en uno de los grupos de discusión «...*los trabajadores sobrevenidos no se reconocen a sí mismo como personas con discapacidad, como personas con minusvalía...*» También se alude al momento en que se reconoce y asume la discapacidad como el punto de partida hacia la inserción social y laboral desde esta nueva situación. En estos casos, el papel de la familia, ya no tanto de origen sino la formada posteriormente, y de las personas más allegadas se estima fundamental para adecuarse a la nueva situación.

Resulta determinante el momento vital en que suele acontecer la discapacidad sobrevenida. La inserción laboral ya se ha producido, por lo que, normalmente, se opta o bien por la rehabilitación en el mismo puesto de trabajo o en otro adaptado a su nueva situación, por la obtención de una pensión, o bien por la combinación de ambas.

La elección de alguna de estas opciones dependerá de diversos factores: la posición económica, la edad, el género, las expectativas del propio sujeto y de las personas de su entorno cercano, tipo y grado de discapacidad, grado de cualificación profesional, etc.

En el caso de discapacidades sobrevenidas, en general parece que priman las medidas monetarias compensatorias frente a las rehabilitadoras, que se presentan como medio para lograr el objetivo de una inserción o reinserción laboral. Tal como se indicaba en la introducción, respecto a las discapacidades sobrevenidas en el ámbito laboral nos encontraríamos en una fase de transición entre la primera y segunda fase de los modelos planteados.

De las historias de vida recogidas se deduce que se pueden producir dos situaciones muy diferentes entre las personas con discapacidad empleadas: el de la persona que percibe una pensión alta que le permite vivir, pero que tiene la necesidad de trabajar,

como una cuestión de dar sentido a su vida, de sentirse útil; y una segunda, que es la de aquellas personas que perciben una pensión baja y que padecen un empobrecimiento progresivo, teniendo la necesidad de trabajar para vivir y que forman parte de una franja de población de pobreza relativa y, en ocasiones, incluso severa, si la pensión no permite el acceso o mantenimiento de una vivienda.

De las entrevistas realizadas se deduce que son las personas empleadas en la Administración quienes menos problemas tienen al optar por la rehabilitación, siendo aquellas que trabajan en otros empleos ordinarios quienes más sufren la inestabilidad laboral. En ocasiones, la discapacidad sobrevenida supone pérdida del trabajo habitual y en el caso de percibir una pensión baja se produce el inicio de una peregrinación hacia la búsqueda de trabajos que se adapten a la nueva situación. En las historias de vida se refleja cómo, en ocasiones, este nuevo empleo se consigue ocultando la discapacidad que se tiene.

3. Propuestas de mejora

3. Propuestas de mejora

3.1. Actuaciones dirigidas a mejorar la capacidad, y las habilidades adaptativas de las personas con discapacidad

3.1.1. Promover el interés de las personas con discapacidad para demandar empleo

- Fomentar una actitud positiva de las personas con discapacidad ante la inserción laboral:
 - Orientando desde diferentes ámbitos: asociaciones, servicios públicos, etc.
 - Orientación basada en la prospección de mercado, para no crear falsas expectativas.
 - Formar y/o promover que las personas con discapacidad logren la mayor habilidad social que favorezca la propia toma de decisiones en el proceso de búsqueda de empleo.

3.1.2. Facilitar formación

- Flexibilizar los requisitos de acceso a determinados dispositivos de formación, adaptando cursos de formación profesional y ocupacional a las características de las personas con discapacidad, a través de: un mayor número de horas lectivas, un menor número de alumnado por módulo y atención a necesidades específicas derivadas del tipo de discapacidad (lenguaje de signos o Braille, adaptación del material curricular, etc.).
- Incrementar la participación de las personas con discapacidad en las escuelas taller, casas de oficio y en los talleres de empleo.
- Aumentar la oferta de cursos accesibles a la población con discapacidad. Para ello se deberán tener en cuenta los diferentes grados y tipos de discapacidad.
- Promover la cofinanciación de programas formativos del movimiento asociativo para que puedan acogerse a programas comunitarios.
- Promover prácticas no laborales en empresas como complemento a la formación teórica.

- Elaboración de planes específicos sobre formación continua para trabajadores y trabajadoras con discapacidad ocupados en empleos ordinarios, semiprotectidos y protegidos.

3.1.3. Impulsar medidas para que las mutuas de trabajo se impliquen en la inserción laboral

- Finalizar al máximo las fases de rehabilitación.

3.2. Apoyos naturales o normativa laboral dirigidos a la familia, el mercado de trabajo y centros de formación

3.2.1. Promover el acceso al empleo ordinario

3.2.1.1. Mejorar los servicios de intermediación

- Actualización continua del registro de trabajadores minusválidos demandantes de empleo del INEM para que funcione de forma efectiva como instrumento útil para la intermediación de los trabajadores con discapacidad en el mercado de trabajo.
- Adaptación de los servicios de intermediación laboral general a las necesidades que manifiestan las personas con discapacidad en las oficinas de empleo del INEM o de Langai.
- Facilitar la accesibilidad física a los dispositivos de información, orientación y formación.

3.2.1.2. Mejorar las acciones de control hacia las empresas respecto a su obligación de cumplir la cuota de reserva

- Promover la inserción laboral en empleo ordinario mediante la cuota de reserva de puesto de trabajo.
- Apostar por la ampliación de la cuota reservada, tanto en empresas privadas como públicas, a personas con discapacidad, o por la reducción del número de plantilla necesaria para poder hacer dicha reserva, siguiendo el ejemplo de otros países europeos.
- Cumplimiento de la cuota de reserva a través de cualquiera de las entidades colaboradoras en materia de contratación o mediante cualesquiera medidas alternativas⁵⁹.

⁵⁹ Las medidas alternativas son opciones para las empresas que no pueden cumplir la cuota de reserva.

- Seguimiento de la evolución del cumplimiento de la cuota de reserva y de los contratos subvencionados a través de los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- Control del cumplimiento de la cuota de reserva en las administraciones públicas en cuanto a la movilidad y la promoción, y mediante elaboración de un informe anual de dicho cumplimiento.

3.2.1.3. Mejorar las acciones de fomento económico y otras medidas de estímulo

- Promover el cumplimiento de la obligación de readmisión por las empresas de sus propios trabajadores incapacitados, una vez concluidos los correspondientes procesos de recuperación.
- Promover y proporcionar aquellos dispositivos que consiguen una mayor inserción efectiva en empresas ordinarias.
- Favorecer, como medidas alternativas a la cuota de reserva, acuerdos específicos con empresas para la creación de «enclaves laborales» y «empleo con apoyo».
- Impulsar desde la Administración la contratación de personas con discapacidad en empresas ordinarias, costeando el salario de estos empleados durante un primer período de prueba. Esto constituiría una demostración de las potencialidades de los empleados con discapacidad que favorecería el acceso al mercado laboral.
- Incluir en los contratos a realizar por la Administración pública cláusulas de adjudicación preferente, en igualdad de condiciones, a las empresas que incluyan personas con discapacidad.
- Promover medidas de compensación a los/as empresarios/as o a la Administración para situaciones que frenan la contratación de personas con graves discapacidades (bajas por enfermedad, baja productividad, necesidad de mayor formación ocupacional, etc.).
- Actualizar la cuantía de las subvenciones e incentivos a la contratación y extensión de la misma a la contratación a tiempo parcial.

3.2.1.4. Compatibilizar la percepción de pensiones y el desempeño de un empleo

- Crear alternativas para poder compatibilizar el cobro de las prestaciones económicas con el desarrollo de una actividad laboral u ocupacional cuando éstas no alcanzan el salario mínimo interprofesional.
- Modificar las diferentes normativas de las prestaciones contributivas y no contributivas para hacer posible la compatibilidad con el desempeño de una actividad laboral.

3.2.1.5 Impulsar medidas para que las mutuas de trabajo lideren y promuevan medidas reguladoras en materia de empleo selectivo

3.2.2. Promover acciones en relación con la calidad del empleo

3.2.2.1. Regular las cuotas de movilidad y promoción

- Velar por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en los procesos selectivos para la función pública, promocionando las ayudas y medidas necesarias que compensen situaciones de dificultad.

3.2.2.2. Acciones relacionadas con los centros especiales de empleo

- Redefinir el actual modelo de centros especiales de empleo en interconexión con otras modalidades de empleo para personas con discapacidad que permitan la incorporación de un mayor o menor porcentaje de trabajadores sin discapacidad.
- Promover que los centros especiales de empleo se asemejen a las escuelas taller o las empresas como escuelas de aprendizaje.
- Replantear los centros especiales de empleo, orientándolos principalmente como programas de transición al empleo ordinario.
- O bien aceptar que los centros especiales de empleo no pueden orientarse por sí mismos como programas de transición al empleo ordinario, y que es necesario:
 - Establecer medidas impulsoras que impidan el estancamiento en este tipo de centros de los/as trabajadores/as con un grado de incapacidad menor y que podrían acceder al empleo ordinario.
 - Regular y financiar dispositivos independientes que capten a las y los mejores trabajadores/as de los centros especiales de empleo hacia el empleo ordinario.
- Entender que los centros especiales de empleo funcionan como empresas productivas y que, por tanto, deben acogerse a la regulación de las relaciones laborales como cualquier otra empresa, a la vez que debe velarse por el desarrollo de servicios de terapia ocupacional, ajuste personal y social, tal y como marca la LISMI.

3.2.2.3. Acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo

- Establecer medidas de control que eviten la posibilidad de que los centros especiales de empleo se puedan beneficiar de las ventajas y apoyo que obtienen, tan sólo para abaratar costes salariales, sin repercutir en el salario que perciben los trabajadores y trabajadoras.

- Regulación de las condiciones laborales del personal con discapacidad, tanto de las empresas que se acogen al empleo ordinario como las que se acogen al empleo protegido. Con esta medida se pretende evitar que las personas con discapacidad:
 - Se conviertan en «mano de obra barata».
 - Desarrollen funciones no acordes a la capacitación por la que la empresa recibe ayudas, subvenciones o diferentes beneficios.
 - Se vean expuestas a accidentes laborales.
- Igualar las condiciones laborales de las personas con discapacidad a la de los/as trabajadores/as que no presentan dichas discapacidades.
- Promover que estas personas sean atendidas en los dispositivos normalizados y tan sólo excepcionalmente en los específicos.

3.2.2.4. En relación con los registros de datos y estadísticas

- Que las estadísticas incluyan variables y opciones de respuesta que permitan analizar las características de las personas con discapacidad.
- Que las estadísticas y registros que ya disponen de estas variables sean efectivos y que se actualicen periódicamente para garantizar su efectividad.
- Que estas estadísticas y registros sirvan como mecanismo de control y planificación para conocer la efectividad de las políticas integradoras en materia laboral, y en cualquier otro ámbito que resulte oportuno.
- Que la accesibilidad a los datos de las estadísticas y registros sea efectiva y generalizada.
- Que los registros existentes, aunque pertenezcan a diferentes entidades, asociaciones, diputaciones, territorios, etc., presenten una mínima uniformidad para que las comparaciones que sea necesario realizar posteriormente puedan efectuarse.
- Que los diferentes registros recojan variables relacionadas con el tipo de discapacidad.
- Que pormenorizen los tramos de edad en intervalos de 10 años.

3.2.3. Promover acciones que favorezcan las relaciones interinstitucionales, interdepartamentales y que generan las sinergias que proporciona el trabajo en red

3.2.3.1. En relación con los servicios sociales de base

- Establecer cauces de comunicación y colaboración estables entre los servicios sociales de base y los especializados de discapacidad y de ocupación, empleo y formación.

- Mejorar la vinculación de los servicios sociales de base a los servicios de empleo en general, para potenciar que las personas con discapacidad susceptibles de lograr un empleo ordinario sean orientadas a los dispositivos de empleo normalizados.
- Dotar a los trabajadores de los servicios sociales de base de la formación específica y de los recursos humanos necesarios para atender a estas personas.

3.2.3.2. Constituir equipos interprofesionales que materialicen el objetivo último de las empresas de empleo protegido: la inserción al empleo ordinario

3.2.3.3. Impulsar el desarrollo de las asociaciones que trabajan en el ámbito de empleo para las personas con discapacidad

3.3. Apoyos dirigidos a toda la sociedad influyendo en su sistema de creencias/valores

3.3.1. Desarrollar acciones dirigidas a la sensibilización

- Sensibilizar y formar a familias y profesionales para que eviten el proteccionismo y fomenten la autoestima y la autonomía personal necesarias para el acceso al mercado laboral.
- Difundir las disposiciones sobre reserva de empleo y medidas alternativas a la cuota de reserva entre las empresas tanto públicas como privadas.
- Implicar a la sociedad en la contratación de personas con discapacidad, demostrando con datos y casos concretos que los resultados de la contratación de personas con discapacidad son, la mayoría de las veces, satisfactorios. De esta forma, se destruirían estereotipos derivados del desconocimiento.
- Priorizar en las convocatorias de ayudas para proyectos de investigación, desarrollo en innovación tecnológica, aquellos cuyo resultado esperado sea el desarrollo de tecnologías que faciliten la adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad.
- Desarrollar campañas de sensibilización cercanas a la población sobre la situación de desigualdad a la que se ven expuestas, en general, las personas con discapacidad, y más concretamente en el ámbito laboral.

3.3.2. Desarrollar acciones dirigidas a reconsiderar la centralidad del trabajo y su relación con la calidad de vida

- Cubrir el vacío legal existente ante situaciones de personas que, por su tipo de discapacidad, no tienen derecho a prestaciones sociales y, sin embargo, les

resulta difícil acceder a un empleo ordinario por sus características y las del mercado laboral.

- Controlar el cumplimiento en los centros ocupacionales de aspectos no relacionados directamente con la producción y que están obligados a realizar: servicios de terapia ocupacional y ajuste personal y social.
- Ajustar el salario de los trabajadores a las funciones realizadas, sobre todo en el caso de los usuarios de centros ocupacionales, cuando se les adjudican tareas productivas dentro de un centro especial de empleo.
- Promocionar centros ocupacionales para las personas con discapacidad que no pueden acceder, transitoria o definitivamente, a un empleo ordinario o protegido.
- Diseñar nuevos centros como opción de día, que sean una única y nueva versión de lo que actualmente son los centros ocupacionales y centros de día. Se trataría de una opción en la que se prime la evitación del deterioro; la adquisición y mejora de hábitos necesarios para la vida diaria normalizada; la mejora de sus relaciones sociales; la ocupación del tiempo; etc.
- En los casos que sea factible, promover la adquisición de habilidades sociales y competencias clave para el empleo como preparación a una futura inserción laboral en el mercado ordinario, probablemente desde la fórmula de empleo con apoyos y sin pasar por los centros especiales de empleo.

3.3.3. Impulsar medidas para que las mutuas de trabajo sean un ejemplo de buena práctica en la incorporación de personas con discapacidad en sus propias plantillas

3.4. Individualización de los apoyos al puesto de trabajo y de los apoyos en la atención directa a la persona

3.4.1. Recursos materiales

- Impulsar la adaptación del puesto de trabajo al empleado/a con discapacidad, especialmente en las empresas que reciben subvenciones, ayudas y diferentes beneficios. Para ello, se proporcionarían los recursos técnicos, personales y económicos necesarios para desarrollar dichas adaptaciones.

3.4.2. Programas y acciones

3.4.2.1. Facilitar el acceso a los dispositivos de información, orientación y formación, normalizados

- Implantar en las oficinas del INEM de los tres territorios históricos, previa planificación y programación en función de sus posibilidades, planes piloto de orien-

tación profesional, diseño de técnicas de búsqueda de empleo y acompañamiento para personas con discapacidad demandantes de empleo.

- Potenciar el empleo con apoyo, en su sentido amplio, como la estrategia más potente para lograr un empleo ordinario.
- Diseñar, con la participación activa de la persona con discapacidad, el itinerario de inserción laboral de la formación al empleo ordinario.
- Desarrollar itinerarios personales de inserción laboral desde las asociaciones o instituciones que desarrollan su labor en el ámbito de las discapacidades. Estos itinerarios de inserción tendrán en cuenta el tipo o el grado de discapacidad ya que, en ocasiones, ante la falta de recursos, se engloba en los mismos programas a personas con realidades muy diferentes. Así, el itinerario de inserción laboral de las personas con discapacidades físicas moderadas y sensoriales, por las características y expectativas que presentan, debe estar dirigido al empleo ordinario y no tanto al empleo protegido.
- Teniendo en cuenta las diferencias entre tipos de discapacidades, se entiende que habrían de diseñarse itinerarios de inserción con algunas claves diferenciadoras y, a partir de estas claves, se propone, a modo de ejemplo, el siguiente esquema de clasificación:
 - Itinerarios para quienes tienen derecho a una prestación contributiva, diferenciando entre:
 - Discapacidades no degenerativas: discapacidades sobrevenidas físicas, psíquicas y sensoriales.
 - Discapacidades degenerativas: discapacidades sobrevenidas físicas, psíquicas y sensoriales.
 - Itinerarios para quienes no tienen derecho a prestación contributiva, diferenciando entre:
 - Discapacidades en el desarrollo, físicas, psíquicas y sensoriales.
 - Otras discapacidades sobrevenidas.
- Poner en marcha medidas de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad, a través de medidas propias de la Administración o de convenios con entidades colaboradoras, potenciando la creación de equipos de trabajo que desarrollen la metodología de empleo con apoyos, preferentemente en los dispositivos dirigidos a toda la población.
- Mejorar en cantidad y calidad la formación y el reciclaje profesional de las personas con discapacidad como elemento fundamental para lograr la inserción laboral.
- Constituir equipos interdisciplinares desde las entidades colaboradoras o dispositivos de empleo y formación para:
 - Establecer un itinerario personalizado de la persona que presenta la discapacidad, estudiando sus potencialidades en aras de su insertabilidad.
 - Llevar a cabo una prospección de empleo para adaptar la formación a las necesidades del mercado.

- Desarrollar acciones prelaborales, como cursos de técnicas de búsqueda de empleo, etc.

3.4.3. Impulsar medidas para que las mutuas de trabajo financien la creación de servicios que tengan como objetivo la inserción laboral en la propia empresa en la que se ha producido la discapacidad o en otra asociada

4. Recomendaciones

4. Recomendaciones

1ª Incrementar las cuotas de reserva y garantizar su efectivo cumplimiento por parte de las empresas

La cuota de reserva es una medida de discriminación positiva que busca la igualdad efectiva, en este caso, respecto a las posibilidades de inserción laboral de todas las personas. La reserva establecida a favor de las personas con discapacidad se establece en nuestro ordenamiento jurídico en los siguientes términos:

- a) Reserva de un 2% de puestos de trabajo para las personas con discapacidad que resulte de aplicación a las empresas con más de 50 trabajadores, sin la necesidad de que éstos sean fijos.
- b) Posibilidad de que, excepcionalmente, sea autorizable el cumplimiento de la reserva con la adopción de medidas alternativas previstas reglamentariamente.

Dada la realidad actual, parece necesario que se incremente la cuota -por ejemplo, al 4 ó al 5%- y que la obligación se extienda a otras empresas menores -por ejemplo, entre 15 y 50 trabajadores- como ya sucede en otros países.

En todo caso, para velar por el efectivo cumplimiento de la reserva establecida, las autoridades laborales deben utilizar los mecanismos de control y seguimiento en conformidad con las previsiones contempladas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, bien a través de la fórmula de la advertencia o recomendación dirigida a los empresarios por parte de la autoridad laboral, o bien, cuando proceda, con la aplicación de las medidas sancionadoras que correspondan.

2ª Incorporar a los procedimientos de contratación promovidos por las administraciones las cláusulas referidas al cumplimiento de la cuota por parte de las empresas participantes

El actual marco normativo ofrece a la administración algunas posibilidades y recursos que pueden contribuir a hacer efectivas las previsiones de reserva contempladas. Así, el Real Decreto 2/2000, de 16 de junio, por el que aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, se ocu-

pa, en su disposición adicional octava, de la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad y con entidades sin ánimo de lucro. En el apartado 1 de esta disposición se dice que *«los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas públicas o privadas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan en su plantilla un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100, siempre que dichas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación»*. Asimismo, mantiene la inhabilitación para contratar con la Administración Pública a aquellas empresas que hayan sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia de integración laboral de minusválidos.

Ciertamente, se trata de una previsión potestativa (*«podrán señalar en los pliegos de cláusulas...»*) y que sólo afectaría a aquellas empresas que mantienen relaciones contractuales con la administración y, por tanto, no a todas las empresas. En cualquier caso, se trata de medidas plenamente legales y congruentes con el objetivo perseguido.

Es habitual que, en los procedimientos de contratación promovidos por la Administración (de prestaciones de servicios, de equipamiento, de adjudicación de obras...) se establezcan cláusulas (como el que hayan cumplido con todas sus obligaciones fiscales) que se consideran requisitos exigidos para poder concursar o tener acceso a subvenciones... Nada impide que uno de esos requisitos sea, precisamente, el cumplimiento estricto de la cuota de reserva o, en su caso, de las medidas alternativas legalmente establecidas.

Así pues, se recomienda que las administraciones públicas de nuestra Comunidad incorporen las citadas previsiones legales en sus pliegos de cláusulas administrativas, y utilicen cuantos mecanismos de control dispongan para hacer cumplir las cuotas de reserva o, en su caso, las medidas alternativas de carácter excepcional legalmente establecidas.

3^a Incrementar las posibilidades de empleo público en nuestra Comunidad para las personas con discapacidad

En el último informe anual de esta institución se efectúa una recomendación general sobre «La cuota de reserva como medida de promoción del acceso de las personas con discapacidad al empleo público de la CAPV» (cfr. informe 2002, capítulo VI).

En dicha recomendación se parte de lo establecido en la legislación vigente cuando dice: *«En las ofertas de empleo público, las Administraciones públicas vascas reservarán un cupo no inferior al tres por ciento de las vacantes comprometidas para su cobertura entre personal con discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento hasta tanto se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración correspondiente...»* (Ley 6/1989, de Fun-

ción Pública Vasca). También se ofrecen posibilidades más ambiciosas desarrolladas en otras Comunidades, y se analizan algunas de las razones que están influyendo en que esta norma, de hecho, haya tenido escasa incidencia en la contratación de estas personas... Y de acuerdo con todo ello, la institución del Ararteko hace una serie de sugerencias a las administraciones públicas vascas. Básicamente:

- *La conveniencia de elevar el actual porcentaje que supone la cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad promoviendo al efecto, si se considera oportuno, las modificaciones legislativas oportunas.*
- *La necesidad de extender la aplicación de la cuota de reserva a todo tipo de procedimientos y de convocatorias de ingreso en la función pública, ya se trate de acceso definitivo, acceso interino o temporal, acceso libre, promoción interna, procedimientos derivados de planes de empleo...*
- *La necesidad de extender la aplicación de la cuota de reserva a todos los cuerpos, escalas y categorías posibles, con la sola excepción de aquellos casos justificativos según estrictos criterios de compatibilidad funcional.*

De igual modo, esta institución cree oportuno tratar de sensibilizar a las diferentes administraciones públicas vascas sobre:

- *La conveniencia de que sean las propias OPE las que incorporen el detalle de los porcentajes de reserva -según todos y cada uno de los cuerpos, escalas, categorías... convocados, así como de los diferentes turnos previstos (libre, promoción interna)-, para permitir un mejor estudio y seguimiento de la repercusión práctica de esta medida positiva de promoción del acceso de las personas con discapacidad al empleo público.*
- *La conveniencia de seguir avanzando en todas aquellas medidas de adaptación necesarias -tanto en cuanto a la configuración de las pruebas como a las condiciones para realizarlas-, con el fin de dotar de un contenido real y cierto a esta cuota de reserva.*
- *La oportunidad de constituir en el ámbito de la CAPV un órgano asesor en materia de acceso al empleo público de personas con discapacidad, mediante el Consejo Vasco de la Función Pública o mediante cualquier otra fórmula que se estime más oportuna.*

Consideramos que el cumplimiento de esta recomendación por parte de las administraciones (locales, forales, autonómicas) puede tener un valor ejemplar para otros agentes sociales y exigirá, seguramente, un seguimiento continuado, al menos en aquellas administraciones públicas con mayores posibilidades de creación de empleo.

4ª Regular y/o fomentar fórmulas de empleo poco desarrolladas hasta ahora en nuestro entorno, como el empleo con apoyo

El informe recoge diferentes formas de empleo en empresa ordinaria, de gran potencialidad y, sin embargo, poco utilizadas todavía en nuestro contexto: empleo con apoyo, enclaves protegidos, brigadas móviles, empleo selectivo...

Ciertamente, cada una de estas modalidades presenta diferentes características, se adecua mejor a unas o a otras necesidades e, incluso, responde a concepciones diferentes. Pero todas pueden servir, en mayor o menor grado, a facilitar la incorporación, o la reincorporación, de estas personas a la empresa ordinaria. En algunos casos están siendo las propias asociaciones o las iniciativas individuales las que están aplicando estas fórmulas, no sin dificultades.

Alguna de ellas, como el empleo con apoyo, tiene ya una cierta experiencia y ha sido regulada y aplicada con éxito en los países más desarrollados y de nuestro entorno. En la actualidad está considerada, por muchos, como el sistema más eficaz de acompañamiento, de formación y de adaptación de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo existentes en las empresas ordinarias. Así pues, dada su potencialidad, demostrada en otros lugares, y su escaso desarrollo entre nosotros, se recomienda regularla y/o fomentarla.

5ª Incentivar la adaptación de los lugares y puestos de trabajo y la accesibilidad de las empresas

Con frecuencia, la integración laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario, o la aplicación de fórmulas como la arriba apuntada de empleo con apoyo, exige la modificación del «contexto» de trabajo: supresión de barreras, adecuación de los factores ergonómicos, incorporación de nuevas tecnologías, apoyos profesionales o acompañamiento individualizado...

Se recomienda incentivar dichas adaptaciones (por ejemplo, mediante subvenciones o exenciones) de tal modo que su coste no repercuta, al menos totalmente, en los costes empresariales.

6ª Sensibilizar e informar a empresarios, empresarias y sindicatos sobre las posibilidades de desempeño profesional de las personas en situación de discapacidad, y difundir incentivos y posibilidades de contratación

Son muchos los agentes sociales que intervienen en los procesos de contratación. Uno de ellos, determinante, es el empresariado. La incorporación al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra, con frecuencia, con un muro de dificultades fraguado de recelos, falta de información, prejuicios... No es infrecuente, por ejemplo, que una determinada vía de ayudas o de incentivos a la contratación de colectivos con especiales dificultades sea desaprovechada porque se desconoce su existencia o no se considera adecuada a las necesidades.

La integración laboral de las personas con discapacidad en empresas ordinarias pasa, necesariamente, por la sensibilización y difusión de iniciativas y buenas prácticas entre los empresarios y las empresarias. En este sentido, se considera de sumo interés la elaboración y difusión de manuales o experiencias de buenas prácticas, así como la divulgación de las vías de ayuda a la contratación actualmente existentes o que se pongan en marcha.

7ª Desarrollar políticas específicas a favor de los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral

El análisis de los datos muestra con claridad que no todas las personas con discapacidad encuentran las mismas posibilidades o dificultades para acceder al trabajo. Las mujeres, las personas con discapacidad mental, las jóvenes o las mayores son algunos de los grupos especialmente desfavorecidos según todos los datos.

Para corregir estas diferencias o favorecer la inserción de estos colectivos se recomienda la puesta en marcha de programas o iniciativas dirigidas, específicamente, a superar sus dificultades de acceso al trabajo, o la introducción de criterios que traten de corregir estas diferencias.

8ª Compensar las diferencias de género

En la recomendación anterior se apunta la necesidad de políticas o medidas específicas para favorecer la inserción de las mujeres con discapacidad.

No es éste, sin embargo, el único elemento que exige corrección. Existen, al menos, otras dos cuestiones analizadas en el informe en las que las diferencias de género resultan llamativas: una, en cuanto a las tasas de actividad; la otra, en cuanto a las prestaciones. Son muchos los datos que apuntan diferencias significativas, siempre en detrimento de las mujeres:

- Solamente el 30% de las personas con discapacidad en edad laboral se consideran «activas». Pero este porcentaje es aún menor en el caso de las mujeres: 21,4%, frente al 41,2% en los hombres.
- Normalmente, son las mujeres las que reciben, en mayor proporción, las prestaciones más bajas: las no contributivas (así, por ejemplo, el 80% de las personas con discapacidad que perciben una prestación LISMI -la más baja en cuantía- son mujeres).
- Algo similar se puede decir sobre la situación de dependencia económica: se estima que cinco de cada diez mujeres con alguna discapacidad depende totalmente de los ingresos de otra persona (cuando, en el caso de los hombres, esta proporción no llega a dos de cada diez)...

A juicio de esta institución, las políticas públicas deben tomar en consideración estas desigualdades y deben ayudar a compensar las diferencias y lograr situaciones de mayor equidad.

9ª Regular o revisar la situación de los centros especiales de empleo

Los centros especiales de empleo han alcanzado, entre nosotros, un notable desarrollo: insuficiente, todavía, respecto a las demandas; mayor en unos territo-

rios que en otros... pero, en cualquier caso, un desarrollo notable. Junto con los centros ocupacionales constituyen una red que, en el año 2000, estaba integrada por 135 centros, ofrecía 6.564 plazas y atendía a 6.493 personas. De hecho, en los últimos años, ocho de cada diez contratos realizados a personas con discapacidad lo fueron en empleo protegido.

Parece, pues, que cumplen con eficacia uno de los objetivos para el que fueron creados: ofrecer un trabajo productivo, remunerado, ligado al mercado de trabajo. Más discutible es que cumplan igualmente con otro de sus objetivos primordiales: facilitar la integración del mayor número de sus trabajadores y trabajadoras en el régimen de trabajo normal. Algunas de las quejas y opiniones recogidas apuntan, justo, en sentido contrario: que, buscando su propia rentabilidad o viabilidad como empresa, intentan retener a sus mejores trabajadores, lo que, de hecho, frena su salto al empleo ordinario.

De acuerdo con la información recogida, y dado el desarrollo alcanzado por estos centros, parece necesario revisar su situación y analizar cuestiones como:

- los diferentes modelos de gestión, sus ventajas e inconvenientes;
- las condiciones laborales de las personas con discapacidad que trabajan en estos centros;
- las tasas de incorporación de trabajadores al mercado ordinario que están consiguiendo y las dificultades reales para hacerlo;
- la relación de estos centros con los centros ocupacionales y con el mercado ordinario...

Una revisión en la que tendrían que participar los diferentes agentes sociales implicados y que debería servir para consolidar logros, analizar dificultades, corregir limitaciones o errores, y enderezar posibles desviaciones.

Ciertamente, es necesario que existan centros especiales de empleo, sobre todo si no existen otras posibilidades de empleo o éstas resultan insuficientes, pero su existencia debe favorecer, y nunca entorpecer, otras fórmulas de mayor integración y el acceso al empleo ordinario.

10ª Revisar y reorientar los centros ocupacionales

De cada tres personas que acuden a los centros protegidos, aproximadamente dos lo hacen a centros especiales de empleo y una a centros ocupacionales. En este caso, no se ofrece un empleo remunerado sino una actividad que busca favorecer el ajuste personal y social de personas con discapacidad que no pueden acceder al trabajo. Se trata, normalmente, de una opción de día que quiere ayudar a la calidad de vida de la propia persona y a la de su familia.

Al igual que en los centros especiales de empleo también aquí, de acuerdo con la información recibida, parece necesario revisar algunas situaciones. Así:

- la relación de estos centros con los centros especiales de empleo, con los que a veces comparten instalaciones y tareas, y el riesgo de que sean utilizados en los momentos de mayor demanda de trabajo, sin ningún tipo de contratación o sin las condiciones adecuadas para ello;
- la posibilidad de que existan franjas de población totalmente desatendidas, sin acceso ni al trabajo ni a los centros ocupacionales;
- los horarios de estos centros (la tendencia general a la reducción del horario laboral de las personas aplicada, sin más, a estos centros puede resultar negativa para estas personas que, en muchos casos, no tienen otras posibilidades de ocupación fuera de los centros);
- las ventajas e inconvenientes de los diferentes modelos de gestión;
- la validez de estos recursos como centros de apoyo a la integración...

11ª Corregir desequilibrios territoriales

Independientemente de que el modelo de gestión de los centros especiales de empleo y centros ocupacionales sea diferente en cada territorio (predominio de titularidad pública en Álava; de centros privados en Bizkaia y en Gipuzkoa, bajo diferentes fórmulas), lo más llamativo es que existan diferencias tan acusadas en cuestiones claves como la cobertura de puestos para personas con discapacidad (oferta de plazas en centros protegidos tres veces superior en Gipuzkoa que en Bizkaia en relación a su población) o en la cobertura y cuantía de las prestaciones entre unos y otros territorios. Parece necesario corregir tales desproporciones que, en general, afectan negativamente a las personas con discapacidad del Territorio Histórico de Bizkaia, lo que exigirá un mayor esfuerzo institucional.

12ª Incrementar la eficacia de los servicios de intermediación

Nos referimos aquí, básicamente, a servicios como el INEM o Langai que promueven políticas activas de integración laboral. Los datos analizados muestran que su incidencia real en cuanto a lograr la incorporación laboral al mercado ordinario de las personas con discapacidad es muy escasa. Los datos sobre contrataciones realizadas en el último período analizado son significativos: de 680.809 contrataciones realizadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco sólo 846 lo fueron a personas con discapacidad (lo que supone el 0,12% del total).

Igual desproporción se aprecia en los datos sobre puestos de trabajo ofertados a través de Langai el año 2001: 29.920 puestos ofertados a la población general, frente a 312 puestos ofrecidos a personas con discapacidad (lo que supone una

cobertura de 1,7% sobre el total de las personas con discapacidad en edad laboral frente al 3,1% de ofertas para la población general).

Estos datos muestran la necesidad de que los servicios de intermediación mejoren sus prácticas y consigan una inserción laboral de las personas con discapacidad, al menos equiparable a la que se logra para la población en general.

13ª Implicar a los servicios sociales de base en las tareas de facilitar el acceso al empleo

Los servicios sociales de base constituyen, en nuestro sistema de protección, un elemento esencial en la lucha contra la exclusión y el logro de la inserción. Así lo establece la legislación. Por otra parte, cada vez se insiste más en el papel activo que los servicios y las instituciones locales deben adoptar en las políticas de empleo. Algunos instrumentos, como los planes individuales de inserción gestionados por las unidades de base, pretenden ser una aplicación de ello.

Sin embargo, por los datos recogidos, al menos respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, no parece que los servicios sociales de base jueguen ningún papel esencial. Cambiar esta situación, seguramente, exigirá la capacitación de las personas que trabajan en las unidades de base, y facilitarles la información y la relación con los agentes sociales especializados en estas tareas, para lograr una mayor vinculación entre servicios de base y servicios de empleo.

14ª Impulsar el papel de las asociaciones como agentes facilitadores del acceso al empleo

La riqueza del mundo asociativo ligado a la problemática de la discapacidad es uno de los elementos más positivos que se dan en nuestra Comunidad. De hecho, muchos de los servicios o programas desarrollados en nuestra sociedad responden a iniciativas de las propias asociaciones. En algunos casos impulsándolas y gestionándolas directamente, en otras promoviendo la implicación de las administraciones. La actual red de centros especiales de empleo y centros ocupacionales es, seguramente, el mayor fruto de estas iniciativas.

Las asociaciones constituyen, pues, un agente integrador de enorme potencialidad y, por ello, se debe buscar e impulsar su colaboración activa.

15ª Mejorar la coordinación y colaboración entre los diferentes agentes sociales facilitadores de la inserción laboral

En las tres recomendaciones anteriores nos hemos referido a tres agentes concretos: los servicios especializados en la intermediación laboral, los servicios sociales de base, y las asociaciones. Cada uno de ellos con sus propias características, posibilidades y dificultades.

Queremos insistir aquí en la necesidad de colaboración y coordinación entre todos ellos, así como con otros agentes igualmente importantes, como pueden ser los centros de formación profesional.

Esta coordinación o colaboración puede darse en diferentes planos o tareas: en la implicación conjunta en planes locales, en la configuración de equipos territoriales, en la orientación laboral, en la tutorización... Se trata de sumar esfuerzos y mejorar la eficacia.

En todo caso, la colaboración no debe eximir de las responsabilidades de cada cual y exige un liderazgo institucional.

16ª Lograr una mayor sensibilización social

Conseguir el mayor grado de integración social o laboral de las personas con discapacidad no puede ser solamente una prioridad de estas personas, o de sus familiares. Debe ser un objetivo prioritario compartido por el conjunto de la sociedad, por los principales agentes sociales.

Lograr una mayor sensibilización social y la implicación activa de los agentes sociales, incluido el empresario o los sindicatos, constituye un objetivo y un reto para las instituciones que, además de dar ejemplo en sus propias contrataciones, deberán utilizar cuantos instrumentos consideren útiles para ello: campañas dirigidas a la población o a determinados sectores, difusión de buenas prácticas, apoyo institucional a iniciativas de sensibilización, contrarrestar el efecto que determinadas noticias pueden tener en la formación o refuerzo de estereotipos...

17ª Mejorar la formación y capacitación de las personas con discapacidad

Los datos y valoraciones recogidas apuntan un doble problema: por una parte, las cualificaciones profesionales de las personas con discapacidad son, comparativamente, más bajas que las de la población general; por otra parte, parece que muchas de estas personas dedican buena parte de su vida y de sus esfuerzos a realizar actividades de formación continuamente, sin que esa formación repercuta en sus posibilidades reales de empleo: bien para acceder a él, bien para mejorar sus condiciones laborales.

Parece necesario, pues, revisar los programas de formación, tratando de superar tales problemas e incrementando su eficacia como instrumentos favorecedores de la inserción.

18ª Compatibilizar e incentivar el acceso al empleo con las prestaciones

Con frecuencia, una persona con discapacidad que percibe una pensión no encuentra un incentivo suficiente para trabajar: el aumento de los ingresos que le supondría dedicar ocho horas a un trabajo, muchas veces rutinario o poco gratificante, no le compensa. Es el caso, por ejemplo, de buena parte de las personas con discapacidad sobrevenida, que obtienen una pensión contributiva

pero no encuentran ningún estímulo para su reincorporación laboral, o el de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65% que, de trabajar, verían mermada su pensión no contributiva...

No se trata de poner en cuestión el sistema de pensiones, pero sí de analizar las posibilidades de hacer más compatibles, o al menos, no desincentivar la concurrencia entre un trabajo y una prestación. Y de hacerlo de forma clara, mediante una ley o una norma que dé garantía jurídica a las personas afectadas, superando la situación actual en la que cada servicio o delegación del INSS analiza los casos individuales, a veces con criterios no coincidentes, o la compatibilidad o incompatibilidad debe ser resuelta, finalmente, en vía judicial.

Esta cuestión, sin duda, tiene mucho que ver con la calidad del empleo: un empleo gratificante y bien retribuido sería un importante elemento motivador. Pero, al mismo tiempo, exige una clarificación normativa.

19ª Evaluar la calidad del empleo y las posibles situaciones de discriminación

Uno de los objetivos perseguidos mediante este informe ha sido el de analizar la calidad del empleo de las personas con discapacidad. No siempre se han obtenido datos suficientes sobre esta importante cuestión. En la mayoría de los casos, la información ha sido de carácter cualitativo, obtenida por medio de los grupos de discusión y las entrevistas personales. También las peticiones de mejora de empleo formuladas ante el INEM o ante Langai constituyen un buen indicador sobre calidad del empleo y un motivo de preocupación.

Parece, pues, necesario dedicar una especial atención al conocimiento y control de la calidad del empleo de las personas con discapacidad, para evitar o corregir cualquier posible discriminación; desarrollar mecanismos eficaces de lucha contra la discriminación.

20ª Mejorar el nivel de información disponible sobre la realidad del empleo de las personas con discapacidad

Una de las dificultades encontradas en la elaboración de este informe ha sido la falta de datos o la dificultad para disponer de algunos de ellos. Por una parte, existe una dispersión entre las fuentes; por otra, no siempre se utilizan criterios similares en el registro de los datos, lo que dificulta su comparación; en ocasiones, incluso, podría pensarse que la ausencia de datos o su falta de claridad es buscada ya que, así, se puede dificultar el conocimiento de situaciones poco ejemplares.

Parece necesario superar estas dificultades: que los datos sean claros y completos, que los criterios de registro sean compatibles, que la información sea pública

y permita un mejor seguimiento... Ello permitiría un mejor o más exacto conocimiento de la realidad y, basándose en él, un mayor acierto en las políticas de integración, así como mayores posibilidades de valorar avances y dificultades.

21ª Adaptar las vías de ayuda e incentivación a la evolución del mercado de trabajo

Existe una cierta inadecuación entre las fórmulas más extendidas de ayuda a la contratación de personas con discapacidad -basadas, básicamente, en la incentivación de la contratación indefinida- y la evolución del mercado laboral. Téngase en cuenta, por ejemplo, el dato correspondiente al año 2000: el 92% de las contrataciones laborales efectuadas en nuestra Comunidad lo fueron bajo alguna fórmula de contrato temporal.

No se trata aquí de valorar este dato -preocupante, en cuanto indicador de la precariedad-, ni mucho menos de aceptarlo como bueno o deseable. Pero no puede ser obviado si se desea que el mercado de trabajo emplee, también, a las personas con discapacidad. Ello, seguramente, exigirá revisar algunas de las actuales vías de incentivación, o incorporar nuevas vías, de acuerdo con la evolución del mercado.

22ª Implicar a las mutuas en la reincorporación laboral

En el caso de las personas con discapacidad sobrevenida, las mutuas desarrollan un papel fundamental. Hasta ahora, según parece por las valoraciones recogidas, se han centrado en las tareas de rehabilitación, donde se reconoce su alto grado de cualificación, pero mucho menos o apenas en las tareas de facilitar la reincorporación laboral de las personas que han sufrido cualquier accidente. Lo mismo cabe decir sobre su actuación preventiva.

De acuerdo con ello, se recomienda revisar el papel de las mutuas e impulsar su trabajo respecto a la prevención de accidentes y la reincorporación al empleo (especialización en salud laboral, prevención, ergonomía...).

23ª Utilizar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías

Las nuevas tecnologías ofrecen poderosos recursos de ayuda a los procesos de inserción o reinserción. No sólo en cuanto a las posibilidades de formación (cuestión planteada en la recomendación 17ª), sino también en la modificación del contexto de trabajo.

En nuestra Comunidad existe una política activa de incorporación de las nuevas tecnologías a la vida social. Dadas las características del colectivo de personas con discapacidad y las potencialidades de algunas tecnologías, proponemos impulsar su aprovechamiento intensivo para lograr las adaptaciones necesarias de

los puestos de trabajo, e incorporar a las estrategias de promoción de empleo las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

24^a Evaluar los programas y efectuar un seguimiento sobre la inserción laboral efectiva

La meta perseguida deber ser, siempre, la de lograr la máxima integración posible, laboral y social, de las personas con discapacidad. Los programas, ayudas, servicios o centros puestos en marcha deben ser evaluados en función de su eficacia respecto a la integración laboral que, efectivamente, consigan.

Este informe ayuda a disponer de una «foto» sobre el grado de integración laboral de las personas con discapacidad alcanzado en nuestra Comunidad en un determinado momento. Una foto, seguramente incompleta, pero que ofrece suficientes indicadores y puede servir como elemento de contraste para posteriores seguimientos.

Se propone que las instituciones competentes, mediante sus planes y memorias, concreten objetivos, establezcan criterios y efectúan los seguimientos y evaluaciones necesarias para mejorar la situación aquí analizada, y busquen en ello la participación directa de las personas concernidas.

5. Metodología

Análisis de datos estadísticos

Análisis de documentos

Historias de vida

Grupos de discusión

5. Metodología

Para llevar a cabo esta investigación, se ha utilizado metodología de tipo cuantitativo y cualitativo, con el uso de diferentes técnicas. Las de tipo cuantitativo son las correspondientes al análisis de datos estadísticos de diferentes fuentes secundarias. Las cualitativas son las más variadas: análisis de documentación, historia de vida y grupo de discusión.

5.1. Análisis de datos estadísticos

Los datos estadísticos analizados hacen referencia, en primer lugar, a la descripción y cuantificación de las personas con discapacidad. Posteriormente, se centran en aspectos relacionados con las personas con discapacidad en edad laboral, con las perceptoras de prestaciones y con su situación laboral. Todos estos aspectos son analizados en relación con diversas variables.

Esta información proviene de varias fuentes secundarias:

- Consejo Económico y Social Vasco
- Diputación Foral de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa
- Dirección General de la Tesorería General
- Egailan SA, observatorio del mercado de trabajo
- EHLABE: asociación de talleres protegidos de la CAPV
- Gobierno Vasco. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social
- Instituto Vasco de Estadística-EUSTAT
- Instituto Nacional de Estadística
- Instituto Nacional de la Seguridad Social
- INEM
- Langai, Servicio Vasco de Colocación
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

El análisis de estos datos se realiza de manera estandarizada, presentándose diferentes indicadores en porcentajes, cifras medias, ratios, prevalencias y cruces simples de variables, a través de diferentes tablas y gráficos. Las apreciaciones metodológicas específicas a estos datos se presentan junto a cada uno de ellos, con el objeto de facilitar la comprensión de su análisis.

5.2. Análisis de documentos

Los documentos analizados han sido, básicamente, los referidos a la normativa que sobre discapacidades existe en la CAPV, tanto la normativa reguladora de percepción de prestaciones relacionadas con situaciones de incapacidad, como la referida al plano laboral más estrictamente.

Este análisis se complementa con diversos informes realizados por las diferentes diputaciones forales sobre la integración laboral del colectivo con discapacidades, así como la institución del Ararteko y otras entidades de la CAPV.

También se han analizado documentos realizados por otras entidades a nivel estatal y europeo, tanto sobre políticas de integración laboral como de programas específicos que con este fin se llevan a cabo.

5.3. Historias de vida

La historia de vida es una técnica de tipo biográfico que permite conocer la experiencia de una persona a lo largo de su vida o en alguna etapa de la misma; en este estudio se centran en los itinerarios de inserción laboral.

Se han realizado un total de nueve historias de vida distribuidas proporcionalmente a la población de cada territorio histórico. Además, entre ellas se han representado las diferentes discapacidades, por su tipo y el momento en que se producen.

Las características que definen a cada persona a la que se garantiza el anonimato son las siguientes:

- **PERSONA CON RETRASO MENTAL MODERADO:** Varón de cuarenta y cinco años, con un grado de minusvalía del 30%. Ha cursado estudios en centros de educación especial. Durante diecisiete años ha estado empleado en centros protegidos, actualmente está dentro de los programas de «enclave».
- **PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL:** Varón de treinta y nueve años, con una minusvalía del 54% diagnosticada tras el nacimiento. Hasta los nueve años estudió en centros ordinarios, terminando la enseñanza básica en un centro especial. Cursó estudios universitarios superiores y trabaja desde que acabó la carrera en una asociación dedicada a personas con discapacidad, dentro del empleo ordinario.
- **PERSONA CON DEFICIENCIA VISUAL:** Mujer de veintinueve años, con un grado de minusvalía del 65%. Cursó estudios en centros ordinarios, siendo por aquel entonces su deficiencia moderada. Posee estudios universitarios medios. Actualmente está en situación de desempleo, si bien tiene experiencia laboral previa.
- **PERSONA CON ENFERMEDAD MENTAL:** Varón de cuarenta años, con un grado de minusvalía del 48%. Cursó estudios universitarios superiores y recién

iniciada su andadura profesional se le diagnosticó tendencia esquizofrénica. Lleva ocho años trabajando en un centro especial de empleo.

- PERSONA CON DEFICIENCIA AUDITIVA: Mujer de cuarenta y cuatro años, con una minusvalía del 37% diagnosticada a temprana edad. Desarrolló sus estudios en centros ordinarios. Cursó estudios universitarios medios y obtuvo varios empleos en el mercado de trabajo ordinario. Actualmente trabaja en una asociación de sordos.
- PERSONA CON DISCAPACIDAD NO MOTORA SOBREVENIDA: Mujer de cincuenta y cinco años con una minusvalía del 81,5%. Ha desarrollado diferentes trabajos en el empleo ordinario, actualmente trabaja en una empresa privada.
- PERSONA CON DISCAPACIDAD MOTORA SOBREVENIDA: Varón de cincuenta y un años, con una discapacidad sobrevenida del 69%. Cursó estudios universitarios superiores y cuando le diagnosticaron la enfermedad, ya estaba trabajando en la Administración pública.
- PERSONA CON DISCAPACIDAD MOTORA SOBREVENIDA A TEMPRANA EDAD: Varón de treinta y cuatro años, con un grado de minusvalía del 85%. Posee estudios universitarios superiores. Actualmente ocupa una plaza en la Administración pública, a la que accedió a través del cupo de reserva a minusválidos.
- PERSONA CON DEFICIENCIA VISUAL MODERADA: Varón de cuarenta y nueve años, con un grado de minusvalía del 33%. Sufrió un accidente a temprana edad, pero hasta hace tres años no ha tenido problemas de visión. Perdió el trabajo por no ser compatible con su discapacidad, por lo que se emplea posteriormente en la construcción. Actualmente está de baja y quiere cambiar de empleo.

En el anexo II de este informe se recoge el guión seguido en las historias de vida, y en el anexo IX se reproduce una versión resumida de las nueve entrevistas. La transcripción completa del contenido de estos itinerarios configuran un documento monográfico no publicado, para uso interno de la institución del Ararteko.

5.4. Grupos de discusión

El grupo de discusión es una entrevista en grupo a personas que, en este caso, guardan alguna relación con la inserción laboral de personas con discapacidad. Esta técnica ofrece múltiples posibilidades; el grupo, en sí mismo, es un marco facilitador de intercambios de opinión y diferentes puntos de vista, de manera especial cuando se trata de tomar decisiones sobre un tema.

Se convocaron cuatro grupos de discusión. Tres de ellos se celebraron con personas de diferentes perfiles relacionadas con la integración laboral y la discapacidad: personas

con discapacidad, familiares, expertos en inserción laboral de asociaciones, representantes de empresas, de sindicatos y personas expertas de la Administración pública.

En estos tres grupos la finalidad era la siguiente:

- Analizar la calidad del empleo de las personas con discapacidad.
 - Analizar la influencia de los contextos en los itinerarios de inserción laboral.
- **Grupo de Álava.** Se reunió el 16 de mayo de 2002 en la sede de la institución del Ararteko en Vitoria-Gasteiz, a las 12 h. Las personas expertas que tomaron parte fueron:
 1. Empresa pública: Roberto Villate, técnico de Langai.
 2. Sindicato UGT: Estíbaliz Urquijo.
 3. Departamento de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava: Susana Córdoba, socióloga.
 4. Asociación de personas con discapacidad física de Álava-Eginaren Eginenez: Blanca Esther Pinedo, persona con discapacidad física.
 5. Asociación alavesa de familiares y enfermos mentales: Matilde San Martín, familiar de persona con discapacidad.
 6. Asociación de padres y amigos de los sordos-ASPASOR: Máximo Cillero Alonso, familiar de persona con discapacidad.
 7. Asociación de traumatismo craneo-encefálico y daño cerebral de Álava-ATECE: Sandra Ibarondo, persona experta en discapacidad e integración laboral.
 8. Asociación pro-deficientes mentales de Álava-APDEMA: Paulino Pérez, presidente.
 9. Asociación alavesa de autismo, otros trastornos generalizados del desarrollo y problemas afines en el ámbito de la minusvalía psíquica-ARAZOAK: Arantza González, persona de la asociación, experta.

Se invitó, así mismo, a una persona con deficiencia visual representante de ONCE Álava, pero finalmente no acudió ninguna.

- **Grupo de Bizkaia.** Se reunió el 14 de mayo de 2002 en la oficina de la institución del Ararteko en Bilbao, a las 12 h. Las personas expertas que tomaron parte fueron:
 1. Lantegi Batuak: José María Franco, director del Área de Gestión Social.
 2. Departamento de Acción Social-Diputación Foral de Bizkaia: Itziar Etxebarria Gallastegi, monitora ocupacional de centro de base.
 3. IGON: Javier Rey, orientador laboral para la inserción.
 4. BIDAIDEAK: José María Alonso, gerente.
 5. AVIFES. Asociación Vizcaína de Familiares y Enfermos Psíquicos: Begoña Ariño, presidenta.
 6. Asociación de Sordos de Bilbao: Irene Abajas Calzada, madre de persona con deficiencia auditiva.
 7. Coordinadora de Disminuidos Físicos de Bizkaia: Cristina Ortiz, orientadora laboral.
 8. Asociación Uribe Costa: Idoia Etxebarria, experta en inserción laboral de personas con deficiencia mental.
 9. Fundación ERAGINTZA: Garbiñe Etxebarria, responsable del Departamento de Empleo.

- *Grupo de Gipuzkoa.* Se reunió el 16 de mayo de 2002 en la oficina de la institución del Ararteko de Donostia, a las 12 h. Las personas expertas que tomaron parte fueron:
 1. Las Termas de la Perla-Hoteles SA, empresa ordinaria: Ana Oliva, gerente.
 2. Sindicato CC.OO.: Juan Ramón Unamuno, representante.
 3. Agencia de Desarrollo Local del Bidasoa. ADEBISA: Isabel Otxandorena, responsable.
 4. Departamento de Bienestar Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa. Fernando Arenaza Ezenarro, técnico de empleo.
 5. Asociación de Sordos de Gipuzkoa: Mercedes Fernández, trabajadora social.
 6. Federación Coordinadora de Disminuidos Físicos de Gipuzkoa: Maite Berasategi y Eugenio Villar, personas con discapacidad pertenecientes a la federación.
 7. ASPACE. Asociación de Paráliticos Cerebrales de Gipuzkoa: Rosa María Iglesias, madre de persona con discapacidad.
 8. ATZEGI: Eduardo Manzano, padre de persona con discapacidad.

El cuarto grupo se formó con personas expertas en diferentes ámbitos de la inserción laboral y la discapacidad, representantes de los tres territorios. La finalidad del grupo era doble:

- Valorar la acción de las mutuas en relación con el empleo selectivo.
 - Analizar la calidad del empleo de las personas con discapacidad.
- Este grupo se reunió el 13 de junio de 2002 en la oficina de la Institución del Ararteko en Bilbao, a las 10 h. Las personas expertas que tomaron parte fueron:
 1. Mutua de Vizcaya Industrial: Raúl Medina, director de recursos humanos.
 2. Equipo de Valoración y Orientación de la Diputación Foral de Bizkaia: Javier Larrea, coordinador.
 3. Dirección de Bienestar Social del Gobierno Vasco: Ángel Bao, director.
 4. Koldobike Uriarte, técnica de Formación Profesional.
 5. INSS. Instituto Nacional de la Seguridad Social: Sabina Núñez, subdirectora del Área de Invalidez.

Así mismo, a estos grupos acudieron Fermín Barceló, responsable de relaciones sociales de la institución del Ararteko, y Maite González y Jorge Martínez, como miembros de la consultoría que realiza el informe y directores del mismo.

6. Bibliografía

Anexo normativo
Anexo bibliográfico

6. Bibliografía

6.1. Anexo normativo

• Normativa Internacional

ONU. *Declaración de los derechos de los impedidos: proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 3447, (XXX) de 9 de diciembre de 1975.*

ONU. *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.* Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissres0.htm>

ONU. *Programa de acción mundial para las personas con discapacidad: resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.*

ONU. *Reglas mínimas sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 48/96, de 20 de diciembre de 1993.*

ONU. *Vienna declaration and programme of action (A/CONF. 157/23 of the human rights and fundamental freedoms of persons with disabilities.*

ONU. Comité sobre el desarrollo Social. *Declaración de Copenhague sobre desarrollo social y programa de acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, aprobada en la 14ª sesión plenaria, celebrada el 12 de marzo de 1995. A/CONF.166/9.*

ONU. *World programme of action concerning disabled persons to the year 2000 and beyond (A/49/435, annex.).*

OIT. *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.* Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C111>

OIT. *R168 Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.* Disponible en: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R168>

OIT. *C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.* Ilolex.

OIT. *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2002.

CONSEJO DE EUROPA. Consejo Europeo de Derecho Humanos. *Carta social europea.* Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/recomm/instr/coe_1.htm

CONSEJO DE EUROPA. Comité de Ministros. *Recomendación R(92)6 sobre la elaboración de una política coherente en materia de personas discapacitadas.*

• Normativa comunitaria

UNIÓN EUROPEA. Comisión. *Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía: Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalías y proyecto de resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía* [COM (96) 406 final].

UNIÓN EUROPEA. *Resolución del Consejo de 17 de junio de 1999, relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías* (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE, C 186/3, de 2 de junio de 1999).

UNIÓN EUROPEA. *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea* (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE 2000/C 364/01).

UNIÓN EUROPEA. *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.* (Diario Oficial de las Comunidades Europeas, DOCE, L 303/16, de 2 de diciembre de 2000).

UNIÓN EUROPEA. Comisión. *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, hacia un instrumento jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.* (Bruselas, 24 de enero de 2003, COM(2003) 16 final).

• Normativa estatal

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (BOE del 30 de abril de 1982).

Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE del 31 de diciembre de 1994).

Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE del 31 de diciembre de 1997) que modifica el artículo 104, apartado dos, de Ley 37/1992, de 28 de diciembre (IVA).

Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE del 31 de diciembre de 1994).

Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE del 10 de julio de 2001).

Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE del 31 de diciembre de 2001).

Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de trabajadores minusválidos, modificada por el Real Decreto 4/1999, de 8 de enero (BOE del 26 de enero de 1999).

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE de 8 de agosto).

Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, que regula la relación laboral de carácter especial de los que trabajen en centros especiales de empleo, modificado por Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (BOE 26 de marzo de 1999).

Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social del Minusválido (BOE del 9 de diciembre de 1985).

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los trabajadores (texto refundido) (BOE del 29 de marzo de 1995).

Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. (B.O.E. 21 de junio de 2000)

Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (BOE de 28 de junio de 2000).

Real Decreto Legislativo 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 25 de mayo de 2002)

Real decreto 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-3-1995 (RCL 1995\997), en materia de contratos formativos (BOE de 9 de abril de 1998).

Real Decreto 4/1999, de 8 enero, que modifica el artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, de 11-5-1983 (RCL 1983\1174 y ApNDL 9800), que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7-4-1982 (RCL 1982\1051 y ApNDL 9798), regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE de 26 de enero de 1999).

Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo (BOE de 26 de marzo de 1999).

Real Decreto 27/2000, de 14 enero, por el que se establece medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores (BOE de 26 de enero de 2000).

Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo (BOE de 21 de noviembre de 1998).

Orden Ministerial de 29 de marzo de 2000, por la que se determinan los tipos de ayudas a conceder a personas con minusvalía para el ejercicio (BOE de 6 de abril).

Orden de 29 de diciembre de 1998, que establece las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones públicas con cargo al programa «Desarrollo de la Economía Social» (BOE de 14 de enero de 1998).

Orden de 24 julio 2000, que regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14-1-2000 (BOE de 9 de agosto de 2000).

Orden TAS/1702/2002, de 24 de junio, que modifica la Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo (BOE de 9 de julio de 2002) RCL 2002\1729

Proposición de Ley sobre empleo público de discapacitados (BOGC nº B-302-1, de 21 de febrero de 2003).

• Normativa autonómica

PAÍS VASCO

Ley 6/1989, de 6 de julio de la función pública vasca (BOPV nº 144 de 28 de julio de 1989), modificada por *Ley 16/1997 de 7 de noviembre* (BOPV 221 de 18 de noviembre de 1997)

Ley 5/1996, de 18 de octubre, de servicios sociales (BOPV nº 218, de 12 de noviembre de 1996)

Ley 12/1998, de 22 de mayo, sobre medidas contra la exclusión social (BOPV nº 105, de 8 de junio de 1998).

Ley 10/2000, de 27 de diciembre, sobre Carta de derechos sociales (BOPV nº 249, de 30 de diciembre de 2000).

Decreto 257/1986, de 18 de noviembre, de regulación de servicios sociales para minusválidos (BOPV nº 237, de 1 de diciembre de 1986)

Decreto 85/1994, de 8 de febrero, que modifica el Decreto de 18 de noviembre de regulación de servicios sociales para minusválidos (BOPV nº 44 de 4 de marzo de 1994)

Decreto 232/1996, de 1 de octubre, sobre ayudas al reparto de tiempo de trabajo y a la contratación indefinida (BOPV nº 202, de 18 de octubre de 1996)

Decreto 305/1996, de 24 de diciembre, sobre medidas de fomento del autoempleo (BOPV nº 2, de 3 de enero de 1997).

Decreto 2/1998, de 20 de enero, por el que se articulan las medidas de Ayudas a la Contratación Indefinida (BOPV de 26 de enero de 1998)

Decreto 3/1998, de 20 de enero, sobre programa de ayudas a la inserción laboral (BOPV nº 16, de 26 de enero de 1998).

Decreto 13/1998, de 3 de febrero, que modifica varios Decretos reguladores de subvenciones (BOPV nº 27 de 10 de febrero de 1998)

Decreto 279/1998, de 20 de octubre, por el que se regula el Programa de Empleo-Formación en actividades empresariales dirigido a jóvenes parados/as (BOPV 22 de octubre de 1998).

Decreto 267/1999, de 29 de junio, de medidas de apoyo al empleo (BOPV nº 135, de 16 de julio de 1999).

Decreto 1/2000, de 11 de enero, por el que se regulan los Convenios de Inserción (BOPV nº 20 de 31 de enero de 2000)

Decreto 83/2000, de 16 de mayo, por el que se regula el Programa de Formación Ocupacional (BOPV de 22 de junio de 200).

Decreto 157/2000, de 28 de julio, por el que se regulan los Centros Tutelados de Formación Profesional Ocupacional y las ayudas destinadas a su dotación con equipamiento (BOPV de 13 de septiembre de 2000).

Decreto 238/2000, de 26 de diciembre, por el que se regulan medidas de apoyo al empleo en sociedades cooperativas (BOPV nº 249, de 30 de diciembre de 2000)

Decreto 302/2000, de 26 de diciembre, de modificación del Decreto por el que se regula el Programa de Formación Ocupacional (BOPV nº 249, de 30 de diciembre de 2000)

Decreto 304/2000, de 26 de diciembre, por el que se regula el programa de prácticas de formación en alternancia (BOPV nº 249, de 30 de diciembre de 2000).

Decreto 305/2000, de 26 de diciembre, que regula la calificación de las empresas de inserción, establece el procedimiento de acceso a las mismas y crea el Registro de Empresas de Inserción (BOPV nº 24, de 2 de febrero de 2001)

Decreto 155/2001, de 30 de julio de determinación de funciones de servicios sociales (BOPV nº 165, de 27 de agosto de 2001)

Decreto 199/2002, de 30 de julio, por el que se articula el Programa AUZOLAN, para la Inserción Laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión (BOPV nº 174, de 13 de septiembre de 2002)

Decreto 319/2002, de 30 de diciembre, de modificación del Decreto por el que se regulan las medidas de fomento de autoempleo (LPV 1997\6), del Decreto que regula el programa de ayudas a la inserción laboral (LPV 1998\27), del Decreto que regula medidas de apoyo al empleo (LPV 1999\301) y del Decreto que regula medidas de apoyo al empleo en sociedades cooperativas (LPV 2000\523) (BOPV nº 249, de 31 de diciembre de 2002).

Orden de 4 de abril de 2001 del Consejero de Justicia Trabajo y Seguridad Social, de cofinanciación de los proyectos que se acojan a la primera convocatoria para el acceso a las ayudas correspondientes a la Iniciativa Comunitaria EQUAL en la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV nº 68, de 6 de abril de 2001).

• Territorios históricos**ÁLAVA**

Decreto Foral 18/2003, del Consejo de Diputados de 25 de febrero, que aprueba el Reglamento regulador del régimen de acceso y traslado de las personas usuarias de la red foral de centros de servicios sociales (BOTH A nº 28, de 10 de marzo de 2003).

Convocatoria pública de ayudas a promover el empleo con apoyo (BOTH A nº 21, de 18 de febrero de 2002)

BIZKAIA

Decreto Foral 79/2001, de 10 de abril de 2001, por el que se regula el programa de empleo del Departamento de Empleo y Formación (BOB de 24 de abril de 2001).

GIPUZKOA

Decreto Foral 38/2001, de 2 de mayo de 2001, por el que se regula la concesión de ayudas individuales a personas con discapacidad (BOG de 17 de mayo de 2001).

Decreto Foral 26/2002, de 7 de mayo, por el que se aprueba la convocatoria de ayudas a la inversión en materia de Servicios Sociales del Territorio Histórico de Gipuzkoa (BOG nº 97, de 27 de mayo de 2002).

Decreto Foral 42/2002, de 9 de julio, por el que se regula el Plan Aterpe para la inserción en el mundo laboral de personas con graves dificultades de carácter social (BOG nº 135, de 18 de julio de 2002).

Manifiesto por una sociedad de la información para todos, abril 2003

• Otros

ESPAÑA. IMSERSO. *II Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad: Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad.* Madrid, 3 de diciembre de 2002 Disponible en: http://www.seg-social.es/imserso/discapacidad/docs/i0_disemp10.html

ESPAÑA. *Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad: acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (Cermi) por el que se establece un Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad.* Madrid, a quince de octubre de mil novecientos noventa y siete. Disponible en: http://www.cermi.es/Texto/plan_empleo.asp

Convenio de colaboración entre Loregorri, S.L. (sociedad en constitución) y Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (Eudel) para la promoción de la integración social y laboral de las personas con discapacidad en el ámbito local, firmado el 8 de enero de 2003

• Otras comunidades autónomas

ANDALUCÍA

Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad (BOJA, nº 45, de 17 de abril de 1999) LAN 1999\141.

Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo (BOJA nº 71, de 18 de junio de 2002)

Beneficios a la contratación de personas con discapacidad en empresas. Disponible en: http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd31.htm

Beneficios a la contratación de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Disponible en: http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd32.htm

Empleo autónomo. Disponible en: http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd33.htm

Empleo público. Disponible en: http://www.nexus.cas.junta-andalucia.es/web_spd/spd/syppd3/syppd34.htm

ARAGÓN

Plan de discapacitados: programa integración y reinserción socio-laboral de personas discapacitadas. Disponible en: <http://portal.aragob.es>

CATALUÑA

Ley 27/2002, de 20 de diciembre, de medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral (BOE nº 14, de 16 de enero de 2003).

Orden TIC/433/2002, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Orden TRE/81/2002, de 18 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir el Programa experimental de inserción laboral de personas con disminución y personas con dificultades de inserción laboral, y se abre la convocatoria para el año 2003 (DOGC nº 3801, de 16 de enero de 2003).

GENERALITAT. Departament de Benestar Social. *Pla d'inserció sociolaboral de les persones amb disminució.* Disponible en: <http://www.gencat.net/benestar/placet/placet5.htm>

Decreto 238/1987, de 20 de julio, por el que se desarrolla el Capítulo X del Título IV de la Ley 17/1985, de 23 de julio, de la función pública de la Administración de la Generalitat, y se fomentan otras vías concurrentes para la integración laboral de las personas disminuidas (DOGC nº 872, de 3 de agosto de 1987).

Ley 9/1994, de 29 de junio, de reforma de la función pública (DOGC nº 1921, de 15 de julio de 1994).

CASTILLA-LA MANCHA

Plan integral de acción para personas con discapacidad en Castilla-La Mancha (1999-2003). Disponible en: <http://paidos.rediris.es/genysi/recursos/doc/leyes/CastMancha.htm>

LA RIOJA

DIRECCIÓN GENERAL DE BIENESTAR SOCIAL. Plan integral de pesonas con discapacidad de La Rioja. Disponible en: http://www.larioja.org/web/centrales/servicios_sociales/discapacidad/plan_integral_personas_discapacidad_CAR.htm

MADRID

Plan de acción de la Comunidad de Madrid para personas con discapacidad. Disponible en: http://www.madrid.org/universidades/estud_discap/11.pdf

MURCIA

Plan regional de acción integral para personas con discapacidad 2002 - 2004. Disponible en: <http://www.carm.es/ctra/praid>. Murcia: Consejería de Trabajo y Política Social, Dirección Geneal de Política Social, 2003.

NAVARRA

Ley Foral 16/2002, de 31 de mayo, por la que se regulan aspectos de acceso al empleo de las pesonas con discapacidad en la Comunidad Foral de Navarra (BOE nº 153, de 27 de junio de 2002).

VALENCIA

Decreto 33/1999, de 9 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de selección, previsión de puestos de trabajo y carrera administrativa del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de Función Pública valenciana.

Orden de 13 de diciembre de 2002, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se determina el Programa de Talleres de Formación e Inserción Laboral y se regula el procedimiento para la concesión de ayudas durante el ejercicio de 2003 (Diari Oficial nº 4406, de 26 de diciembre de 2002).

Orden de 30 de diciembre de 2002, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se regulan y convocan subvenciones destinadas a la implantación de planes integrales de empleo para determinados colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, para el año 2003 (Diari Oficial nº 4419, de 16 de enero de 2003).

6.2. Anexo bibliográfico

- ÁLAVA. Departamento de Bienestar Social. *Estudio de los procesos de inclusión-exclusión laboral de las personas con discapacidad en Álava*. Vitoria/Gasteiz: Diputación Foral, 1999.
- AZNAR LÓPEZ, Manuel. Formación y empleo para las personas con discapacidad. *Siglo Cero*. Vol. 32(5)
- AZNAR LÓPEZ, Manuel. Introducción al empleo público de las personas con discapacidad. Una perspectiva comparada. Boletín del Real Patronato, nº 46 Disponible en: <http://www.rppapm.es/boletin/bol46/sintesis.htm>
- BELLAMY, G. T. Mental retardation services in sheltered workshops and day activity programs: consumer outcomes and policy alternatives. En F. R. Rush. *Competitive employment: issues and strategies*. Baltimore, 1986.
- BERNEY, Joan y ESTIVILL, Jordi. *Les cooperaives socials d'Italia*. Barcelona: Hacer, 1993.
- BIZKAIA. Departamento de Acción Social. *Estudio de las personas con discapacidad en Bizkaia: características, situación y necesidades*. Bilbao: Diputación Foral, 1997.
- BRONFENBRENNER, U. *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós, 1987.
- CASADO, Demetrio. *Panorámica de la discapacidad*. Barcelona: Intress, 1991.
- CASADO, Demetrio. *El sentido de la política pública de inserción laboral de las personas con discapacidad. Ponencia de las I Jornadas Internacionales de Integración de Personas con Discapacidad Psíquica*. Valencia: Consejería de Bienestar Social, 1997.
- CASTILLA Y LEÓN. Dirección General de Acción Social. *Plan sectorial para personas con discapacidad en Castilla y León (1995-1998)*. Zamora: Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Dirección General de Acción Social, 1995.
- CATALUNYA. Sindic de Greuges. Recomendación al Ayuntamiento de Barcelona y al Departamento de Presidencia de la Generalitat para que incluya en sus contrataciones las cláusulas sociales. 2002
- CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (2002). Madrid. Empleo con apoyo, la planifica-

ción centrada en la persona y las redes de apoyo. *Siglo Cero*, vol. 33, nº 199 (2002).

CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (1985 . Madrid). La comida en una institución desde el concepto de deficiencia al concepto de minusvalía. *Siglo Cero*, nº 26.

CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (2002 . Madrid). *Hacia un nuevo enfoque de los talleres ocupacionales en el ámbito rural*. *Siglo Cero*, nº 331.

CONFERENCIA ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES A FAVOR DE LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL (1991 . Madrid). La atención basada en la comunidad: ¿desinstitucionalización o transinstitucionalización? *Siglo Cero*, nº 133.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Memoria socioeconómica: Comunidad del País Vasco 2000*. Bilbao: Consejo Económico y Social Vasco, 2001.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO. *Memoria socioeconómica: Comunidad del País Vasco 2001*. Bilbao: Consejo Económico y Social Vasco, 2002.

DATLAN S.L. *Plan de acción de Gizartekintza*. Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia, Departamento de Acción Social, Servicio de Minusválidos, 1999.

DATLAN, S.L. *El empleo y los minusválidos en Euskadi*. Vitoria/Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 1990.

ESPAÑA. IMSERSO. *Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad*. Disponible en: http://www.seg-social.es/imserso/discapacidad/docs/i0_disemp10.html

ESPAÑA. INEM. *Las personas con discapacidad ante su inserción social*. Madrid: INEM, 1997.

ESPAÑA. INEM. *Formación y mercado laboral de los minusválidos*. Madrid: INEM, 1996.

ESPAÑA. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). *Discapacidad y trabajo en España: estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, 1998.

ESPAÑA. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud: 1999: avance de resultados: datos básicos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.

ESTEBAN LEGARRETA, Ricardo. *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2001.

EUSKADI. Departamento de Trabajo y Seguridad Social. *Empleo con apoyos en la CAPV*. Vitoria/Gasteiz: Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Seguridad Social, 1994. Documentos de Bienestar Social, 56.

FEAPS. *Manuales de buena práctica: empleo y promoción laboral: orientaciones para la calidad*. Madrid: FEPAS, 1999.

- GARRIDO PÉREZ, Eva. El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades. *Temas Laborales*, nº 59 (2001), pp. 165-192.
- GAZTELAN. Manual de cláusulas sociales. Pamplona: Gaztelan, 2002. Disponible en www.gaztelan.org
- GIPUZKOA. Departamento de Servicios Sociales. *Plan Integral de Atención a Personas con Minusvalía*. Donostia/San Sebastián: Diputación Foral de Gipuzkoa.
- LA RIOJA. Gobierno. Dirección General de Bienestar Social. *Plan integral de personas con discapacidad (1996-1999)*. Logroño: Gobierno, Consejería de Salud, Consumo y bienestar Social, 1997.
- LEJARRETA, Ricardo Esteban. Marco legislativo en relación al empleo de personas con discapacidad. *Boletín del Real Patronato de Discapacidad*, nº 47. Disponible en: <http://www.rpd.es/boletin/bol47/marcoleg.htm>
- LEWIN, K. *La teoría de campo en la ciencia social*. Barcelona: Paidós, 1988.
- OCDE. *La integración social de los jóvenes minusválidos II*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- OIT y O'REILLY, Arthur. *The right to decent work of persons with disabilities*. Geneva: International Labour Organization, 2003.
- PUIG DE LA BELLACASA, R. *Fronteras del enfoque médico-industrial de la rehabilitación médico-industrial en alternativas institucionales en rehabilitación*. Madrid: Real Patronato de prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1990.
- QUINN, Gerard; DEGENER, Theresia. The current use and potential of United Nations Human Rights instruments in the context of disability. New York: UN, 2002. Disponible en www.un.org
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Empleo privado de las personas con discapacidad*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 2002. Documentos 61/2003.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Legislación relativa a la política para la discapacidad: Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999. Documentos 51/99.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Políticas para la discapacidad: Seminario de derecho comparado sobre discapacidades (España, Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia)*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999.
- REAL PATRONATO DE PREVENCIÓN Y DE ATENCIÓN A PERSONAS CON MINUSVALÍA. *Realizaciones sobre discapacidad en España: balance de 20 años*. Madrid: Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con minusvalía, 1997.

- RODRÍGUEZ AZPILIKUETA, F. J. Y MARTÍNEZ RUEDA, N. *Un modelo de formación para profesionales de empleo apoyado*.
- SIIS. *Legislación relativa a la política para la discapacidad: Alemania, Francia, Reino Unido y Suecia*. Madrid: Real Patronato de prevención y de Atención a Personas con Minusvalía, 1999.
- SIMPOSIO INTERNACIONAL DE EMPLEO CON APOYO (6º. Salamanca.2002). Hacia la integración plena mediante el empleo: Actas del VI Simposio Internacional de empleo con apoyo. Salamanca: Publicaciones del INICO, 2002. Disponible en <http://campus.usal.es/~inico/inico.html>
- SOTELO, Helena. La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad: apuntes sobre la situación en la Unión Europea. *Boletín del Real Patronato de Discapacidad*, nº 53. Disponible en: <http://www.rpd.es/boletín/bol53/e-normativa.pdf>
- UNIÓN EUROPEA. Comisión. *Crecimiento, competitividad, empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI: Libro Blanco*. 1994.
- VERDUGO ALONSO, Miguel Ángel y JORDÁN DE URRÍES VEGA, Francisco de Borja. *Panorámica de empleo con apoyo en España*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad, 2001.
- VÉRNIA TRILLO, Silvia. La inclusión de las cláusulas sociales en la contratación pública. *Revista Aragonesa De Administración Pública*, nº20, 2002

Anexos

- I. Tablas estadísticas
- II. Guión de historias de vida
- III. Guión de grupos de discusión
- IV. Listado de instituciones
- V. Listado de centros especiales de empleo y centros ocupacionales de la CAPV
- VI. Glosario
- VII. Glosario de siglas
- VIII. Carta abierta de la Asociación Española de Empleo con Apoyo al Defensor del Pueblo
- IX. Historias de vida

I. Tablas estadísticas

Cuadro II.1. Prevalencia de las personas con discapacidad registradas y reales de 16 a 64 años en la CAPV, según territorio histórico

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA	CAPV
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD REAL (16-64) ⁽¹⁾	6.119	36.191	17.558	59.886
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD REGISTRADA (16-64) ⁽²⁾	8.312	29.561	19.447	57.320
POBLACIÓN TOTAL (16-64) ⁽³⁾	208.976	832.151	493.936	1.535.063
PREVALENCIA POB. REAL (%)	2,9	4,3	3,6	3,9
PREVALENCIA POB. REGISTRADA (%)	4,-	3,6	3,9	3,7

Fuentes: (1) INE. Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

(2) Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

(3) EUSTAT. Censo de población y vivienda, 1996.

Cuadro II.2. Población de 16 a 64 años, por territorio histórico, según género y grupos de edad, en la CAPV, 1996

	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	16-30	31-44	45-64	16-30	31-44	45-64	16-30	31-44	45-64
ÁLAVA	35.641	31.219	39.055	34.420	31.560	37.081	70.061	62.779	76.136
BIZKAIA	140.859	123.311	151.283	135.129	124.570	156.999	275.988	247.881	308.282
GIPUZKOA	84.423	73.098	92.008	79.635	72.171	92.601	164.058	145.269	184.609
CAPV	260.923	227.628	282.346	249.184	228.301	286.681	510.107	455.929	569.027
TOTAL POR GÉNERO	770.897			764.166			1.535.063		

Fuente: EUSTAT. Censo de población y vivienda, 1996.

Cuadro II.3. Importe medio de las prestaciones no contributivas, por tipo de pensión, según territorio histórico, 2001 (euros)

	ÁLAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA INVALIDEZ	319,53	236,21	272,91
FONDO BIENESTAR SOCIAL ENFERMEDAD	149,86	174,35	149,86
LISMI	169,03	149,32	145,98

Fuentes: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Cuadro II.4. Personas con discapacidad de 16 a 64 años perceptoras de prestaciones no contributivas, por tipo de pensión, según territorio histórico, 2001

	ÁLAVA				BIZKAIA				GIPUZKOA				CAPV			
	18-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	16-29	30-44	45-64	
PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA INVALIDEZ	72,3	70,6	48,9	86,2	87,6	61,8	96,4	88,6	70,8	87,-	85,9	62,2				
FONDO BIENESTAR SOCIAL ENFERMEDAD	11,6	7,6	11,8	12,4	7,7	26,-	3,1	4,4	13,2	10,-	7,-	20,9				
LISMI	16,-	21,7	39,2	1,3	4,7	12,1	0,4	6,9	16,-	3,-	7,1	16,8				
TOTAL	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-	
ABS.	112	340	421	581	1.997	1.882	223	677	751	916	3.014	3.054				
TOTAL POR TERRITORIO HISTÓRICO	873	4.460				1.651				6.984						

Fuente: Diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, 2001.

Cuadro II.5. Personas con discapacidad de 16 a 64 años en relación con la actividad, según género y territorio histórico, 1999

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ACTIVOS	1.394	696	2.090	6.951	4.456	11.407	3.470	1.514	4.984
INACTIVOS	2.004	2.026	4.030	9.406	15.375	24.781	5.436	7.138	12.574
TASA ACTIVIDAD ⁽¹⁾	41,-	25,6	34,2	42,5	22,5	31,5	39,-	17,5	28,4
TASA ACTIVIDAD POBLACIÓN GENERAL ⁽²⁾	70,1	48,-	58,9	63,9	39,8	51,5	66,-	43,3	54,4
TOTAL	3.398	2.722	6.120	16.357	19.831	36.188	8.906	8.652	17.558

Fuentes: (1) INE, Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.

(2) EUSTAT, PRA. Egailan SA, Observatorio del Mercado Laboral, 2000.

Cuadro II.6. Personas con discapacidad en relación con la ocupación, según género y territorio histórico, 1999

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
TRABAJANDO	1.161	491	1.652	3.901	3.304	7.205	2.766	698	3.464
PARADOS/AS	233	205	438	3.052	1.152	4.202	704	816	1.520
TASA DE PARO	16,7	29,5	21,-	43,9	25,9	36,8	20,3	53,9	30,5
TASA DE PARO GENERAL	5,3	9,8	7,2	6,3	16,-	10,2	4,9	8,-	6,2
TOTAL ACTIVOS	1.394	696	2.090	6.953	4.456	11.407	3.470	1.514	4.984

Fuente: INE Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud, 1999.
EUSTAT, PRA. Egailan, Observatorio del Mercado Laboral, 2002.

Cuadro II.7. Personas con discapacidad que demandan mejora de empleo, por género y grupos de edad, según territorio histórico, 2001

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
HOMBRE								
16-24	6	3,7	25	5,-	14	4,3	45	4,5
25-29	16	9,9	49	9,7	23	7,-	88	8,8
30-39	41	25,3	191	37,8	85	25,9	317	31,9
40-44	29	17,9	81	16,-	39	11,9	149	15,-
≥ 45	70	43,2	159	31,5	167	50,9	396	39,8
TOTAL HOMBRES	162	100,-	505	100,-	328	100,-	995	100,-
		66,9		66,8		64,3		66,-
MUJERES								
16-24	10	12,5	16	6,4	7	3,8	33	6,4
25-29	8	10,-	37	14,7	18	10,-	63	12,3
30-39	25	31,3	91	36,3	42	23,-	158	30,8
40-44	10	12,5	50	19,9	40	22,-	100	19,5
≥ 45	27	33,7	57	22,7	75	41,2	159	31,-
TOTAL MUJERES	80	100,-	251	100,-	182	100,-	513	100,-
		33,1		33,2		35,7		34,-
TOTAL	242	100,-	756	100,-	510	100,-	1.508	100,-
		16,1		50,1		33,8		100,-

Fuente: INEM, 2001.

Cuadro II.8. Distribución de los contratos en la población general por modalidad y según territorio histórico, 2000

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA		CAPV	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
INDEFINIDO	8.922	8,5	28.693	7,5	15.887	7,9	53.502	7,8
TEMPORAL	95.956	91,5	351.220	92,5	185.424	92,1	632.600	92,2
TOTAL	104.878	100,-	379.913	100,-	201.311	100,-	686.102	100,-

Fuente: INEM, Publicado por Egailan SA. Observatorio del Mercado Laboral, 2000.

Cuadro II.9. Distribución de los contratos en la población con discapacidad, por modalidad, según territorio histórico y género, 2000

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA								
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL						
	% HORIZONTAL		% VERTICAL	% HORIZONTAL		% VERTICAL	% HORIZONTAL		% VERTICAL						
INDEFINIDO	78,3	21,7	100,-	74	53,6	79,1	20,9	100,-	238	66,7	80,-	20,-	100,-	148	61,9
TEMPORAL	85,9	14,1	100,-	64	46,4	74,-	26,-	100,-	119	33,3	87,9	12,1	100,-	91	38,1
TOTAL	81,8	18,2	100,-	138	100,-	77,3	22,7	100,-	357	100,-	83,1	16,9	100,-	239	100,-

Fuente: INEM, Publicado por Egaian SA. Observatorio del Mercado Laboral, 2000.

Cuadro II.10. Número de centros de empleo para personas con discapacidad, por tipo de centro, según territorio histórico y titularidad, 2000

	ÁLAVA			BIZKAIA			GIPUZKOA		
	PÚBLICA %	PRIVADA %	TOTAL	PÚBLICA %	PRIVADA %	TOTAL	PÚBLICA %	PRIVADA %	TOTAL
	% HORIZONTAL		% VERTICAL	% HORIZONTAL		% VERTICAL	% HORIZONTAL		% VERTICAL
CENTROS OCUPACIONALES	100,-	—	10	12,-	88,-	25	50,-	50,-	2
CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	40,-	60,-	20	10,7	89,3	28	—	100,-	37
CENTROS MIXTOS	—	—	—	—	100,-	1	—	100,-	12
TOTAL %	60,-	40,-	100,-	11,1	88,9	100,-	2,-	98,-	100,-
ABS.	18	12	30	6	48	54	1	50	51

Fuente: EUSTAT Instituto Vasco de Estadística, 2000.

**Cuadro II.11. Número de usuarios en centros especiales de empleo,
por titularidad del centro, según territorio histórico, 2001**

	ÁLAVA		BIZKAIA		GIPUZKOA	
	ABS.	%	ABS.	%	ABS.	%
TITULARIDAD PÚBLICA	508	62,2	313	20,7	—	—
TITULARIDAD PRIVADA (Fundaciones, asociaciones, etc.)	7	0,9	911	60,2	—	—
TITULARIDAD PRIVADA (S.A. o S.L.)	239	29,3	290	19,1	2.641	97,-
COOPERATIVA	62	7,6	—	—	83	3,-
TOTAL	816	100,-	1.514	100,-	2.724	100,-

Fuente: INEM, 2001.

II. Guión de historias de vida

Guión para historias de vida

1. Estrategia de inserción elegida: trabajo remunerado (trabajo ordinario/trabajo protegido), trabajo doméstico, pensiones.
2. Condiciones de vida particulares de cada sujeto:
 - Sexo-edad, estado civil.
 - Estatus socioeconómico y cultural de su familia.
 - Nivel de estudios terminados, formación personal...
 - Situación ocupacional, experiencia laboral, trayectoria laboral, independencia económica, etc.
 - Hábitat o enclave geográfico.
 - Tipo y grado de discapacidad, origen de la discapacidad congénito-infantil o sobrevenido, obtención reconocimiento oficial de la minusvalía, por qué lo ha solicitado y qué efectos prácticos ha tenido...
 - Actitud personal ante la discapacidad.
3. Papel que han jugado los siguientes agentes:
 - Familia, amigos, educadores: actitud ante la discapacidad...
 - Asociaciones: pertenencia o no.
 - Administración pública.
 - Agentes laborales, centros especiales de empleo o mutuas, en su caso.
4. Datos complementarios a tener en cuenta si no han aparecido antes en la entrevista:
 - Recursos solicitados/denegados.
 - Obstáculos encontrados, logros.

III. Guión de grupos de discusión

III.1. Guión para grupos de discusión de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa

1. En relación con la calidad del empleo: características del empleo de las personas con discapacidad. Valoración de la calidad de la organización de la empresa o centros especiales de empleo.
2. Evaluación del cumplimiento de los deberes que impone la legislación en materia de inserción laboral: 2% de la plantilla, modalidades de contratación incentivadas, medidas de empleo selectivo, iniciativas comunitarias HORIZON, EQUAL, constatación de la situación actual, posibles formas para mejorar su cumplimiento.
3. Influencia del contexto en la inserción laboral: conocer las causas de la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad. Influencia de la inserción mediante pensiones, preparación para el mercado de trabajo.
4. Expectativas sobre la inserción laboral de estas personas desde la posición de los diferentes agentes sociales, personas usuarias, familias y asociaciones.
5. Propuestas de mejora.

III.2. Guión para grupos de discusión de personas expertas y mutuas

1. Actuaciones que realizan las mutuas para favorecer la integración laboral de personas con una discapacidad sobrevenida.
2. Actuaciones en el campo de la prevención, rehabilitación y tratamiento.
3. Hasta qué punto tienen conocimiento e información sobre servicios especializados, ayudas, prestaciones, derechos para la población discapacitada.
4. Valoración sobre la adaptación del puesto de trabajo a las nuevas necesidades de la persona con una discapacidad sobrevenida. Se produce realmente o no.
5. Apoyos de los que disponen las personas con una discapacidad sobrevenida.
6. Puntos débiles y propuestas de actuación.
7. Empleo con apoyo/enclaves protegidos.

IV. Listado de instituciones

Listado de instituciones

A continuación, se presenta una relación de las instituciones y organismos más significativos que guardan relación, directa o indirectamente, con la discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en el Estado:

- CERMI del País Vasco: EDEKA. Consejo Vasco de Representantes de Discapacitados
- CES vasco: Consejo Económico y Social Vasco
- Confederación Coordinadora de Disminuidos Físicos
- COORVISOR: Coordinadora Vizcaína de Sordos
- Departamento de Bienestar Social de la Diputación Foral de Álava
- Departamento de Acción Social, Gizartekintza, de la Diputación Foral de Bizkaia
- Departamento de Servicios Sociales, Gizartekintza, de la Diputación Foral de Gipuzkoa
- EGAILAN: Sociedad pública de promoción de la formación y el empleo
- EHLABE: Asociación de trabajo protegido del País Vasco. La componen las siguientes entidades: Fundación Lantegi Batuak Fundazioa, Grupo Gureak, Indesa, Taller Ranzari Lantegia, Talleres Usoa Lantegiak, Grupo Katea-Legaia, Mancomunidad Gallarreta, Grupo Gokai
- EVO: Equipos de Valoración y Orientación de las diputaciones forales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa
- EUSKALGORRAK. Federación vasca de asociaciones de sordos
- IMSERSO: Instituto de Migración y Servicios Sociales
- INEM: Instituto Nacional de Empleo
- INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social
- LANGAI: Servicio vasco de colocación
- ONCE: Organización Nacional de Ciegos de España
- Proyecto AUKERA-HORIZON. Empleo en medios ordinarios de trabajo. Promovido por EHLABE
- Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalía

**V. Listado de centros
especiales de empleo y
centros ocupacionales de la CAPV**

1. Álava

1.1. Centros especiales de empleo

Nombre	Titularidad	Personas con discapacidad	Actividad	Tipo de discapacidad
INDESA	PÚBLICA	508	Denominación comercial de los CEE de la Diputación Foral de Álava	Disc. psíquica, física y sensorial
- Cocina industrial		14	- Catering comida refrigerada	
- Equipos de limpieza industrial		228	- Limpieza edificios públicos	
- Lavandería industrial		51	- Lavado y planchado	
- Puerto Rico		8	- Manipulados y montajes productos textiles	
- Arbulu		22	- Explotación agrícola. Servicios a la comunidad	
- Lantze		49	- Manipulados, mecanizados y montajes	
- Kimu		30	- Manipulados, mecanizados y montajes. Servicios a la comunidad	
- Lortu		106	- Mecanizados y montajes. Embalajes	
ALDATU, S.L.	PRIVADA	6	Encuadernación y rotulación	Disc. física y sensorial
AMABOST MANIPULADOS, S.L.	PRIVADA	9	Manipulados, mecanizados y montajes	Disc. psíquica
ANUNDEK, S.L.	PRIVADA	20	No especificado	Disc. psíquica
ARIXPE SISTEMAS, S.L.	PRIVADA	3	No especificado	Disc. psíquica
ASOCIACIÓN ARAZOAK	PRIVADA	7	No especificado	Disc. física, psíquica y sensorial
AYÚDALE A CAMINAR, S.L.	PRIVADA	8	No especificado	Disc. física
BUZTIN ARTEA	PRIVADA	1	No especificado	Disc. física
GALENAS SHOPING, S.A.	PRIVADA	6	Venta al público	Disc. física
GLASS TILES, S.A.	PRIVADA	22	No especificado	Disc. física, psíquica y sensorial
GOKAI, S.L.	PRIVADA	7	Montajes varios	Disc. física
GUPOST GASTEIZ, S.L.	PRIVADA	11	Tratamiento de datos, publicidad directa	Disc. física y sensorial
GUREAK ÁLAVA, S.L.	PRIVADA	4	No especificado	Disc. psíquica
IKER HIDALGO TRANSPORTES, S.L.	PRIVADA	2	Transporte de mercancías	Disc. física
INICIATIVAS Y DESARROLLO ZUIA, S.L.	PRIVADA	3	No especificado	Disc. física y psíquica
MONTAJES ERAIKI, S.L.	PRIVADA	28	Montajes metálicos y soldadura. Transporte	Disc. física y sensorial
MONTAJES METÁLICOS LIBE, S.L.	PRIVADA	4	Montajes metálicos	Disc. física
MONTAJES TÉCNICOS DEMANDA, S.L.	PRIVADA	12	Manipulados, mecanizados y montajes	Disc. física
MONTAJES TÉCNICOS JUNDIZ, S.L.	PRIVADA	28	Manipulados, mecanizados y montajes	Disc. física
NORAI ARABA, S.L.	PRIVADA	44	Montaje de temporizadores	Disc. física y sensorial
OSOAK, S.A.L.	PRIVADA	32	Electrónica y mecánica	Disc. física y sensorial
RAEP, S.L.	PRIVADA	21	No especificado	Disc. física
MECANIZADOS Y MANUFACTURADOS TZO, S.C.	PRIVADA	30	Montaje cerrajerías, fabricación de candados. Taladro y rascadura	Disc. física y psíquica
TOTAL		816		

Fuentes: CEE públicos: Diputación Foral de Álava, 2001.
CEE privados: INEM, junio 2001.

1.2. Centros ocupacionales

Nombre	Titularidad	Personas con discapacidad	Actividad	Tipo de discapacidad
ADURZA		31		
ARIZNAVARRA		34		
HELIOS		39		
LAKUA		45		
PUERTO RICO	PÚBLICA	49	Manipulados y acabados industriales	Disc. psíquica
SALBURUA		36		
LANTZE		32		
KIMU		20		
ARBULO		11		
ARRIAGA		44		
TOTAL		341		

Fuente: Diputación Foral de Álava, 2001.

2. Bizkaia

2.1. Centros especiales de empleo

Nombre	Titularidad	Personas con discapacidad	Actividad	Tipo de discapacidad
LANTEGI BATUAK Loiu Aixerrota Basauri Derio Etxebarri Erandio Garamendi Gupost Otxarkoaga Plazakola Rekalde Sestao Txibila Zalla	PRIVADA	864	Montajes electromecánicos, electrónicos, jardinería, limpieza, publicidad y manipulación de correspondencias	Disc. física, psíquica y sensorial
TALLERES USOA LANTEGIAK	PÚBLICA	172	Confección laboral	Disc. física, psíquica y sensorial
TALLER GALLARRETA	PÚBLICA	26	Enmarcaciones	Disc. psíquica
RANZARI	PÚBLICA	115	Encuadernación	Disc. psíquica
BIZGORRE	PRIVADA	41	Montajes electrónicos	Disc. sensorial
LAVANINDU	PRIVADA	52	Lavandería	Disc. mental
MUGABARIK	PRIVADA	3	Recauchutado-montaje	Disc. física
RAFAELA MARÍA	PRIVADA	8	Carpintería	Disc. psíquica
MANIPULADOS ANSEMA	PRIVADA	22	Montaje de piezas metálicas	Disc. física, psíquica y sensorial
IGÓN	PRIVADA	60	Servicios de limpieza	Disc. física y sensorial
GALENAS SHOPPING	PRIVADA	5	Librería-papelería	Disc. física y sensorial
CEEPILSA	PRIVADA	27	Servicios de limpieza	Disc. física, psíquica y sensorial
ASPA CELAN	PRIVADA	11	Serigrafía	Disc. física y psíquica
ASOC. RADIO TAXI VIZCAYA	PRIVADA	6	Telefonía	Disc. física
PRECOCINADOS TERMEZ	PRIVADA	9	Precocinados	Disc. física
LAVANDERÍA EUSKALDUNA	PRIVADA	26	Lavandería industrial	Disc. física, psíquica y sensorial
ASOCIACIÓN ENTREMANOS	PRIVADA	8	Comercio menor y artes gráficas	Disc. psíquica
GOKAI	PRIVADA	2	Montajes varios	Disc. física
SEGURONCE BILBAO	PRIVADA	4	Comerc. seguros	Disc. física y sensorial
BIDAIDEAK	PRIVADA	28	Transporte minusválidos	Disc. física
BIDAILAN	PRIVADA	1	Telemarketing y encuesta	No especif.
ADEMBI	PRIVADA	10	Teleservicios	Disc. Mental
HERRI TA BASERRI	PRIVADA	6	Asistencia y serv. social	No especif.
BIOTONER NORTE SISTEMAS ECOLOGICOS, C.B.	PRIVADA	4	Comercio menor	Disc. Física
LASERCART XXI, S.L.	PRIVADA	—	Informática	Disc. Física
RECINFOR	PRIVADA	—	Compra y reciclaje de aparatos	Disc. Física
GESPORLAN	PRIVADA	4	Comercio al por mayor de material de oficina	Disc. Física

TOTAL

1.514

Fuente: INEM, 2001.

2.2. Centros ocupacionales

Nombre	Titularidad	Plazas	Actividad	Tipo de discapacidad
URIBE COSTA CO Andra - Mari CO Donibane Granja Mendiondo	PRIVADA	117 19 75 23	Montajes diversos	Disc. psíquica
LANTEGI BATUAK - Atixerota - Derio - Txibila - Plazakola - Otxarkoaga - Rekalde - Garamendi - Zalla - Sestao - Etxebarri - Basauri - Erandio - Atxarte - Gupost	PRIVADA	575 28 67 60 31 40 55 43 35 41 37 52 72 1 13	Montajes diversos	Disc. psíquica
CO DE TRAPAGA. ASPACE	PRIVADA	20	No especificado	Disc. física y psíquica
CO DE ADULTOS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA	PÚBLICA	13	No especificado	Disc. psíquica
ITURLAN	PRIVADA	126	No especificado	Disc. psíquica
RAFAELA MARÍA	PRIVADA	70	Carpintería	Disc. psíquica
TALLER USOA LANTEGIA	PUBLICA	53	Montaje y mecanizados varios	Disc. psíquica
TALLER GALLARRETA	PUBLICA	25	Montaje y mecanizados varios	Disc. psíquica
TALLER OCUPACIONAL RANZARI	PUBLICA	67	Manipulación de papel y cartón	Disc. psíquica
TALLER DE SEÑORITAS DISMINUIDAS FÍSICAS Y PSÍQUICAS	PRIVADA	30	No especificado	Disc. física y psíquica
TOTAL		1.096		

Fuentes: Guía de Servicios Sociales de Bizkaia, 1997 y EVO. Diputación Foral de Bizkaia, 2002

3. Gipuzkoa

3.1. Centros especiales de empleo

Nombre	Titularidad	Personas con discapacidad	Actividad	Tipo de discapacidad
GRUPO GUREAK	PRIVADA	1.648	Área industrial y de servicios	Disc. psíquica, física y sensorial
TALLERES PROTEGIDOS GUREAK S.A. - DONOSTIA - ARRASATE-MONDRAGÓN - LEGAZPIA - EIBAR - AZKOITIA - TOLOSA - LASARTE - ORIO - IRUN - ORDIZIA - BERGARA - RENTERIA	PRIVADA	559	Subcontratación industrial	Disc. psíquica, física y sensorial
GOIPLASTIK, S.L.		72	Fabr. artículos de plástico	
GOIAR, S.L.		92	Lavandería	
GOROLDI, S.L.		100	Jardinería	
GALANT GARBITASUNA, S.L.		457	Trabajos de limpieza	
GUPOST, S.A.		114	Publicidad directa	
GUDAT, S.L.		71	Grabación de datos	
OSTALARITZA-DONOSTIA- RENTERÍA		40	Hostelería	
GUREGAS CARBURANTES, S.A.		48	Estaciones de servicio	
GURESERVI, S.A.		95	Servicios diversos	
KATEA LANTEGIAK, S.L. - OÑATI - BERGARA - ZUMARRAGA - TOLOSA - HERNANI - IRUN - MUTRIKU - ZARAUTZ - PASAIA	PRIVADA	545	Montajes diversos	Disc. psíquica, física y sensorial
LEGAIA, S.L. - ASTIGARRAGA - ARETXABALETA - LAZKAO - AZKOITIA - HERNANI	PRIVADA	376	Subcontratación industrial	Disc. psíquica, física y sensorial
LAGUN IZPI, S.L.	PRIVADA	24	Subcontratación	No especificada
FERVICA, S.L.	PRIVADA	29	Montaje, manipulación y embalaje	No especificada
ESKULAN, S.C.I.	PRIVADA	23	Montajes auxiliares	No especificada
SUTARGI, S.A.L.	PRIVADA	60	Fabr. objetos de camping	No especificada
GALENAS SHOPPING, S.A.	PRIVADA	7	Comercio minorista	No especificada
K.I. COMUNIC., S.L.	PRIVADA	5	Tratamientos informáticos	No especificada
SEGI HIRU, S.L.	PRIVADA	2	Reciclaje de productos para automoción	No especificada
ZUBILLAGAKO EZBEM, S.L.	PRIVADA	5	Montajes	No especificada
TOTAL		2.724		

Fuentes: INEM, plantilla media mensual de trabajadores con discapacidad contratados, 2001.

3.2. Centros ocupacionales

Nombre	Titularidad	Plazas	Actividad	Tipo de discapacidad
TALLERES PROTEGIDOS GUREAK, S.A.	PRIVADA	700	Subcontratación No especificada	Disc. psíquica, física y sensorial
Arrasate-Mondragón		47		
Azkoitia		43		
Bergara		12		
Donostia (3 talleres)		172		
Eibar		75		
Irún		64		
Lasarte		62		
Legazpia		41		
Ordizia		25		
Orío		38		
Rentería		72		
Tolosa		49		
ORTZADAR	PRIVADA	31	No especificada	No especificada
Tolosa		16		
Lasarte		15		
INVERNADEROS TERAPÉUTICOS AGIFES	PRIVADA	—	No especificada	Disc. psíquica
BIDEBARRI ENPLEGU ZENTRUZ, S.L.	PRIVADA	—	No especificada	No especificada
TOTAL		731		

Fuentes: Diputación Foral de Gipuzkoa, 2001.

VI. Glosario

Glosario (ordenado alfabéticamente)

- **ACCESIBILIDAD**: posibilidad de acceder a determinados servicios por parte de todo un colectivo o sociedad. Es un concepto que va más allá de las barreras físicas, urbanas o arquitectónicas.
- **ACREDITACIÓN DEL GRADO DE MINUSVALÍA**: tendrán la condición de personas minusválidas aquellas con un grado de minusvalía igual o superior al 33%. El grado de minusvalía se obtiene mediante certificado o resolución expedido por el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), o por los Equipos de Valoración y Orientación. También se considerarán como personas minusválidas con un grado de minusvalía igual o superior al 33% a los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez. Para su acreditación será necesaria la resolución expedida por el órgano competente.
- **ALTERNATIVAS AL EMPLEO RESERVADO**: en el Real Decreto 27/2000 se aprueban las medidas alternativas de carácter excepcional a la obligación de reserva de empleo para personas con discapacidad. Se trata de una norma que en su espíritu pretende abrir una nueva vía entre los sistemas de cupo y de canon. Las medidas alternativas son:
 1. Adquisición de productos elaborados por centros especiales de empleo o por personas con discapacidad constituidas en autónomas, en proporción al número de empleos a minusválidos no cubiertos por la empresa.
 2. Contratación de bienes y servicios a centros especiales de empleo o a personas con discapacidad constituidas en autónomas, en proporción al número de empleos a minusválidos no cubiertos por la empresa.
 3. Donaciones en metálico a fundaciones y asociaciones de utilidad pública que tengan como objetivo la integración laboral de las personas con discapacidad.
- **APOYOS**: son todos aquellos recursos (personales y materiales) y estrategias (programas, servicios, etc.) que permiten a las personas, independientemente de sus habilidades, participar en los diferentes entornos integrados. Tienen como fin último promover la satisfacción personal y posibilitan que las personas en general y, por lo tanto, las personas con discapacidad, adquieran más habilidades y competencias.
- **ATENCIÓN INDIVIDUAL/INDIVIDUALIZACIÓN DE LA ATENCIÓN**: diferencia entre atender a familias o personas de una en una (atención individual) y atender a una

familia o persona, sea individualmente o en grupo, pero siempre con objetivos personalizados para esa familia o persona (individualización de la atención).

- AUTONOMÍA: la autonomía de una persona se refiere a la capacidad de pensar y de tomar las decisiones que más le convienen. El término se asocia con el concepto de voluntariedad.
- CALIDAD DE VIDA: *«es la percepción personal de un individuo, de su situación en la vida dentro del contexto cultural y de valores en que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, valores e intereses»*. OMS, 1994.
- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO: centro cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con minusvalías. A la vez, pretende ser un medio de integración del mayor número de sus trabajadores/as en el régimen de trabajo normal.
- CENTRO OCUPACIONAL: centro que tiene como finalidad asegurar los servicios de terapia ocupacional y de ajuste personal y social a personas cuya minusvalía temporal o permanente les impide su integración en una empresa o centro especial de empleo.
- DEFICIENCIA: cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica. Las deficiencias son resultado del desarrollo de enfermedades, traumatismos o trastornos de cualquier tipo, aunque no siempre tales situaciones producen deficiencias. Representan trastornos a nivel de órgano.
- DIGNIDAD: reconocimiento del valor intrínseco de la persona, independientemente de cuáles sean sus circunstancias, respetando su individualidad y sus necesidades personales y dándole un trato respetuoso.
- DISCAPACIDAD: cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades son siempre consecuencia de alguna deficiencia, pero éstas a veces no producen discapacidad, con lo cual hay más deficiencias que discapacidades. Representan trastornos funcionales a nivel de la persona.
- DISCAPACIDAD INTELECTUAL: el retraso mental/discapacidad intelectual no se considera un rasgo absoluto del individuo, sino una expresión de la interacción entre la persona con una limitación en la actividad y el entorno (definiciones de la AAMR 1992 y AAMR 2002).
- EVO: los Equipos de Valoración y Orientación realizan evaluaciones y orientaciones y, en última instancia, emiten certificados de minusvalía que pueden superar el 33%, ó 65%, ó 75%, y son la base o requisito para el reconocimiento de un derecho. Por ejemplo, el tener un 75% de minusvalía puede dar derecho, después de

una evaluación/escala específica, al reconocimiento de ayuda de tercera persona. En relación con el ámbito laboral, emiten informes de aptitud laboral e informes para que los centros especiales de empleo puedan realizar contratos de bajo rendimiento a una persona. Cuentan, entre otros profesionales, con orientadores laborales.

- EL FUNCIONAMIENTO: la discapacidad y el funcionamiento de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, etc.) y los factores contextuales (CIF OMS 2001). La gran aportación de la CIF es que las personas no son las unidades de clasificación; es decir, la CIF no clasifica personas, sino que describe la situación de cada persona dentro de un conjunto de dominios de la salud o dominios relacionados con la salud. La descripción siempre se hace en el marco de los factores contextuales.
- EL PARADIGMA DE APOYOS: orienta la intervención hacia las personas, no hacia los sistemas de prestación. El paradigma de apoyos pone en evidencia la creencia de que es necesario un lugar «especial» para proporcionar programas especializados. A las necesidades únicas y cambiantes de las personas se puede responder desde sistemas de apoyos individualizados en entornos comunitarios/laborales ordinarios típicos.
- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: la Comisión Europea ha elaborado una comunicación sobre igualdad de oportunidades que se basa en la resolución de la ONU, y que refrenda los valores que inspiran las normas uniformes. En el ámbito de la resolución, se entiende por igualdad de oportunidades el proceso por el cual las diversas prestaciones sociales del entorno, tales como servicios, actividades, información y documentación, se ponen a disposición de todos los ciudadanos en términos de igualdad y eficacia equitativa. Las directrices marco que propone la comunicación de la CE son: refuerzo de la participación de las personas con discapacidades en la sociedad; supresión de las barreras que impidan la participación; sensibilización de la opinión pública a favor de estrategias para la igualdad de oportunidades.
- EMPLEO CON APOYOS: consiste en un proceso de acompañamiento y mediación en el itinerario de inserción laboral en un empleo ordinario. El empleo con apoyos se ha caracterizado, en su versión más intensiva, por la necesidad de fuentes de apoyos profesionales en el propio puesto de trabajo en la empresa ordinaria. El proceso y resultados deseables son: la disminución de los apoyos profesionales; la adecuación de los factores ergonómicos; el aumento de la competencia profesional y de las fuentes e intensidad de los apoyos naturales; y el mantenimiento o aumento del desempeño.
- EMPLEO FOMENTADO: la LISMI reguló la política de fomento de empleo para personas con discapacidad, a través del artículo 38.4., de la siguiente forma: *«Se fomentará el empleo de los trabajadores minusválidos mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o prestamos para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y*

movilidad en los centros de producción, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, el pago de cuotas a la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de los minusválidos, especialmente la promoción de cooperativas.»

- EMPLEO PROTEGIDO: en el ámbito de la discapacidad, el empleo protegido se ha venido desarrollando, preferentemente, en el marco de los centros especiales de empleo. En estos momentos hay un desarrollo de otras fórmulas más acordes con el principio de normalización, como son los enclaves y las brigadas móviles.
- EMPLEO RESERVADO: el artículo 38.1 de la LISMI regula la reserva de puestos de trabajo en estos términos: *«las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla».*
- EMPLEO SELECTIVO: la LISMI retornó de la Seguridad Social la figura del empleo selectivo. Las normas sobre el empleo selectivo regulan las condiciones de admisión que tienen que cumplir las empresas con aquellos trabajadores, una vez terminados los correspondientes procesos de recuperación. Las disposiciones de la LISMI sobre empleo selectivo fueron desarrolladas mediante Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo. De este modo, el artículo 1 recoge que los trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente parcial tienen derecho a su reincorporación en la empresa.
- EQUIDAD: una orientación basada en el principio de equidad es aquella que propugna una distribución de los recursos en función de la severidad e incidencia de los problemas, la desventaja social y las barreras de acceso a las prestaciones básicas.
- ERGONOMÍA: podríamos definir la ergonomía como el campo de conocimientos multidisciplinar que estudia las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan al diseño de productos o de procesos de producción. En todas las aplicaciones su objetivo es común: se trata de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los consumidores, usuarios o trabajadores.
- GRAN INVALIDEZ: se declara cuando la persona aquejada de una incapacidad absoluta no puede realizar por sí misma los actos más fundamentales de la vida: desplazarse, comer o vestirse, necesitando la ayuda de otra persona. El trabajador que se encuentra en esta situación tiene derecho a recibir una pensión vitalicia de 150% de su base reguladora.
- INCAPACIDAD O INVALIDEZ PERMANENTE: es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que se pueden considerar definitivas, y que disminuyen o anulan su capacidad de trabajar. Esta situación es dictaminada por los

servicios de evaluación de incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social (o por sentencia del juzgado de lo social, previa reclamación del interesado).

- **INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA:** es la que inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio. El trabajador tiene derecho a recibir una pensión vitalicia del 100% de su base reguladora. Esta base, lo mismo que en el caso de la incapacidad total, es la formada por la media de los salarios recibidos durante el año anterior a producirse el accidente o la enfermedad profesional.
- **INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL:** es la que ocasiona al trabajador una disminución superior al 33% en su rendimiento normal para ese trabajo. El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que ha servido para calcular la prestación por incapacidad temporal. El pago de esta cantidad es compatible con el trabajo, lo cual permite que permanezca en su puesto de trabajo o que cambie de empleo.
- **INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL:** es la que inhabilita al trabajador para realizar todas las tareas o las más fundamentales de su profesión, pudiéndose dedicar a otras actividades laborales. El trabajador, una vez declarada la invalidez por el INSS o por sentencia del juzgado de lo social, percibirá una pensión vitalicia del 55% de su base reguladora. Esta base está constituida por la media de los salarios recibidos durante el año inmediatamente anterior a la fecha del accidente o al diagnóstico de la enfermedad. El cobro de la pensión es compatible con la percepción de salarios producto de un trabajo distinto del habitual. La cuantía de la pensión se puede incrementar en un 20% cuando el trabajador tenga más de 55 años y cuando, bien por su falta de preparación general o especializada o bien por las circunstancias laborales de su lugar de residencia, se entienda que tendrá una gran dificultad para obtener un nuevo empleo.
- **INDEPENDENCIA/DEPENDENCIA:** está relacionado con el concepto de autonomía pero, en este caso, nos referimos a la necesidad de apoyos que requiere una persona para realizar las actividades de la vida cotidiana. El término de dependencia ha sido utilizado en el ámbito de la tercera edad.
- **INTEGRALIDAD:** favorecer el pleno y libre desarrollo de la persona enmarcando todos los ámbitos que inciden en ella, enfocándola no sólo desde la perspectiva de los servicios especializados, sino desde el conjunto de los servicios sociales, abarcando los aspectos preventivos, rehabilitador, educativo, laboral y social de forma coordinada.
- **LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES:** son lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo que, sin llegar a constituir una invalidez permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, siempre que aparezcan recogidas en los baremos que establece la ley.
- **LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD:** son las dificultades que un individuo tiene para realizar actividades. Una «limitación en la actividad» abarca desde una desviación

leve hasta una grave en términos de cantidad o calidad, y se compara con la manera, extensión o intensidad que se espera que realizaría una persona sin esa condición de salud. «Limitación en la actividad» sustituye al término «discapacidad» usado en la versión de 1980 de la Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) y las condiciones de salud se codifican en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF-10).

- **MINUSVALÍA:** desventaja social que experimenta una persona como consecuencia de las deficiencias y discapacidades, lo cual limita e impide el desempeño de un rol que es «normal» en función de su edad, sexo y otros factores culturales. Las minusvalías implican como condición necesaria, pero no suficiente, la existencia previa de discapacidades o deficiencias. Representan trastornos o problemas en el ámbito de la inserción en la sociedad.
- **MODELO BASADO EN LA CALIDAD DE VIDA:** en este modelo el objeto de intervención es el de promover las condiciones de vida deseadas por una persona, tanto en el hogar como en la comunidad y en el empleo. Los apoyos a prestar tienen que tener en cuenta las características personales y se basarán, de forma conjunta, en: los valores y necesidades humanos comunes; los valores específicos del entorno cultural; y los propios deseos y necesidades personales.
- **MODELO ECOLÓGICO:** el modelo ecológico plantea que la persona se ve influenciada por cuatro sistemas. Cada uno de ellos está incluido en el siguiente. Las manifestaciones de una persona están influenciadas por la combinación compleja de los cuatro sistemas que funcionan como variables independientes, logrando resultados únicos en las personas. El primer nivel refleja las características de la persona; el segundo, las características de la familia; el tercero, la comunidad en la que viven las personas y su familia; y el cuarto, las fuerzas sociales y culturales más amplias.
- **MODELO PSICOPEDAGÓGICO:** este modelo centra el objeto de intervención en el individuo, en sus deficiencias y, en especial, en sus limitaciones funcionales. Los resultados del proceso de prestación se evalúan por la calidad y el número de destrezas adquiridas.
- **MODELO SOCIOECOLÓGICO:** en este modelo, la concepción de la discapacidad se concibe como resultado del impacto entre unas determinadas limitaciones funcionales y las exigencias de un entorno concreto. Por lo tanto «el medio» es objeto también de intervención. Esto es posible al incorporar el concepto de ciudadanía en un marco en el que las personas con discapacidad se relacionan con los servicios en términos de derechos.
- **NECESIDAD:** es una deficiencia, ausencia o diferencia entre una situación considerada como óptima y la situación actual. La necesidad representa un estado relativo y su definición operativa depende siempre de quienes la interpretan. La taxonomía de la necesidad de Bradshaw ilustra, de modo adecuado, las diferentes perspectivas según las cuales puede definirse la necesidad: normativa, sentida, expresada y comparativa.

- **NECESIDADES BÁSICAS:** son las que precisan ser satisfechas para que las personas sobrevivan de una forma humana y decorosa. Son aquellas de las que no se puede prescindir. En la clasificación que propuso Maslow corresponderían a las necesidades físicas y fisiológicas (salud e higiene, nutrición y evacuación esfinteriana y descanso) y necesidades de seguridad y materiales.
- **NO DISCRIMINACIÓN:** no diferenciar. No dar trato de inferioridad en una colectividad a ciertos miembros de ella por motivo de su discapacidad, sino potenciar que vivan y se desarrollen como personas en el seno de la comunidad, recibiendo los apoyos necesarios dentro de los recursos ordinarios.
- **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** se trata de considerar al cliente como centro y objetivo de la actividad asistencial; como ciudadano sujeto de derechos; garantizando el respeto a su personalidad e intimidad y propiciando su capacidad de elección y de acceso a los servicios.
- **PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE INVALIDEZ:** son prestaciones contributivas de incapacidad permanente para quienes han cotizado a la Seguridad Social durante su etapa laboral y la incapacidad les ha sobrevenido mientras lo hacían.
- **PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE INVALIDEZ:** son prestaciones a personas que no han cotizado nunca a la Seguridad Social o no lo han hecho el tiempo suficiente para alcanzar las pensiones de nivel contributivo, y se encuentran en situación de necesidad por carecer de medios de subsistencia. Pueden ser de tres tipos: las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, las pensiones asistenciales del Fondo de Bienestar Social y las prestaciones LISMI.
- **PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** son concedidas por las diputaciones forales de la CAPV. Por su volumen e importe son las más importantes de las prestaciones no contributivas y están destinadas a personas que carecen de ingresos suficientes.
- **PENSIONES ASISTENCIALES DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL:** son ayudas económicas individualizadas, de carácter periódico e indefinido, a favor de personas ancianas (mayores de 65 años) y enfermas o inválidas con incapacidad absoluta que carecen de medios económicos para su subsistencia.
- **PENSIONES LISMI:** las prestaciones reconocidas en la Ley 13/82 de Integración Social del Minusválido están dirigidas a las personas mayores de 18 años afectadas por una minusvalía de, al menos, el 65% que presenten unos recursos anuales inferiores al 70% del salario mínimo interprofesional por persona.
- **POBLACIÓN ACTIVA:** la forman el colectivo de personas de 16 o más años que ejercen un trabajo remunerado o están en capacidad de hacerlo y realizan gestiones para ello.
- **POBLACIÓN DESEMPLEADA O PARADA:** conjunto de personas que no tienen empleo asalariado o empleo independiente y se encuentran actualmente buscando empleo, con disponibilidad para trabajar.

- **POBLACIÓN INACTIVA:** la forman aquellas personas que no son consideradas «activas». Se clasifican en los siguientes colectivos: las personas que realizan labores del hogar, las que cursan estudios, los jubilados, los pensionistas, los rentistas y las personas con discapacidad.
- **POBLACIÓN OCUPADA:** es el conjunto de personas que ejercen efectivamente un trabajo remunerado.
- **POBLACIÓN TOTAL** (en términos de actividad): suma de personas activas e inactivas con 16 y más años.
- **PREVENCIÓN PRIMARIA:** según la propuesta de la OMS de 1980, es el conjunto de medidas que evitan que aparezca una deficiencia.
- **PREVENCIÓN SECUNDARIA:** según la propuesta de la OMS de 1980, es el conjunto de medidas aplicadas una vez aparecida la deficiencia para paliar los efectos de ésta.
- **PROCESO:** se trata del conjunto de fases sucesivas e integradas que, añadiendo valor, conducen a la obtención de un resultado o un producto previamente establecido, a partir de determinadas aportaciones.
- **PRODUCTOS:** bienes o servicios que tiene como objetivo satisfacer necesidades del cliente externo y, habitualmente, se generan con base en procedimientos y procesos.
- **PROFESIONALIDAD:** se trata de las destrezas requeridas y los conocimientos necesarios para la ejecución del servicio. También se refiere a la competencia profesional entendida como: información, eficacia en la prestación de la atención, confidencialidad y dominio de la tarea a realizar.
- **RED NATURAL DE APOYO:** la red natural de apoyo de una persona la componen la familia, las amistades y las relaciones de vecindad.
- **SERVICIOS COMUNITARIOS:** aquellos servicios que, por su ubicación, tamaño y organización interna, mantienen y/o desarrollan y/o incrementan la red natural de apoyo, promoviendo las interacciones sociales, las actividades en el comunidad, la utilización de recursos comunitarios y la de bienes socialmente valorados.
- **SERVICIOS Y PROGRAMAS DE APOYO PUNTUAL:** tienen el objetivo de reforzar la red natural de apoyo de una persona con discapacidad, ofreciéndole bien la oportunidad de aumentar su red natural, bien el utilizar temporalmente un servicio de carácter institucional o comunitario.
- **SINERGIA:** es el producto de la relación cooperativa entre dos organismos que se unen para lograr resultado y durante el proceso, los agentes que intervienen en el mismo salen fortalecidos.

- **SOLIDARIDAD:** acción social hacia las personas que se encuentran en situación de desventaja. Se debe orientar hacia la consecución de una inserción social digna, independientemente de las capacidades o méritos personales.
- **TASA DE ACTIVIDAD:** representa la proporción de personas que constituyen la población activa del conjunto de la población en el tramo de edad laboral (16 y más años).
- **TASA DE OCUPACIÓN:** representa la relación entre los activos y los ocupados.
- **TASA DE PARO:** se denomina tasa de paro de un grupo a la proporción de activos del mismo que se encuentran parados. Se expresa en porcentajes y están calculados sobre la población de 16 y más años.
- **TRANSVERSALIDAD:** los servicios orientados con criterios de transversalidad serían aquellos que consideran que las necesidades que presentan las personas con discapacidad no están necesariamente determinadas por un síndrome o etiología concreta.

VII. Glosario de siglas

Glosario de siglas (ordenado alfabéticamente)

- **AAMR:** Asociación Americana de Retraso Mental
- **CEE:** centro especial de empleo
- **CIDDM:** Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías
- **CIF:** Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y de la salud
- **CO:** centro ocupacional
- **EUSTAT:** Instituto Vasco de Estadística
- **EHLABE:** asociación de trabajo protegido del País Vasco
- **FBS:** Fondo de Bienestar Social
- **INE:** Instituto Nacional de Estadística
- **INEM:** Instituto Nacional de Empleo
- **IMSERSO:** Instituto de Migraciones y Servicios Sociales
- **INSS:** Instituto Nacional de la Seguridad Social
- **LISMI:** Ley de Integración Social de los Minusválidos
- **OCDE:** Organización de Cooperación y Desarrollo Económico
- **OMS:** Organización Mundial de la Salud
- **PRA:** Encuesta sobre las Personas en Relación con la Actividad

**VIII. Carta abierta de la
Asociación Española
de Empleo con Apoyo
al Defensor del Pueblo**

La Asociación Española de Empleo con Apoyo al Defensor del Pueblo

La integración laboral de las personas con discapacidad, principalmente de las que tienen una discapacidad psíquica, en el sistema regular de trabajo es un reto para el Gobierno del Reino de España, al que no se está respondiendo con soluciones eficaces desde hace lustros.

A partir de la aprobación de la LISMI y de la normativa que la desarrolló, se propagó por España la fórmula del Centro Especial de Empleo, como única vía real para la incorporación de estos colectivos al mundo laboral, aunque sacrificando, desgraciadamente, el principio de su integración con la población general en el sistema ordinario de producción. Si bien en el espíritu del legislador estos centros de trabajo habían de ser lugares de transición hacia la plena integración de estas personas en el mercado laboral abierto, en la práctica se han convertido en su inmensa mayoría en lugares de llegada y permanencia definitiva, sin plantearse la promoción de sus trabajadores hacia el mercado abierto.

Así las cosas, durante años, se ha ido construyendo en nuestro país un subsistema de empresas especiales -que utilizan la discapacidad como argumento de agrupación- altamente protegidas por el Estado, y con un marco legal bien definido. Esta fórmula, a nuestro juicio, no contribuye a la incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral ordinario y, por consiguiente, no les otorga la categoría a que tienen derecho de plena ciudadanía, como la tiene el resto de la población.

Por otro lado, durante los últimos diez años, se ha ido desarrollando en España una alternativa innovadora que sí contribuye a que las personas con discapacidad -y, principalmente, las que necesitan más apoyo- se incorporen al mercado laboral ordinario: nos referimos al sistema de integración conocido como Empleo con Apoyo. Este sistema, bien implantado y legislado en los EEUU, Canadá, Australia, Japón y en algunos países de la Unión Europea, tiene unos buenos fundamentos teóricos y está avalado por numerosos estudios experimentales, como el sistema más eficaz de acompañamiento individualizado, de instrucción y adaptación de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo existentes en el mercado abierto.

Se puede asegurar que el empleo con apoyo en España es un movimiento impulsado por entidades públicas y privadas, nacido desde la proximidad a las personas y a su problemática, desde el interés por encontrar soluciones eficaces a los ciudadanos con discapacidad, que tradicionalmente se veían excluidos del mercado laboral abierto. Han sido pequeñas agrupaciones de profesionales y algunas entidades locales y asociacio-

nes del sector las que han asumido el liderazgo en la experimentación de esta línea innovadora de inclusión laboral en nuestro país.

El empleo con apoyo lleva aplicándose en España desde hace más de una década. La vertiente mediterránea (Catalunya, Mallorca, Marbella, València) ha sido, sin lugar a dudas, la más activa en su desarrollo, siguiendo, después, las Islas Canarias y la vertiente cantábrica (Asturias, Cantabria, Euskadi, Galicia), sumándose, posteriormente, el interior de la península.

En el estudio que se adjunta de Verdugo y Jordán de Urríes puede comprobarse que el empleo con apoyo se aplica prácticamente en toda España desde hace bastante tiempo, consiguiendo buenos resultados los colectivos que lo han experimentado. Este sistema de inclusión laboral ha originado un cambio de perspectiva allá donde se ha aplicado y ha resultado innovador para las personas y las organizaciones, las cuales con su práctica han superado la ansiedad y los temores iniciales que les pudiera ocasionar la integración en la comunidad.

Pero, ¿a qué nos referimos, cuando hablamos de empleo con apoyo? Veamos sucintamente algunas comparaciones entre lo que es y lo que no es este sistema de inclusión laboral.

El empleo con apoyo NO ES

- Una agencia de colocación que se dedica a buscar empleo en el mercado abierto a personas con certificado de discapacidad, pero que apenas necesitan apoyo.
- Un empleo en una empresa ordinaria con un monitor siempre al lado.
- Apoyo en centros ocupacionales o centros especiales de empleo. Siempre que se actúa en centros o edificios dando apoyo a trabajadores agrupados a causa de su discapacidad, se está muy lejos de la filosofía del empleo con apoyo.
- Selección de los candidatos «mejores» y rechazo de los que tienen mayores necesidades de apoyo.
- Prácticas laborales en empresas o cursos de formación, en los que no existe contrato laboral ni salario.

El empleo con apoyo ES

- Trabajo remunerado en las empresas ordinarias de la comunidad, con contrato laboral individual, para aquellas personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento.
- Un sistema de apoyo individualizado, con retirada progresiva del preparador laboral, que da oportunidades a las personas con discapacidades significativas, para facilitarles su inclusión en el mercado laboral ordinario.
- Un concepto filosófico que, al aplicarse, hace posible en la práctica la igualdad de oportunidades para aquellos ciudadanos que tienen más necesidades de apoyo.
- Una línea de intervención social que nace precisamente para dar oportunidades de empleo a las personas que se consideraban no aptas para trabajar en los talleres especiales productivos.
- Promoción y empowerment de los participantes. El empleo con apoyo busca, además de la colocación de las personas, su promoción personal en la empresa y en la comunidad.

El empleo con apoyo NO ES

- Un concepto con el que teóricamente se está de acuerdo, pero que no se lleva a la práctica.
- «Pan para hoy y hambre para mañana».
- Una alternativa más que ahora se ha puesto de moda pero que, como todas las modas, pasará y caerá en el olvido.

El empleo con apoyo ES

- La consecuencia de un planteamiento filosófico radical a favor de las personas con discapacidad, que invierte en apoyos y en investigación de sistemas eficaces de acompañamiento de ciudadanos, por muy grandes que sean los retos que plantee su inclusión laboral.
- Una línea de acción avalada por miles de estudios experimentales en muchos países, durante más de veinte años, y que consigue empleo fijo y soluciones laborales para un colectivo de ciudadanos que tradicionalmente no conseguía empleo integrado.
- Un concepto que supone una revolución en el planteamiento de nuestros centros y servicios y que conduce inexorablemente a su reconversión: de los programas basados en centros o edificios; hay que pasar a ofrecer programas de integración real basados en la comunidad.

Si bien es cierto que se debería rendir un homenaje a las organizaciones valientes y comprometidas que, aplicando el empleo con apoyo, han sabido abrir nuevos caminos en España a la integración de las personas con discapacidad en el sistema regular de trabajo y, por extensión, en la sociedad de todos, también es cierto que estas organizaciones no pueden seguir por más tiempo aplicando heroicamente este sistema, sin unas garantías de financiación del apoyo y sin unas mínimas coberturas por parte del Estado. Estas organizaciones han demostrado su valentía y su vanguardismo, porque se han lanzado a la arena mucho antes de que existiera una regulación específica para el empleo con apoyo en nuestro país y, porque, sin buscar su seguridad y el beneficio propio, han puesto su energía al servicio de las personas que acompañan, nadando contra corriente, en un escenario nacional, con intereses económicos del sector en otros frentes y, por tanto, no muy entusiasta en el desarrollo de este movimiento innovador.

En efecto, el panorama oficial español en cuanto a la promoción del empleo con apoyo es, cuando menos, desalentador. No se cumplió el compromiso de presentar en 1998 una propuesta de regulación de este sistema de inclusión laboral, contraído en el Acuerdo MTAS-CERMI, de 15 de octubre de 1997 y, si no estamos mal informados, el Comité Español de Representantes de Minusválidos no presionó lo más mínimo para que ello ocurriera, preocupado como estaba por sacar adelante otras medidas. El único organismo que tuvo interés en cumplir este acuerdo fue el IMSERSO, que constituyó una comisión de trabajo en 1998 -de la cual la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE) formó parte- para redactar un borrador de Real Decreto regulador del Empleo con Apoyo, y que, hoy por hoy, es el único material de que puede disponer el legislador como documento de partida.

¿Y por qué utilizamos términos como «desalentador», cuando nos referimos a este panorama español? Pues sencillamente, porque en este Estado del sur de Europa hemos sido pioneros y nos hemos anticipado en años, por ejemplo, a los Países Bajos o a Alemania en la experimentación y en el desarrollo del empleo con apoyo, y ellos ya hace tiempo que tienen regulado el sistema..., mientras que nosotros, seguramente, tendremos que esperar a que cambien varios Gobiernos Centrales más (es decir, algún lustro), para que nos dotemos de un marco legal que defienda el derecho de todas las personas con discapacidades significativas a tener un empleo con apoyo en el sistema regular de trabajo.

Y para evitar esto, precisamente, acudimos como sociedad civil (personas con discapacidad, sus familiares, profesionales que las acompañan y organizaciones comprometidas en su integración) al Defensor del Pueblo, para que defienda el derecho de las personas con discapacidad a participar en la construcción de la sociedad -sin excluir a las que necesitan más apoyo- y su derecho a ser integradas con la población general en el mercado laboral ordinario. Y nosotros pensamos que la mejor manera de defender este derecho es urgir a las instancias pertinentes del Estado Español y a su Gobierno Central, a que regulen cuanto antes el sistema de integración laboral conocido como Empleo con Apoyo, que se está aplicando en todo el territorio español sin cobertura legal, desde hace muchos años, y con una eficacia probada.

La urgencia de regular el Empleo con Apoyo en España no se justifica, únicamente, por el motivo aducido más arriba de que las organizaciones que apoyan al colectivo en las empresas de la comunidad encuentren el terreno más abonado y la cobertura legal y de financiación para llevar a cabo sus actividades con eficacia y sin temores; se justifica, además, y sobre todo, por el derecho de las personas con discapacidad a no ser discriminadas (Tratado Europeo) y, por tanto, a ser integradas en el sistema regular de trabajo, recibiendo los apoyos, la instrucción y el seguimiento que necesiten. El Empleo con Apoyo, que pedimos se regule urgentemente en nuestro país, constituye, precisamente, este conjunto de procedimientos y de tecnologías de apoyo, instrucción y seguimiento que facilitan el éxito de las personas con discapacidades significativas en la obtención y el mantenimiento de un empleo en el mercado laboral ordinario.

Si un Estado sólo tiene regulado el acceso de las personas con discapacidad al empleo, a través de los centros especiales de empleo -que no deja de ser una vía segregada, de gran coste para la sociedad- está, de hecho, discriminando a la población discapacitada, por no facilitarle su acceso al mercado laboral abierto. Además, cuando un Estado se dota de un marco legal que regula el empleo con apoyo, se clarifica la misión de las organizaciones y entidades que trabajan a favor de estos colectivos, porque lejos de tener que pensar éstas en el montaje de negocios propios y en el reparto de dividendos, deben pasar a invertir su tiempo y energías en apoyos, y a pensar en los procedimientos que mejor ayuden a la integración de las personas con discapacidad en las empresas de la comunidad.

IX. Historias de vida

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON RETRASO MENTAL MODERADO

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Varón.
- De 45 años.
- Retraso mental moderado, con un grado de minusvalía del 30%.
- Estudios en un centro de educación especial.
- Trabajando en un enclave.

Fecha de la entrevista: 31 de mayo de 2002, 11,00 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

El protagonista de esta historia es un hombre de 45 años con retraso mental moderado.

Tras un período en la escuela, ante las dificultades de aprendizaje que manifestaba y por mediación de la asociación a la que pertenecía, continuó sus estudios en un centro de educación especial.

Una vez acabada esta etapa formativa, comenzó a trabajar en el ámbito de los talleres protegidos de la asociación a la que pertenece. Actualmente, son ya 17 años los que lleva trabajando con esta asociación.

Durante estos 17 años ha desarrollado su actividad laboral en diversos talleres protegidos, pero desde hace cuatro años está dentro de los programas de «enclave» de la asociación.

A través de los enclaves, se trata de facilitar la integración en el medio ordinario de las personas con discapacidad. En términos generales, el enclave se plantea como la posibilidad de que la empresa ordinaria acoja la actividad de trabajadores/as con discapacidad que desarrollan una obra o servicio en ella, pero que mantienen contratos de trabajo con un centro de trabajo protegido.

Manifiesta sentirse encantado con la situación actual. Como él mismo expresa: *«Yo he luchado mucho por la integración, para mí es un paso muy importante, es decir, yo veo que nos tenemos que interrelacionar con otra gente, que no estemos apartados, que aquí estamos todos en un mismo lugar, que todos somos personas.»*

Como se pone de manifiesto en sus palabras, para él la situación ideal es trabajar en el ámbito de la empresa ordinaria, como forma de lograr la integración plena.

Tras 17 años de trayectoria laboral, es mucha la experiencia que posee. En estos cuatro años que lleva trabajando en enclaves, reconoce también que cada empresa es un

mundo, y que en unas te acogen mejor que en otras, pero que es importante la experiencia que se obtiene. En el enclave en el que se encuentra actualmente es donde más a gusto se ha sentido, recibiendo un gran apoyo por parte de los compañeros/as.

El protagonista de nuestra historia de vida es una persona que ha luchado activamente por la integración de las personas con discapacidad, no sólo en el ámbito laboral, sino en el de la integración en la sociedad en general; así, ha realizado durante mucho tiempo actividades como monitor de tiempo libre con niños/as discapacitados pertenecientes a su asociación.

Relata cómo, en muchas ocasiones, cuando salía a realizar actividades con los niños/as, la gente les miraba como «bichos raros». Esta actitud es la que cree que hay que cambiar; que nos demos cuenta que todos somos personas.

Como en otros relatos, el cambio de actitud personal vuelve a aparecer como un elemento fundamental para abordar la integración laboral. Según recuerda *«era una persona muy retraída, que no era capaz de abrirme a la sociedad»*; gracias al apoyo recibido en la asociación, se genera un cambio en su actitud: *«sí estas apalancado no haces nada», «yo dije, tengo que lanzarme»*.

Su actividad como monitor de tiempo libre le ha aportado muchas satisfacciones, le ha servido para vencer el retraimiento que sufría, a la vez que intentaba ayudar a los chavales con los que trabajaba para que se abrieran a la sociedad y no se convirtieran en un colectivo cerrado.

Se siente muy a gusto con su vida actual, porque se ha demostrado a sí mismo que es una persona válida.

PROPUESTAS DE MEJORA:

De su experiencia extrae algunas recomendaciones con relación a la integración laboral de personas con discapacidad.

En primer lugar, cree que hay que seguir trabajando para lograr la integración plena. Aunque las cosas han mejorado mucho desde que él era niño, todavía queda mucho por hacer.

Los enclaves son una demostración de la evolución que en el tema de la inserción laboral se está produciendo; nuestro protagonista es partidario de este modo de trabajo, aunque reconoce que no todas las personas son partidarias de trabajar en un enclave. Compañeros suyos prefieren continuar trabajando en los talleres protegidos, porque la exigencia en una empresa es mayor, existe mayor presión. Y a pesar de obtener un salario más elevado, no quieren adquirir esa responsabilidad. En definitiva, no deja de ser una decisión personal.

Este aspecto viene a corroborar que, para obtener una integración plena, también es necesario que la persona con discapacidad tenga una actitud positiva y asuma retos.

Además, propone la participación de más empresas para fomentar este tipo de trabajo. El entorno normalizado siempre es más adecuado que los guetos.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Varón.
- De 39 años.
- Parálisis cerebral, con un grado de minusvalía del 54%.
- Estudios universitarios superiores.
- Actualmente trabaja como monitor educativo en un centro de día para personas con discapacidad.

Fecha de la entrevista: 9 de mayo de 2002, 10,30 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

El protagonista de esta historia es un hombre con parálisis cerebral diagnosticada tras el nacimiento.

Hasta los nueve años desarrolló una vida similar a la del resto de personas de su edad; se relacionaba con los niños de su barrio, iba a la escuela con ellos, si bien en esta etapa de su vida no cursó estudios de EGB.

A los nueve años ingresó en una asociación de personas con discapacidad, buscando, por parte de su familia, una finalidad fundamentalmente rehabilitadora. Es en este momento cuando comenzó a cursar estudios de EGB, completándolos hasta octavo curso, aunque no consigue el título de graduado escolar, debido a un trámite administrativo, ya que había que solicitarlo antes de los 16 años y no se realizó la petición.

A la edad de veintidós años, una vez finalizado el período formativo básico, hubo de tomar una decisión con relación a su futuro laboral. Las alternativas que se le planteaban no eran muchas: el trabajo protegido, semiprotegido o continuar en el ámbito de la asociación.

Así, el primer trabajo al que accedió era en una residencia-vivienda, trabajando los fines de semana y festivos. Esta situación le permitía disponer de mucho tiempo libre, por lo cual se animó a estudiar una carrera universitaria, utilizando el acceso para mayores de 25 años, para lo que previamente tuvo que obtener el título de graduado escolar a través de un examen. Finalmente, obtuvo una licenciatura.

Durante el período en el que cursaba la carrera, compaginaba el trabajo anteriormente mencionado con otro trabajo en una ikastola, durante dos tardes a la semana, con alumnos de diferentes cursos.

La obtención de la licenciatura le permitió acceder a un nuevo puesto de trabajo, éste en un centro de día para personas con discapacidad. Desde ese momento, abandonó los dos empleos anteriores y comenzó a trabajar en este puesto, trabajo que realiza actualmente.

Se siente satisfecho con su trayectoria, tanto estudiantil como laboral, de haber podido demostrar su valía frente a la imagen de «tonto» que se tenía de él. A lo largo de su vida ha sentido que se cuestionaba constantemente su valía, de hecho en la etapa infantil tuvo que afrontar diferentes pruebas psicológicas, cuyos resultados parecían demostrar su «no valía». Sin embargo, la obtención de su licenciatura ha dejado constancia de que quizás el problema no era tanto suyo, sino de un entorno rígido y de la falta de adaptación del sistema a sus verdaderas necesidades.

El punto de partida para esta evolución tan positiva en su trayectoria vital fue el momento en el que asumió la discapacidad para, a partir de ahí, empezar a plantearse lo que realmente quería hacer e intentar por todos los medios alcanzar sus objetivos. Él se ha aceptado, ha aceptado la discapacidad y actualmente trata de posibilitar una vida diferente para otras personas con discapacidad.

Ahora mismo vive, como él mismo dice, «*semi-independiente*». Se ha comprado un piso, que está acondicionando y cuando termine de hacerlo, se independizará de sus padres definitivamente, aunque ahora ya pasa períodos en él, sobre todo los fines de semana.

Con relación a la actitud de su familia, «*mi familia se empezó a tranquilizar cuando vio que salía yo por mí mismo*». Esta frase puede resumir la búsqueda constante de su familia para, cómo el mismo dice, «*intentar arreglar eso que estaba estropeado*». Él ha sido la mayor preocupación para sus padres, pendientes en todo momento de que tuviese un futuro: «*no veían claro qué iba a pasar conmigo en un futuro*».

Reconoce que en su familia fue necesario un período de adaptación a la realidad de tener un hijo con deficiencia, lo que les creaba sobre todo una incertidumbre ante la idea de si sería capaz de valerse por sí mismo. La tranquilidad llegó para ellos cuando encontró su primer trabajo.

Respecto al papel que ha jugado en su vida la asociación a la que pertenece, realiza una apreciación importante: desde su punto de vista, considera que inicialmente quizás es más positivo no pertenecer a ninguna asociación, por el riesgo que se corre de volcarse totalmente en ella y separarse del entorno y la vida normal. Puede provocar un corte en la vida normal, en el entorno habitual de la persona, «*tus amigos, tu barrio, tu escuela, tu instituto, tu trabajo, lo que sea*», «*a partir de ahí empiezas a vivir paralelamente a lo que debiera de ser tu vida*». Esto provoca en la persona muchas lagunas a nivel de conocimientos, de experiencias, de vivencias, que son las que en definitiva te hacen ir madurando.

Así mismo, menciona cómo la asociación ha experimentado una evolución positiva. Distingue dos épocas diferentes: una primera, en la cual la asociación estaba más volcada en una labor puramente asistencial, rehabilitadora, «*como la búsqueda continua de arreglar eso que estaba roto para volver a reincorporarnos en un esquema social*», evolucionando hacia una segunda época, donde se introduce la vertiente educativa, en la que se les preguntó, por primera vez, a ellos directamente, cómo se encontraban, qué pensaban, qué querían, se produjo un acercamiento a su realidad. Y a partir de ahí se empezaron a hacer cosas más positivas, que tenían sentido para ellos.

Reconoce no haber conocido una situación de paro continuada, sino pequeños períodos entre contrato y contrato. En este sentido, se puede considerar un privilegiado.

Ahora trabaja en un centro de día para adultos con un alto porcentaje de discapacidad y un elevado grado de dependencia, que hacen que sus posibilidades de integrarse en el mundo laboral sean prácticamente nulas, ni siquiera en un trabajo protegido, porque sus niveles de productividad no alcanzan a los exigidos en un taller de trabajo protegido.

A pesar de que, como él mismo dice, *«nadie apuesta por ellos, nadie cree que somos capaces de hacer algo»*, tanto él como el resto de las personas que trabajan en el centro intentan hacer cosas que tengan sentido, contenido, que tengan alguna salida. Y de hecho se demuestra que, con el tiempo y los recursos necesarios, van saliendo cosas. Fabrican artículos como bolígrafos, útiles para poner los folios, etc., que luego se distribuyen en centros comerciales como Eroski, en la Caja Laboral...

Se muestra partidario de la integración plena en el mercado laboral ordinario, más que en los centros protegidos o semiprottegidos, donde cree que quizás se produce un aislamiento del trabajador y se desaprovecha la oportunidad de integrarse plenamente en la sociedad, aunque recalca que esto depende de la situación de cada persona y de las posibilidades de desenvolverse que ésta tenga. En definitiva, lo que hay que buscar es el lugar en el que cada uno se encuentre más a gusto, sea éste un centro protegido o un empleo ordinario.

Finalmente, a la hora de valorar su situación con relación a la de otras personas con su misma discapacidad, él se define a sí mismo como *«un aventurero de la vida»: el día que se acepta la realidad tal y como es, «la curación no es posible, yo me voy a ir a la tumba o a no sé qué sitio tal como soy, o sea que si quiero hacer algo en esta aventura, es desde ahí, no de otra manera...»* El cambio de actitud es fundamental, el aceptarse tal y como es uno y a partir de ahí empezar a vivir, con mucha dificultad y con mucho miedo. También reconoce que el no tener grandes dependencias ocasionadas por su discapacidad, el tener autonomía, le ha facilitado las cosas.

Destaca la autonomía personal como uno de los aspectos que más influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad, puesto que carecer de ella sí supone un esfuerzo por parte de las empresas en adaptar el medio laboral a las necesidades de la persona, dotarse de recursos, lo que puede provocar una mayor retención.

El aceptarse a sí mismo, el cambio de actitud que se produjo en él, es lo que en su opinión ha posibilitado toda su trayectoria posterior, tanto estudiantil como laboral.

Recalca cómo, a su parecer, poniendo medios y recursos se posibilitaría la integración de muchas otras personas con discapacidad. Aunque reconoce que experiencias como la suya no hay muchas, cada vez hay más.

En la actualidad se dedica, entre otras actividades, a ofrecer charlas explicando su propia experiencia como ejemplo de las capacidades reales de quienes se encuentran en una situación similar a la suya, y actuando a la vez de incentivo para personas en su misma situación: *«Si se dan oportunidades, se aprovechan.»*

PROPUESTAS DE MEJORA:

Con base en su propia experiencia, esta persona aporta las siguientes reflexiones con relación a la integración en el mercado laboral de las personas que, como él mismo, padecen alguna discapacidad.

Cree que lo primero que hay que cambiar es la actitud, hay que llegar a posibilitar que todas las personas tengan cabida y las mismas oportunidades en la sociedad, respetando las diferencias: esto es fundamental.

Considera un error enfocar el trabajo sólo desde una perspectiva productiva, lo que ocasiona que muchas veces los centros especiales de empleo se conviertan en meras empresas productivas. Habría que cambiar este enfoque y dotar de los recursos necesarios para posibilitar una verdadera integración de la persona con discapacidad en el mundo laboral.

Recalca el incumplimiento de la obligación de tener contratado, por lo menos, un 2% de personas con discapacidad en aquellas empresas con plantillas superiores a cincuenta trabajadores. En su opinión, esta situación es consecuencia del carácter cada vez más productivo del mercado, cada vez más competitivo.

Incide en la necesidad de cambiar este enfoque desde las instituciones, de incentivar a las empresas para que se pueda facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, porque si no, se está negando la posibilidad de integración de muchas personas.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON DEFICIENCIA VISUAL

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Mujer.
- De 29 años.
- Deficiencia visual resultante de un glaucoma congénito, con un grado de minusvalía del 65%.
- Estudios universitarios medios.
- En situación de desempleo, pero con experiencia laboral previa.

Fecha de la entrevista: 30 de mayo de 2002, 10,00 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

La protagonista de esta historia es una mujer con una deficiencia visual ocasionada por un glaucoma congénito.

Inicialmente, el glaucoma le ocasionaba la pérdida completa de visión en uno de los ojos y la baja visión en el otro, con un alto número de dioptrías. A pesar de ello, realizó los estudios básicos sin asistir a un colegio especial, obteniendo posteriormente una diplomatura.

El recuerdo de los años en los que estudiaba es el de una vida completamente normal, aunque con mucho esfuerzo y constancia, *«No veía la pizarra... pero, entre que aprendes a seguir la mano al profesor cuando escribe y estás atenta al oído, pues lo terminas cogiendo todo.»*

Una vez finalizada la carrera, ante la dificultad de encontrar trabajo, decidió seguir formándose mediante cursillos de idiomas, informática, protocolo y todos aquellos que tuvieran alguna relación con sus estudios universitarios.

En el año 1998 sufrió una recaída repentina en su enfermedad, que hasta ese momento había estado bastante controlada. Fue operada, pero sin resultados positivos. Como consecuencia de ello, siguió paulatinamente perdiendo visión, quedándose con una minusvalía del 65%.

A partir de entonces, se puso en contacto con una empresa que se encarga de realizar una labor de intermediación entre empresas y personas con discapacidad para su inserción laboral. Por medio de esta empresa obtuvo su primer trabajo en un centro especial de empleo, pero en el área de administración, donde nunca anteriormente había trabajado ningún discapacitado. Desarrolló este trabajo durante el período de un año.

Posteriormente y tras varios meses sin trabajar, volvió a conseguir un trabajo, de nuevo a través de la empresa anteriormente mencionada. En esta ocasión trabajaba por horas tres días a la semana. El trabajo que realizaba consistía en organizar todo el papeleo de

un centro especial de empleo que estaba empezando a funcionar. En esta ocasión también se le acabó el contrato al de varios meses.

Tras esta última experiencia laboral, volvió a sufrir una recaída en su enfermedad. Se trata de una enfermedad degenerativa progresiva, por lo cual, ante la imposibilidad de una cura definitiva, lo que se intenta es tener la enfermedad controlada, con el objeto de que no progrese más.

Considera que su clase de discapacidad, «baja visión», comparada con otro tipo de discapacidades, sobre todo se refiere a las motoras, provoca más dificultades a la hora de integrarse en el mercado laboral: *«No es una minusvalía llevadera de cara, claro, al mundo laboral, porque una cosa es no poder moverse o tener que descansar, pero ya es que no ver...»*

Unido a este aspecto, señala también que el declarar un elevado porcentaje de minusvalía, como es su caso (declara un 65%, aunque reconoce que actualmente el porcentaje sería más elevado), es un obstáculo más en el camino de la inserción, porque como ella misma señala, *«Te presentas con un currículum que tienes más de 65%, se te asustan y...»*

El hecho de tener una deficiencia visual, de baja visión, pero sin llegar a la ceguera total, puede considerarse como un obstáculo añadido a su deficiencia. Al no ser un hecho tan evidente externamente como el de una persona invidente total que se acompaña de un bastón, las dificultades para recibir una respuesta adecuada de la sociedad son mayores.

Este hecho ha marcado toda su trayectoria vital, haciéndose más significativo a la hora de integrarse en el mercado laboral donde, como ella misma relata, compañeros de trabajo le llegaron a decir que el 65% de minusvalía *«se lo habían regalado»*.

Si hay algo que queda claro a lo largo del relato, es el carácter emprendedor y activo de la persona entrevistada. A pesar de la dificultad que supone el padecer una deficiencia de este tipo, en ningún momento ha pensado en la inactividad como alternativa. Tanto durante su etapa formativa, como en la posterior experiencia laboral, ha demostrado tesón y amor propio, que es lo que, en ocasiones, le ha valido el comentario irónico de compañeros, que ante la percepción de una persona que se valía por sí misma, han dudado de la certeza de su deficiencia.

El apoyo de su familia ha sido constante aunque, como es lógico, desarrollaban una actitud proteccionista hacia ella. También es verdad que en todo momento la han animado a estudiar y a seguir formándose.

En estos momentos, el papel de la asociación ONCE está siendo muy importante, tanto desde el punto de vista de la rehabilitación como por el apoyo moral que le están proporcionando.

Tras la última recaída en su enfermedad, la pérdida de visión ha hecho necesario que comience a utilizar bastón. La asociación le está enseñando la utilización de éste, a moverse con desenvoltura con el bastón. Junto a esto, y quizás más importante, le

están proporcionando el apoyo moral que necesita en esta etapa más complicada de su enfermedad.

Las vivencias y experiencias de otras personas que se encuentran en su misma situación le ayudan a ser consciente de que se puede salir adelante en estos momentos más difíciles.

Valorando su experiencia laboral, critica el que muchas veces se contrata a personas con discapacidad más por los beneficios que se obtienen que por una actitud integradora. De este modo, en muchas ocasiones, no se dota de los recursos necesarios para que la persona discapacitada pueda desarrollar correctamente su actividad.

Reconoce que para ella el trabajo suponía una *«válvula de escape, ver que sirves para algo»*. Actualmente vive la situación de desempleo con desesperanza; aun así, sigue formándose: por ejemplo, va a comenzar a hacer un curso de informática para escribir sin mirar a la pantalla.

PROPUESTAS DE MEJORA:

A modo de valoración de esta historia de vida, nuestra protagonista finaliza con algunas reflexiones desde su experiencia en el mundo laboral.

En primer lugar, deja constancia de la dificultad añadida que le ha supuesto el padecer una discapacidad que, a simple vista, pasa inadvertida, al no existir una manifestación externa evidente como unas gafas o un bastón.

Esta situación le ha ocasionado el sentir la incredulidad de la gente ante su deficiencia, porque es difícil explicar que la apariencia de normalidad que se trasmite es resultado, por ejemplo, de aprenderse de memoria dónde están colocadas las cosas para no tropezar con ellas.

Critica una cierta dejadez y falta de interés por parte de algunas entidades públicas, como en el caso de Langai, a la hora de realizar la selección de candidatos a puestos de trabajo adecuados para ellos. Desde su experiencia, ha recibido la llamada de esta entidad para ofrecerle trabajos en los cuales, por ejemplo, era indispensable la utilización del carnet de conducir. Esta situación, que en un principio le resultó graciosa, al repetirse varias veces más, ha terminado por molestarla.

Señala también el incumplimiento del cupo del 2% en la contratación de trabajadores/as con minusvalía como algo palpable y que cree que debería ser tenido en cuenta para poner una solución.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON ENFERMEDAD MENTAL

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Varón.
- De 40 años.
- Enfermedad mental, con un grado de minusvalía del 48%.
- Estudios universitarios superiores.
- Trabajando en un centro especial de empleo.

Fecha de la entrevista: 30 de mayo de 2002, 12,30 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

El protagonista de esta historia es un hombre con enfermedad mental.

Después de acabar su etapa estudiantil y recién iniciada su andadura profesional, a la edad de treinta y dos años, se le diagnosticó tendencia esquizofrénica.

Tras un período de internamiento hospitalario, evolucionó favorablemente. Actualmente realiza una vida normal, con tratamiento farmacológico y trabaja en un centro especial de empleo perteneciente a la asociación de la que es socio.

En el período transcurrido desde que le diagnostican la enfermedad hasta que comenzó a trabajar en el centro especial de empleo, tuvo diversas experiencias laborales.

En 1994 comenzó a trabajar en el centro especial de empleo, desarrollando una labor de limpieza. En los ocho años que lleva en este trabajo, no ha tenido ninguna recaída.

Lo primero que hay que destacar es que, a lo largo de todo el relato de su vida laboral, manifiesta no haber tenido mayores dificultades que otra persona sin su discapacidad. Ante la pregunta de si su discapacidad ha sido un obstáculo en su integración laboral, responde con extrañeza; no parece reconocer en él la dificultad que entraña tal discapacidad.

Como él mismo dice, a la hora de explicar el momento en el que le diagnosticaron la enfermedad: *«A los treinta y dos tuve un poco una discapacidad que me diagnosticaron...»* Esto también se refleja a la hora de describir los síntomas que tenía: *«Tenía cambios de humor.»*

De este modo, parece vivir su enfermedad un poco desde la lejanía; relata lo que le ocurría, pero desde la perspectiva de lo que le contaban que él en esos momentos de crisis hacía.

Esta «no percepción» de su enfermedad se refleja en la vivencia de su experiencia laboral sin dificultades añadidas o situaciones de rechazo ocasionadas por su discapacidad.

También es cierto que, en el caso de la enfermedad mental, la evidencia es menor que en otro tipo de discapacidades, salvo en los momentos de crisis. Sin embargo, aun hoy en día, los estereotipos sobre el enfermo mental están muy presentes, posiblemente por el desconocimiento y la desinformación que sobre la enfermedad mental se tiene.

El desempeño de una actividad laboral posee un significado altamente normalizador para las personas con enfermedad mental, como para cualquier otra persona con discapacidad, ya que proporciona una estructura básica para desarrollar la conducta social, y es la manera de seguir sintiendo que se es útil a la sociedad y que se forma parte de ella.

Valora muy positivamente la labor que viene desarrollando en el centro especial de empleo y reconoce sentirse más tranquilo desde que forma parte de él.

Manifiesta no haber percibido un cambio de actitud en su entorno más próximo (familia, amistades, vecinos) una vez diagnosticada la enfermedad: «*Quizás me prestan más atención*», señala.

PROPUESTAS DE MEJORA:

El protagonista de nuestra historia se muestra conformista con su situación, valorándola positivamente, por lo cual, no aporta propuestas de mejora concretas.

Sin embargo, de una manera más genérica y extendiendo las propuestas hacia la enfermedad mental en general y no hacia el caso concreto que nos ocupa, se pueden señalar algunos aspectos a tener en cuenta.

En primer lugar, el desempleo y las dificultades para acceder y mantener un puesto de trabajo constituyen importantes desventajas que suelen sufrir las personas que padecen una enfermedad mental. De este modo, se obstaculiza notablemente el proceso de ajuste e integración social.

El desempeño de una actividad laboral posee un significado altamente estabilizador para el enfermo, proporcionando una estructura básica para su conducta social.

Desde el punto de vista del empresario, la reticencia a la contratación de personas con enfermedad mental existe, sobre todo, por la creencia de que esa persona va a sufrir bajas frecuentes y esto va a repercutir en la producción.

Dadas las barreras existentes en el mercado laboral, son necesarias acciones y medidas que potencien la incorporación de este colectivo. Entre estas medidas serían importantes las acciones destinadas a la adquisición de hábitos laborales y las habilidades que les permitan acceder al mundo laboral.

Otro elemento importante sería la inserción laboral con apoyo, realizando un seguimiento individualizado y un tutelaje tanto en relación al sujeto enfermo mental como al empresario que contrata.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON DEFICIENCIA AUDITIVA

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Mujer.
- De 44 años.
- Deficiencia auditiva postlocutiva, con un grado de minusvalía del 37%.
- Estudios universitarios medios.
- Trabaja en una asociación de personas con deficiencia auditiva.

Fecha de la entrevista: 7 de junio de 2002, 12,00 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

La protagonista de esta historia es una mujer con una sordera postlocutiva sobrevenida a temprana edad. Pertenece y trabaja en una asociación de personas con deficiencia auditiva.

Recuerda haber tenido muchas dificultades en su etapa educativa. Comenzó a tener problemas ya desde párvulos porque, como ella misma explica, *«Yo no oía la explicación del profesor.»*

Señala que, en los años en que cursaba sus estudios, había muy poca sensibilidad hacia este tipo de problemas. Encontró verdaderas dificultades, sobre todo en su etapa universitaria, a la hora de que los profesores la aceptasen en clase. No existía ningún apoyo: *«El problema era de la persona que lo tenía.»* A pesar de todo, consiguió diplomarse.

Actualmente afirma que las cosas han cambiado mucho y evolucionado a mejor.

Respecto a su experiencia laboral, reconoce no haber tenido grandes dificultades para empezar a trabajar. Una vez finalizado los estudios, estuvo durante un corto período de tiempo en paro, pero enseguida accedió a su primer empleo.

Este primer empleo lo consiguió a través de una entidad que trabajaba y trabaja a favor de las personas con discapacidad y que, en ese momento, mantenía conciertos con algunas instituciones públicas. Tras un período de dos años y medio trabajando en la Administración, comenzó a trabajar en una asociación.

El recuerdo de su primer trabajo es positivo, aunque en un principio sí percibió cierta reticencia por parte de sus jefes, ante la posibilidad de que no desempeñase bien el trabajo. Pero, sin embargo, recibió un gran apoyo por parte de sus compañeros/as, de los/as que guarda un gran recuerdo y con los que, aún hoy, mantiene relación.

Durante el tiempo que estuvo trabajando en la Administración, desarrollaba tareas administrativas.

Reconoce que su situación es mejor que la de otras personas con problemas auditivos, puesto que es sorda postlocutiva, lo que supone la posibilidad de haber adquirido un código lingüístico y comunicación oral, así como haber podido desarrollar una memoria auditiva que le permite el reconocimiento e identificación de sonidos.

Valora muy positivamente el papel de la asociación en su integración laboral «*Tener trabajo desde un principio me benefició mucho.*» Reconoce que de no haber tenido el apoyo de la asociación, en aquellos tiempos, la situación hubiese sido muy diferente y quizás, como ella misma dice, «*No hubiese avanzado.*»

Actualmente las cosas han evolucionado: «*Si a las personas sordas se les proporcionan los medios y las técnicas necesarias, pueden funcionar estupendamente en cualquier ámbito del área de la vida, en cualquier empresa...*» En definitiva, si las personas con discapacidad auditiva tienen las herramientas necesarias, pueden integrarse plenamente en el mercado laboral.

Actualmente, el mayor problema para la integración de las personas con discapacidad auditiva lo encuentra en la falta de confianza que existe aún en su capacidad por parte de los empresarios. Hace falta una importante labor de concienciación.

El desconocimiento es una traba para la integración. Considera que está demostrado que las personas con discapacidad auditiva son trabajadoras muy válidas, ya que, por ejemplo, en comparación con otro tipo de discapacidades, no tienen problemas de movilidad.

Critica la actitud de las empresas y de los empresarios, que tienen una visión meramente productiva, existiendo una falta de sensibilidad hacia los colectivos con alguna discapacidad, negándoles la oportunidad de demostrar sus capacidades, lo que en muchos casos les dejaría sorprendidos. El colectivo de personas sordas, bien adaptadas a sus puestos laborales, tiene una capacidad de trabajo igual o mayor que una persona sin este problema. Está demostrado que en ciertas áreas, como en la manipulación, o en el área del diseño, alcanzan una productividad superior a la normal.

PROPUESTAS DE MEJORA:

A modo de resumen o de valoración, nuestra protagonista finaliza con algunas reflexiones desde su propia experiencia.

Hace falta una labor de concienciación de los empresarios. Considera que la ley no les obliga lo suficiente o, si les obliga, no se produce un verdadero cumplimiento de esta obligación.

Los empresarios siguen viendo la contratación de personas con discapacidad auditiva como un problema, sobre todo por el desconocimiento que tienen acerca de las capacidades de estas personas. Afirma, que los/as trabajadores/as con discapacidades auditivas que han podido acceder a un empleo normalizado, han demostrado sobradamente su valía.

Reclama a la Administración mayores ayudas para que las personas sordas logren su autonomía personal, cuestión que en Europa es un derecho.

Acercas de los centros especiales de empleo, considera que son mejorables y que se debe avanzar hacia la integración normalizada. El fin último debe de ser integrarse en una empresa ordinaria.

Enumera una serie de mejoras concretas que deberían producirse para lograr la integración plena de las personas con este tipo de discapacidad. Aspectos que pueden parecer anecdóticos en el desarrollo de la vida cotidiana de cualquier persona, adquieren el carácter de barrera para las personas sordas; el simple hecho de acudir a un aeropuerto, o de pedir cita para el médico...

Todas estas trabas podrían solucionarse, simplemente, si existiera una voluntad firme de hacerlo; dotar de carteles luminosos a los aeropuertos o estaciones; dotar de teléfonos de texto a los ambulatorios; dar facilidades económicas, ayudas para adquirir herramientas necesarias para facilitar la vida cotidiana a las personas con esta discapacidad, ayudas técnicas como los audífonos o teléfonos de texto. Facilitar el acceso a las oposiciones, adaptando los textos; el acceso a la cultura, a la información... En este aspecto señala que, a pesar de haber remitido quejas a Euskal Telebista para que se subtitule la programación, esto no se ha producido. Todo un conjunto de pequeños detalles que dificultan que una persona con discapacidad auditiva pueda integrarse en la sociedad plenamente.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD NO MOTORA SOBREVENIDA

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTEVISTADA:

- Mujer.
- De 55 años.
- Con una minusvalía superior al 45%.
- Con discapacidad no motora sobrevenida.
- Empleada de una empresa privada.

Fecha de la entrevista: 24 de junio de 2002, 10,00 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

Se trata de una persona con una minusvalía de un 81,5%, reconocida solamente por la diputación. Se encuentra en una situación crítica porque, señala ella, las empresas que acogen a personas con discapacidad son especialmente «cruels» con éstas.

Al último trabajo al que accedió lo hizo a través de una asociación de personas con discapacidad. En ella te preparan para acceder a un puesto laboral, pero cobras después de que cobre la empresa, lo que, en ocasiones supone no cobrar los días de pago, sino con unos dos meses de retraso. Además, se queja de que tienen que trabajar 48 horas a la semana.

No adecuan las empresas a la discapacidad, pero se benefician de los fondos europeos, llegando a cobrar 14 millones de pesetas para ello.

Señala que se encuentran con una serie de dificultades a la hora de desarrollar su labor en la empresa: trabajo nocturno de ocho horas, mobiliario en malas condiciones, no disposición de la indumentaria adecuada...

En su momento, ella denunció a su responsable dicha situación. De hecho, se sufren accidentes constantemente; sin ir más lejos, ella misma sufrió una fractura de hueso.

Estuvo trabajando durante mucho tiempo sin cobrar atrasos. También había personas que estaban sin asegurar. Durante el tiempo del accidente laboral, no cobró ni los meses de trabajo ni los meses de baja.

Los meses de baja le han sido pagados más tarde, al año siguiente, previa demanda judicial, en la que la empresa alegó sus motivos -a su juicio, excusas-: que tenían la máquina rota, que no tenían dinero, etc.

Conjuntamente con la mutua, querelló ante la Seguridad Social para hacerles entender que la situación no podía continuar así, que había que cobrar, que nadie seguía trabajando sin cobrar nada. La mutua decía que no había papeles, que iba a recibir las nóminas firmadas, para que pareciese que ella mentía.

Pasó el juicio y meses después cobró. La mutua le ha seguido pagando el 75%. Le dieron el alta.

Se queja de que esta empresa, protegida por la Comunidad Económica Europea, se acogió a unos fondos europeos. Se trata de una empresa que emplea a personas con discapacidad, aunque no todos las personas que entran allí tienen que tener discapacidad.

Es consciente de que, por contratarla, debido a su edad, la empresa recibió 1.250.000 ptas. Tiene contrato indefinido y hasta los 3 años no la pueden echar, salvo que devuelvan el dinero.

En su caso, después de las denuncias, con apoyo de un sindicato, la empresa pasó de tener de 14 a 15 empleados, a quedarse tan sólo con 8. *«De esos ocho, tres hemos llegado a estar de baja, cuando no era uno, era otro. Y los demás se han marchado a otra empresa de discapacitados, cobrando casi la mitad.»*

Ella comenta que ha sufrido una injusticia, que ha denunciado, pero durante meses la empresa no le ha pagado, y que todavía le queda por cobrar un 25%.

Se ha afiliado en un sindicato, para que le lleve el tema adelante, porque ella no puede seguir ya dedicándose a ello. Durante este tiempo, le han dado el alta, con toda la lógica. Presentó el papel de alta a FREMAP, la mutua avisó al responsable delegado de la empresa, de que se iba a incorporar a trabajar al día siguiente por la noche, pero que necesitaba ropa y café, y que si no, lo denunciaba.

Tuvo que ir a Inspección de Trabajo, a pedir una inspección para el día que se incorporara, pero le contestaron que por la noche no se trabaja. Al final, después de una conversación, le respondieron que irían, pero que alguna persona tenía que certificar que lo que ella decía era verdad: que ella no podía salir, que hay días que entra a las once de la noche, que un día salió a las nueve de la mañana...

Según sus propias palabras, la metieron en «un área de castigo», ya que el puesto en la que la pusieron era especialmente duro y en unas condiciones pésimas.

Señala que entró en esta empresa por mediación de una asociación de personas con discapacidad y que la denuncia del tema de las 48 horas la realizó a otra asociación de discapacitados. Tras ello y tras hablar con los responsables de la empresa, quitaron lo de las 48 horas. Desde entonces, ya no es «grata».

Añade que cuando ella entró a trabajar, había unos compañeros a los que les debían ciento sesenta y tantas mil pesetas de horas extraordinarias del verano de 1999, en algunos casos, y del verano de 2000, en otros.

Critica el hecho de que la empresa perciba beneficios por estas contrataciones, beneficios que no repercuten en una mejora de las condiciones de trabajo: salarios, entorno laboral...

El problema es que los discapacitados tienen mayores dificultades para emplearse; si a esto se añade el hecho de que sean mujeres y que sobrepasen de cierta edad, la situación aún empeora.

En la mutua y en la Seguridad Social le dicen que hay dos problemas: el problema de salud y el problema socio-laboral que le están creando, porque le están apaciguando con medicamentos.

Critica también el hecho de que si vas a sindicatos o a un abogado laboralista, no se puede «sacar tajada», ya que son pocos y no están dispuestos a luchar por un caso puntual, para cobrar una cantidad ínfima de dinero.

Comenta que la asociación de discapacitados sí que le ayudó cuando les puso al corriente de que trabajaban 48 horas.

A partir del momento en que denunció las condiciones laborales en las que se hallaba, comenzaron los conflictos. Entró en una depresión, cogió la baja, no le pagaban...; al final, consiguió dinero peleándolo.

Denuncia que para poder acceder a un puesto de trabajo, se tiene que ocultar el hecho de que se es discapacitado. Estuvo empleada cuidando enfermos y jamás lo supieron.

Destaca sus estudios de graduado escolar y FP.

PROPUESTAS DE MEJORA:

Critica cómo están organizadas las oposiciones: que mientras de acceso libre se ofrecen un número elevado de plazas, para discapacitados tan solo se ofrecen una o dos. Además, el 40% es ya para los que están ya dentro trabajando.

Critica que algunas personas con discapacidad, en la práctica, cobran menos que un trabajador normal, realizando las mismas tareas, en bastantes ocasiones.

Critica que los útiles de trabajo, las condiciones laborales, no suelen ser las más adecuadas.

Denuncia que se debe controlar la actividad de estas empresas, que cumplan su función, la función para la que están destinadas, la de acogimiento a personas con discapacidad, en condiciones aptas.

Ella explica que en las asociaciones encuentra apoyo, pero que sólo puedes acceder a unos cursos si estás trabajando...

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD MOTORA SOBREVENIDA

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Varón.
- De 51 años.
- Discapacidad motora sobrevenida, consecuencia de una enfermedad degenerativa, con un grado de minusvalía del 69%. Enfermedad progresiva y degradante: esclerosis múltiple.
- Estudios universitarios superiores.
- Trabaja en la Administración pública.

Fecha de la entrevista: 6 de junio de 2002, 16,00 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

El protagonista de esta historia es un hombre con una discapacidad motora, que en la actualidad implica la utilización de silla de ruedas, originada por una enfermedad progresiva y degenerativa: esclerosis múltiple.

En 1975, en el último año de carrera y un año antes de que le diagnosticaran la enfermedad, se presentó a unas oposiciones de administrativo. Aprobó dichas oposiciones, con lo que empezó a trabajar cuando aún estaba estudiando.

En 1977 le diagnosticaron la enfermedad definitiva. Ha estado con varios especialistas. Le diagnosticaron una enfermedad progresiva integral. Parece que tiene una esclerosis múltiple.

La Administración no conoce su situación, él ha preferido omitirla. Según afirma, «*Yo me he buscado la vida.*»

Al principio andaba un poco cojo, hasta que en 1990 tuvo que coger dos muletas y lleva ya tres años en silla de ruedas.

Respecto a problemas que le hayan podido surgir en el ámbito laboral, comenta que no ha tenido apenas problemas; lo atribuye a que no se trata de un problema de inteligencia.

Los problemas de su incapacidad física son los propios: urbanísticos, de necesidad de más rampas, anchuras de puertas, hoteles adaptados...

En lo que se refiere a su relación con su familia, comenta que tampoco ha tenido problemas.

Respecto a la asociación, explica que su mujer le animó a agruparse. La asociación de esclerosis múltiple la impulsó él con otro compañero, principalmente, señala. Les ani-

maron para que configurasen una coordinadora. Así que buscaron un local y pidieron ayudas a diputación.

Ha tenido apoyos en la calle, en su entorno social.

Critica lo que aún queda por hacer en lo que respecta a los accesos urbanísticos, pero no cree que sea por falta de interés, si no quizás, puntualiza, por falta de dinero u otras cuestiones.

PROPUESTAS DE MEJORA:

No ha tenido problemas laborales, porque ya estaba integrado laboralmente antes de que surgiera la enfermedad.

Opina que, como minusválido, si pides ayuda te la da cualquiera. Él ha tenido bastantes facilidades y ningún problema.

Piensa que hay recursos suficientes para llevar a cabo la integración laboral, pero que no existe voluntad para desarrollar acciones.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON DISCAPACIDAD MOTORA SOBREVENIDA A TEMPRANA EDAD

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Varón.
- De 34 años.
- Discapacidad motora que implica la utilización de silla de ruedas, con un grado de minusvalía del 85%. Lesión traumática a la altura de la 3ª dorsal.
- Estudios universitarios superiores.
- Trabaja en la Administración pública.

Fecha de la entrevista: 7 de junio de 2002, 11,00 h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

El protagonista de esta historia es un hombre con discapacidad motora sobrevenida. La discapacidad que le imposibilita caminar le sobrevino a los tres años, debido a un accidente. Esto fue en el año 1971.

Al finalizar la carrera, se presentó a una oposición del Gobierno Vasco, obteniendo una plaza reservada a minusválidos.

Durante los dos años que se sucedieron entre el aprobado del examen y el acceso a este empleo, se presentó a otras entrevistas laborales, con la finalidad de comprobar sus posibilidades futuras. La experiencia, según él, fue negativa.

En una de esas entrevistas, y a modo de ejemplo, antes de comenzarla y cuando estaba dirigiéndose hacia el lugar, como solicitó ayuda para subir unas escaleras, le respondieron que no hacía falta que realizara la prueba, porque no podría emplearse allí. Eso supuso uno de sus primeros pequeños disgustos.

Después empezó a trabajar en la plaza obtenida, que era reservada para personas con discapacidad.

Su experiencia no ha sido siempre fácil. Tuvo que luchar bastante para lograr que se realizaran las adaptaciones arquitectónicas necesarias.

En relación con los compañeros, en general, valora la integración como bastante positiva, a excepción de algún caso aislado de algún compañero que ha desarrollado, de entrada, el prejuicio de considerar que, quizás por tener una discapacidad, podría ser también un poco raro.

Opina que, respecto a su colectivo, no pueden decir de sí mismos que sean *«absolutamente normales a la hora de trabajar»*, ya que el porcentaje de bajas sí es más significativo entre ellos que entre los trabajadores normales. Por esto, cree que hay que

compensar a las empresas de algún modo. Aunque, al margen de ello, considera que no deberían tener ningún problema para emplearse en cualquier sitio.

Puntualiza que valora como mejor la contratación en el sector público que en la empresa ordinaria. No se plantea moverse fuera de la Administración, porque observa un mayor avance en todos los sentidos: de mentalidad, urbanístico, etc.

En comparación con otros colectivos, considera que su único problema es la silla de ruedas, pero que si, más o menos, está adaptado el centro de trabajo, no tiene ningún problema. Comenta que él viaja en avión, conduce sin ningún problema, etc.

En lo que respecta a su familia y a sus amigos, señala que ha recibido bastante apoyo, animándole siempre para que se esforzara y obtuviera mayores logros. El apoyo de su familia y amigos ha sido fundamental.

PROPUESTAS DE MEJORA:

Critica el incumplimiento del cupo, de las tasas de las empresas, pero, al mismo tiempo, añade que si se obligara a las empresas a cumplirlo, quizás los empresarios tendrían a las personas discapacitadas contratadas en empleos de una menor cualificación de la que poseen.

Comenta que a él le gustaría que se fomentara el estudio entre los diferentes colectivos; critica la posición de la ONCE de no favorecer la formación, incitando a que se dediquen únicamente a la venta del cupón.

Por otra parte, alaba las medidas de apoyo a la creación de empresas y el porcentaje de mujeres en la Administración. En esta línea, comenta que estos colectivos terminan empleándose en empresas grandes o en la Administración pública, ya que el empleo ordinario aún es más difícil de obtener. Lo critica, aunque reconoce que ha habido una evolución en el ámbito laboral y de mentalidad en la calle.

HISTORIA DE VIDA DE PERSONA CON DEFICIENCIA VISUAL MODERADA

CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

- Varón.
- De 49 años.
- Pérdida de visión moderada, con un grado de minusvalía del 33%.
- De baja, buscando empleo, anteriormente empleado de la construcción.

Fecha de la entrevista: 4 de julio de 2002, 13,30h.

RELATO DE LA HISTORIA DE VIDA:

El protagonista de esta historia es un hombre con una disminución visual moderada de un 33%. A los dos años, tuvo un pequeño accidente infantil, sufriendo una lesión en el ojo derecho y, hasta hace sólo tres años, no había tenido problemas con ello. Tuvo un desprendimiento de retina, perdiendo visión en el ojo derecho.

De jovencito trabajó en varios empleos que no requerían cualificación.

Cuando se empleó de conductor, ya tuvo problemas en la vista, aunque, con la ayuda de una lentilla, superó los exámenes psicotécnicos y se empleó durante unos años.

Pero cuando sufrió el desprendimiento de retina, le retiraron el carnet de conducir, le quitaron el vehículo y, debido a ello, se empleó en una nueva tarea: la de obrero de la construcción.

En este sector, opina que no le han puesto ningún problema, porque, según él, se ha empleado en empresas «no muy formales», que no pasaban reconocimientos técnicos, según sus propias palabras. Pero cree que el problema puede comenzar a surgir, debido a la realización de las funciones que se acometen en el ámbito de la construcción.

Como no ha tenido empleos estables, siempre han sido temporales, como el caso de la construcción, en el que, debido al auge de los últimos años, las demandas, en forma de mejoras, han sido más bien económicas. Demandas de su colectivo que, debido al carácter rotativo, no han devenido en otro tipo de reivindicaciones que a él le pudieran mejorar sus circunstancias de minusvalía.

Comenta que su empresa no tuvo que adecuarse a sus necesidades como persona con discapacidad ya que, al tratarse de empresas «piratas», tal y como él las denomina, es el empleado el que debe adecuarse a ellos y si no buscarán otro empleado. En este sentido, señala no haber exigido ningún tipo de adecuación a su minusvalía. Aun así, no se desprende ninguna queja de su discurso, ya que asume con total naturalidad que las cosas sean como son.

Comenta que piensa abandonar la construcción, pero que no sabe dónde se va a emplear. Tiene cierto temor a los reconocimientos médicos. En este sentido, reconoce que ha demandado las ayudas que hay establecidas en la Seguridad Social, ya que es pensionista, pero que le han contestado que tiene que ser para contrato indefinido y que, por eso, no se ha acogido nunca a ellas.

Ahora busca un trabajo más estable; ya no le interesa tanto el plano económico, está buscando una estabilidad que le permita vivir sin preocuparse de si tendrá trabajo mañana.

Respecto al papel de apoyo por parte de su familia, opina que no ha tenido problemas, que la actitud no ha variado.

Con respecto a la Administración, la valoración varía un tanto. Reprocharía a Hacienda: en la declaración de la renta apuntó que tenía una invalidez del 33% y le daba a devolver un dinero, pero al cabo de «*un mes o mes medio*», le contestaron negativamente, argumentando que con su minusvalía no se la admitían porque había ganado X dinero, aparte de la pensión, y que no requería ayuda para transporte, ni ayuda para nada. Finalmente le tocó pagar.

PROPUESTAS DE MEJORA:

Comenta que hay bastantes personas que poseen una discapacidad leve reconocida, que podrían desempeñar muchos puestos de trabajo, pero a las que no les dan esa oportunidad.

Critica el no cumplimiento generalizado de la tasa del 2% reservada a personas con discapacidad.

Demanda una mayor cobertura social porque señala que, aunque ha ganado dinero, al quedarse en paro se ha visto desprotegido totalmente; se acogió a una baja y su contrato cesó. Sin embargo, él ya había pensado dejar la construcción, porque aunque las instituciones no reconocen la incompatibilidad de su minusvalía con el trabajo en la construcción, él sí que veía problemas en ello.

Señala que ya existen leyes para la protección de los derechos de las personas con discapacidad y que lo necesario es hacer que se cumplan.

Destaca no esperar nada de la Administración; tan sólo critica que, con las minusvalías moderadas, en los impuestos no se realiza una reducción adecuada.

Entre sus observaciones destaca que, aunque existen ayudas a la contratación de personas con discapacidad, éstas se dirigen prioritariamente a contratos indefinidos, lo que provoca que los empresarios no estén dispuestos a contratar de manera indefinida a personas con algún tipo de minusvalía, por el desconocimiento y la desconfianza existente en torno a temas como bajas por enfermedad, o un temor al aumento del número de bajas por accidente que puedan degenerar en una baja definitiva.