

Cristian Álvarez Quintín

A colorful illustration featuring a central green globe. Surrounding the globe are several stylized human figures in various colors (green, grey, orange, blue, brown, red) and poses, representing diversity and global unity. Some figures are standing, some are sitting, and some are holding objects like a book or a tool. The background is a light blue gradient.

LA DISCAPACIDAD FÍSICA Y EL EMPLEO ANTE LAS POLÍTICAS SOCIALES

Trabajo Fin de Grado
4º Grado Trabajo Social
Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Tutor del trabajo: María José Lacalzada Mateo

ÍNDICE

1. Introducción.....	pág. 3
2. Fundamentación del problema.....	pág. 5
3. Marco teórico.....	pág. 10
✓ El Empleo de las Personas con Discapacidad.....	pág. 19
✓ Centros especiales de empleo.....	pág. 28
✓ Políticas Sociales: Discapacidad y Empleo.....	pág. 33
4. El proyecto.....	pág. 37
5. Trabajo de campo.....	pág. 52
✓ Entrevista en la Agencia de Colocación.....	pág. 64
✓ Entrevista a los Usuarios.....	pág. 67
✓ El Trabajo Social.....	pág. 70
6. Informe final.....	pág. 71
7. Bibliografía.....	pág. 78
8. Webgrafía.....	pág. 79
9. Agradecimientos.....	pág. 80
ANEXOS.....	pág. 81

1. INTRODUCCIÓN

El último paso del camino que supone este Grado de Trabajo Social se compone de la elaboración de un trabajo – proyecto de investigación.

Mi trabajo va ir encaminado a comprobar, estudiar y analizar una serie de datos referentes al acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad física, para poder realizar una serie de propuestas que pudieran introducir mejoras en el tema en cuestión. Es decir, quiero estudiar aquellas conjeturas que se derivan de la situación en la que las personas con discapacidad física están envueltas en su acceso al mundo laboral (ventajas y desventajas que esto provoca, políticas sociales creadas por este motivo, normativa existente, prejuicios sociales, estadísticas oficiales, caminos de entrada del discapacitado al empleo, programas y servicios que lo facilitan, los porqués de el si o el no de la contratación, la manera que ha afectado a estas situaciones el actual momento económico...).

Para ello, y aprovechando mi reciente periodo de prácticas en la Fundación DFA (más concretamente en su departamento dedicado al empleo), nos apoyaremos en ellos para obtener la información necesaria para realizar un buen trabajo.

El empleo es, en las sociedades modernas, la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica (retribuciones salariales y otros ingresos derivados del trabajo), seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social). En la sociedad industrial, el trabajo productivo no sólo ha sido la base para la supervivencia y para la estabilidad del proyecto vital de los individuos, sino que se ha convertido en la puerta de acceso a los derechos ciudadanos. Los modelos de bienestar europeos han tenido como eje fundamental el crecimiento del empleo, que al garantizar los ingresos es la base del bienestar de la población y asegura la cohesión social.

Como dice María Victoria Roperó en la revista digital del Inesem, “la debilitación de las capacidades integradoras del empleo es mucho más

acusada para los colectivos que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y están más expuestos a la precarización laboral. Uno de estos colectivos es el constituido por las personas con discapacidad, que históricamente han tenido unas tasas de participación en la actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población en edad de trabajar. Al no poder acceder a un trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría. El momento económico actual es especialmente difícil para las personas con discapacidad, tanto para quienes ya están en el mercado de trabajo como para quienes tratan de entrar en él. Un número creciente de personas con discapacidad que necesitan encontrar empleo se ven influidas por los recortes en las políticas de incentivos a la contratación y por el descenso del empleo en los sectores económicos en los que las personas con discapacidad tienen más posibilidades de integración. Es importante garantizar que los derechos de las personas con discapacidad se respeten en esta situación.”¹

¹http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/03_capitulo3.pdf

2. FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO

Para concluir mi carrera, este año, en la asignatura del Trabajo Fin de Grado, se nos plantea realizar un trabajo - proyecto tutelado sobre un tema social de libre elección. El tema central de mi trabajo es la cuestión del empleo y su accesibilidad a él para las personas con discapacidad.

Este proyecto nace con la doble finalidad de ofrecer solución a una necesidad existente, al mismo tiempo que se trabaja por y para conseguir una cohesión social que permita fortalecer las redes y la participación en la comunidad.

Se parte de la idea de necesidad creciente que se genera ante el aumento real de número de personas desempleadas (más aún, si se trata de personas con discapacidad), la manifiesta escasez de recursos para la atención de éstos y la de soluciones a esta problemática. Así, la necesidad planteada supone una mayor demanda de vías de recorrido y acceso al empleo para las personas con discapacidad, debido a la escasa oferta actual.



Este trabajo busca dar a conocer la “verdadera” situación por la que atraviesan las personas con discapacidad a la hora de buscar y “encontrar” trabajo. Este proyecto tiene la finalidad de considerarse como un informe **social** donde explicar todas las conjeturas de esta situación.

Antecedentes y “modelo” a seguir

Existen ya varios proyectos con el objetivo final de encontrar empleo para las personas con discapacidad (Plan Incorpora, Proyecto Por Talento o cualquier proyecto gestionado por entidades sin ánimo de lucro que representan a personas con discapacidad). Elaborados con distintas fórmulas para alcanzar el mismo resultado; por lo que no existe un único modelo rígido que seguir. Todos trabajan en base a “superar los factores de exclusión que sufren las personas con discapacidad” y resultan planes muy especiales porque “tienen por primera vez como cliente al empresario”. Nuestro trabajo tiene la finalidad de servir como informe social en el que aclarar y puntualizar la situación.

La situación de necesidad

Evidentemente y antes de obtener datos de la situación, podemos afirmar que existe una clara necesidad ante la no incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral.

Según explica Miguel Ángel Malo en su artículo “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español”, “el análisis de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha cobrado especial relevancia en los últimos años, como una parte esencial (si no la más importante) de cualquier intento de aumentar la integración social de este colectivo. Los Planes Nacionales de Empleo están tratando de articular una estructura coherente para una nueva estrategia de empleo con un elevado énfasis en las medidas antidiscriminatorias y en la promoción del empleo de los colectivos que se encuentran en situación de desventaja en el mercado de trabajo. Las personas con discapacidades forman uno de estos grupos y es un colectivo que de forma recurrente aparece en los Planes Nacionales de Empleo. Así pues, puede afirmarse que existe un intento consciente de impulsar una política de empleo hacia las personas con discapacidad que trata de enfrentarse a los problemas peculiares que este colectivo tiene en relación con el mercado laboral. Sin embargo, no estamos sólo ante un cambio de rumbo de la política de empleo sino que este cambio es también un resultado

fruto de la evolución reciente de las políticas nacionales de los países miembros de la UE. España es probablemente la mejor ilustración de esta evolución desde una política tradicional hacia los discapacitados centrada en las transferencias de renta, los subsidios y el empleo protegido hacia una política de empleo que ve a ésta como la principal herramienta de integración social.”²

¿Por qué el campo de la discapacidad física?

Consideraba que el comienzo de la última etapa de mi vida académica era una importante oportunidad que debía aprovechar, no solo para aprender el funcionamiento del trabajo social y poder comprobar y aplicar todo lo estudiado en estos cuatro años de carrera, sino, también para realizarme como persona. Aprovechando mi estancia (realizando las prácticas), en la Fundación DFA, he podido comprobar la gran cantidad de demanda de trabajo en personas con discapacidad, y mi conocimiento de este complejo mundo, he creído conveniente realizar este trabajo.

Además, de tener una visión como futuro trabajador social, también tengo una visión como persona discapacitada, y afectada en este problema que no todo el mundo posee. Por lo tanto, para la realización de este trabajo tengo una doble visión que me facilitara su realización, aparte de ser este uno de mis puntos a favor que dotaran al trabajo de un mayor interés. El plan de calidad de 2006 sobre la discapacidad y el trabajo, ya habla de la importancia del “usuario”.

Como persona discapacitada física me pareció adecuado finalizar este tramo académico con una institución que conociera bien de la que ya tuviera referencias y que supiera el trabajo que los profesionales allí realizan (y me pudiera prestar la ayuda necesaria para la correcta realización del trabajo). La Fundación DFA cumplía todos los requisitos que yo exigía; poco me costó tomar la decisión.

² http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/informes03.pdf

Estos fueron los motivos por los que decidí elaborar mi Trabajo Fin de Grado sobre el amplio campo de la discapacidad física.

La Discapacidad Física

En la Sección 2 de la Constitución Española, el artículo 14, habla de los derechos y deberes humanos, dice textualmente que, “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Amparándonos en este artículo y considerando la discapacidad física como una circunstancia personal en la que no puede prevalecer discriminación alguna, hemos procedido a la elaboración de este trabajo.

El primer paso, en este mundo, tan complicado como amplio, es saber diferenciar las dos vertientes en la discapacidad física; primero, la discapacidad física dada en personas en las que el paso de la edad ha traído consigo un deterioro físico evidente (y a través de eso se ha producido su discapacidad), e incluso, en algunas ocasiones, se ha sumado también alguna complicación negativa en cuanto a la salud, que ha agravado su discapacidad. Por otro lado, está la discapacidad heredada al nacer o la que aparece (sin que se espere) y debe convivir con el individuo en cuestión, durante probablemente el resto de su vida.

¿Por qué he elegido este tema?

- Porque es un tema muy amplio. Dada la amplitud del tema, el poder encontrar mucha información bibliográfica es un factor decisivo para el desarrollo del trabajo.
- Porque es un tema interesante que nos hace reflexionar sobre la vida en general, y sobre los porqués de las desigualdades.
- Porque es un tema de actualidad dada su importancia. Cabría mencionar la importancia que se le atribuye a la diferenciación, desde

los diferentes estratos de la sociedad, con sus distintas y contrarias opiniones al respecto.

- Porque es un tema que me ha influido y me influirá. Por evidentes circunstancias personal, es un tema que ya he vivido en mis carnes, y que ahora me va a tocar volver a vivir.
- Porque es un tema que me llama la atención como trabajador social. Y pienso, sea positivo reflejarlo desde el trabajo social. Tal vez, en un futuro, sea un campo de trabajo interesante para mí.
- Porque quiero aprovechar mis prácticas. En las prácticas que he realizado anteriormente, hemos tratado muchísimos casos de personas con discapacidad sin empleo y en busca de uno.
- Porque puedo hablar del tema. He trabajado ya varias veces el tema de la discapacidad física, aunque nunca con el factor empleo introducido en él: y a esto, hay que sumarle mi situación personal. Para entender que en parte, puedo que en parte, puedo y debo hablar de ese tema.
- Porque quiero conocer el tema. El último factor que decanta la elección del tema, es el desconocimiento propio del propósito a estudiar; baso mi elección en el abordaje de un tema “virgen”, que nunca he trabajado en profundidad (Empleo y Discapacidad).

3. MARCO TEÓRICO

Como es bien sabido, el empleo depende en su mayor parte de los Estados miembros, pero el hecho de la creciente actividad legislativa comunitaria en todos los ámbitos (muchos de ellos directamente relacionados con el empleo), hace que cualquier análisis en materia de empleo a nivel nacional deba ser realizado en el contexto más amplio de la Unión Europea. No debemos olvidar, que según los últimos cálculos cerca del 70% de la legislación que es aprobada en los Estados miembros proviene, directa o indirectamente de Bruselas. Así pues, el empleo no es propiamente una competencia comunitaria, lo que no va a cambiar con el Tratado acordado por los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre de Lisboa celebrada los días 18 y 19 de octubre de 2007.

Esto no quita para que la UE tenga su propia política de empleo que principalmente está dirigida a coordinar y armonizar en la medida de lo posible las políticas de empleo de los Estados miembros. La prioridad no es otra que un mercado único requiere una política de empleo única con una cierta coordinación y armonización. Aunque hay diferencias de un Estado miembro a otro, los desafíos más importantes son compartidos.



Los orígenes de la Estrategia de Empleo Europeo se remontan ya a principios de los años 90. Fue entonces cuando hubo por primera vez conciencia de la necesidad de acción a nivel europeo en materia de empleo. El debate surgió cuando, tras la crisis económica de principios de los 90 nuestros políticos se dieron cuenta de que los problemas económicos y sociales existentes eran también en parte una consecuencia de las asimetrías del proceso de integración europea. Así, mientras el ritmo de integración europea había sufrido importantes aceleraciones en distintos ámbitos, la UE carecía de herramientas y estrategias suficientemente robustas para afrontar shocks macroeconómicos, ni disponía tampoco de respuestas eficaces para prevenir y atajar los persistentes niveles de desempleo que eran ciertamente preocupantes y que suponían el caldo de cultivo ideal para el desempleo laboral de larga duración y otros problemas estructurales del mercado laboral. En otras palabras, los problemas estructurales en materia de empleo no eran solo el resultado del pesimismo tecnológico, de la escasa creación de empleo, del temor a la globalización o del aumento de la competencia procedente principalmente de los países en vías de desarrollo, sino que también era el resultado de errores propios.

Todos esos problemas condujeron a un renovado interés en encontrar soluciones europeas a través de una mayor coordinación y convergencia de las políticas, a las que no se escaparía la política de empleo. Dicha coordinación y convergencia habían comenzado en el campo macroeconómico a través del Tratado de Maastricht, en el que se puso un mayor énfasis en la dimensión social del modelo europeo a través de un protocolo social. Pero más allá del Tratado, el debate se dirigió hacia las políticas estructurales. Y obviamente el empleo era uno de los ingredientes clave.

El empleo comenzó a abordarse verdaderamente a nivel europeo con el famoso Libro Blanco del presidente Jacques Delors sobre crecimiento, competitividad y empleo, adoptado en 1993. El mismo sentó los cimientos ideológicos, políticos y analíticos sobre los que posteriormente se construiría un enfoque europeo coordinado en materia de empleo.

Si ese fue el momento clave a nivel político, desde el punto de vista legal lo fue la aprobación en 1997 del Tratado de Ámsterdam. Hasta entonces los avances en la coordinación de las políticas de empleo y laborales de los Estados miembros se caracterizaban por seguir el patrón tradicional de la colaboración intergubernamental, como pasa en la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) o en la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Así, mientras que la responsabilidad por la política laboral estaba bajo la exclusividad de los Estados miembros, el papel de la Comisión era fomentar la cooperación entre ellos a nivel europeo mediante la adopción de iniciativas, elaboración de informes sobre tendencias y perspectivas en materia de empleo y la realización de investigaciones y trabajo analítico, sin contar con una verdadera base legal en el Tratado que permitiera ir más allá en esa colaboración supranacional. Además la Comisión promovía la diseminación de información y ayudaba a los Estados miembros en la lucha contra el desempleo y la exclusión social con financiación comunitaria, principalmente a través del Fondo Social Europeo, cuyas virtudes nosotros tan bien conocemos. Era complicado ir más allá porque cualquier decisión en el Consejo requería la unanimidad de todos los Estados miembros, lo que dificultaba en gran medida cualquier avance. A pesar de ello, se consiguieron algunos avances, principalmente en la lucha contra el desempleo. Así, inspirado en el Libro Blanco de Delors, el Consejo Europeo de Essen de diciembre de 1994 acordó cinco objetivos que deberían ser perseguidos por los Estados miembros:

- El desarrollo de los recursos humanos a través de la formación profesional.
- El fomento de inversiones productivas a través de políticas salariales moderadas.
- La mejora de la eficiencia de las instituciones del mercado laboral.
- La identificación de nuevas fuentes de trabajo a través de las iniciativas locales, que fue el germen de las posteriores iniciativas comunitarias en materia de desarrollo local.
- La promoción del acceso al mundo del trabajo de los jóvenes, los parados de larga duración y las mujeres.

Estos objetivos, que fueron llamados “la Estrategia de Essen” se vieron reforzados por las conclusiones y resoluciones de Consejos Europeos sucesivos. La Estrategia de Essen sirvió también para dar los primeros pasos en el desarrollo de indicadores europeos comunes y para potenciar el papel de las instituciones a nivel europeo, como fue el caso de la creación a finales de 1996 del Comité de Empleo y Mercado Laboral en el seno del Consejo. Sin embargo, aunque la Estrategia de Essen era el reflejo de un mayor compromiso político en materia laboral, el trabajo estaba basado en conclusiones no vinculantes de los Consejos Europeos y continuaba faltando una base legal clara, una estructura fuerte de carácter permanente y una visión a largo plazo.

Es por todo ello por lo que se puede afirmar que el Tratado de Ámsterdam es el verdadero punto de inflexión en la evolución de un enfoque europeo coordinado en política de empleo. Así, mientras que bien es verdad que el Tratado de Ámsterdam no modifica ese principio esencial que otorga a los Estados miembros la competencia exclusiva en materia de política de empleo, confía a las instituciones europeas, más concretamente a la Comisión y al Consejo, un papel mucho más relevante, protagonista se podría decir, otorgándoles nuevas tareas y poderosas herramientas. Además integra al Parlamento Europeo de forma más directa en el proceso de toma de decisiones y aumenta las responsabilidades de los agentes sociales y sus posibilidades de contribución. Los principales avances introducidos por el Tratado de Ámsterdam en materia de empleo fueron los siguientes:

- Por un lado definió la consecución de un alto nivel de empleo como uno de los objetivos clave de la Unión Europea. La importancia del objetivo del empleo se confirma con la creación de un título específico en materia de empleo (no solamente un capítulo), al igual que ocurre con la Unión Económica y Monetaria (UME).
- Hizo especial énfasis en el empleo como un tema “de preocupación común”. Los Estados miembros se comprometen así a coordinar sus políticas laborales a nivel comunitario; lo hacía necesario el hecho de que la manera en que las medidas laborales son aplicadas en cada país

influyan en los parámetros de las políticas laborales de los otros Estados miembros.

- Obligó a los Estados miembros y a la UE a trabajar hacia el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo y particularmente para promover una mano de obra cualificada, formada y adaptable.
- Contenía ese principio tan importante, como difícil de traducir, que es el del “mainstreaming” de la política de empleo, al exigir el artículo 127 que el impacto de todas las políticas comunitarias en el empleo sea debidamente tenido en cuenta a la hora de su adopción.
- Creó a través de su artículo 128 un marco para un procedimiento de control nacional. Así, las políticas de empleo de los Estados miembros son examinadas por la UE a través de los Informes Conjuntos sobre el Empleo que tienen carácter anual y que son controlados por la Comisión y el Consejo. Además, la Comisión propone y el Consejo adopta también con carácter anual las Directrices de Empleo dirigidas a los Estados miembros.
- Estableció estructuras institucionales permanentes con una base constitucional. Así el artículo 130 crea el Comité de Empleo, el cual permite un debate visible, continuo y transparente sobre el empleo y otros asuntos de política estructural a nivel Europeo, y permite una mejor preparación de las deliberaciones del Consejo.
- Creó una base legal para el análisis, investigación, intercambio de buenas prácticas y la promoción de medidas incentivadoras al empleo (artículo 129), así como otros trabajos llevados a cabo por la Comisión a nivel comunitario en este ámbito que no existían anteriormente.
- Permitió que las decisiones se tomen por mayoría cualificada, lo que evita que un solo país, como sucedía hasta entonces, pueda bloquear decisiones o recomendaciones que puedan ser necesarias para avanzar en la coordinación de las políticas de empleo.

Fue a raíz de estos avances introducidos por el Tratado de Ámsterdam cuando en noviembre de 1997, durante la cumbre de Luxemburgo sobre el empleo, la Unión Europea lanzó la Estrategia Europea de Empleo, con el fin de hacer progresar la lucha contra el desempleo durante los cinco años siguientes.

La misma se centró en aquellos momentos en cuatro ámbitos o pilares fundamentales: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades.

En primer lugar el pilar de empleabilidad tenía por objetivo abordar la falta de cualificación de una gran parte de los trabajadores, mediante la modernización de los sistemas de educación y formación, y mediante el fortalecimiento de su vínculo con el lugar de trabajo. En aquellos momentos se calculaba que más del 20% de los jóvenes abandonaban su carrera escolar sin ningún título reconocido. Además solamente el 10% de los adultos que estaban desempleados estaban recibiendo formación.

- Lucha contra el desempleo juvenil y el de larga duración.
- Facilitación de la transición de la escuela al mundo laboral.
- Transición desde medidas pasivas a medidas activas.
- Desarrollo de un partenariado con los agentes sociales.

El segundo pilar era el de fomentar el espíritu de empresa, el cual perseguía generar un nuevo clima y concienciación que estimulase la creación de más y mejores trabajos. Para ello los quince decidieron centrarse en tres líneas de acción:

- Hacer más fácil la creación y la gestión de nuevas empresas.
- Desarrollar mercados de capital riesgo.
- Hacer que los sistemas fiscales favoreciesen la generación de empleo.

En tercer lugar tenemos el pilar de la adaptabilidad, concepto detrás del cual se esconde la intención de equipar a las empresas y a la mano de obra para que pudiesen hacer el mejor uso posible de las nuevas tecnologías, que por aquel entonces estaban aun en una fase emergente, al menos si lo comparamos con ahora.

Finalmente, en cuarto lugar, se encontraba el pilar de la igualdad de oportunidades, que en aquellos momentos se entendía principalmente desde la perspectiva de género. Afortunadamente gracias al trabajo que se ha llevado a cabo en la última década en Bruselas, hemos conseguido que se evolucione y

al hablar de igualdad de oportunidades nos refiramos también para todos los grupos que sufren discriminación, incluidas obviamente las personas con discapacidad. Sin embargo, en aquellos momentos, la incorporación de las mujeres al mercado laboral era la primera prioridad, de ahí que las líneas de acción girasen todas en torno a la mujer: abordar las lagunas existentes en el empleo de las mujeres, la reconciliación de la vida laboral y familiar y la facilitación del retorno al trabajo después de la maternidad.

Viendo ahora, en la actualidad, estos pilares, queda claro que no difieren mucho de las prioridades actuales reflejadas en la Estrategia de Lisboa que, reconociendo la eficacia del método abierto de coordinación de la EEE, busca convertir a la UE en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del planeta, capaz de lograr el crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos y cohesión social.

En septiembre de 2002, tras la Cumbre de Barcelona, la Comisión adoptó una comunicación para hacer más eficiente los ciclos anuales de coordinación de las políticas económica y de empleo, que obviamente están muy interrelacionadas, y posteriormente en 2003 se llevase a cabo una revisión de la propia EEE tras sus cinco primeros años de aplicación. Como resultado de dicha revisión se puso de manifiesto que la EEE debería centrarse más en el en la mejora del buen gobierno y en la consecución de un número menor de objetivos prioritarios. En dicha revisión se acordó centrar la EEE en alcanzar tres objetivos globales: el pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo, y la creación de un mercado laboral inclusivo. Sin embargo, solamente dos años después, en 2005, con el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa y con los resultados del famoso informe Wim Kok, que alertaban sobre la necesidad de tomar medidas urgentes para incrementar el empleo en Europa, la EEE sufrió una renovación radical para centrarse en los siguientes objetivos generales:

Por un lado, en atraer a un mayor número de personas para que se incorporen al mercado laboral y modernizar los regímenes de protección social. Para ello se proponen una serie de medidas:

- Promover economías integradoras desde el punto de vista social que permitan la integración laboral de los grupos desfavorecidos que hasta el momento están quedando mayormente fuera del mismo, como por ejemplo las personas con discapacidad.
- Diseñar las políticas adecuadas que permitan la incorporación de los trabajadores jóvenes y la conservación de los mayores.
- Modernización de los regímenes de protección social (sobre todo los regímenes de pensiones y atención sanitaria) de forma que atraigan a un mayor número de personas hacia el mercado laboral, como por ejemplo a través de la reforma de los sistemas tributarios y de prestaciones.

En segundo lugar la EEE revisada tiene como segundo gran objetivo aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas y la flexibilidad del mercado laboral. Se considera que una mayor flexibilidad conduce también a una mayor seguridad en este mundo con tantos cambios y en los que estos se producen a tanta velocidad. Además contribuye también a garantizar que la evolución de los salarios no supere el crecimiento de la productividad a lo largo del ciclo y refleje la situación del mercado laboral. Para ello será necesario que los trabajadores y las empresas hagamos gala de una mayor capacidad para anticipar, desencadenar e integrar los cambios. Sin embargo, dadas las diferencias existentes entre los mercados laborales de los Estados miembros, la Comisión considera que una aplicación uniforme de determinadas medidas resultaría ineficaz y, lo que es más, potencialmente contraproducente. Por ello, corresponderá a los Estados miembros determinar en los Programas Nacionales de Reforma cuál es la combinación política óptima.

El tercer gran objetivo global de la nueva EEE es invertir más en capital humano a través de la mejora de la educación y las cualificaciones, dado que los cambios estructurales, la mayor participación en el mercado laboral y el incremento de la productividad exigirán constantes inversiones en una mano de obra muy cualificada y, como decíamos hace un momento, adaptable.

Todos estos objetivos y medidas se plasman de forma más concreta en las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo aprobadas en julio de 2005.

En 2006, y a fin de contribuir al logro de los objetivos de Lisboa y de la EEE, los Estados miembros crearon el concepto de “flexiseguridad” que resume la búsqueda de mercados laborales más abiertos y flexibles y de centros de trabajo más productivos, a la vez que se garantiza la seguridad de los derechos laborales y prestaciones sociales de los trabajadores. Este nuevo concepto se ha desarrollado a través de la Comunicación de la Comisión *“Hacia unos principios comunes sobre flexiseguridad: Más y mejores trabajos a través de la flexibilidad y la seguridad”* publicada en el mes de junio, y de los ocho principios sobre flexiseguridad aprobados por los Ministros de Asuntos Sociales. Todo indica que la flexiseguridad impregnará la política europea de empleo en el futuro próximo.

El Empleo de las Personas con Discapacidad

En España, el colectivo de personas con discapacidad ha constituido un eje de actuación prioritario en las políticas sociales desarrolladas en los últimos años para lograr la integración laboral de estas personas

Para ello, nace la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012 – 2020. La motivación para la elaboración de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 se basa en una serie de recomendaciones (diferentes resoluciones de la Asamblea General en aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, resoluciones del Consejo de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social del Consejo Económico y Social de la ONU, los Objetivos del Milenio -que destacan específicamente la necesidad de incluir el acceso de las personas con discapacidad en las medidas de erradicación de la pobreza lo mismo que en la educación-, etcétera) entre las que destacan:



- El Informe Mundial sobre la Discapacidad, de la Organización Mundial de la salud y el Banco Mundial (2011) en su Recomendación 3: “Adoptar una estrategia y un plan de acción nacionales sobre discapacidad”:
- La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras, y su correspondiente Plan Inicial de ejecución. Lista de tareas 2010-2015.
- El mandato genérico de la Resolución 16/15 del Consejo de Derechos Humanos relativa al papel de la cooperación internacional para la puesta en marcha de los derechos de las personas con discapacidad.

Además hay que considerar que de en el mundo más de mil millones de personas, el 15% de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad

reconocida y las cifras van al alza, debido al progresivo envejecimiento de la población y al incremento global de los problemas crónicos de salud asociados a la discapacidad como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y los trastornos mentales. En este sentido hay que reseñar el papel determinante que el entorno juega en la discapacidad ya que si entendemos ésta no tanto como una deficiencia como un desajuste entre el ecosistema social y las capacidades diferenciadas de las personas aceptaremos que el entorno puede facilitar o restringir los derechos de ciudadanía de las personas con discapacidad. Entre los obstáculos principales que nos encontramos a la hora de facilitar la adaptación del entorno a las personas están las políticas y normas insuficientes, las actitudes negativas basadas en prejuicios, la prestación insuficiente de servicios, la financiación insuficiente, la falta de consulta, participación y datos, así como la falta de accesibilidad.

No obstante, hay que señalar que pese al contexto de grave crisis económica internacional, desde 2008 se han puesto en marcha en el ámbito del Estado relevantes medidas normativas y políticas públicas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. Así, en el Consejo de Ministros de 26 de septiembre de 2008 se aprobó la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad 2008-2012. Asimismo, se han mantenido y mejorado las políticas activas de empleo, dirigidas a garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. En este sentido, en un contexto de deterioro del mercado laboral, en 2010, el número de contratos a personas con discapacidad aumentó un 18,52%. Esta tendencia se mantiene durante el año 2011, ya que hasta el mes de agosto, el número de contratos a personas con discapacidad se ha incrementado un 6,86 % respecto del mismo periodo en 2010.

“El número total de personas residentes en hogares españoles que declaran tener alguna discapacidad asciende a 3.847.900, lo que supone un 8,5% de la población. De éstas personas, 2,30 millones son mujeres frente a 1,55 millones de hombres, lo que en términos relativos significa que si de cada 100 hombres 7 dicen presentar una discapacidad, en las mujeres esta relación

aumenta a 10 de cada 100. En un total de 3,3 millones de hogares reside al menos una persona que afirma tener una discapacidad, lo que supone un 20% de los hogares. De ellos, 608.000 consisten en una persona con discapacidad que vive sola. No obstante, el caso más frecuente es el hogar de dos miembros donde uno de ellos presenta alguna discapacidad. Las comunidades autónomas que presentan un mayor porcentaje de personas con discapacidad son Galicia, Extremadura, Castilla-León y Asturias, todas ellas con más del 10% de la población con alguna discapacidad. Por delante de ellas se sitúan Melilla y Ceuta. En cambio en La Rioja, solo 6 de cada 100 personas dicen tener alguna discapacidad, lo que la convierte en la comunidad con la menor proporción relativa de personas con discapacidad, un 45% inferior a la media nacional. A ésta le siguen Cantabria, Baleares y Canarias, las tres con una tasa entorno al 7% de la población. En todas las comunidades se mantiene el mismo perfil por sexo y edad que encontramos a nivel nacional: mayor número de mujeres que de hombres con discapacidad, y con tasas femeninas inferiores a las masculinas para las edades hasta los 44 años y superándolas a partir de los 45 años.”³

Actualmente está en vigor la Estrategia Global de Acción para el empleo de personas con discapacidad que tiene su fundamento en el mandato contenido en la Ley 43/2006, de 29 de noviembre para la mejora del crecimiento y del empleo, cuya disposición adicional duodécima establece que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, aprobará una Estrategia Global de acción para el empleo de las personas con discapacidad, dirigida a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad e integración laboral, con especial atención a las mujeres y a las personas con dificultades severas de acceso al mercado de trabajo. Sus resultados son alentadores, ya que en 2010 se ha conseguido que el colectivo de personas con discapacidad no acuse con igual intensidad los efectos negativos de la crisis sobre el empleo. La estadística revela que el número de contratos laborales ha aumentado en los últimos años para este colectivo. En el periodo Diciembre

³ <http://www.ine.es/prensa/np524.pdf>

2009 - Diciembre 2010, el número de contratos a personas con discapacidad registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal aumentó un 18,52%, hasta alcanzar los 61.128 contratos a personas con discapacidad a final de 2010. En todo 2009 se registraron 51.577 contratos a personas con discapacidad. Esta tendencia se mantiene durante el año 2011, ya que hasta el mes de agosto, el número de contratos a personas con discapacidad registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal ha sido de 42.178, lo que supone un incremento del 6,86 % sobre los contratos registrados hasta el mismo mes del año 2010, que fueron 39.471.

Medidas estratégicas:

- Impulsar el desarrollo de empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad para garantizar el cumplimiento del objetivo general de empleo del Programa Nacional de Reformas de España 2011.
- Incorporar en la futura Estrategia Española de Empleo el factor discapacidad manteniendo los avances normativos en vigor y mejorando éstos garantizando mínimos comunes entre las diferentes Comunidades Autónomas.
- Promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la Nueva economía de la Discapacidad.
- Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

A nivel Europeo: Alcanzado este punto cabe preguntarse cuál es el impacto de la nueva Estrategia Europea de Empleo en las personas con discapacidad y en su integración en el mercado laboral. ¿Cómo aborda la Unión Europea estas necesidades de empleo de las personas con discapacidad? La EEE es aplicable, en su práctica totalidad, a la situación laboral de las personas con discapacidad, las mismas apenas son abordadas de manera explícita, con la excepción de algunas directrices concretas, de forma individual y específica. Se suele hablar con carácter general de los

grupos desfavorecidos o en riesgo de exclusión, lo que no deja de ser una especie de cajón de sastre en la que se meten grupos con especificidades y problemáticas muy distintas en lo que respecta a su integración en el mercado laboral. Esto es el resultado del enfoque del mainstreaming de la lucha contra la discriminación que hace que las directrices políticas de la Comisión aborden a los grupos desfavorecidos de manera conjunta, sin detallar propuestas o iniciativas dirigidas de manera individual a cada uno de dichos grupos (ya sean minorías étnicas, jóvenes, mayores o personas con discapacidad). Esto sucede, por ejemplo, en la Directiva sobre Igualdad de Trato⁴ que prohíbe de forma conjunta cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, por motivos de religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Sin embargo, sí que existen dos documentos que abordan específicamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. El primero de ellos es el plan de acción europeo para las personas con discapacidad⁵, el cual no forma propiamente parte de la EEE pero recoge la estrategia de la Unión Europea en materia de discapacidad para el período 2003-2010. Esta estrategia, publicada con ocasión del Año Europeo de las Personas con Discapacidad 2003, presenta un plan de acción plurianual con vocación de continuidad hasta 2010 cuyos principales objetivos son la integración de las personas con discapacidad en todas las políticas comunitarias pertinentes y la realización de acciones concretas en ámbitos fundamentales, con vistas a potenciar la integración de las personas con discapacidad. Como instrumento de apoyo del primero de estos objetivos, la Comisión publica, desde entonces y cada dos años, un informe sobre la situación general de las personas con discapacidad en la UE ampliada, en el que se hace balance de la evolución registrada en los Estados miembros y se revisan las prioridades de aplicación de la estrategia sobre discapacidad.

El empleo aparece en este documento como un factor decisivo para la inclusión social, y en él se centró la primera fase de aplicación de este plan

⁴ Directiva 2000/78/CE adoptada por el Consejo de la Unión Europea el 27 de noviembre de 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.*

⁵ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité de las Regiones y al Comité Económico y Social Europeo *Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo*, COM (2003) 650 final, de 30 de octubre de 2003.

(fase 2004-2005) articulando las acciones propuestas en torno a los siguientes ejes de trabajo:

- Acceso al empleo y el mantenimiento de la vida activa, incluida la lucha contra la discriminación;
- Aprendizaje permanente, como medio para apoyar y reforzar la capacidad de inserción profesional, la adaptabilidad, el desarrollo personal y la ciudadanía activa;
- Nuevas tecnologías para facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad;
- Accesibilidad del entorno público construido como medio para mejorar la participación en el trabajo y la integración en la economía y la sociedad

En lo que respecta al empleo, este plan pone el acento en la accesibilidad del mercado de trabajo, recomendando la adopción de esquemas de empleo flexibles como el empleo a tiempo parcial o temporal, estrategias de formación permanente, o empleo protegido. Igualmente se fomentará el desarrollo de esquemas de retención de puestos de trabajo y se revisarán las ayudas concedidas. Este plan pretende igualmente continuar con la adaptación de los puestos de trabajo para hacerlos accesibles a las personas con discapacidad. En este sentido el plan anuncia que la Comisión trabajará con los empresarios y con las administraciones públicas en la adaptación de instalaciones y de los servicios ofrecidos para que también puedan beneficiarse de ellos las personas con discapacidad.



El segundo documento que se refiere específicamente al empleo de las personas con discapacidad es un documento interno de la propia Comisión

relativo al mainstreaming de la discapacidad en la EEE⁶, que se presentó el julio de 2005 al Comité de Empleo.

Se puede decir que son estos dos documentos, particularmente el segundo, los que marcan las líneas estratégicas de la política de empleo europea en lo referente a las personas con discapacidad. Pues bien ¿cuáles serían las líneas maestras de la UE específicamente en materia de empleo de las personas con discapacidad? Las mismas se deducen de una lectura atenta de las directrices de empleo y de su puesta en relación con los otros instrumentos de la EEE y la política de discapacidad de la UE.

En primer lugar, dado que las personas con discapacidad representan uno de cada seis europeos en edad de trabajar su incorporación al mercado laboral se antoja clave para alcanzar los objetivos de Lisboa en materia de empleo que no olvidemos que son del 70%. Para ello la UE urge a los Estados miembros a que pongan en práctica políticas dirigidas tanto a las personas con discapacidad que estén buscando activamente un trabajo como aquellas que ya han abandonado tal búsqueda. Particular énfasis debe ponerse en las mujeres con discapacidad que sufren a menudo una doble discriminación.

A la Comisión Europea se le antoja también particularmente importante en el caso de las personas con discapacidad la provisión de servicios de atención para aquellos trabajadores, tanto hombres o mujeres, que tienen un familiar directo con discapacidad, por ello se está trabajando en el reconocimiento legal de la figura de la “discriminación por asociación”. La Comisión hace también un llamamiento a que los Estados miembros modifiquen sus sistemas de prestaciones para que hagan que el trabajo resulte más atractivo para las personas con discapacidad. Por ejemplo continuando con el pago de prestaciones reducidas en los casos en los que las personas con discapacidad comiencen a trabajar. Además, se debería permitir a las personas con discapacidad volver a recibir las prestaciones en su totalidad después de un periodo laboral de prueba. Ello debe ir acompañado de campañas de información adecuadas.

⁶ *Disability mainstreaming in the European Employment Strategy*, EMCO/11/290605, EMPL/A/AK D(2005), de 1 de Julio de 2005.

Otra de las recomendaciones que hace la Comisión a los Estados miembros es que introduzcan normas que vayan más allá y sean más favorables que la directiva sobre igualdad de trato. Un ejemplo podría ser el establecimiento de la obligación para las grandes organizaciones de diseñar un plan de igualdad.

Otro aspecto importante es que los servicios de empleo tengan en cuenta de manera proactiva las necesidades heterogéneas de las personas con discapacidad y que sean totalmente accesibles, incluyendo sus herramientas de información y comunicación. Igualmente es necesario que se lleven a cabo acciones de información y concienciación sobre la discapacidad entre los directivos de empresas y el propio personal.

Si anteriormente se decía que uno de los objetivos globales de la nueva EEE es el de aumentar la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas, hace falta avanzar en iniciativas que permitan soluciones flexibles basadas en las necesidades específicas de las personas con discapacidad en términos de tiempo de trabajo, adaptación del lugar de trabajo y el acceso a la asistencia tecnológica. El concepto de “ajustes razonables” incluido en la directiva sobre igualdad de trato que ya he mencionado ha de ser considerado solamente como un primer paso en la dirección correcta.

Al efecto, otra de las líneas de acción en la que se debe trabajar es en la involucración de los agentes sociales, los cuales tienen que jugar un papel protagonista para avanzar en la adaptabilidad del lugar de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Otra de las líneas de acción va dirigida a conseguir la transformación de las labores de apoyo y asistencia a las personas con discapacidad, que a menudo son formas de trabajo no declarado, en empleos regulares mediante la reforma de los sistemas fiscales y de prestaciones.

En lo que respecta al empleo protegido, la Comisión, aunque reconoce los beneficios de los centros especiales de empleo, anima a los Estados miembros a que pongan en práctica medidas que faciliten la transición desde el empleo protegido al mercado laboral ordinario. No obstante, la UE ha

tradicionalmente contemplado la posibilidad de ayudas públicas al empleo protegido.

Dado que una de las principales formas de creación de empleo es el autoempleo, se recuerda a los Estados miembros la necesidad de tener en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad (transporte, accesibilidad de las nuevas tecnologías, etc.) a la hora de promover el espíritu de empresa.

Hasta aquí pues las prioridades de la EEE en relación con las personas con discapacidad. Todas ellas forman un conjunto de medidas coherentes que de ser llevado adecuadamente a la práctica puede contribuir a mejorar significativamente la integración laboral de las personas con discapacidad. Esa mejora no se producirá sin embargo de la noche a la mañana sino que será un proceso a medio e incluso a largo plazo.⁷



⁷ http://www.aceca.es/contenido/2012/02/Estrategia_espanola_discapacidad.pdf
“El empleo de las personas con discapacidad: presente, pasado y futuro desde una perspectiva europea.”, por el Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna.

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Es fundamental conocer el empleo protegido y los centros especiales de empleo a la hora de elaborar un trabajo sobre discapacidad y empleabilidad. Si hablamos del acceso de las personas con discapacidad al mundo laboral y de los empleos que allí existen es inevitable conocer los centros especiales de empleo y el empleo protegido que allí se lleva a cabo.

“El empleo protegido es aquél que está amparado por subvenciones o regulaciones especiales para compensar la menor productividad de los trabajadores afectados, los costes accesorios de su empleo o los costes de establecimiento o mantenimiento del empleo. El empleo protegido supone, por tanto, un apoyo permanente que permite a trabajadores con especiales dificultades de empleabilidad acceder y mantenerse en el mercado laboral, y que va más allá de la concesión de una ayuda a la contratación inicial.

En España, el recurso más importante de empleo protegido para las personas con discapacidad son los centros especiales de empleo (una figura creada por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos). Los centros especiales de empleo tienen como objetivo principal la realización de un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad, así como promover la integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal.”⁸

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) nacen en 1985 como fórmula de empleo para personas con discapacidad. Son empresas promovidas principalmente por asociaciones de personas con discapacidad y/o sus familiares, sin perjuicio de que cualquier persona física o jurídica pueda constituir uno. El objetivo principal de estos centros es la integración laboral y por tanto social de personas con discapacidad. Para obtener la calificación de

⁸ <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/estadisticas/21300>

Centro Especial de Empleo, las empresas deben contar en su plantilla con un mínimo del 70% de trabajadores con discapacidad y solicitar la correspondiente calificación a la administración competente.

Hablar de los CEE, como en cualquier otro sector empresarial, es hablar de multiplicidad de características y modelos de gestión, en un sector, que además está en continua adaptación con el entorno. No pudiendo establecerse generalidades ni de sector ni de actividad, ni de tamaño. Así, existen muy diferentes tamaños (desde un trabajador a más de mil). Desarrollan muy diversas actividades y, si bien nacen ligados a la subcontratación industrial, han ido abriéndose a nuevos mercados que les han llevado tanto a la producción de bienes, como a la cada vez más presente prestación de servicios, tanto en sectores tradicionales, como punteros. De hecho, en algunos sectores, como lavandería Industrial, son líderes absolutos del sector. Su carácter empresarial ha supuesto su compromiso con la calidad y el medioambiente, que ha llevado a muchos CEE a la obtención de los certificados correspondientes.

Entre aquellas actividades más conocidas encontramos: Limpieza, telemarketing, montajes industriales, manipulados, tratamiento de datos, textil, imprenta, jardinería. Y también presentes en actividades menos conocidas: Gestión integral de residuos hospitalarios, consultoría de dirección y gestión empresarial, desarrollo de proyectos de accesibilidad, gestión integral y desarrollos tecnológicos, correduría de seguros, servicios de logística...



Los centros especiales de empleo pueden ser creados por las administraciones públicas, directamente o en colaboración con otros organismos, por entidades sin ánimo de lucro o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes con capacidad jurídica y de obrar para ser

empresarios. Los requisitos para la Calificación como Centro Especial de Empleo:

1. Objeto social: Integración laboral de personas con discapacidad.
2. Trabajadores con discapacidad: Al menos el 70% de la plantilla.
3. Viabilidad técnica y financiera.
4. Contar con personal técnico y de apoyo.
5. Estructura y organización independiente de la del titular.
6. Detallar los servicios de ajuste de personal y social que se prestarán a los trabajadores discapacitados.

¿Quiénes pueden trabajar en los Centros Especiales de Empleo?

Podrán incorporarse a los Centros Especiales de Empleo las personas desempleadas con alguna discapacidad física, psíquica mental o sensorial, reconocida oficialmente en un grado igual o superior al 33%. La plantilla de los Centros Especiales de Empleo ha de estar compuesta por el mayor número de trabajadores minusválidos que permita la naturaleza del proceso productivo.

¿Qué son los Servicios de Ajuste Personal?

Son los servicios de rehabilitación, terapéuticos, de integración social, culturales y deportivos que el Centro Especial de Empleo presta para procurar al trabajador minusválido, de acuerdo con la naturaleza y características de su discapacidad, una mayor rehabilitación personal y una mejor adaptación de su relación social..

¿Con qué ayudas cuentan?

Los Centros Especiales de Empleo cuentan con un programa de ayudas y subvenciones públicas dirigidas a promocionar la integración de los trabajadores discapacitados en este tipo de Centros. Estas ayudas vienen a consolidar las políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo para luchar contra su exclusión del mercado laboral y promocionar su inserción socio-laboral.

¿Qué normativa los regula?

El funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo, la relación laboral de sus trabajadores o las ayudas públicas destinadas a este tipo de Centros se regulan por la normativa que se enuncia a continuación:

- **Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón**, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- **Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (B.O.E. 08-08-1985)**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- **Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre (B.O.E. 9-12-1985)**, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido.
- **Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo (B.O.E. 26-03-1999)**, 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.
- **Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (B.O.E. núm 22 de 26-01-2000)**, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
- **Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero (B.O.E. 21-02-2004)**, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- **Orden de 16 de octubre de 1998 (B.O.E. 21-11-1998)**, 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.
- **Orden de 23 de julio de 2012**, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se convocan para 2012 subvenciones para proyectos

generadores de empleo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo. (B.O.A. nº 147 30/07/2012)

- **Orden de 24 de julio de 2000**, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.
- **Real Decreto 469/2006 de 21 de abril**, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo.

POLÍTICAS SOCIALES: DISCAPACIDAD Y EMPLEO

“El empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye decisivamente en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal. Las personas con discapacidad, especialmente aquéllas que presentan una discapacidad severa, conforman un grupo con altos niveles de desempleo.

Uno de los objetivos básicos de la política de empleo de trabajadores con discapacidad es su integración en el sistema ordinario de trabajo o, si no es posible, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

Para el cumplimiento de este objetivo, la normativa contempla diferentes medidas que fomentan el empleo de los trabajadores con discapacidad, tales como el establecimiento de un sistema de intermediación laboral, el empleo con apoyo, los enclaves laborales, o la regulación de medidas de acción positiva en las políticas activas de empleo (reserva de puestos, subvenciones por la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, etc.)

El Gobierno, consciente de las dificultades en el acceso y mantenimiento en el empleo de las personas con discapacidad, y de acuerdo con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, ha aprobado la **“Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad 2008-2012”**, que contiene un calendario de iniciativas y medidas normativas, programáticas y presupuestarias, dirigidas a promover la empleabilidad de las personas con discapacidad y su integración laboral.

Se consideran personas con discapacidad, a efectos de las políticas de empleo, aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una

discapacidad en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Las iniciativas dirigidas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad se agrupan según vayan destinadas a facilitar la incorporación al **empleo ordinario**, o al **empleo protegido**. Existen otras medidas, como los **centros ocupacionales**, que no son propiamente una modalidad de empleo, sino una actividad asistencial. Con objeto de revisar y modificar, en su caso, la aplicación de los sistemas de integración laboral de las personas con discapacidad, se ha aprobado la **Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad**.

Empleo ordinario, entre las medidas en este ámbito se encuentran las siguientes:

1. Las dirigidas a facilitar la incorporación de las personas con discapacidad a la empresa ordinaria, como son la cuota de reserva de puestos de trabajo y los incentivos económicos a la contratación. La cuota de reserva significa que las empresas con 50 o más trabajadores han de reservar el 2 por 100 de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad y se establece en la **Ley 13/1982**. El cumplimiento de la cuota de reserva se puede sustituir por acciones alternativas, que se regulan en el **Real Decreto 364/2005**. Los incentivos a la contratación consisten en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo.
2. Las destinadas al fomento del autoempleo, que financian proyectos empresariales, proyectos de autoempleo de trabajadores por cuenta propia y conceden subvenciones para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales.

3. El sistema de "empleo con apoyo", que es un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que prestan preparadores laborales especializados, en el propio puesto de trabajo, a los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas normalizadas, del mercado ordinario de trabajo. Está regulado en el **Real Decreto 870/2007**.
4. Las fijadas para el empleo público. En este caso, la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en todas las Administraciones Públicas es del 5 por ciento. Esta cuota se establece en la **Ley 53/2003** y en la **Ley 7/2007** y se regula para la Administración del Estado en el **Real Decreto 2271/2004**; de acuerdo con esta norma, en las pruebas selectivas de ingreso a la Administración, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de **tiempos y medios para su realización**, así como la preferencia en la elección de plazas y la adaptación del puesto de trabajo. El Ministerio de Administraciones Públicas dispone en su web de información sobre los **trámites necesarios**.

Empleo protegido

El trabajo protegido se ha diseñado para los casos en los que la persona con discapacidad puede ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario.

- Este es el caso de los "Centros Especiales de Empleo", regulados en el **Real Decreto 2273/1985**, que son centros públicos o privados que realizan un trabajo productivo y asistencial, aseguran una remuneración para los trabajadores y cuyo objetivo fundamental es la integración del mayor número de personas con discapacidad al mercado ordinario. El trabajo de estos centros se ha actualizado mediante el **Real Decreto 469/2006**, que moderniza los Servicios de Ajuste Personal y Social, que permiten ayudar a superar las barreras y dificultades que tienen los

trabajadores con discapacidad de los Centros en el proceso de incorporación y permanencia en un puesto de trabajo.

- Otra iniciativa en este ámbito es la constitución de los denominados "enclaves laborales", regulados en el **Real Decreto 290/2004**. Consisten en el traslado temporal de un grupo de trabajadores con discapacidad de un Centro Especial de Empleo a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario de trabajo, para el desarrollo de una actividad productiva, a través de un contrato de arrendamiento de servicios entre el centro y la empresa. El objetivo final de los "enclaves laborales" es facilitar la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Estrategia de empleo para personas con discapacidad

Tiene por objetivos aumentar las tasas de actividad y de ocupación y mejorar la calidad del empleo y dignidad de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación. Además de estos objetivos, en la Estrategia se fijan unos objetivos operativos definidos y unas líneas concretas de actuación.

La Estrategia, que establece el marco general de las políticas de inserción laboral de personas con discapacidad, tiene un largo alcance por su duración y por el número de medidas, se orienta hacia la calidad y la eficacia de las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad y ha sido acordada por todos los agentes sociales.

Según está previsto en la Estrategia, el Gobierno ha aprobado el Plan de Acción 2009-2010, en el que se recoge la programación de las actividades que los distintos ministerios van a llevar a cabo en el marco de sus competencias durante estos dos años.”⁹

⁹ <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>

4. EL PROYECTO

Concepción del proyecto como Diagnóstico – Informe Social.

El proyecto nace con la idea de elaboración de un informe social donde se refleje exactamente el problema – situación, que se da cuando las personas con discapacidad empiezan a buscar empleo por las razones que sean. Se parte de la idea de necesidad creciente que se genera ante el aumento real de número de personas desempleadas (más aún, sí se trata de personas con discapacidad), la manifiesta escasez de recursos para la atención de éstos y la de soluciones a esta problemática. Así, la necesidad planteada supone una mayor demanda de vías de recorrido y acceso al empleo para las personas con discapacidad, debido a la escasa oferta actual.



Ese proyecto se plantea y intentará simplemente dar a conocer la “auténtica” situación por la que atraviesan las personas con discapacidad a la hora de buscar y “encontrar” trabajo. La finalidad de este trabajo es pues, considerarse como un informe social donde explicar todas las suposiciones de esta situación. Este es pues el

objetivo final, la meta a conseguir, que se pretende realizar.

Embrión del proyecto

Este proyecto se lleva a cabo por la principal razón de que su autor, esta dentro de este colectivo; y ha pasado, pasa y pasará por esa. Este informe social será pues, la mejor manera de verter y reflejar mí propia opinión personal sobre un tema ya explorado.

Para la creación del embrión de este proyecto parto de la base de la realización de las prácticas de intervención en la Fundación DFA, y en la observación de la gran cantidad de casos, en los que personas con discapacidad acudían a nosotros en busca de empleo.

Formular y delimitar el problema

El problema que trata este informe social es los problemas y dificultades en la búsqueda de un empleo adaptado para las personas con discapacidad. Incluso antes de obtener datos de la situación, podemos afirmar que existe una clara necesidad ante la no incorporación de las personas con discapacidad al mercado laboral. La situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha cobrado especial relevancia en los últimos tiempos, como una parte fundamental de cualquier intento de aumentar la integración social de este colectivo. Los planes de empleo están tratando de articular una estructura coherente para una nueva estrategia con un elevado énfasis en las medidas antidiscriminatorias y en la promoción del empleo de los colectivos que se encuentran en situación de desventaja en el mercado de trabajo. Así pues, puede afirmarse que existe un intento consciente de impulsar una política de empleo hacia las personas con discapacidad que trata de enfrentarse a los problemas peculiares que este colectivo tiene en relación con el mercado laboral. Nos encontramos pues, ante un problema que tiene por fondo una incompleta predisposición en las políticas sociales a la integración, traducido en que el colectivo se ve ante ciertos problemas que dificultan su inserción social. Iremos entrando en ello a partir de las siguientes preguntas de investigación en el ámbito del perfil del demandante de empleo, a donde se le deriva y la actitud que toma el contratante.

¿Cuál es el perfil de la persona con discapacidad que va a buscar empleo?¹⁰

No existe un perfil tipo en lo referente a personas con discapacidad que buscan empleo, ya que el mundo de la discapacidad es un mundo demasiado amplio para ello, pero si podemos establecer una serie de parámetros comunes

¹⁰ Los datos que se analizan a continuación proceden de la Fundación DFA, y me han sido facilitados por la responsable del departamento de Agencia de colocación.

que se repiten en este hecho. Todos los datos que ahora se van a reflejar son datos que provienen de la Agencia de Colocación de la Fundación DFA (mayor y más representativa entidad del mundo de la discapacidad de Aragón), durante el año de 2012, por lo tanto, estos datos, a pequeña escala, vienen a demostrar el perfil general de la persona con discapacidad que acude a buscar trabajo.

El primer dato que se expone y que a priori parece intrascendente es el del sexo. No existe una grandísima diferencia entre sexos, aunque es cierto que los hombres con discapacidad proliferan más que las mujeres, en este sentido.

HOMBRES	MUJERES	TOTAL DE ATENDIDOS
776	578	1354

El segundo dato a remarcar es el dato de la edad. Como se puede comprobar en la tabla, el tramo de personas con una edad de entre 25 y 54 años es el más comprendido, siendo la edad un factor discriminatorio en la búsqueda de trabajo, también en las personas con discapacidad. La principal conclusión a extraer en lo referente a la edad, es que la máxima dificultad para encontrar un trabajo se encuentra en las personas que superan los 45 años de edad.

EDAD	PERSONAS
Menores de 18	0
De 18 a 25	65
Entre 25 y 54	1125
Mayores de 54	164
TOTAL	1354

El siguiente dato que se deba nombrar es el del nivel educativo de las personas con discapacidad que buscan empleo. Como vemos a continuación, y como es lo normal, y suele pasar también en las personas sin discapacidad, contra menos nivel educativo y menos formación académica, más difícil encontrar un empleo.

NIVEL EDUCATIVO	PERSONAS
Sin estudios	10
Educación primaria y primer ciclo de educación secundaria	865
Segundo Ciclo de Educación Secundaria	283
Enseñanza postsecundaria (Modelos Formativos de grado medio y superior)	96
Enseñanza Universitaria o superior	100
Otros en proceso de homologación	0
TOTAL	1354

El tipo de discapacidad de las personas no es tampoco en lo referente al empleo un factor que, cuyos resultados, nos ayuden a obtener máximas o

normas generales, referentes al empleo, ya que no se puede catalogar una discapacidad más fácil de “colocar”, que otra; porqué esto depende en gran parte de las características del puesto de trabajo a ocupar. DFA es la mayor y más representativa asociación aragonesa dedicada principalmente al mundo de la discapacidad física, por ello, en los datos que se exponen, dominan claramente las personas con discapacidad física entre los atendidos por la Agencia de Colocación durante el año 2012. La principal conclusión a extraer, es que son las personas con movilidad reducida las que mayor dificultad tienen a la hora de encontrar trabajo.

DISCAPACIDAD	PERSONAS
Física	791
Psíquica	12
Sensorial	171
Enfermedad Mental	0
Pluridiscapacidad	380
TOTAL	1354

En cuanto, a la nacionalidad de los discapacitados, es española, en su gran mayoría, dejando apenas espacio para otras nacionalidades, siendo mucho más numerosos los extranjeros procedentes de fuera de la UE, que los de dentro de la UE.

NACIONALIDAD	PERSONAS
<i>Extranjeros</i>	47
<i>Españoles</i>	1292
<i>Ciudadanos de la UE (excepto nacionales)</i>	15
<i>Personas nacionalizadas</i>	0
TOTAL	1354

La última conclusión que, se puede extraer es que la mayoría de personas atendidas son personas desempleadas (1111 de 1354), contando 0 personas inactivas atendidas en el año 2012; porque la reflexión más importante que se obtiene es que, todo el discapacitado que busca trabajo o busca una mejora de empleo es porque realmente tiene una necesidad económica, y verdaderamente lo busca porque lo tiene que buscar. Finalmente, podemos también afirmar que contra más tiempo se permanece en el paro, más difícil encontrar trabajo para el discapacitado.

SITUACIÓN LABORAL	PERSONAS
Empleados	254
Desempleados	1111
Inactivos	0
TOTAL	1354
ANTIGÜEDAD EN EL PARO	PERSONAS
Menos de 6 meses	147
Entre 6 meses y 1 año	232
Entre 1 y 2 años	284
Más de 2 años	448
TOTAL	1111

¿Dónde se derivan a las personas con discapacidad que van a buscar empleo?

Evidentemente, no toda persona con discapacidad que acude a una bolsa de trabajo en busca de empleo, lo encuentra. Muchas veces para llegar al final del camino y conseguir el objetivo marcado, hay que trazar y seguir otros senderos diferentes. Otros senderos como pueden ser las diferentes opciones de formación adecuada, las distintas formas de preparación para el puesto de trabajo, las enseñanzas para la adquisición de conocimientos que

permitan una correcta y activa búsqueda de empleo, las intervenciones para la mejora o consecución de un puesto de trabajo, los centros dedicados "especialmente" dedicados al empleo en las personas con discapacidad,....

El cuadro que viene a continuación vuelve a referirse a datos extraídos de la Agencia de Colocación de la Fundación DFA, y de las 4109 intervenciones realizadas durante el año del 2012, de las cuales, tan solo 322 han finalizado en una contratación.

INTERVENCIONES ACCIONES LABORALES			
HOMBRES	MUJERES	TOTAL	MEDIDAS
26	36	62	Formación ocupacional adaptada
836	568	1404	Orientación profesional para el empleo
429	297	726	Acción individual de Búsqueda Activa de Empleo
25	60	85	Taller grupal de Búsqueda Activa de Empleo
27	9	36	Intermediación laboral: prospección y creación de Bolsas de empleo
2	2	4	Servicios de asesoramiento y acompañamiento a las iniciativas empresariales
683	780	1463	Intervenciones para la mejora de la empleabilidad: acercamiento a la realidad de las empresas
3	0	3	Acciones de adquisición de experiencia laboral: prácticas en empresas
		0	Sensibilización empresarial
		0	Promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo
1	3	4	Información sobre empleo público
		0	Empresas de inserción
		0	Centros Especiales de Empleo
		0	Centros Ocupacionales
163	159	322	Contratación de la persona beneficiaria
		0	Otros
2195	1914	4109	TOTAL

*Fuente del cuadro: Elaboración propia a partir de los datos suministrados en la Fundación DFA

¿Qué actitud toma el empresario ante la discapacidad?

Las medidas o fórmulas de empleo diseñadas por la Ley 13/1982 (Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI): trabajo en empresas del mercado ordinario y empleo protegido), se han mostrado poco eficaces para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, aunque en estos últimos años han ocurrido muchas cosas en el terreno político, en el posicionamiento de las administraciones, en el compromiso del sector, las empresas y las organizaciones, que han favorecido el aumento sustancial de la contratación de personas de este colectivo con una tendencia positiva y creciente.

Difícilmente puede alcanzarse la auténtica integración social si no se vincula a la persona con discapacidad con el entorno social y económico de las personas sin discapacidad. El elemento clave de la inclusión laboral es el tejido empresarial y, en muchas ocasiones, por falta de información, prejuicios o miedos, éste dificulta o limita el proceso final del itinerario de inserción. Se invierten muchos recursos en formar a las personas con discapacidad para conseguir un puesto de trabajo, pero habitualmente el itinerario de inserción en su fase final choca con las actitudes negativas del tejido empresarial, que en muchas ocasiones consideran a estos trabajadores como poco aptos para cualquier tipo de desempeño funcional, no sólo por la discapacidad de base sino también por las connotaciones negativas que puedan plantear en la organización: bajo rendimiento, absentismo, permisos e incluso problemas de relación con otros elementos de la organización.

*¹¹La prospección empresarial es uno de los objetivos prioritarios de la Agencia de Colocación de Fundación DFA, ofreciendo una atención personalizada e individualizada a las necesidades de las empresas, recogiendo las necesidades y demandas que en materia de contratación se planteen y acercando los servicios que se ofertan a las mismas.

¹¹ La prospección empresarial y todas las actividades que se detallan, corresponden a parte de las tareas realizadas por la Agencia de Colocación de la Fundación DFA durante el año 2012.

Durante el año 2012, la Agencia de Colocación ha contactado con 402 empresas a lo largo de dicho periodo. Los principales servicios que desde el equipo se han llevado a cabo:

- I. Itinerarios de prospección empresarial (IPE).
- II. Captación y canalización de ofertas de empleo.
- III. Selección técnica de personal.
- IV. Asesoramiento y solución de dudas en materia de empleo, tipología de contratos, bonificaciones e incentivos a la contratación.

El equipo técnico ha trabajado de forma coordinada, tratando de hacer llegar al mayor número posible de empresas, con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón, la información relativa a labor de intermediación laboral que se realiza desde el servicio.

Previa a la prospección empresarial ha sido esencial *conocer en profundidad los perfiles de los demandantes de empleo del programa*, para poder determinar prioridades en las actividades empresariales a las que dirigirse desde la Agencia. Prospección que se ha llevado a cabo de forma estructurada en un plan de trabajo anual. Destacando las siguientes actuaciones a lo largo del ejercicio 2012:

a) IDENTIFICACIÓN DE EMPRESAS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y PLANTILLA

1. *Fuentes de información y vías de contacto con empresas:* observación permanente de la evolución del mercado de trabajo local a través de prensa local y especializada, análisis de las ofertas y demandas de empleo en portales web, contactos con organismos e instituciones de carácter socioeconómico: oficinas de empleo, cámaras de comercio y acceso a soportes de información: anuarios, catálogos, bases de datos de empresas, entre otros.

2. *Elaboración de un registro de datos de la información obtenida anteriormente*, para el contacto y seguimiento posterior con las mismas.
3. *Gestión de una base de datos de empresas*: contactos iniciados, fechas, seguimientos, personas de contacto, *ubicación, sector, actividad, ofertas y puestos gestionados, contrataciones realizadas, entre otros aspectos* que se actualizarán de forma constante. Constituyendo asimismo una agenda informatizada, permitiendo obtener informes periódicos sobre la evolución de las actuaciones de prospección de la agencia, nº de colocaciones, tipos de contratos, etc.

b) CONTACTO Y VISITA INICIAL A LAS EMPRESAS

1º Identificación de contactos ya existentes: seguimiento a empresas que colaboran con la Fundación o han solicitado personal en ocasiones anteriores.

2º Nuevo contacto, a través de las fuentes señaladas: empresas diferenciadas por más o menos de 50 trabajadores/as en plantilla.

En los contactos o visitas a las empresas se ha informado a la empresa de los diferentes perfiles de demandantes de empleo, gestión de los procesos de selección, asesoramiento en materia de contratación, procesos de formación en el puesto de trabajo, adaptaciones de puestos, seguimiento de las colocaciones realizadas, entre otras cuestiones que se han planteado.

c) GESTIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

La gestión de la oferta de empleo se ha iniciado cuando la empresa ha solicitado los servicios de intermediación laboral. Cumplimentando en un formulario (vía web o mediante la remisión del formulario/ficha por correo electrónico o de forma presencial), entre otros los datos de identificación de la empresa, el perfil profesional demandado, las características del puesto,

formación o especialización requerida o en su caso experiencia demanda, el tipo de contrato y la remuneración.

d) CONTACTOS Y VISITAS DE MANTENIMIENTO Y SEGUIMIENTO

En aquellos casos en los que la empresa se ha mostrado abierta a continuar un contacto iniciado aprovechamos esta oportunidad, para avanzar más información en relación con la posible contratación de personas con discapacidad incorporadas al programa, con nuevas visitas o seguimiento telefónico, por correo electrónico, entre otras vías.

e) ACCIONES DE ASESORAMIENTO JURÍDICO-LABORAL

1. Información sobre ayudas, bonificaciones y otras ventajas fiscales por la contratación de personas con discapacidad y/o otros colectivos en riesgo de exclusión.
2. Información sobre la obligatoriedad del cumplimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad, en todas aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores/as fijos en plantilla.
3. Información sobre la supresión de barreras arquitectónicas existentes en las instalaciones o centros de trabajo y de la tramitación de ayudas para su eliminación, así como información sobre adaptación de puestos de trabajo.

INSTRUMENTOS/HERRAMIENTAS PROSPECCIÓN EMPRESARIAL

- Ficha de contacto con la empresa: informatizada.
- Dossier divulgativo.
- Ficha de identificación de puestos potenciales.
- Base de datos de empresas.
- Programa informático “selección de personal.
- Página web – PORTAL CAPACITATE para la solicitud de trabajadores/as y poder realizar un sondeo o consulta de candidatos/as disponibles para un puesto.

- Publicaciones de la Fundación: revistas, prensa, entre otras.
- Redes sociales: facebook y linkedin.
- Documentación de ayudas a la contratación.
- Informes de candidatos/as al puesto.

“Beneficios por la contratación del discapacitado

Contratación indefinido

- En general
 - Hombre menor de 45 años: 4500 Euros/Año
 - Mujer menor de 45 años: 5350 Euros/Año
 - Mayor de 45 años: 5700 Euros/Año
- En caso de discapacidad severa
 - Hombre menor de 45 años: 5100 Euros/Año
 - Mujer menor de 45 años: 5950 Euros/Año
 - Mayor de 45 años: 6300 Euros/Año

Contratación temporal

- En general
 - Hombre menor de 45 años: 4100 Euros/Año
 - Mujer menor de 45 años: 4100 Euros/Año
 - Mayor de 45 años: 4700 Euros/Año
- En caso de discapacidad severa
 - Hombre menor de 45 años: 4100 Euros/Año
 - Mujer menor de 45 años: 4700 Euros/Año
 - Hombre mayor de 45 años: 4700 Euros/Año
 - Mujer mayor de 45 años: 5300 Euros/Año

*Cuando el contrato indefinido o temporal sea la bonificación resultará de aplicar a las previstas en cada caso un porcentaje igual al de la jornada pactada en el contrato, incrementando un 30 por 100, sin que en ningún caso

pueda superar el cien por cien de la cuantía prevista. La duración de estos incentivos debe de ser de toda la duración del contrato.

Contrato indefinido para personas con discapacidad

El trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad debe estar inscrito en el Servicio Público de Empleo y no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.

Requisitos de la empresa

Podrán solicitar estos beneficios las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios.

Formalización, duración y jornada

El contrato se formalizará por escrito, en cuadruplicado ejemplar, en modelo oficial y se deberá concertar por tiempo indefinido y a jornada completa o a tiempo parcial. Al contrato se acompañará solicitud de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, así como el certificado de minusvalía. El contrato de trabajo deberá ser comunicado al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación

Obligaciones de la empresa

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

Como cualquier otra, estas empresas deben hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

El hecho de contratar a personas discapacitadas beneficia económicamente a la empresa, ya que los costes que supone un trabajador ordinario son superiores a los de una persona discapacitada. Mediante la contratación de personal discapacitado las empresas no sólo logran beneficios económicos, sino que también consiguen potenciar su imagen en la sociedad.

- Mejora el clima social de la empresa, en el sentido que dinamiza las relaciones entre los diferentes sectores de la sociedad, dejando de lado las discriminaciones.
- Además, estas actuaciones son valoradas positivamente por sus clientes, quienes ven que la empresa no sólo tiene intereses económicos sin también intereses sociales.
- Potenciar la imagen de la empresa.
- Los acuerdos con Fundaciones muestran la preocupación de su empresa hacia los problemas de su entorno. De este modo, se está dando una publicidad beneficiosa para la empresa, dejando de lado los intereses capitalistas.

Obligatoriedad de contratación

Las empresas públicas y privadas, que empleen a un número de 50 o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. De manera excepcional las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de la obligación de contratar personas con discapacidad, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a

la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas determinadas reglamentariamente.”¹²

1. Finalidad

Para ofrecer una solución dirigida a la necesidad anteriormente planteada, la creación de este informe, dirige su centro de atención tanto a personas con discapacidad a la busca de un trabajo (por las razones que sea), como a las empresas y empresarios con plantillas de empleados, en donde obligatoriamente debe de haber ciertos puestos de trabajo reservados a personas con discapacidad.

Todo ello será posible a través de la creación de una red de apoyo horizontal y con capacidad de adaptación a los cambios. Éste informe podría ser la piedra angular de la intervención y, por lo tanto, se pondrá especial cuidado en su organización/elaboración (ya que no debemos olvidar nuestras propuestas de mejora).

De esta forma este informe, **centrado en la realidad de las personas con discapacidad**, se constituirá en una respuesta humanitaria y flexible en torno a sus requerimientos a través de la consecución del siguiente objetivo general:

OBJETIVO GENERAL

Creación de este informe a modo de guía explicativa sobre la realidad de la situación actual de las personas con discapacidad en su salida e incorporación al mercado laboral.

¹² www.inaem.es

5. TRABAJO DE CAMPO

Todo el trabajo de campo realizado se hace desde, con la colaboración y con los datos e información prestados desde la Fundación DFA.

La Fundación DFA es una entidad dirigida especialmente a las personas con discapacidad física, aunque algunos de sus servicios están abiertos a toda la población, independientemente de que tenga discapacidad o no y de la tipología de ésta. Fundación DFA, en su condición de fundación, se rige por los estatutos y los dictámenes que gobiernan las fundaciones, ni esto, ni su aceptación de subvenciones de carácter económico para la realización de proyectos sociales, la convierten en una entidad dependiente de ninguna otra entidad. Debemos tener en cuenta, la existencia de auditorías externas, trimestralmente, que supervisan la entidad.



Más concretamente realizaremos el trabajo de campo desde el departamento de “Agencia de Colocación” de la Fundación DFA.

La Agencia de Colocación de Fundación Disminuidos Físicos de Aragón, ha sido autorizada por el Instituto Aragonés de Empleo, para realizar su actividad como agencia de colocación, con fecha 5 de septiembre de 2011. Fundación DFA constituida en 1976, ha servido de instrumento válido para que las personas con discapacidad logren su plena integración social y la defensa de sus derechos, de forma positiva, eficaz y solidaria. En 1985 se pone en marcha el Programa de Promoción de Empleo, consiguiendo unos logros de integración laboral que nos ha hecho merecedores, entre otros, del Premio IMSERSO'98 a la Integración Laboral. El equipo multidisciplinar está compuesto por: 1 Psicólogo, 1 Abogado, 1 Médico, 3 Técnicos de Empleo, 2 Trabajadoras Sociales, 1 Técnico en barreras, 1 Auxiliar Administrativo y 1

Técnico informático. Todo el personal que conforma el equipo, tiene contratación indefinida. El equipo se encarga de realizar las tareas de apoyo y orientación necesarias, para favorecer el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, bien mediante su acceso al empleo en empresas ordinarias o en centros especiales de empleo, estableciendo a tal efecto diversas acciones de orientación laboral, tutorías individualizadas adaptadas a las necesidades, así como talleres grupales de búsqueda activa de empleo, derivación y gestión de acciones formativas, tratando con ello de facilitar y potenciar la autonomía e independencia de los/as mismos/as, así como sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

Funciones:

1. Valoración, gestión de la incorporación de los/as usuarios/as a la Agencia de Colocación y diseño de un Itinerario de Inserción Individualizado.
2. Detección de las necesidades de apoyo y orientación, facilitando que las personas con discapacidad usuarias de la agencia de colocación puedan acceder al empleo, previa valoración de capacidades, competencias y habilidades tanto personales como técnicas.
3. Apoyo y orientación individualizada a través de entrevistas y tutorías donde detectar todas las necesidades sociales y laborales del usuario.
4. Potenciación de la autonomía e independencia de las personas usuarias; trabajando con la persona para que obtenga las herramientas necesarias, y facilitándole esas herramientas hablando con ella.
5. Refuerzo positivo de las fortalezas y capacidades de las personas con discapacidad a través de tutorías personalizadas y talleres grupales.
6. Valoración de posibles acciones formativas a realizar para potenciar las competencias técnicas y personales para mejorar las posibilidades de empleabilidad de las personas atendidas, organización e impartición de dichas acciones, junto con la colaboración del profesorado asociado al Departamento de Formación de la Fundación, información sobre acciones gestionadas por

entidades externas y en su caso, derivación a aquellos centros que gestionan las correspondientes acciones formativas. Formación tanto reglada como no reglada.

7. Acompañamiento a lo largo de la búsqueda activa de empleo, que variará según la evolución del beneficiario/a y aquellos aspectos que surjan y que se realizará en función de la motivación, interés y participación voluntaria.

8. Gestión de ofertas de empleo y de los procesos de selección generados, derivados de la intermediación laboral entre las empresas y las personas beneficiarias.

9. Difusión en entidades privadas y públicas de los servicios de la Agencia de Colocación.

10. Asesoramiento personalizado sobre ayudas e incentivos fiscales, entre otras.

Procedimiento de valoración:

1.1. Cuando un/a usuario/a llega al centro demandando empleo o mejora de empleo, es recibido por una Trabajadora Social. Esta realiza una primera entrevista social, detectando las necesidades sentidas y las no percibidas por el usuario/a, plasmando toda esta información en una ficha previamente diseñada. Con esta ficha y la documentación aportada se abre un expediente individual para cada caso y se van registrando todas las intervenciones e informes efectuados por los diversos profesionales.

1.2. En segundo lugar, la Técnico de Empleo, valora al usuario/a profundizando tanto en los conocimientos académicos y profesionales, como en sus expectativas laborales. Tiene en cuenta su perfil de personalidad, capacidades individuales, situación psicológica y habilidades sociales (Las TÉCNICAS UTILIZADAS son: Entrevista ocupacional individual, Test psicológicos, Test manipulativos medición: la rapidez motora y de coordinación visomotora y manual. y pruebas administrativas, contabilidad, mecanografía, entre otras).

1.3. Posteriormente y en aquellos casos requeridos, la médico valorará la capacidad física, precisando que puestos de trabajo son los más adecuados según la particularidad de cada discapacidad y asimismo, valorará si es necesario llevar a cabo alguna adaptación del puesto de trabajo.

1.4. Todos los datos recabados por el equipo multiprofesional se recogerán en el expediente laboral que se encontrará informatizado y que se irá complementando según los diversos seguimientos realizados. Este expediente estará compuesto por los siguientes aspectos: Datos personales, familiares, económicos, de vivienda, discapacidad, imagen personal, salud e higiene, autoestima, interrelación personal, participación, adaptación al grupo, práctica de habilidades sociales, integración social, evolución en el aprendizaje, nivel formativo, actividades laborales realizadas, adaptaciones laborales, ayudas técnicas que utiliza...

1.5. A través de los datos obtenidos el equipo elaborará un Itinerario de Inserción Individualizado para cada uno de los usuarios/as. Itinerario que tendrá en cuenta todos los aspectos que puedan influir en la inserción socio laboral de las personas beneficiarias, atendiendo tanto a las condiciones individuales físicas y/o psíquicas personales como a las familiares y del entorno social inmediato.

Objetivos

La Fundación elabora cuatro informes internos que reflejan los resultados dentro de un año natural: un informe con las diferentes empresas con las que se ha contactado, uno de la contratación llevada a cabo, otro con los perfiles de los usuarios y otro con las intervenciones realizadas durante el año.

Por un lado, el objetivo general: alcanzar la plena participación e integración socio-laboral de las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social, permitiendo el acceso al empleo de las personas con discapacidad, por las actuaciones de intermediación de la agencia de colocación.

Y por otro lado, se han conseguido los siguientes objetivos específicos:

1. Acercar la agencia de colocación a los/as posibles beneficiarios/as.
2. Informar a Servicios Sociales u otros organismos de la posibilidad de derivar personas que sean susceptibles de ser incorporadas en la Agencia de Colocación.
3. Analizar objetivamente y de una forma exhaustiva las capacidades formativo-laborales de las personas beneficiarias para el diseño del itinerario individualizado, con la finalidad de proporcionar una correcta orientación a cada persona inscrita en la Agencia hacia el itinerario de inserción más acorde a sus características y necesidades.
4. Informar y asesorar a las empresas sobre las ventajas de contratación de personas con discapacidad y dar a conocer la existencia de la Agencia de Colocación y de los servicios prestados para lograr la plena inserción sociolaboral de las personas inscritas en la Agencia.
5. Asesoramiento a los empresarios a cerca de la adaptación de puestos de trabajo.
6. Informar, gestionar o en su caso derivar o inscribir a las personas beneficiarias de la agencia en cursos formativos acordes a sus características, motivación personal, u otros.
7. Realización de talleres de búsqueda activa de empleo y adquisición de habilidades sociales tanto grupales como individuales, sesiones informativas sobre autoempleo, entre otros.
8. Fomentar una imagen social de las personas con discapacidad acorde a la realidad de sus capacidades y posibilidades, promoviendo asimismo la eliminación de estereotipos por razón de género y discapacidad.
9. Servir de instrumento favorecedor de la convivencia y de reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, siendo el objetivo último lograr

la plena normalización e integración social y laboral de personas con discapacidad.

10. Servir como instrumento base para el acceso y en su caso, derivación a los otros recursos sociales, prestaciones, etc.

Beneficiarios

Personas desempleadas o inscritas en el Instituto Aragonés de Empleo, como demandantes de empleo. Las personas beneficiarias se enmarcan principalmente en el tramo de edad entre 16 y 65 años. Son personas con discapacidad u otros colectivos en riesgo de exclusión. El origen de su discapacidad puede venir generado por diversas causas (Personas con una discapacidad congénita o sobrevenida con certificado de minusvalía igual o superior al 33%). Personas con discapacidad que tienen que pasar por procesos de reorientación profesional debido a una incapacidad permanente. Muchas de las personas derivadas a la Agencia de Colocación, han sido derivadas por diferentes entidades, con las que se trabaja coordinadamente:

- Instituto Aragonés de Empleo.
- Centros de Servicios Sociales.
- Centros Base del IASS.
- Centros de Salud.
- Servicios de orientaciones de entidades públicas y/o de entidades de carácter social.

En otros casos, la solicitud de incorporación a la agencia de colocación, se ha llevado a cabo por iniciativa propia, a través de la difusión del servicio a través de la página web de la Fundación, a través de nuestras publicaciones en prensa u otros medios de difusión de la agencia que se han utilizado. El tipo de discapacidad puede ser:

- Física.

- Sensorial (auditiva y/o visual)
- Intelectual (enfermedad mental).
- Psíquica (previa valoración por el equipo técnico social y la psicóloga del centro).
- Pluridiscapacidad.

PERSONAS ATENDIDAS POR LA AGENCIA DURANTE EL AÑO 2012

DISCAPACIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Física	499	292	791
Psíquica	6	6	12
Sensorial	87	84	171
Enfermedad Mental	0	0	0
Pluridiscapacidad	184	196	380

Actividades

Las principales actividades que se desarrollan en la Agencia de Colocación de la Fundación DFA son las siguientes:

TUTORÍAS INDIVIDUALIZADAS Y ORIENTACIÓN LABORAL: De forma individualizada y en función de las necesidades detectadas en la entrevista ocupacional, se realizan tutorías individualizadas según las necesidades detectadas, motivación y en función de las demandas formuladas por cada una de las personas atendidas.

TALLERES GRUPALES DE BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO Y DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS SOCIALES: Se llevan a cabo, veintitrés talleres grupales de búsqueda activa de empleo y de adquisición de competencias sociales. Las personas que se incorporan a cada taller previa valoración realizada por el equipo técnico y aceptación del usuario. El objetivo

es optimizar el resultado de los mismos, donde se pretendía conseguir la adquisición de las competencias necesarias para optar a puestos de trabajo acordes con su discapacidad, sus actitudes y aptitudes. Para ello, se imparte formación general en hábitos socio-laborales y búsqueda activa de empleo: habilidades sociales, preparación de entrevistas de selección y currículum vitae.

ACCIONES FORMATIVAS: Desde la Agencia de Colocación se ha facilitado el acceso de las personas atendidas a diferentes acciones formativas, atendiendo tanto a las necesidades o carencias técnicas y/o personales detectadas, así como aquellas más específicas referentes a nuevas tecnologías, con el objetivo de favorecer la empleabilidad de las personas inscritas en la agencia, para acceder al mercado laboral o posibilitar en otros casos, una mejora de empleo. Para conseguir el objetivo anterior, desde la Agencia de Colocación se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Tutorías individualizadas sobre las diferentes posibilidades de formación, requisitos de acceso a la misma, modalidades, entre otra información.
- Cursos de informática básica, manejo de internet, digitalización, atención telefónica o rama administrativa y otros cursos asociados a las nuevas tecnologías.
- Cursos de rama sanitaria: auxiliar de geriatría, celador/a, entre otros.
- Formas de acceso para la obtención de la ESO, ciclos formativos de grado medio y superior, entre otros.
- Certificados de profesionalidad.
- Preparación para oposiciones, entre otros.
- Impartición de acciones formativas orientadas a la adquisición de competencias técnicas. Llevándose a cabo varias acciones formativas en colaboración con el departamento de formación de la Fundación, priorizando el acceso de las personas con discapacidad derivadas por la Agencia de Colocación.

ASESORAMIENTO A EMPRESAS: El asesoramiento personalizado a las empresas es uno de los objetivos prioritarios de la Agencia de Colocación. Para

la difusión de los servicios de la Agencia de Colocación, el equipo ha diseñado un plan de trabajo, donde se ha estructurado la búsqueda y contacto con empresas, en función de algunos de los principales sectores de actividad: producción, servicios administrativos, restauración y hostelería, limpieza y mantenimiento, comercio, servicios asistenciales ocio y servicios sociales, transportes, nuevas tecnologías, entre otros criterios. El equipo técnico de la Agencia ha trabajado de forma coordinada, tratando de hacer llegar al mayor número posible de empresas, con centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Aragón, la información relativa a labor de intermediación laboral que se realiza desde la Agencia y prestando los siguientes servicios:

1. Información sobre los servicios de intermediación laboral que realiza la Agencia, a través de diferentes medios telemáticos así como a través de visitas concertadas.
2. Gestión de las ofertas de empleo y desarrollo de los procesos de selección. La gestión de la oferta de empleo se inicia cuando la empresa solicita los servicios de intermediación laboral. Cumplimentando en un formulario (vía web o mediante la remisión del formulario/ficha por correo electrónico o de forma presencial), entre otros los datos de identificación de la empresa, el perfil profesional demandado, las características del puesto, formación o especialización requerida o en su caso experiencia demanda, el tipo de contrato y la remuneración. El proceso de preselección se lleva a cabo por el equipo técnico a través del "Programa informático de selección de personal", que permite diferentes búsquedas en función de los criterios establecidos previamente por la empresa para cubrir la oferta de empleo. Y por último, se establece contacto con las personas preseleccionadas, explicándoles la oferta y se les cita a una entrevista con la empresa. La empresa es la encargada de la selección final y de la contratación.
3. Información sobre ayudas, bonificaciones y otras ventajas fiscales por la contratación de personas con discapacidad y/o otros colectivos en riesgo de exclusión.

4. Puesta a disposición de nuestro servicio jurídico para la tramitación de solicitudes de subvenciones y el seguimiento de la resolución de las mismas.

5. Información sobre la obligatoriedad del cumplimiento de reserva de plazas para personas con discapacidad, en todas aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores/as fijos en plantilla.

6. Información específica en los casos así solicitados, sobre lo dispuesto en la Orden de 14 de septiembre de 2005, del departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se adapta a la Comunidad Autónoma de Aragón, el procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

7. Se ha ofrecido información sobre la supresión de barreras arquitectónicas existentes en las instalaciones o centros de trabajo y de la tramitación de ayudas para su eliminación, así como información sobre adaptación de puestos de trabajo.

ACCIONES DE ASESORAMIENTO JURÍDICO-LABORAL: La Agencia de Colocación proporciona con el apoyo de la Asesoría Jurídico – Laboral de la Fundación, información, orientación y defensa jurídica en diversas cuestiones de índole jurídico-laboral, tanto a empresas como a personas que han solicitado información sobre el proceso de obtención de una incapacidad, modalidades de contratación, entre otras cuestiones.

PARTICIPACIÓN EN SEMINARIOS O JORNADAS.

ACCIONES DE DIFUSIÓN AGENCIA DE COLOCACIÓN. Se ofrece información sobre la supresión de barreras arquitectónicas existentes en las instalaciones o centros de trabajo y de la tramitación de ayudas para su eliminación, así como información sobre adaptación de puestos de trabajo. También se han visitado diferentes entidades u organismos públicos para la difusión de los diferentes servicios de la agencia.

Con el objetivo de facilitar el acceso de las personas con discapacidad u otros colectivos en riesgo de exclusión a la Agencia de Colocación, así como dar publicidad de los servicios prestados a empresas y otras instituciones u organismos privados o públicos, se ha diseñado a tal efecto, un dossier con información sobre las actividades de la misma. Por otro lado se ha elaborado un documento sobre la cuota de reserva para personas con discapacidad, medidas alternativas y legislación al respecto con el objetivo de servir de complemento a la información facilitada a las empresas. Documento elaborado por la asesoría jurídico-laboral que sirve de apoyo en la realización de las actividades y servicios prestados por la Agencia de Colocación. Y con el objetivo de dar difusión de los servicios prestados por la agencia así como de facilitar el acceso a los servicios de intermediación laboral e información a empresas y usuarios/as, el portal *capacítate*, en www.fundaciondfa.es.

Fundación DFA, junto con la Fundación para personas con Discapacidad Física de España y con la financiación del Ministerio de Industria Comercio y Turismo, han puesto en marcha, a través del Plan Avanza 2009-2010 una red social digital que proporciona, a la población en general, el acceso de forma fácil e integrada a la sociedad de la información, en el ámbito de la discapacidad. Su desarrollo se centra en cinco pilares básicos:

1. Generar un espacio de desarrollo de contenidos.
2. Generar un espacio de oportunidades para el empleo en el sector de la discapacidad.
3. Generar un espacio de interrelación en el campo asistencial.
4. Fomentar la igualdad de oportunidades y de género.
5. Compartir los fondos documentales.

Portal *Capacítate* / Empleo

El proyecto busca generar un lugar de intercambio de información y oportunidades entre el colectivo de personas con discapacidad, los servicios

públicos de empleo y las organizaciones empresariales. Está preparado para gestionar en línea, la oferta y demanda de trabajo, dedicando un espacio especial para la incorporación al mercado laboral del colectivo de mujeres con discapacidad, por ser éste el grupo más desfavorecido en el empleo. GRUPO DFA apuesta decididamente por un mercado de trabajo integrador que, desde posiciones de normalización, aborde el empleo de las personas con discapacidad como una oportunidad para todos.

¿En qué consiste el portal?

Se trata de un servicio de Fundación DFA que permite a los empresarios encontrar a los trabajadores idóneos a través de internet. Es una aplicación informática, de fácil manejo, para realizar selecciones de personal que figuran en la base de datos de las Fundaciones DFA y DFE, respetando en todo caso el derecho a la protección de los datos personales de los trabajadores.

¿Cómo funciona?

- La aplicación ofrece al empresario la posibilidad de buscar trabajadores inscritos en nuestra base de datos. Ahora contamos con más de 2.900 candidatos.
- Conocerá el número de demandantes que cumplen los requisitos.
- Accederá a su historial laboral.
- Citaremos por usted a los candidatos.

¿A quién va dirigido?

A las empresas y administraciones públicas que ofertan puestos de trabajo.¹³

¹³ Toda la información del apartado “Trabajo de campo” procede de la Fundación DFA – Agencia de Colocación // Fundación DFA

5.1 ENTREVISTA EN LA AGENCIA DE COLOCACIÓN

Creemos que otro importante paso hacia la correcta conformación de un buen informe social es el tener realizar directamente una entrevista a la máxima responsable de la agencia de colocación de la Fundación DFA (departamento y entidad, desde donde estamos realizando este proyecto), para profundizar en el grado de cumplimiento de objetivos, satisfacción, dificultades... Pensamos que sería mejor utilizar la técnica de la entrevista semiestructurada, donde tener preparado un guión para hablar de los puntos más importantes y preguntar mis dudas, a la vez que dar un margen de espacio temporal al o a la entrevistada, donde pueda expresar todas las cuestiones necesarias, que en un principio, yo no contemple.

Este es el guión creado para la entrevista:

- Los objetivos. Los reales y los conseguidos: ¿cómo se demuestra que se han cumplido? ¿existe algún informe final de los resultados? ¿son difíciles de cumplir? ¿qué trabas principales? ¿qué resultados favorables?
- Las funciones. ¿De qué manera, hasta que punto y como se lleva a cabo cada función?
 - Detección de las necesidades de apoyo y orientación.
 - Apoyo y orientación individualizada.
 - Potenciación de la autonomía e independencia.
 - Refuerzo positivo de las fortalezas y capacidades.
- El servicio en sí mismo, ¿Qué opinión hay desde dentro? ¿Qué crees que los usuarios piensan del servicio? ¿Es un servicio muy demandado?
- El perfil de los usuarios: ¿Cuál es: edad, sexo, nivel de estudios?
- ¿De dónde vienen los usuarios? ¿Que aspiran conseguir?
- ¿Qué discapacidades se colocan mejor y con cuales trabajáis más?
- Itinerarios de inserción laboral: ¿Cómo son y hasta donde llegan?
- ¿Qué pasa con el discapacitado que busca y no encuentra empleo? ¿Hay otras alternativas? ¿Dónde se les deriva finalmente?

- Reacción de las empresas ante la contratación de personas con discapacidad.
- El papel del trabajador social en el equipo.
- ¿Qué podría mejorar el servicio (propuestas de mejora)?

Conclusiones de la entrevista

Como primera idea a verbalizar de mí visita a la Agencia de colocación de la Fundación DFA es la de la importancia del papel del trabajador social. La función del trabajador social es la de puerta de entrada a la entidad, pero adquiere un papel esencial en la detección de las necesidades sociales en los usuarios que luego serán derivados a la “Agencia de Colocación” en su búsqueda activa de empleo; ya que serán esas necesidades sociales detectadas las que marquen realmente el camino en lo referente a la necesidad y perfil laboral. Entonces pues, el trabajo social guarda una importancia vital en todo este proceso, ya que sin él, todo esto no sería posible.

Es difícil que el discapacitado encuentre trabajo (las personas con problemas por movilidad reducida son los que más dificultades tienen en esta búsqueda, aunque es imposible graduar una clasificación del orden de la dificultad según el tipo de discapacidad; ya que esto depende siempre y en gran medida de las condiciones del puesto de trabajo. En la “agencia de colocación” de la Fundación se atendió a un total de 1.354 personas, de las cuales 323 lograron encontrar trabajo. Otra conclusión general, es que esta dificultad, de encontrar trabajo en las personas con discapacidad, se ve incrementada, con el paso de los años en el usuario (siendo 45 la barrera de edad, donde todavía se complica más la búsqueda), pese a estas dificultades y como es lógico, los usuarios que acuden como demandantes de empleo, lo hacen porque realmente tienen expectativas de encontrar empleo y porque esto, es una verdadera necesidad.

Las principales trabas al posicionamiento de una persona con discapacidad son: la actual situación económica actual y la desinformación

empresarial en torno a este tema. Para ello, otro de los muchos trabajos que realiza el equipo visitado, es el de las visitas a centros empresariales para informarles y establecer acuerdos (402 visitas en el año 2012).

Aparte de lo nombrado anteriormente, la “Agencia de Colocación” lleva un trabajo de realización inmenso. Para controlar bien y tener registrado el trabajo realizado y el que queda por realizar, los profesionales del equipo de la Agencia realizan cuatro informes internos y anuales: un informe con las diferentes empresas con las que se ha contactado, uno de la contratación llevada a cabo, otro con los perfiles de los usuarios y otro con las intervenciones realizadas durante el año.

Uno de los principales problemas de este servicio, pese a su gran importancia es el desconocimiento del propio dentro y fuera del mundo de la discapacidad, pese a su importancia. No en vano, las propuestas que se lanzan para su mejora desde el propio servicio, son las de el aumento de la difusión, a partir de la mejora de medios técnicos, ante la imposibilidad de eliminación de obstáculos externos.

5.2 ENTREVISTA A LOS USUARIOS

Otro importante paso hacia la realización este informe social es el de conocer la perspectiva sobre el servicio desde el punto de vista de los usuarios que han pasado por la bolsa de empleo de la Fundación DFA. Para ello solicitamos la realización de dos entrevistas; una a un usuario que haya encontrado empleo después de pasar por esta bolsa, y otra, a otro usuario que siga sin trabajo pese a pasar por ella. La entrevista será la misma en ambos casos. Pensamos que sería mejor utilizar la técnica de la entrevista semiestructurada, donde tener preparado un guión para hablar de los puntos más importantes y preguntar mis dudas, a la vez que dar un margen de espacio temporal al o a la entrevistada, donde pueda expresar todas las cuestiones necesarias, que en un principio, yo no contemple.

Este es el guión creado para la entrevista:

- Motivos y objetivos por los que entraste en esta bolsa de empleo, ¿necesidad económica real? ¿Por qué te has apuntado a la bolsa de empleo?
- ¿Qué esperabas del servicio?
- ¿Cómo te han tratado?
- ¿Estás contento con el resultado final? / ¿Qué te ha parecido el servicio?
- ¿Cómo conociste el servicio?
- ¿Qué itinerario formativo – laboral llevabas antes de llegar a la bolsa? ¿Lo has mejorado gracias a ellos? ¿De qué manera?
- ¿Crees que tu discapacidad te ayuda o te perjudica en la búsqueda de trabajo?
- ¿Qué dificultades derivadas de tu discapacidad encuentras en la búsqueda de trabajo?
- ¿Qué opinión tienes del servicio? Propuestas de mejora.

Conclusión de las entrevistas

Primeramente y como debía de ser, y también como podía ser de esperar, las personas con discapacidad acuden a este servicio (como a otros de bolsas de empleo o colocación), por la evidente y lógica razón de necesidad económica (ya que sí no se necesitara una mejora económica, difícilmente un discapacitado acudiría a estos servicios en busca de empleo). La necesidad económica es la principal razón para buscar trabajo, pero no la única; porque parece ser que también existe una razón de utilidad, de reafirmación o de satisfacción en el discapacitado, al ver que también él vale para algo tan sencillo como es trabajar y tan productivo para esta sociedad.

Aunque el resultado final no sea felizmente el esperado (ya que evidentemente no todas las personas que llegan al servicio obtienen el trabajo deseado), sí el camino recorrido (o itinerario realizado), y todas las ventajas y beneficios adquiridos durante este, del tipo que hayan sido. Tal vez, la mayor queja a resaltar sea la longitud de un largo camino y la incertidumbre final, ya que la necesidad económica que generalmente se necesita paliar debe ser finalizada en el momento, y no lo es.

Para la mayoría de usuarios, este es un servicio plenamente necesario para las personas con discapacidad, ya que sin él, las dificultades para encontrar trabajo se multiplicarían. Los entrevistados recalcan varias veces el trato tan ameno y cordial de todos los trabajadores del servicio. La forma de conocimiento del servicio más extendida es el boca a boca; afirmación que podemos corroborar, ya que sabemos de la escasez de medios técnicos para su difusión.

Según los propios usuarios del servicio “la discapacidad afecta y disminuye seriamente las posibilidades de encontrar trabajo”, siendo la movilidad reducida la mayor de sus dificultades (sí existiera), y sabiendo que siempre serán diferentes y estarán a un distinto nivel conforme a sus compañeros, y permanecerán bajo sospecha o bajo la sombra de la duda por su rendimiento.

Es difícil para ellos, responder a la última pregunta y encontrar propuestas de mejora para el servicio de bolsa de empleo para discapacitados. Si hacen referencia a que el aumento de medios técnicos vendría bien para darse a conocer y mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad. Y por último nombran, y yo recalco y reafirmo, que la mejor propuesta para mejorar el objetivo final, no está en sus/nuestras manos (de los discapacitados), ni en nuestras manos (las de los trabajadores sociales), ni siquiera en las manos de las Asociaciones o Fundaciones pro los derechos sociales de los discapacitados, sino está en la mentalidad de los que contratan.



5.3 EL TRABAJO SOCIAL...

El Trabajo Social también tiene su importancia en este proceso y en la Agencia de Colocación de la Fundación DFA. Sabemos y hemos analizado ya el papel del Trabajo Social y del Trabajador Social, desde el punto de vista del propio equipo de trabajo (desde dentro del mismo) y desde el punto de vista de los usuarios del servicio. Ambos, nos han explicado ya, la suma importancia del Trabajo Social dentro del servicio.

Para tener una visión global del papel del trabajo social, decidimos tener una entrevista con una de las trabajadoras sociales de la Fundación DFA. Para preguntarle sí realmente su papel es tan importante como parece.

En primer lugar, nos aclara, que ellas (las trabajadoras sociales), solo son una pequeña parte del equipo de trabajo. Son la primera piedra de la torre que se forma en cada usuario. Ellas son las encargadas de la recepción del “cliente”. Se lleva a cabo una primera toma de contacto inicial; importante si, pero pequeña..., muy pequeña. Teniendo en cuenta que luego el usuario todavía le queda por recorrer un camino muy largo y con muy posibles y muy diferentes bifurcaciones, hasta llegar al final y conseguir, sí se consigue el objetivo (subir los diferentes pisos de la torre creada).

En la entrevista, la entrevistada admite la importancia del primer y de poder detectar las verdaderas necesidades sociales del individuo para luego poder trabajar mejor con él. También expone su comprensión a la poca participación de su persona (como trabajadora social) en el proceso de casos de búsqueda de empleo, pero se “excusa” (y bien y comprensiblemente excusada, con que hay muchos usuarios que reclaman sus servicios y con muy diferentes y diversos temas, por lo que no existe tiempo material para más.

Hemos jugado con la metáfora de la torre a construir comparándola con el camino a recorrer por el usuario con discapacidad que se apunta a la bolsa de empleo. Un camino o una torre donde la primera piedra la pone el trabajo social; todas las torres pueden llegar a ser muy altas, pero todas caerían si no tuvieran una primera piedra...

6. INFORME FINAL

El trabajo es un derecho fundamental de la persona, pero no cualquier trabajo es válido. “La Constitución Española de 1978 en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos.”¹⁴

Es necesario mejorar las tasas de personas con discapacidad en empleo ordinario equiparándola con la de empleo protegido, ya que, actualmente, existe una gran diferencia. Pero no solo hay que mejorar la cantidad sino también la calidad, teniendo en cuenta también la posibilidad de desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad; “en la mayoría de los casos estas situaciones conducen a que estas personas no participen en una actividad tan propia del ser humano como es el trabajo, impidiéndoles así poder lograr su independencia económica.”¹⁵

Hablábamos de la calidad en el empleo, y en este sentido es necesario medir los resultados que el empleo tiene en la Calidad de Vida del trabajador. “En estos momentos, debido a su trabajo, miles de personas con discapacidad se sienten más felices y más útiles.”¹⁶ Pienso que la utilidad, el que uno pueda sentirse útil en la vida es una de las cosas más importantes en la ella. El trabajo es uno de los medios para que un discapacitado se sienta útil. Yo personalmente, conozco esa sensación de no sentirte útil para la sociedad por tu discapacidad. Errónea o no, es una sensación muy desagradable.

Se debe tener en cuenta, la importancia de ver no solo el impacto que la inserción laboral tiene en la persona y su familia, sino también en el ámbito sociocomunitario. “El último tercio del siglo XX, ha sido testigo del acceso al empleo ordinario o con apoyos de grandes colectivos de personas con discapacidad gracias al impulso de los familiares al respaldo de las

¹⁴ Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad – GOBIERNO DE ESPAÑA

¹⁵ Ensayos sobre Economía, Discapacidad y Empleo – Pablo Alfonso González, David Cantarero Prieto, José Javier Núñez Velázquez y Marta Pascual Sáez. DELTA Publicaciones.

¹⁶ La gestión del empleo de las personas con discapacidad – Reyes Berruezo Albéniz y M^o Jesús Álvarez Urricelqui, Universidad Pública de Navarra [fecha](#)

administraciones y a la dedicación, creatividad y entusiasmo de responsables y trabajadores de los centros que los emplean.”¹⁷

Es importante el papel que los centros especiales de empleo pueden tener en el tránsito de sus trabajadores hacia el empleo ordinario, siendo conscientes, de las dificultades de concienciación existentes en algunos casos.

Un importante avance para el empleo con apoyo es el haber conseguido un marco legislativo con la aprobación del Real Decreto que si bien no ha cubierto todas las expectativas que en su día se puso en el mismo, se mantiene la esperanza en el desarrollo. Se ha constatado la especial dificultad para desarrollar proyectos de Empleo con Apoyo en el medio rural, lo cual requiere medidas especiales que habrá que poner en práctica. El Empleo con Apoyo no tiene que restringirse a la discapacidad, se debe ampliar al ámbito de la enfermedad mental, exclusión social y persona con dificultades de inserción en general.

El apoyo debería de ir más allá del empleo y ofrecerse un apoyo global a la persona: apoyo en la vivienda, apoyo en actividades de ocio y apoyo emocional ante situaciones de miedos ante la inserción, resolución de conflictos, etc. “Uno de los mayores retos a los que se enfrentan las políticas sociales de cualquier país es el de lograr que todas las personas sean de la condición que sean, pueden ejercer todos los derechos que tienen reconocidos en la legislación vigente.”¹⁸

Uno de los aspectos que más se ha repetido es lo relacionado con la Formación, desde distintos puntos de vista:

- Formación de los Preparadores Laborales que permita dar la mejor respuesta posible a las necesidades de la persona con discapacidad.

¹⁷La gestión del empleo de las personas con discapacidad – Reyes Berruezo Albéniz y M^o Jesús Álvarez Urricelqui, Universidad Pública de Navarra [fecha](#)

¹⁸ Ensayos sobre Economía, Discapacidad y Empleo – Pablo Alfonso González, David Cantarero Prieto, José Javier Núñez Velázquez y Marta Pascual Sáez. DELTA Publicaciones.

- Formación del trabajador/a, tanto la formación laboral previa a la inserción, como la formación posterior ofreciendo al empresa itinerarios formativos como al resto de trabajadores.

Es necesario centrarnos también en la empresa, en sus necesidades y valores, saber qué hace, cómo se organiza y darles respuesta en lo que necesiten, también hay que cuidarles. Lo cierto es que las personas con discapacidad no son contratadas de igual manera que los demás, por las empresas. Las razones pueden ser muchas, principalmente son tres: primero, por mucho que nos empeñemos y no mentalicemos, siempre habrá trabajos que un discapacitado no podrá realizar; segundo, por el miedo y la mentalidad del empresario; y por el desconocimiento empresarial de las medidas legales. También habría que preguntarse por el verdadero objetivo de esas medidas legales. “A pesar de que las medidas económicas a menudo se consideran “incentivos” su propósito no siempre es claro: ¿para compensar a las empresas por el bajo rendimiento o por otros costes, o para animar al cambio de actitud?”¹⁹

En cuanto al empleo en las Administraciones Públicas, y sus medidas a este respecto (convocatorias de plazas específicas para personas con discapacidad o la reserva de plazas para personas con discapacidad), se podría decir, que invitan al optimismo y seguir reivindicando esta opción.

Un tema emergente sobre el que hay que seguir trabajando es el de la jubilación, ya que las distintas posibilidades existentes en este momento no cubren las necesidades de las personas con discapacidad. En este sentido la legislación es insuficiente en ciertos casos contradictoria.

Las mejores propuestas para mejorar el objetivo final, no están en sus/nuestras manos (de los discapacitados), ni en nuestras manos (las de los trabajadores sociales), ni siquiera en las manos de las Asociaciones o Fundaciones pro los derechos sociales de los discapacitados, sino está en la

¹⁹Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países” – Patricia Thorton y Neil Lunt, Escuela Libre Editorial

mentalidad de los que contratan. “Una descripción no podría ofrecer respuestas claras sobre la efectividad de las diferentes medidas legislativas y otros recursos. Solo nos informa sobre el reconocimiento de las medidas y la actitud que suscitan.”²⁰

Con respecto a la evaluación de los resultados obtenidos con los usuarios/as de la agencia así como con respecto al volumen y características de la población, cabe destacar los siguientes aspectos:

Se han realizado 2.569 seguimientos en itinerarios individualizados, durante el año 2012. Dentro de estos seguimientos se realizan revisiones de itinerarios, tutorías individualizadas, actualización de datos, gestión de ofertas, información variada sobre contrataciones, realización de pruebas, orientaciones laborales, etc.

La valoración general de los usuarios/as ha sido muy positiva, valoración que se puede comprobar por la continuidad en la asistencia a la agencia, así como por el grado de satisfacción manifestado por el seguimiento permanente realizado por el equipo de la agencia, por la atención recibida, por la gratuidad del servicio entre otros aspectos manifestados tanto en los cuestionarios de satisfacción, entre otras.

En cuanto a la procedencia, muchas de las personas derivadas a la Agencia de Colocación tal y como se señalaba en el apartado personas beneficiarias, desde diferentes entidades con las que se trabaja coordinadamente: Instituto Aragonés de Empleo, Centros de Servicios Sociales, Centros Base del IASS, Centros de Salud, entre otros.

Del análisis de los datos recogidos de los usuarios/as atendidos y del perfil que presentan durante el periodo informado cabe destacar, algunas de características que más se reproducen, matizando y teniendo en cuenta la

²⁰ Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países” – Patricia Thorton y Neil Lunt, Escuela Libre Editorial

generalidad de éstas, ya que no siempre se dan todas y no siempre se dan en todas las personas:

- Alto nivel de dependencia motivado por la sobreprotección familiar, sobre todo en discapacidades congénitas, de nacimiento o de edades tempranas. Sin proyecto formativo y laboral definido y desconocedores del mercado laboral.
- Dificultades para adaptarse con éxito a las situaciones sociales.
- Bajo nivel formativo y cualificación profesional, fundamentalmente en personas con discapacidades sobrevenidas, que han trabajado siempre en el mismo tipo de actividad y en este momento, por dicha discapacidad, no pueden ejercer su profesión habitual.
- Personas en desempleo de larga duración con falta de confianza en sí mismo. Además de una autopercepción negativa y un desconocimiento de las propias capacidades
- Mujeres con una doble vertiente discriminatoria a la hora de encontrar un puesto de trabajo: una por su condición de género y la otra por su condición de discapacidad.
- Falta de motivación y baja autoestima, influido también por el rechazo del mercado laboral y la falta de expectativas.
- Limitaciones objetivas por discapacidad a la hora de acceder a un puesto de trabajo o falta de adaptación de éstos. Dificultades que son importantes en su inserción socio laboral bien por discapacidad, bien por actitud, aptitud, por razones objetivas o subjetivas. Asimismo, cabe destacar otras dificultades detectadas, es que algunas empresas son reacias a contratar a personas con discapacidad, entre algunas de las causas valoradas:
 - ✓ La reticencia de las empresas a contratar personas con discapacidad por desconocimiento de qué trabajo pueden realizar.

- ✓ Se suele asociar discapacidad con enfermedad por lo que se piensa que hay un alto índice de bajas médicas, absentismo laboral, etc.
- ✓ El desconocimiento a la hora de adaptación de puestos de trabajo que podrían realizar personas con discapacidades específicas.
- ✓ La situación coyuntural de crisis en la que estamos inmersos en los últimos años hace que el empresariado oferte menos puestos de trabajo.

Por todas las anteriores dificultades, es necesario el seguimiento y apoyo a las personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión, y por lo tanto, los servicios que presta la Agencia de Colocación son imprescindibles para servir de apoyo y refuerzo a la inserción laboral de las personas con discapacidad, función que lleva desempeñando la Fundación DFA desde su creación, así como seguir impulsando el contacto y asesoramiento a las empresas, con el objetivo de facilitar las posibilidades de colocación de este colectivo, así como poder cambiar los estereotipos que dificultan la contratación de personas con discapacidad; “el colectivo de las organizaciones preocupadas por el empleo de las personas con discapacidad es un colectivo muy activo y en evolución.”²¹ Por otra parte, con respecto a la evaluación de la implantación de los servicios de agencia de colocación, recursos utilizados, actividades desarrolladas y el tiempo dedicado a las mismas, la valoración es muy positiva por usuarios/as, entidades públicas y privadas, así como por el empresariado que ha confiado en los servicios y en el equipo técnico que forma parte de la agencia, pero teniendo que poner de manifiesto la conveniencia de contar con mayores recursos para ampliar el ámbito de atención y las actividades realizadas.

Según los propios usuarios, y según el que escribe, “la discapacidad afecta y disminuye seriamente las posibilidades de encontrar trabajo”, siendo la movilidad reducida la mayor de sus dificultades (sí existiera), y sabiendo que

²¹ La gestión del empleo de las personas con discapacidad – Reyes Berruezo Albéniz y M^o Jesús Álvarez Urricelqui, Universidad Pública de Navarra [fecha](#)

siempre serán diferentes y estarán a un distinto nivel conforme a sus compañeros, y permanecerán bajo sospecha o bajo la sombra de la duda por su rendimiento.

Las últimas ideas, y tal vez las más importantes de este proyecto, deben ser las siguientes: **con práctica y paciencia todo se puede conseguir; no hay fracasos, hay distintos caminos; la imaginación es a veces más importante que los conocimientos; y el pesimismo lleva al fracaso.**

7. BIBLIOGRAFÍA

- Luis Ulloa, Claudio Giomi, Guía para la elaboración de Proyectos Sociales, Instituto para la cultura, la innovación y el desarrollo. Editorial, Buenos Aires, 2006
- Ernesto Cohen, Rodrigo Martínez. MANUAL: “Formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales” División de Desarrollo Social – CEPAL, 2010
- Ester Raya Díez (Coord.) Herramientas para el diseño de proyectos sociales, Universidad de La Rioja, 2011
- Patricia Thorton y Neil Lunt, Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países, Editorial Escuela Libre, 1998
- Gobierno de España, Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad (2008 - 2012)
- Reyes Berruezo Albéniz y M^o Jesús Álvarez Urricelqui, La gestión del empleo de las personas con discapacidad, Universidad Pública de Navarra (2007)
- Pablo Alfonso González, David Cantarero Prieto, José Javier Núñez Velázquez y Marta Pascual Sáez. Ensayos sobre Economía, Discapacidad y Empleo. DELTA Publicaciones, 2011
- Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna, El empleo de las personas con discapacidad: presente, pasado y futuro desde una perspectiva europea (2003 – 2012)
- *Brussels a 1 de Julio de 2005, Disability mainstreaming in the European Employment Strategy*, EMCO/11/290605, EMPL/A/AK D (2005)
- Laura Lorenzo Carrascosa, Articulación entre las relaciones familiares y sociales y la discapacidad en Europa, Fundación Alternativas, 2011
- Demetrio Casado, “Afrontar la discapacidad, el envejecimiento y la dependencia”, Revista Española Tercer Sector, Fundación Luís Vives - Madrid: CCS. 2011 (Existe versión electrónica)

7. WEBGRAFÍA

- http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/informes03.pdf
- http://www.aceca.es/contenido/2012/02/Estrategia_espanola_discapacidad.pdf
- http://www.conr.es/?p=Legislacion&s=Normativa_autonomica_contratos_publicos
- http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad_de_trato/politicas_e_iniciativas_de_igualdad_para_las_personas_discapacitadas/legislacion_espanola_en_el_ambito_de_la_discapacidad/index.html
- http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/03_capitulo3.pdf
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
- http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_articulos/show/id/123, Discapacidad y dependencia en España. COLECTIVO IOE – Investigación Sociológica
- www.empleo.es
- www.inaem.es
- www.ine.es
- www.fundaciondfa.es

9. AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quisiera agradecer el trabajo y dedicación de la tutora, Doña María José Lacalzada, por ofrecerme la oportunidad de realizar este proyecto y aprender de él. Y a la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, el permitirme realizarlo.

Por supuesto, a toda la Fundación DFA, cuya colaboración ha sido vital e imprescindible, no solo en la elaboración de este proyecto, sino durante todo el periodo de mi paso universitario. Concretamente y tras la finalización de este proyecto va dirigido especialmente al Departamento de Empleo o Agencia de Colocación de la Fundación.

A mis padres, porque cuando me pongo cabezón ellos saben orientarme, y sus consejos siempre me han ayudado. Y por supuesto al resto de mi familia, por vuestra confianza en mí.

A todos mis compañeros y amigos de la universidad, porque sin todos vosotros, vuestros resúmenes, vuestros consejos, y vuestra ayuda seguro que no estaba escribiendo estas líneas.

Gracias.

ANEXOS

LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD Y EMPLEO

Para bien o para mal, en este país existe mucha legislación en el ámbito de la discapacidad. Como debe ser fácilmente entendible, esta legislación se ocupa de muchos y diversos temarios en diversas áreas de actuación. En este trabajo “solo” voy a nombrar la legislación referente a las personas con discapacidad en su ámbito de incorporación al empleo. Más adelante, haré referencia a la normativa estatal para la contratación pública del discapacitado, ya que es la forma que más se prodiga en este sentido.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)

Áreas de actuación Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación..

Regula

- Acceso al empleo mediante unas cuotas de reserva a favor de las personas con discapacidad.
- Las empresas privadas de más de 50 empleados han de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad en sus plantillas y las administraciones públicas con un 5%.

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% favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, prevé la realización de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo para el cumplimiento de dicha reserva.

Medidas alternativas

- Compra de bienes y/o servicios a un Centro Especial de Empleo.
- Contratación de un trabajador autónomo discapacitado.
- Donación o acción de patrocinio a favor de una entidad cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral y la creación de puesto de trabajo a favor de personas con discapacidad.
- Creación de un Enclave Laboral.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDA)

Origen. Es un complemento y actualización de la Ley 13/82 (LISMI- Ley de Integración Social de Minusválidos). Entre otras modificaciones, hay un cambio de denominación de personas “disminuidas físicas, psíquicas y sensoriales” por “personas con discapacidad”.

Áreas de actuación. Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Regula

- acceso al empleo
- actividad profesional por cuenta propia y ejercicio profesional.
- la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales,
- las condiciones de trabajo,
- la promoción profesional
- formación profesional ocupacional y continua

La **LIONDAU** cuenta con una herramienta para realizar reclamaciones o quejas a la Administración cuando los derechos como personas con discapacidad han sido vulnerados. Este sistema arbitral de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y

accesibilidad por razón de discapacidad garantiza los derechos en los siguientes sectores profesionales: telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público, relaciones con las Administraciones Públicas.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Origen. Es una modificación de otras normas españolas ya existentes:

- Estatuto de los Trabajadores,
- Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI),
- Ley 45/99 (prestación de servicios transnacional),
- Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS),
- Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (ahora Estatuto de la Función Pública)
- Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Áreas de actuación. Igualdad de trato y no discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ley 49/2007 de 26 de diciembre

Ley por la que se establece el **régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación** y accesibilidad universal de las personas con **discapacidad**. Se considera que estos principios se incumplen cuando se producen acosos, vulneración de las exigencias de accesibilidad, falta de respeto a las medidas de acción positiva y discriminaciones directas o indirectas, esto es: cuando en una situación análoga o comparable una persona con discapacidad es tratada de manera menos favorable que otra que no lo es o cuando una disposición legal, una

decisión unilateral o un criterio colocan en desventaja a una persona discapacitada.

NORMATIVA AUTONÓMICA SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS

Andalucía

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas (BOJA 31/12/2003)

“Artículo 116. Reserva de contratos a centros, entidades de carácter social y empresas.

1. Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos deberán reservar un porcentaje de la adjudicación de contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios a centros especiales de empleo y a entidades sin ánimo de lucro inscritas en los correspondientes registros oficiales de la Comunidad Autónoma de Andalucía, siempre que la actividad de dichos centros y entidades tenga relación directa con el objeto del contrato.

Tales entidades deberán tener en su plantilla al menos un 25 por 100 de trabajadores contratados a tiempo completo con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100.

Asimismo, las empresas que en sus centros de trabajo radicados en Andalucía tengan al menos un 25 por 100 de trabajadores contratados a tiempo completo con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 podrán ser adjudicatarias de los contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios referidos en el párrafo anterior.

Los contratos que se reserven serán exclusivamente los que se adjudiquen como contrato menor o por procedimiento negociado por razón de la cuantía, según lo establecido en la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

2. El porcentaje de reserva a que se refiere el apartado anterior será como mínimo del 10 por 100 y como máximo del 20 por 100 del importe total de los contratos de suministros, consultoría y asistencia y de servicios adjudicados en el ejercicio anterior mediante contratos menores o por procedimientos negociados en razón de la cuantía por cada Consejería u Organismo, siempre que existan suficientes ofertas por parte de los centros, entidades y empresas que reúnan las características señaladas en el apartado 1 del presente artículo. No se considerarán para el cálculo del porcentaje de reserva los contratos de suministros de material fungible sanitario y farmacéutico.

El Consejo de Gobierno podrá modificar los porcentajes tanto de reserva como de trabajadores con minusvalía a que se refieren los párrafos anteriores.

3. Los centros, entidades y empresas contratados al amparo de la reserva a que se refiere el presente artículo no vendrán obligados a constituir la garantía provisional o definitiva conforme exige la legislación de contratos de las Administraciones Públicas.

4. Mediante Orden de la Consejería de Economía y Hacienda podrán dictarse las disposiciones necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.”

Aragón

Ley 5/2009, de 30 de junio, de servicios sociales de Aragón (BOA 10/07/2009; Corr. Err. BOA 9/11/2009)

“Adicional Octava. Cláusulas de contenido social en los contratos relativos a servicios sociales.

1. Los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón deberán incluir en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de contratos a las empresas que, igualando en sus términos a las proposiciones más ventajosas, justifiquen tener en la plantilla de sus centros radicados en Aragón un porcentaje superior al 2% de trabajadores con discapacidad.

2. En relación con los contratos de los departamentos y organismos autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Gobierno de Aragón, mediante acuerdo, podrá reservar la participación en los correspondientes procedimientos de adjudicación a centros especiales de empleo, así como reservar su ejecución en el marco de programas de empleo protegido de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público. En el resto de entes del sector público autonómico, la competencia para efectuar dicha declaración de reserva corresponderá a sus respectivos órganos de contratación.

3. Las Administraciones públicas incluidas en el Sistema Público de Servicios Sociales en Aragón deberán incluir necesariamente en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de todos los contratos que celebren en materia de servicios sociales requerimientos de carácter social, conforme a lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

4. Se considerarán requerimientos de carácter social, entre otros, la rentabilidad social, la sostenibilidad medioambiental y social, la calidad en el empleo, las prácticas de responsabilidad social corporativa y el cumplimiento en materia de legislación laboral y de prevención de riesgos laborales.”

Cataluña

Ley 31/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas de Cataluña (DOGC 31/12/2002)

“Artículo 35. Fomento de los objetivos sociales en la contratación.

1. En los términos establecidos por el presente artículo, los departamentos, los organismos autónomos y las empresas públicas de la Generalidad deben reservar determinados contratos administrativos de obras, suministros o servicios a centros de inserción laboral de disminuidos, empresas de inserción sociolaboral reguladas por la Ley 27/2002, de 20 de diciembre, sobre medidas legislativas para regular las empresas de inserción sociolaboral, o a entidades

sin afán de lucro que tengan como finalidad la integración laboral o social de personas con riesgo de exclusión social, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos por las normas del Estado y de la Generalidad que los sean aplicables y que su finalidad o su actividad, de acuerdo con sus normas reguladoras, estatutos o reglas fundacionales, tenga relación directa con el objeto del contrato.

2. Los objetos contractuales susceptibles de reserva son las obras y servicios de conservación y mantenimiento de bienes inmuebles ; los servicios de mensajería, correspondencia y distribución, de artes gráficas, de limpieza y lavandería, de restauración y de recogida y transporte de residuos, y los servicios y suministros auxiliares para el funcionamiento de la Administración. Sin embargo, los órganos de contratación pueden ampliar la reserva a otros objetos contractuales, dependiendo de la adecuación de las prestaciones a las peculiaridades de los centros, empresas y entidades a que se refiere el presente artículo.

3. Los contratos reservados son exclusivamente los adjudicados como contrato menor o por procedimiento negociado por razón de la cuantía económica, de acuerdo con los umbrales establecidos por la legislación de contratos de las administraciones públicas. Con los mismos límites cuantitativos aplicables a los procedimientos negociados, los órganos de contratación pueden no utilizar los procedimientos derivados del sistema de contratación centralizada cuando se pretenda adjudicar, mediante reserva social, alguna de las prestaciones a que se refiere el apartado 2.

4. Los contratos reservados deben someterse siempre al régimen jurídico establecido por la normativa vigente reguladora de la contratación pública, sin que en ningún caso pueda requerirse la constitución de garantías provisionales o definitivas.

5. Las entidades a las que se refiere el apartado 1 que quieran ser contratadas en cumplimiento de las medidas reguladas por este artículo deben inscribirse previamente en el Registro electrónico de empresas licitadoras de la Generalidad, en las condiciones determinadas por vía reglamentaria.

6. El Gobierno debe fijar, al inicio de cada ejercicio, la cuantía económica de la reserva social que debe aplicar cada departamento, incluyendo los organismos o empresas públicas vinculadas o dependientes. El importe fijado no debe superar el 20% del importe contratado en el ejercicio anterior mediante contratos menores o procedimientos negociados por razón de la cuantía en los contratos que tienen por objeto las prestaciones a que se refiere el primer inciso del apartado 2.

7. Las entidades que integran la Administración local de Cataluña pueden aplicar la reserva social establecida por el presente artículo en los términos que establezca el acuerdo correspondiente del pleno de la corporación

8. Complementariamente a la reserva social establecida por este artículo, los departamentos, los organismos y las empresas de la Generalidad y, si procede, las entidades que integran la Administración local de Cataluña, teniendo en cuenta las peculiaridades y necesidades a satisfacer en cada caso, deben promover también encargos de gestión para la ejecución de las prestaciones correspondientes a las empresas públicas o a otras entidades del sector público que tengan por finalidad la inserción laboral de personas discapacitadas, la integración de personas con riesgo de exclusión social o la satisfacción del derecho al trabajo de los presos y los penados internados en establecimientos penitenciarios, y tengan la consideración de medio propio instrumental. El volumen de estos encargos en ningún caso puede conllevar una disminución de la reserva social establecida por este artículo para los centros, las entidades y las empresas del tercer sector.”

Comunidad Valenciana

Ley 11/2003, de 10 de abril, sobre el estatuto de las personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana (DOGV 11/04/2003)

“Artículo 9. Preferencia en la contratación administrativa.

1. En los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos de la Administración de la Generalitat, de sus entidades autónomas y sus entidades

de derecho público sujetas a derecho privado, deberá recogerse como criterio preferencial en la adjudicación de los mismos que, en caso de empate de las mejores proposiciones en la puntuación final obtenida por los licitadores, la adjudicación se efectuará a la empresa que acredite tener en su plantilla, en el momento de presentar sus proposiciones, un porcentaje mayor de trabajadores discapacitados con anterioridad a la publicación del contrato.

Cuando no sea posible la incorporación de trabajadores discapacitados a la empresas licitadoras, por la imposibilidad de que los servicios de empleo públicos competentes, o las agencias de colocación, puedan atender la oferta de empleo después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos de la misma y concluirla con resultado negativo, la adjudicación se efectuará a la empresa que acredite un incremento de las cuotas previstas en la normativa vigente para las medidas alternativas a la contratación de trabajadores discapacitados.

2. Igualmente, en los supuestos de adquisición de productos y servicios tecnológicos de información y comunicación, dichos pliegos recogerán como criterio preferencial en la adjudicación de los mismos que, en caso de empate de las mejores proposiciones en la puntuación final obtenida por los licitadores, la adjudicación se efectuará a la empresa que acredite que los mencionados productos y servicios son accesibles para las personas con discapacidad.

Comunidad de Madrid

Decreto 49/2003, de 3 de abril, por el que se aprueba el Reglamento General de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid (BOCAM 11/04/2003)

“Artículo 8. Contenido de los pliegos de cláusulas administrativas particulares.

En los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluirán, además de los datos que establece el Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas , los siguientes:

- a) La obligación del contratista relativa al cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, de Seguridad Social, de integración social de minusválidos y de prevención de riesgos laborales.
- b) La indicación de la autoridad o autoridades a las que los licitadores podrán solicitar información sobre las obligaciones relativas a las disposiciones sobre protección y condiciones de trabajo de obligado cumplimiento.
- c) La obligación del contratista de tener contratados trabajadores minusválidos en un 2 por 100 al menos de la plantilla de la empresa, siempre que ésta cuente con 50 o más trabajadores y el contratista esté sujeto a dicha obligación de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos , o bien la obligación de adoptar medidas alternativas, en los términos establecidos por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero .

Decreto 213/1998, de 17 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen medidas en la contratación administrativa de la Comunidad de Madrid para apoyar la estabilidad y calidad del empleo (BOCAM 04/01/1999)

“Artículo 4. Medidas de contratación con empresas que estén obligadas a tener en su plantilla trabajadores minusválidos.

1. En los Pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos, los órganos de contratación incluirán, entre las obligaciones del contratista una relativa al cumplimiento de la obligación de tener empleados, durante la vigencia del contrato, trabajadores minusválidos en un 2 por 100, al menos, de la plantilla de la empresa, si esta alcanza un número de 50 o más trabajadores y el contratista esté sujeto a tal obligación, de acuerdo con el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos .

2. Las empresas o empresarios que participen en los procedimientos para la adjudicación de los contratos a que se refiere el artículo primero formularán, en el momento de presentación de sus proposiciones, una declaración responsable por la que, de resultar adjudicatarios, se obligan a cumplir y a

acreditar, ante el órgano de contratación, la obligación expresada en el apartado anterior, salvo que legalmente estuviesen exentos de ella.

Los órganos de contratación comprobarán el cumplimiento de la obligación referida en cualquier momento de la vigencia del contrato o, en todo caso, antes de la devolución de la garantía definitiva.

3. La acreditación del cumplimiento de la referida obligación se efectuará mediante la presentación ante el órgano de contratación de los siguientes documentos; un certificado de la empresa en el que conste el número de trabajadores de plantilla y copia compulsada de los contratos celebrados con trabajadores minusválidos.”

Galicia

Ley 13/2008, de 3 de diciembre, de servicios sociales de Galicia (DOG 18/12/2008)

“Artículo 33. Fomento de previsiones de índole social en la contratación pública.

1. Los pliegos de condiciones administrativas particulares de las licitaciones que convoquen las administraciones públicas de Galicia en materia de gestión de servicios sociales podrán señalar la preferencia en la adjudicación de los contratos a las proposiciones presentadas por empresas públicas o privadas que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla un número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad superior al 2%, siempre que dichas proposiciones iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios que sirvan de base para la adjudicación. En los supuestos de empate, se podrá reconocer la preferencia en la adjudicación a la persona licitadora que disponga de un mayor porcentaje de trabajadoras y trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

2. En los términos previstos en la normativa de contratación pública, los pliegos de cláusulas que rijan la contratación de servicios sociales pueden dar preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las

que sean económicamente más ventajosas, a las proposiciones presentadas por empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social. Igualmente, resultarán de aplicación los criterios establecidos en la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.

3. En la misma forma y condiciones, se podrá establecer tal preferencia en la adjudicación de los contratos relativos a prestaciones de carácter social o asistencial para las proposiciones presentadas por entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica, siempre que su finalidad o actividad tenga una relación directa con el objeto del contrato en los términos previstos en la normativa de contratación pública.

4. De conformidad con la legislación de aplicación, se impulsará el establecimiento de áreas reservadas para centros especiales de empleo en el ámbito de contratación de las administraciones públicas.”

Navarra

Ley Foral 6/2006, de 9 de junio, de Contratos Públicos (BON 16/06/2006)

“Artículo 9. Reserva de contratos a entidades de carácter social.

1. Las entidades públicas sometidas a la Ley Foral deberán reservar la participación en los procedimientos de adjudicación de contratos a Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro y Centros de Inserción Sociolaboral o reservar su ejecución a determinadas empresas en el marco de programas de empleo protegido cuando la mayoría de los trabajadores afectados sean personas discapacitadas o en situación de exclusión social que, debido a la índole o a la gravedad de sus deficiencias y/o carencias, no puedan ejercer una actividad profesional en condiciones normales.

2. El importe de los contratos reservados será de un 6 por 100 como mínimo del importe de los contratos adjudicados en el ejercicio presupuestario inmediatamente anterior.

3. Los anuncios de licitación de los contratos objeto de esta reserva deberán mencionar expresamente la presente disposición.

Artículo 51. Criterios de adjudicación del contrato.

1. Los criterios en los que se basará la adjudicación de los contratos serán:

a) Exclusivamente el precio ofertado.

b) En los restantes casos, para determinar la oferta más ventajosa se utilizarán criterios vinculados al objeto del contrato como la calidad o sus mecanismos de control, el precio, el valor técnico de la oferta, la posibilidad de repuestos, las características estéticas y funcionales, las características medioambientales, el coste de funcionamiento, la rentabilidad, el servicio posventa y la asistencia técnica, la fecha de entrega y el plazo de entrega o ejecución, u otras semejantes.

2. Los órganos de contratación utilizarán los criterios más adecuados al interés público al que responde el contrato. Y así:

a) El precio ofertado se empleará como criterio de adjudicación con carácter exclusivo, cuando aquel constituya el único elemento determinante. En todo caso, los contratos de concesión se adjudicarán a la oferta más ventajosa.

b) De acuerdo con los requerimientos recogidos en el artículo 49, y previa definición en los pliegos de cláusulas administrativas, podrán incorporar criterios referidos a las características sociales de la oferta presentada.

c) También previa definición en los pliegos de cláusulas administrativas, y con la finalidad de satisfacer las necesidades de categorías de población especialmente desfavorecida que figuren como usuarias o beneficiarias de las prestaciones a contratar, se incorporarán criterios que respondan a dichas necesidades, tales como los dirigidos a las personas discapacitadas, las desfavorecidas del mercado laboral, las precarizadas laboralmente, las dirigidas a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, al cumplimiento de

las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo o a garantizar los criterios de accesibilidad y diseño universal para todas las personas.

3. Cuando por la aplicación de los criterios de adjudicación señalados en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se produjera empate en la puntuación entre dos o más licitadores, éste se dirimirá a favor de la empresa que tenga un mayor porcentaje de trabajadores con discapacidad, siempre que éste no sea inferior al 3 por 100; en su defecto o persistiendo el empate, a favor de la empresa con un menor porcentaje de trabajadores eventuales, siempre que éste no sea superior al 10 por 100 y, en su defecto o persistiendo empate, a favor de la empresa que acredite la realización de buenas prácticas en materia de género.

A tal efecto, la Mesa de Contratación o la unidad gestora del contrato requerirán la documentación pertinente a las empresas afectadas, otorgándoles un plazo mínimo de cinco días para su aportación.

En los casos en que en aplicación de los criterios anteriores persistiera el empate, éste se resolverá mediante sorteo.”²²

²²http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad_de_trato/politicas_e_iniciativas_de_igualdad_para_las_personas_discapacitadas/legislacion_espanola_en_el_ambito_de_la_discapacidad/index.html