

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

“Hacia la Plena Inclusión Laboral”

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:

un
i Universidad
Internacional
de Andalucía
A

Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



LIBRO DE ACTAS I CONGRESO NACIONAL SOBRE EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD “HACIA LA PLENA INCLUSIÓN LABORAL”

COMITÉ CIENTÍFICO

Sr. D. Juan Antonio Maldonado Molina (Director)

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

Sr. D. Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de Relaciones Sociales e Internacionales y Planes Estratégicos de Fundación ONCE. Consejero del Comité Económico y Social Europeo en representación de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)

Sr. D. Ricardo Moreno Rodríguez

Director de la Cátedra sobre Emprendimiento y Discapacidad. Universidad Rey Juan Carlos

Sr. D. Eduardo Díaz Velázquez

Director del Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD)

Sra. Dña. Yolanda María De la Fuente Robles

*Catedrática de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad de Jaén
Vicerrectora de Igualdad, Cultura y Cooperación. Universidad Internacional de Andalucía*

Secretario Técnico

Sr. D. Juan González – Badía Fraga

Director. BF Consultores

Correctora de estilo

Sra. Dña. Concepción González – Badía Fraga

Doctora en Letras. Universidad de Granada

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Prólogo , por Dña. Marta Castillo (Presidenta. Federación Granadina de Personas con Discapacidad Física y Orgánica)	6
01. El empleo de las personas con discapacidad en el ordenamiento jurídico comunitario y nacional , por Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna (Director de Relaciones Sociales e Internacionales y Planes Estratégicos de Fundación ONCE. Consejero del Comité Económico y Social Europeo en representación de CEPES)	8
02. Análisis de las políticas públicas en materia de empleo de personas con discapacidad en el ámbito de la Junta de Andalucía , por D. José Antonio Rodríguez Martos (Jefe de Servicio de Incentivos a la Contratación. Dirección General de Políticas Activas de Empleo. Junta de Andalucía)	20
03. El certificado Bequal , por Dña. Marta Val Gámez (Directora Gerente. Fundación Bequal)	28
04. Centros Especiales de Empleo en tiempos de incertidumbre. El reto de la inclusión , por Dña. Rosa M ^a Díaz Jiménez (Profesora titular de Trabajo Social y Servicios Sociales. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla)	30
05. El papel del empleo protegido en la inserción laboral de las personas con discapacidad , por D. Eduardo Díaz Velázquez (SIIS-Centro de Documentación y Estudios. Fundación Eguía Careaga)	38
06. Empleo, discapacidad e innovación. Situación, innovaciones y experiencias de Fundación ONCE , por Dña. Sabina Lobato Lobato (Directora de Empleo, Formación y Proyectos. Fundación ONCE)	44
07. La experiencia en REPSOL , por Dña. Marisol Pérez Picarzo (Subdirectora Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas. REPSOL)	48
08. El emprendimiento como alternativa laboral de las personas con discapacidad: Importancia de la ocupación productiva sobre la calidad de vida , por D. Ricardo Moreno Rodríguez (Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos. Director de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad) y D. Antonio Tejada Cruz (Presidente de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad. Embajador de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad)	50
09. Emprendimiento y discapacidad , por Dña. Mariana Gacioppo (Asesoramiento a Emprendedores. Fundación Universia)	58
10. Emprendimiento y superación. El coaching como superación e inclusión del colectivo de las personas con discapacidad , por D. Antonio Tejada Cruz (Maestro, comunicólogo e investigador social. Fundador de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad y de La Ciudad Accesible. Embajador de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad) y D. Ricardo Moreno Rodríguez (Terapeuta Ocupacional. Profesor y Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad)	64
Comunicaciones Grupo de Trabajo 1. Buenas prácticas	73
Comunicaciones Grupo de Trabajo 2. Investigación	161
Comunicaciones Grupo de Trabajo 3. Comunicaciones sin lectura	241

Edita:



Organizan:



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA
SERVICIO DE PUBLICACIONES

Monasterio de Santa María de las Cuevas.
Calle Américo Vespucio, 2.
Isla de la Cartuja. 41092 Sevilla
www.unia.es
publicaciones.unia.es

© Universidad Internacional de Andalucía / Real Patronato sobre Discapacidad, 2016
© Los autores, 2016

Maquetación y diseño: Manuel López Cáceres

ISBN: 978-84-7993-307-4
DEPÓSITO LEGAL: SE 1437-2016

PRÓLOGO

Marta Castillo Díaz
Presidenta
Federación Granadina de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

La Federación Granadina de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, FEGRADI, fue creada en el año 1987, es una organización sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, independiente, no gubernamental, con personalidad jurídica propia e independiente de sus asociados, con plena capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, cuya actividad económica está relacionada con el objeto social de esta entidad.

Sus socios son las asociaciones de personas con discapacidad física y/u orgánica de Granada capital y provincia. En la actualidad cuenta con 34 entidades miembros.

Los fines de la entidad son:

- Difundir la problemática general de las personas afectadas por discapacidades físicas en orden a la promoción y defensa de los derechos del colectivo.
- Coordinar, orientar e impulsar las actuaciones de las asociaciones miembros.
- Fomentar el asociacionismo y la unidad entre los afectados para una mejor defensa de las condiciones de vida.
- Promover y alentar la participación de la organización en todos aquellos organismos públicos o privados de ámbito provincial, autonómico, estatal o internacional que de modo directo o indirecto puedan contribuir a la realización de los fines de la entidad.
- Establecer los mecanismos necesarios, para ofrecer al colectivo de personas con discapacidad física de la provincia de Granada, la atención individualizada necesaria para lograr su integración laboral, educativa, y social, creando si fuera necesario, otras fórmulas de trabajo u organización distintas en aras de conseguir una buena prestación de servicios.

FEGRADI, presta diariamente unos servicios a este colectivo. Los servicios más importantes son: Transporte Adaptado de Puerta a Puerta, Rehabilitación, Centro de Día y Centro Ocupacional, Actividades de Ocio y Deporte, Información de todo lo relacionado con la Discapacidad (prestaciones, grado de discapacidad...), y el Servicio de Empleo.

El Servicio de Empleo de FEGRADI, está formado por un equipo multidisciplinar de profesionales; Orientadores laborales que guían a los usuarios para la elaboración del Curriculum, preparación para las entrevistas de selección y los motivan para la búsqueda activa de empleo; y un Intermediador Laboral, el cual visita empresas para captar ofertas de empleo para los usuarios del Servicio.

El objetivo principal de la entidad es que las personas con discapacidad física y/u orgánica puedan desempeñar su vida diaria lo más autónomos posibles. Para ello, es muy importante, que las personas con discapacidad estén insertadas en el mercado laboral. Ya que un empleo significa una independencia y una integración social.

En el Marco Legal del Empleo, La aprobación de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD); modifica el artículo 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, con el fin de elevar el cupo de reserva de plazas en las ofertas de empleo público del cinco al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad (reservando el dos por ciento para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual), significó una avance para nuestro colectivo.

La realidad social, es que el porcentaje de personas con discapacidad contratadas es muy bajo, y este se ha agravado en los últimos años por la situación que se está viviendo.

Según el Observatorio de las Ocupaciones del 2014 en el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2013:

Según datos del INE, en la estadística El Empleo de las Personas con Discapacidad, en el año 2012 (último año con datos) 1.450.800 personas en edad laboral tenían el certificado de discapacidad, lo que representa el 4,76% del total de la población comprendida en esas edades. De ellas, el 54,49% son hombres y el 45,51% mujeres; la mayor parte de las personas con discapacidad en edades laborables se sitúan entre los

45 y 64 años, mientras que los menores de 25 años no llegan al 6%. La discapacidad más representativa es la física, con algo más del 56% del total.

Una característica muy significativa de este colectivo con respecto a su situación laboral, es que la mayoría son inactivos (63,36%), por lo que cuentan con una muy baja participación en el mercado laboral, con una tasa de actividad de solo el 36,64%.

La suma de contratos concertados con persona con discapacidad y registrados en 2013 asciende a 171.185, que representan el 1,16% sobre el total estatal de la contratación comunicada a las Oficinas del Sistema Nacional de Empleo. El número de personas contratadas es 86.553, el 1,47% sobre el total.

Con todos factores, en el año 2014 el Presidente de FEGRADI, Martin Ortega, junto con la Junta Directiva, decidió realizar un Congreso para estudiar esta situación y proporcionar soluciones para mejorar la empleabilidad en el colectivo. Se empezó a organizar el I Congreso Nacional sobre el Empleo de Personas con Discapacidad.

El Congreso se celebró en Granada los días 5 y 6 de marzo de 2015, en el cual se realizó una valoración crítica y exhaustiva de la situación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto en empleo ordinario como en empleo protegido.

En este Libro de Actas, se aportan las exposiciones e investigaciones que se mostraron en el Congreso desde diferentes sectores: Universidad, entidades del tercer sector, sindicatos y Administraciones Públicas. Se hace visible la realidad actual, se proponen mejoras a la situación actual de este colectivo en el mercado laboral y se identifican los retos de futuro que se avecinan.

01. EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COMUNITARIO Y NACIONAL

Dr. Miguel Ángel Cabra de Luna

Director de Relaciones Sociales e Internacionales y Planes Estratégicos de Fundación ONCE

Consejero del Comité Económico y Social Europeo en representación de CEPES

1. Introducción

El trabajo remunerado o lucrativo es uno de los principales ejes sobre los que pivota la vida humana. Las personas lo necesitan para poder obtener los medios de subsistencia, para realizarse como personas y, a la vez, es un factor de producción y de riqueza. Pero el trabajo, en un sistema de libertad de empresa, no se reparte de forma equitativa sino desigual. Hay causas educativas, de clase, de género, de edad o derivadas de discapacidades de cualquier tipo que inciden sobre las oportunidades para obtenerlo o mantenerlo y para que sea de mayor o menor calidad.

Es función de las políticas públicas y las normas jurídicas corregir esa tendencia a la desigualdad que históricamente ha tenido el trabajo humano, lo que se manifiesta, primero en las constituciones políticas, en segundo lugar en los convenios Internacionales y, en tercer lugar, en la actividad política de los gobiernos y en la que asumen las administraciones públicas. Pero nada de esto tendría efecto si en la sociedad y en las personas no existiera la disposición para seguir los principios políticos y jurídicos que se les plantean. Es lo que se llama compromiso social activo, tan importante como la voluntad política y el derecho.

Estas reflexiones vienen a cuento, pues las dificultades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y en el acceso a una ocupación lucrativa no derivan tanto de unas normas jurídicas que garantizan formalmente la igualdad de trato, como de la escasa impregnación de las mismas en el tejido productivo, su aún débil aceptación por los agentes que operan en el mundo del trabajo.

Con la expresión «eficacia de las leyes», se alude (Oliver-Lalana: 2008) a ideas diversas, aunque relacionadas entre sí. Cabría distinguir, por lo menos, seis grandes variantes de eficacia, que pueden manifestarse en diferentes combinaciones y proporciones según cada tipo de ley: el cumplimiento, la aplicación, la movilización, la efectividad, la eficiencia y la eficacia simbólica. Así, una ley sólo despliega efectos «simbólicos», en tanto que contrapuestos a los efectos «reales», si carece de mecanismos adecuados de aplicación y ejecución que aseguren la realización social de su contenido normativo. En tal caso, la legislación cumple básicamente una función expresiva, de fijación y manifestación pública de (símbolos que encarnan) ciertos valores o propósitos.

2. Igualdad formal y desigualdad real

Existe una divergencia entre el modelo constitucional y la realidad de los derechos y libertades, que se manifiesta en la distancia entre un reconocimiento formal de atribuciones jurídicas y en la difícil realización de sus posibilidades. Se observa frecuentemente una imposibilidad de hecho de realizar lo que se ha reconocido jurídicamente, y ello por motivos que son contrarios a la propia Constitución (García Herrera: 2003, 2004).

Cuando analizamos los avances que se han producido en la normativa sobre los derechos de las personas con discapacidad, se ha de concluir que se ha alcanzado un elevado nivel. Hace ya más de 35 años que nuestra Constitución (Artículo 14) recuperó, tras el paréntesis de la dictadura franquista, el principio de la igualdad de los españoles ante la Ley, y se puede hablar de recuperación pues la Constitución de 1931 lo había hecho ya en su artículo 2º. El precepto constitucional vigente actualiza y enriquece el principio de igualdad, pues añade la prohibición de cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, obligando a los poderes públicos a remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena realización de los principios de libertad e igualdad y a facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Artículo 9.2), así como a realizar una política de integración y amparo hacia nuestro colectivo para el disfrute de todos sus derechos como ciudadanos (Artículo 49). Es decir, nuestra Constitución consagra una visión inclusiva y garante de los derechos de las personas con discapacidad.

Su inmediata consecuencia, la LISMI, en desarrollo de la Norma Fundamental, representó un salto cualitativo en la protección de nuestro colectivo. La aplicación de la LISMI dio lugar a cambios importantes en la realidad de las personas con discapacidad, en campos como el empleo ordinario y protegido, mediante la cuota de reserva de

empleo en las empresas ordinarias, los incentivos a la contratación laboral y la formación profesional y las ayudas a la creación y mantenimiento del empleo en los centros especiales de empleo. Propició, además, la firma entre el entonces Ministerio de Trabajo y el movimiento asociativo, representado por el CERMI, de los Acuerdos de 1997 y 2002 para mejorar las oportunidades de empleo de este colectivo y la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2008-2012.

Pasadas dos décadas desde la aprobación de la LISMI, se produjeron avances sustanciales con la promulgación de la LIONDAU. Sin embargo, el salto definitivo se ha producido con la aprobación el 13 de diciembre de 2006 de la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que tiene plena vigencia en nuestro país tras entrar en vigor el 3 de mayo de 2008 y, finalmente, con la integración de las leyes básicas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (TRLGD).

3. La Convención y el trabajo

La CDPD tiene un carácter pluridisciplinar y el trabajo no es una materia que se olvide en este texto. Por una parte, en el núcleo de la misma, cuando regula los derechos en materia de accesibilidad, recuerda que el acceso en igualdad de condiciones también comprende los «lugares de trabajo» (Art. 9.1.b CDPD), por lo que el entorno laboral, público o privado, no está excluido del derecho a la accesibilidad.

Por otro lado, la Convención dedica un amplio artículo, el 27, al «trabajo y empleo», cuyos principales elementos pueden resumirse en los siguientes:

- El derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás.
- El derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.
- El derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo. Este último apartado tiene un significado importante, pues ampara el derecho de los trabajadores a conservar su empleo cuando adquieren una discapacidad sobrevenida.

Bajo estos derechos, se establece un elenco de medidas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Puede afirmarse que estos derechos aparecen, en general, recogidos en nuestro Derecho positivo. Sin embargo, su cumplimiento dista mucho de ser satisfactorio. Buena prueba de ello son las denuncias puestas de manifiesto en los Informes elaborados por la Delegación del CERMI para la Convención, en calidad de organismo independiente designado para el seguimiento de la aplicación de la Convención en nuestro país. Así, en el correspondiente al año 2012, se pone de relieve:

En materia de formación y empleo, deben fomentarse «medidas positivas» que palien las desventajas de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. En la actualidad, se observa que muchos cursos formativos, especialmente en aquellos impartidos por entidades privadas, no son accesibles para las personas sordas usuarias de la lengua de signos, ya que no cuentan con la figura del intérprete. Asimismo, es necesario que se concreten las medidas de “ajuste razonable” para la adaptación de puestos de trabajo y la accesibilidad de la empresa, atendiendo así, a los principios generales de igualdad de trato y no discriminación del Estado.

4. El empleo de las personas con discapacidad en la Unión Europea

A modo de contexto, el marco político en Europa durante lo que va de milenio ha venido definido por dos Estrategias. A principios de la década de 2000, la Unión Europea estableció una serie de objetivos a alcanzar en diversas áreas (educación, mercado laboral, investigación y desarrollo, etc.), en el año 2010. A dicha iniciativa se la denominó «Estrategia de Lisboa 2010» y tenía por objetivo convertir a la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más dinámica y competitiva del planeta. Una ambición que, por desgracia, no se convirtió en realidad, de ahí que fuese reemplazada por la actual Estrategia Europa 2020, que fija una nueva batería de objetivos a alcanzar en el año 2020 por parte de los Estados miembros y que persigue garantizar un desarrollo sostenible e inclusivo.

No hay que perder de vista, además, la conexión entre ésta y la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020, que contiene muchos elementos directamente vinculados y alineados con aquélla, de la que es parcialmente deudora. Concretamente, en la Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020 la Comisión se comprometía a explotar el pleno potencial de la Estrategia Europa 2020 y de su «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» facilitando a los Estados miembros análisis, orientaciones políticas, intercambios de información y otro tipo de apoyo, todo ello (entre otros aspectos) orientado a «posibilitar que muchas personas con discapacidad tengan ingresos por actividades laborales en el mercado de trabajo “abierto”». Además, la Comisión se comprometía a racionalizar la información sobre discapacidad recopilada mediante diversas encuestas de la UE de ámbito social (como el módulo ad hoc de la Encuesta sobre la población activa) y a presentar una serie de indicadores para hacer un seguimiento de la situación de las personas con discapacidad respecto de los objetivos principales de la Estrategia Europa 2020, a saber, empleo, educación y reducción de la pobreza.

El *Informe sobre la puesta en práctica de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por la Unión Europea*, elaborado por la Comisión Europea a mediados de 2014, que abarca el periodo desde la entrada en vigor de la Convención para la UE en enero de 2011 hasta diciembre de 2013, hace referencia a la legislación y a medidas adoptadas anteriormente dentro del ámbito de la Convención.

En lo que respecta al Trabajo y Empleo (art. 27 de la Convención), dicho informe reconoce que existe una importante brecha en el empleo entre personas con y sin discapacidad en todos los Estados Miembros. Mientras que en la mayoría de los Estados Miembros la tasa de empleo para personas sin discapacidad con edades comprendidas entre 20 y 64 años supera el 70%, la tasa de empleo de las personas con discapacidad es inferior al 50%.

La Estrategia Europa 2020 fija un objetivo de tasa de empleo del 75% de personas con edades entre 20 y 64 años en la UE a alcanzar para 2020.

De acuerdo con los últimos datos a nivel de la UE ofrecidos por EU-SILC 2011 (Estadísticas de la Unión Europea sobre la Renta y las Condiciones de Vida), la tasa de empleo de las personas con discapacidad es alrededor de 25 puntos porcentuales menos que para las personas sin discapacidad (26 puntos porcentuales en 2010). Estas cifras son muy parecidas a las ofrecidas por el módulo ad hoc de la Encuesta sobre Población sobre empleo de las personas con discapacidad en 2011, que indica una diferencia de 24 puntos porcentuales. Alrededor del 47% de

las personas con discapacidad tienen un empleo, en comparación con el 72% de las personas sin discapacidad. A nivel de la UE, la tasa de empleo entre mujeres con discapacidad es del 44% y la tasa para mujeres sin discapacidad es del 65%. Las situaciones nacionales varían considerablemente. Unos países con similares tasas de empleo para personas sin discapacidad presentan grandes diferencias en las tasas de empleo de las personas con discapacidad. Esto sugiere que las intervenciones y las políticas nacionales marcan una diferencia y que hay espacio para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la intensidad laboral dentro de los hogares es un componente del indicador básico de Europa 2020 de «población en riesgo de pobreza o exclusión social», que se vincula con los objetivos acordados en toda la UE de reducir en 20 millones por lo menos el número de europeos expuestos a la pobreza y la exclusión para 2020. Los hogares con ‘intensidad laboral muy baja’ se definen como aquellos en los que los adultos trabajaban menos del 20% de su potencial laboral total en el último año. En 2011, el 25% de las personas con discapacidad vivían en hogares con una intensidad laboral muy baja, tres veces más frecuentes que el 8% de personas sin discapacidad.

Es por ello, que el Fondo Social Europeo (FSE), que es la principal herramienta financiera de la Estrategia Europea de Empleo, ha incluido tradicionalmente a las personas con discapacidad entre los grupos prioritarios. Como sabéis, los reglamentos que proporcionan la base jurídica a los fondos estructurales para el periodo 2014-2020 fueron aprobados a finales de 2013. Gracias a una campaña ambiciosa y decidida del movimiento de la discapacidad europeo, en la que desde Fundación ONCE y CERMI jugamos un papel importante, los nuevos reglamentos ofrecen un marco aún más favorable del que existía hasta entonces. A modo de ejemplo, cabe destacar el refuerzo del principio de no discriminación basada en la discapacidad, enmendado para reconocer la accesibilidad para las personas con discapacidad como principio horizontal de todos los fondos.

En estos momentos los Estados miembros están negociando con la Comisión Europea los acuerdos de asociación y los programas operativos que servirán para canalizar los fondos y asegurarse que abordan las necesidades y los desafíos existentes en los distintos mercados laborales.

Tan importante como tener dotación financiera directa adecuada también lo es contar con un marco regulatorio que utilice otras palancas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. Una de las formas a través de la cual la legislación de la UE permite a los Estados miembros favorecer a los trabajadores con discapacidad es por medio del uso de la consideración de la discapacidad en los procesos de contratación pública. Se trata ésta, la contratación pública, de una herramienta con mucho potencial en la medida que supone entre el 15 y el 20% del PIB de los Estados miembros, de ahí que haya sido uno de los dossiers de lobbying prioritario para el movimiento de la discapacidad y la economía social en su conjunto durante los últimos años.

El 28 de marzo se publicaron en el Diario Oficial de la UE las nuevas Directivas sobre Contratación pública, las cuales entraron en vigor el 17 de abril de 2014. Las mismas, que deberían ser transpuestas al ordenamiento jurídico español antes del 16 de abril de 2016, contienen avances interesantes, en la medida que permiten a las autoridades contratantes mayor margen de maniobra para valorar otros criterios que el puramente económico, incluidos los aspectos económicos. Entre los aspectos más relevantes para el sector de la discapacidad conviene destacar:

- El establecimiento de contratos reservados a los talleres protegidos (en España los Centros Especiales de Empleo) para las personas con discapacidad y a empresas sociales que dan trabajo a colectivos desfavorecidos.
- En relación con las especificaciones técnicas cabe destacar la inclusión de la obligación de que en la redacción de las mismas se tengan en cuenta, salvo en casos debidamente justificados, los criterios de accesibilidad para las personas con discapacidad y el llamado «diseño para todos».
- La enumeración en el artículo 55.2 entre los motivos de exclusión de acceso a los contratos públicos el incumplimiento por parte de los licitadores de las obligaciones establecidas por la legislación europea en el ámbito social, laboral o medioambiental.

En el otro lado de la balanza hay que señalar también puntos débiles, como el hecho de que no se haya previsto la adjudicación obligatoria de un número o porcentaje determinado de contratos para Centros Especiales de Empleo o la no exclusión de aquellas empresas que no cumplan la obligación de contratar a un porcentaje específico de personas con discapacidad. También la bajada del umbral del número de trabajadores pertenecientes a grupos excluidos, es un punto débil que habrá que corregir en la fase de transposición o en su defecto a través de futuras iniciativas legislativas.

Para finalizar, unas reflexiones estratégicas de carácter más amplio. Casi 5 años después de la adopción de la Estrategia Europa 2020, los augurios no son muy esperanzadores. De los cinco objetivos principales de la estrategia, solamente hay una remota posibilidad de que para 2020 se alcancen de manera parcial los objetivos de educación, cambio climático y sostenibilidad energética (estos dos últimos en gran parte por el enfriamiento de la economía).

El resto, incluidos los de lucha contra el paro y lucha contra la pobreza, en base a los datos actuales son visto como utópicos.

Tal como establece el manifiesto del EDF para la nueva legislatura, los objetivos estrella de la Estrategia UE2020 (en materia de empleo, a saber, alcanzar una tasa de empleo del 75% de personas con edades entre 20 y 64) no podrán ser alcanzados si no se involucra a los 80,5 millones de europeos que tienen una discapacidad, que no olvidemos suponen el 16% de la población de la UE.

En unas semanas la Comisión Europea debería formular una propuesta de revisión de la Estrategia Europa 2020 que posteriormente deberá ser ratificada por el Consejo Europeo. Un escenario posible es que los objetivos sean reducidos a la baja. Otro, que haya una cierta reorientación de los mismos. En este caso, desde el sector de la discapacidad deberíamos luchar para que los nuevos objetivos incluyan sub-objetivos específicos relativos a las personas con discapacidad con indicadores de progreso claros y concretos.

Por otro lado, creo que deberíamos empujar por un fortalecimiento de la gobernanza de la Estrategia Europa 2020 revisada. En mi opinión, la causa principal de su fracaso, como lo fue el de la Estrategia de Lisboa, no es otro que el de la falta de carácter obligatorio para los Estados Miembros, y de un «régimen sancionador» que penalice sino a todos los países que incumplan los objetivos, al menos a aquellos que lo hagan de manera flagrante. De lo contrario, cuando en cinco años hagamos la evaluación de cierre de la Estrategia Europa 2020, nos volveremos a encontrar en la misma situación que estamos hoy en día. Y desgraciadamente, Europa, ni los europeos (con o sin discapacidad) se lo pueden permitir.

El mundo globalizado e interconectado en el que vivimos no para ni nos espera.

5. Diagnóstico sobre la situación del empleo de las personas con discapacidad

Ya en el plano nacional, a pesar de todos los avances habidos en el plano formal, no podemos decir que los resultados, en términos de satisfacer el derecho al trabajo, hayan cumplido todas las expectativas creadas.

En 2013 (INE - Empleo de personas con discapacidad) se cifró en 1.428.300 el número de personas con un grado de discapacidad de, al menos, el 33 por 100, en edades comprendidas entre los 16 y 64 años, de las cuales 533.600 estaban laboralmente activas (trabajaban o buscaban activamente empleo). Esta exigua tasa de actividad (37,4 %), que se reduce a 30,7% en el caso de los mayores de 44 años y a 34,3% en el caso de las mujeres, contrasta vivamente con la de las personas sin discapacidad, cuya tasa de actividad alcanza el 77%. Si observamos la tendencia seguida desde el año 2009, primero en el que pueden hacerse comparativas homologables en la referida encuesta del INE, la tasa de actividad apenas ha variado (fue en dicho año del 36,2%), si bien el contexto económico ha sido muy desfavorable. Al menos, hay un crecimiento de cuatro décimas y no se ha producido un retroceso como en el caso de las personas sin discapacidad, cuya tasa de actividad retrocedió punto y medio.

En el año 2013, el número de personas con discapacidad ocupadas (excluidas las activas que buscaban empleo) era de 346.600. La tasa de empleo era del 24,3%, más de 30 puntos inferior a la medida para las personas sin discapacidad. Por otra parte, la tasa de empleo ha descendido durante el periodo de recesión económica, tendencia similar a la experimentada por la población sin discapacidad.

El número de personas con discapacidad en paro en el año 2013 fue de 187.000. La tasa de paro para este colectivo superó en 9 puntos a la de la población sin discapacidad. La evolución a lo largo del periodo 2009-2013 muestra un aumento de dicha tasa, más notorio en el último año y superior al experimentado por la tasa de paro de las personas sin discapacidad.

Merece la pena llamar la atención sobre los dos grupos de edad que experimentan, como en el conjunto de la población, una situación más grave respecto al paro: las personas jóvenes con discapacidad, en 2013, con una tasa de paro 16,8 puntos por encima de las personas sin discapacidad, y las que cuentan entre 45 y 64 años, con una tasa 8,5 puntos superior.

Los datos de contratación de trabajadores con discapacidad en los servicios públicos de empleo hasta septiembre de 2014, pudieran anticipar una cierta mejoría y un cambio de tendencia. En ese periodo se han realizado un total de 61.276 contratos para personas con discapacidad, lo que supone un aumento del 19,07% respecto al número de contrataciones realizadas en el mismo periodo de 2013 (51.459 contratos). Además, la contratación de personas con discapacidad tiene mayor dinamismo que la de la población en general. En este caso, aumentó en 2014 respecto 2013 un 14,77%, frente al 19,07% de aumento de la contratación de las personas con discapacidad. Los

resultados en los centros especiales de empleo son incluso mejores: en el acumulado durante el año a septiembre de 2014 se ha realizado un total de 44.255 contratos para personas con discapacidad, lo que supone un incremento del 20,9% respecto a las contrataciones realizadas en el acumulado anual a septiembre de 2013 (36.609 contratos).

Desde la Fundación ONCE y FSC Inserta, en el contexto de la gestión del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo se ha puesto en marcha el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) que, a través de su portal en internet www.odismet.es, permite acceder a los principales indicadores relacionados con la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, si tuvieran interés en consultarlos.

Hemos visto como la igualdad formal no se traduce en el derecho al trabajo en una igualdad real, a la vista de la brecha estadística analizada entre personas con discapacidad y sin discapacidad, que no se reduce, si acaso se mantiene a duras penas, a pesar de la crisis de empleo en España que en el periodo de crisis ha destruido 3,6 millones empleos y ha generado casi cuatro millones de parados más.

En este contexto y ante esta situación ¿qué cabe esperar de las políticas públicas de mercado de trabajo? ¿qué debemos exigir de nuestros gobernantes y de los agentes que operan en dicho mercado?

La tasa de empleo de las personas con discapacidad depende de factores generales y específicos. Los primeros son el volumen total de empleo disponible, que depende de nuestra capacidad para generarlos y mantenerlos y que esta muy condicionada por factores macroeconómicos (demanda y crédito) e institucionales (costes no laborales y normativa).

Pero en la cantidad de empleos a disposición de las personas con discapacidad influyen mucho otros factores (barreras) que operan como disuasorios a la hora de que los empleadores decidan la contratación de este tipo de personas. Entre ellos, se citan tres: los prejuicios respecto su contratación, basados en las falsas percepciones sobre su capacidad, productividad y salud. El segundo, la falta o insuficiente adaptación de los lugares de trabajo, a pesar, como se dijo, de las obligaciones dimanantes de la CDPD. Y, finalmente, la incidencia de la regulación sobre compatibilidad con las actividades remuneradas de las prestaciones sociales y pensiones que reciben las personas con discapacidad más severa.

Un factor mixto (general y específico de las personas con discapacidad) es el déficit educativo y en las cualificaciones para el empleo. La brecha educativa se sitúa en los extremos, siguiendo la encuesta INE en 2013 - Empleo de personas con discapacidad -, pues es en la educación primaria y en la superior en las que existen las mayores desigualdades: el 15,5 % de las personas con discapacidad en edad laboral tienen sólo una titulación de educación primaria, frente a solo el 8,5% de las personas sin discapacidad. El 27,9 % de las personas con discapacidad entre 16 y 64 años cuentan con titulación superior, frente al 41,5 % de las personas sin discapacidad. Es bien sabido que la formación es un factor importante para alcanzar o permanecer en un puesto de trabajo, lo que tiene como consecuencia que las personas con discapacidad con estudios superiores presentan una tasa de paro un 50% inferior a la media y, de hecho, es el colectivo a quien menos le ha afectado la destrucción de empleo entre el 2008 y el 2011.

Por tanto, una política razonable debería tener en cuenta estos factores. Primero, el macroeconómico, que está en la base del crecimiento que es, hoy por hoy, condición para crear empleo. En segundo lugar, estimulando la reducción de las desigualdades en el acceso al trabajo, mediante incentivos, tanto a la contratación laboral y al emprendimiento y el autoempleo, como, nunca debe olvidarse, al mantenimiento del empleo.

6. Incentivos a la contratación laboral

Se consideran incentivos a la contratación laboral las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social a cargo de las empresas que, en el caso de que tenga como objeto la contratación de personas con discapacidad, se regulan fundamentalmente en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (LCE). Dichas bonificaciones se condicionan a que el contrato sea indefinido o bajo la modalidad de contrato de fomento de empleo. También se bonifica la transformación en indefinidos de los contratos fomento de empleo. Esta modalidad de contrato temporal es específica para personas con discapacidad, se regula en la disposición adicional primera de la LCE y se caracteriza por su duración, entre uno y tres años, y no necesitar que la empresa justifique una causa para utilizarlo, al contrario de lo que ocurre en los contratos de duración determinado regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET). El importe de la bonificación aumenta en función de la severidad (grado del 65%) o tipo de la discapacidad (discapacidad intelectual, enfermedad mental y parálisis cerebral), la mayor edad (más de 45 años) y el género (ser mujer la trabajadora contratada), oscilando entre 291€ (para el contrato tempo-

ral de fomento de empleo) y 525€ al mes (para un contrato indefinido con trabajador mayor de 45 años y con una discapacidad en grado de al menos el 65% o con un grado de discapacidad del 33% que tengan parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual). Dichos importes representan un porcentaje variable del salario cotizable, según el importe del mismo, pero frecuentemente se aproxima al 100%, salvo en los salarios más altos. Una ventaja de estas bonificaciones, además de su cuantía, es su duración indefinida durante toda la vigencia del contrato y el que se puedan aplicar a contratos a tiempo completo o parcial, siendo, en este último caso, su importe proporcional a la jornada pactada.

Además de las bonificaciones, la contratación indefinida se beneficia de una subvención a tanto alzado de 3.906€ por cada contrato y de 900€ por adaptación del puesto de trabajo y de beneficios de carácter fiscal, regulados en la Ley del Impuesto de Sociedades.

En los centros especiales de empleo existe un cuadro de incentivos diferente y reforzado, debido a la naturaleza eminentemente social de estas empresas, las cuales deben tener al menos un 70% de trabajadores con discapacidad y desarrollar medidas de ajuste personal y social sobre estos. Los trabajadores con discapacidad disfrutan de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por cualquier tipo de contratación indefinida o temporal, incluida formativa, o por transformación de contrato de fomento de empleo de persona con discapacidad, de contrato de duración determinada o de contrato formativo, durante toda la vigencia del contrato, con un máximo del 100% de la base de cotización. Ello se complementa con una subvención salarial mensual, por cada trabajador con discapacidad, del 50% del salario mínimo interprofesional, de la subvención para adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas, en una cuantía no superior a 1.800€ y de ayudas a la inversión generadora de empleo, con importes de 9.000 a 12.000€.

Existe una justificada polémica sobre la eficacia de las bonificaciones, reducciones de cuotas a Seguridad Social o subvenciones condicionadas a la contratación laboral. Algunos consideran que los Gobiernos tiran el dinero público cuando ayudan de esta forma a las empresas, ya que la contratación se hubiera hecho de todas formas. Sin embargo, las evaluaciones realizadas desmienten esa idea en el caso de los incentivos a las personas con discapacidad.

La Agencia de Evaluación y Calidad del Gobierno español realizó en el año 2009 una evaluación sobre la política de bonificación y reducción de cuotas a Seguridad Social. En dicho informe se concluyó que la efectividad de las políticas de subvención al empleo aumenta si va dirigido a colectivos específicos y que la falta de definición de los colectivos puede favorecer el uso de los incentivos para trabajadores con alta empleabilidad o con menos dificultades para encontrar un empleo. Una política general es más una reducción de los costes no salariales que un instrumento de política de empleo. El informe reseñado, que se apoya en otros muchos estudios nacionales e internacionales, cuestiona la eficacia de los incentivos económicos cuando su población objetivo es demasiado amplia.

En el mismo año, aquella institución efectuó un estudio sobre la política de bonificación y reducción de cuotas a Seguridad Social en favor de las personas con discapacidad. En el mismo se concluye que estos incentivos han sido eficaces para elevar la contratación laboral, pero también son mejorables, por lo que se proponían una serie de recomendaciones:

- Debería reforzarse con medidas de intermediación laboral y con la colaboración de las organizaciones de personas con discapacidad y de los servicios públicos de empleo.
- La negociación colectiva debería estar más presente para apoyar la utilización de estos incentivos, por ejemplo mejorando la cuota de reserva legal del 2% o para aplicarla en empresas de menos de 50 trabajadores.
- Debería graduarse el importe de las bonificaciones en función de las características de las personas con discapacidad, siguiendo criterios de edad, género o severidad de la discapacidad.
- Partiendo de la base de que el estudio realizado (a través de encuesta a empresas) muestra, contrariamente a lo que se suele decir, un elevado grado de información sobre estas bonificaciones, se concluye que si no se contratan más personas con discapacidad es por la combinación de prejuicios sobre la productividad de estas personas y deficiencias en la casación de oferta y demanda. Se recomendaba, por consiguiente, mejorar la sensibilización y la intermediación laboral.
- Si las personas con discapacidad tuvieran la misma tasa de empleo que la población en general, se deberían incorporar 557.000 ocupados más de los que había en el 2008 (419.000). Como en el año 2008, en el que se tomaron los datos del estudio arriba referido, había unas 100.000 personas con discapacidad en paro, el aumento debería provenir fundamentalmente no de estas últimas sino de aquéllas que se consideran inactivas. Ni la cuota actual, ni los centros especiales de empleo, ni el autoempleo son suficientes para cumplir dicho reto. Así, se habría de incrementar la contratación en la empresa ordinaria, mediante medidas tales como la elevación de la cuota, en función del tamaño de la empresa u otros factores, e incentivar de forma potente el mantenimiento en el empleo de personas con discapacidad sobrevenida.

- Se habrían de combinar estos incentivos con las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo.
- En general, se debería prestar más atención a las medidas adicionales (no bonificaciones), tales como las prácticas pre-laborales, que permiten al empresario eliminar muchos prejuicios y barreras mediante el conocimiento directo de los aspirantes con discapacidad a un empleo.

La conclusión es que debe mantenerse el régimen y cuantía actual de las bonificaciones y subvenciones actuales a los contratos de trabajo con personas con discapacidad, en todo tipo de empresas, lo que incluye los centros especiales de empleo, el empleo con apoyo y los enclaves laborales.

Sin embargo, la experiencia acumulada lleva a reforzar el apoyo a las empresas que acogen a trabajadores con discapacidad, a través de un nuevo enfoque de las ayudas a la adaptación y ajuste de puestos y entornos laborales, pues parece que éstas resultan clave para animar la contratación:

- Definiendo a modo de ejemplo los distintos tipos de medidas de adaptación y ajuste que pueden utilizar las empresas.
- Reconociendo que la ayuda también la puedan percibir, no sólo las empresas, sino también los trabajadores por cuenta ajena, cuando aquéllas no las soliciten.
- Ayudando no sólo en el caso de nuevos contratos sino también para trabajadores que lleven tiempo en la empresa, para así favorecer el mantenimiento del empleo de los empleados con discapacidad sobrevenida (ya suponen el 70% de éstas).

7. Incentivos al emprendimiento y el autoempleo

El apoyo al emprendimiento y el autoempleo ha sido una prioridad de este Gobierno, lo que se ha vinculado con la lucha contra el desempleo juvenil. El autoempleo y la creación de empresas que, a su vez, multipliquen los empleos asalariados, son también una opción válida para trabajadores con discapacidad. Aumentar el espíritu emprendedor es una política correcta, siempre que seamos conscientes de que no es la panacea para resolver los complejos problemas de nuestro mercado de trabajo, que mayoritariamente se ha de seguir nutriendo del trabajo asalariado.

Los incentivos al autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad se han concentrado en distintas medidas. En primer lugar, bonificando la cuota al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), tanto si tienen trabajadores por cuenta ajena como si operan sin estos. Los autónomos con discapacidad que inicien su actividad económica disfrutan de una bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base mínima, durante cinco años. Tras las leyes de apoyo al emprendimiento aprobadas en el año 2013, los autónomos con discapacidad menores de 35 años que emprenden una actividad económica, sin trabajadores a su cargo, gozan de una bonificación superior durante los 12 primeros meses (80% de la cuota mínima), siempre que cumplan el requisito de no haber estado en alta en el RETA en los últimos cinco años.

Existen estímulos vinculados a la prestación por desempleo que percibe el que quiera instalarse como emprendedor. A partir del 2013, se permitió por vez primera, para los menores de 30 años, la posibilidad compatibilizar la percepción mensual de la prestación que les corresponda con el trabajo autónomo, sin trabajadores a su cargo, por un máximo de 270 días, siempre que lo soliciten en el plazo de 15 días desde el inicio de la actividad económica. Otra medida, ya clásica, es percibir por una sola vez la prestación por desempleo, si se solicita antes de iniciar la actividad económica, y que, en el caso de las personas con discapacidad puede llegar hasta el 100% de su importe. Se condiciona a que el autónomo justifique que lo emplea en una inversión en su negocio, incluidos tributos por el inicio de la actividad, y en las cuotas al RETA que tuviera que abonar.

8. Incentivo mixto para la contratación y el mantenimiento del empleo: la cuota de reserva de empleo

El artículo 42 del TRLGD obliga a las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores a contar, al menos, con un 2 por 100 de trabajadores con discapacidad. Podrán quedar, excepcionalmente, exentas de dicha obligación, siempre que el Servicio Público de Empleo les autorice la aplicación de medidas alternativas: contratación mercantil o civil con centro especial de empleo o autónomo con discapacidad y/o donación monetaria finalista, es decir para sufragar acciones de inserción laboral, con una asociación de utilidad pública o fundación que tengan ese objeto social.

El grado de cumplimiento de la cuota es insatisfactorio. Cuantificarlo es difícil, ya que no existe una fuente estadística directa, por lo que los estudios disponibles utilizan el método de encuesta a empresas y centros especiales de empleo. Se ha estimado (Rodríguez Cabrero, García Serrano, Toharia: 2009) que el grado de cumplimiento de

la cuota estaría entre el 0,5 y 1,0 por cien, es decir en ningún caso superaría la mitad del objetivo de la Ley (2%). Otros estudios, por ejemplo, el «Observatorio Sifu de empresa y discapacidad 2011», estiman que el grado de cumplimiento del 2% mediante la contratación directa se sitúa entorno al 0,7 por cien, si bien casi la mitad de las empresas habrían realizado contrataciones de personas con discapacidad aunque no lleguen a cubrir totalmente la cuota. La utilización de las medidas alternativas son escogidas por un 9% de las empresas y un 27% combinaría ambas fórmulas (contratación directa y medidas alternativas).

Aunque el panorama parece decepcionante, es cierto que, gracias a la mayor intensidad de la labor de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a las medidas de sensibilización y a los incentivos a la contratación, parece que la situación, en cuanto al cumplimiento de la cuota, está mejorando. Por consiguiente, debe mantenerse y, de realizarse una reforma, cabría estudiar, en todo caso, su incremento o la disminución del umbral de plantilla de las empresas obligadas, siguiendo la senda de otros países de nuestro entorno. Estos generalmente tienen una cuota de reserva más alta que se dirige no sólo a empresas medias-grandes y a la Administración Pública sino también a empresas de menor tamaño (entre 20 y 50 trabajadores).

Piénsese, como ha hecho algún estudio (Rodríguez Cabrero, García Serrano, Toharia: 2009) en la contribución que la cuota va a seguir proporcionando para cubrir el diferencial en las tasas de ocupación de las personas con o sin discapacidad. Un cumplimiento íntegro de la cuota actual podría cubrir entre un 20 y un 37% de dicho déficit.

Por supuesto, el cupo de reserva en las Administraciones Públicas, que es actualmente del 7% de las plazas ofertadas, incluido en el mismo un 2% para ser cubiertas por personas con discapacidad intelectual, también resulta muy importante, incluso desde el punto de vista cualitativo, por su carácter ejemplar.

9. Incentivos al mantenimiento del empleo

Si importante es que la regulación incida sobre el acceso y la contratación de trabajadores con discapacidad para favorecer dichos procesos, no lo es menos aquélla que procura la mejora de las condiciones de trabajo y del mantenimiento del empleo. La CDPD hace hincapié en este punto (Art. 27.1) cuando dispone que se «salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo».

Nuestro derecho positivo recoge un elenco de derechos al respecto:

- El reconocimiento del derecho a no ser discriminado directa o indirectamente en el acceso al empleo y en el trabajo, así como la protección frente al acoso por razón de discapacidad (Artículos 4.2.c) y e), 16.2 y 17.1 ET).
- La regulación de obligaciones empresariales en materia de adaptación del puesto de trabajo y de accesibilidad de la empresa (Artículo 42 TRLGD).
- Las medidas legales que vinculan conciliación y discapacidad, como son el derecho a la reducción de la jornada de trabajo (Artículo 37.5 ET) o el derecho a obtener una excedencia de dos años, ampliable por convenio colectivo por cuidado de una persona con discapacidad (Artículo 46.3 ET).
- Las medidas de preferencia en caso de que en la empresa se implante una medida de movilidad geográfica, es decir el derecho preferente de las personas con discapacidad a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en la localidad en que sean más accesibles los tratamientos de rehabilitación, físico o psicológico relacionados con su discapacidad (Art. 40.3 Ter ET).
- La posibilidad de que en los procedimientos de despido colectivo se establezcan prioridades en el mantenimiento del empleo en favor de personas con discapacidad, si se pactan así en el periodo de consulta o en el convenio colectivo de aplicación a la empresa (Art. 51 ET).

Estos incentivos regulatorios aún son muy tímidos y requieran una mejora sustancial. Se echa en falta, por ejemplo, normas que faciliten la adaptación de las jornadas y horarios de trabajo, sin merma de la productividad, pues los trabajadores con discapacidad pueden tener necesidad de acudir a tratamientos de rehabilitación, físico o psicológico.

Uno de los factores que incide en la baja tasa de actividad de este colectivo es la rigidez de las normas relativas a la conservación del empleo de las personas con discapacidad sobrevenida, así como las relativas a la compatibilidad e incompatibilidad entre la actividad laboral y la percepción de las pensiones de invalidez permanente.

Según el «Estudio sectorial. Discapacidad sobrevenida», de Fundosa Social Consulting, elaborado en 2006, las características laborales de la discapacidad sobrevenida son:

- Un 44% de los encuestados no volvieron a trabajar tras la discapacidad, lo que muestra en qué medida la discapacidad sobrevenida supone una ruptura sociolaboral.
- Entre aquellos que sí trabajaron tras la discapacidad (56%), casi una tercera parte no lo hacían cuando se hizo la encuesta.
- Además, en la gran mayoría de los casos (77%) de aquellos que trabajaron tras sobrevenir la discapacidad, la reincorporación al mundo laboral supuso un cambio de puesto y de empresa, lo que demuestra la incapacidad actual del mundo empresarial para asimilar la reincorporación al trabajo del colectivo que nos ocupa.
- Los tiempos de reincorporación al mundo laboral no son demasiado significativos: uno de cada cuatro se reincorporó en menos de seis meses, pero en gran parte de los casos, esta supuso una disminución de la calidad y condiciones del empleo: peores contratos (más cortos, a menudo no acordes con la formación completada, etc.)

Podemos concluir que tanto desde instituciones públicas como privadas es necesaria una mayor inversión en recursos, formación, concienciación y adaptación a las necesidades del colectivo.

La regulación vigente protege al trabajador que pasa a una situación de incapacidad permanente total o absoluta, por tanto, de discapacidad sobrevenida, sólo en el caso en que se produzca una mejoría y recupere su capacidad para desempeñar un puesto de trabajo similar al que ocupaba con anterioridad a la situación invalidante. Pero no ampara la situación del trabajador que puede desarrollar un trabajo distinto en la misma empresa, con o sin las adaptaciones que fueren precisas. La declaración de incapacidad total o absoluta tiene en general efectos extintivos sobre el contrato de trabajo que vincula al trabajador y su empleador, salvo que exista un pronóstico de mejoría, que tendrá efectos suspensivos. Sólo en el caso de que se hubiera declarado una incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo u otro acorde con su capacidad residual.

Se trata de una normativa cuanto menos inadecuada a la luz de la Directiva 2000/78/CE, sobre igualdad en el empleo, incorporada en el artículo 42 TRLGD, que establece la obligación de los empresarios a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario, y pudiendo calificarse la no adopción de dichas medidas como acto discriminatorio.

Tampoco nuestra normativa se adapta totalmente a la CDPD (Artículo 27.1 a) y e), que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas «la continuidad en el empleo...» y obligan al Estado a apoyar a dichas personas en el «mantenimiento del empleo y retorno al mismo». No puede olvidarse que la Convención es norma de aplicación directa en España, por lo que su incumplimiento puede invocarse en una acción judicial.

Es cierto que el contrato de trabajo, como cualquier contrato, exige para su vigencia que el trabajador pueda prestar su actividad laboral y, en el caso que por alguna causa fuera imposible dicha prestación, la otra parte se encontraría facultada para resolver la relación jurídica (Artículo 1.124 del Código Civil). Y ello es el fundamento de la extinción de la relación laboral en los supuestos de invalidez permanente total o absoluta. También es cierto que, tanto en la Directiva 2000/78/CE (apartado 17 de su Preámbulo) como en el artículo 4.2.c) del ET, se condiciona el principio de no discriminación a que el trabajador se encuentre «en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate» o, como dice el apartado 17 del Preámbulo de la Directiva, ésta «no obliga a ... mantener en un puesto de trabajo ... a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate». Pero también añade que la empresa está obligada antes a realizar los ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan realizar la actividad laboral, por lo que debe agotarse la adopción de medidas de adaptación y, solo en caso en que fuera totalmente imposible, operaría la inaptitud.

Por consiguiente, las disposiciones de nuestro derecho positivo no parece que sean en sí mismas discriminatorias, pero sin duda han de ser completadas para cumplir la finalidad, tanto de la Directiva europea citada como de la Convención.

También debe ser objeto de estudio y revisión las normas sobre compatibilidad e incompatibilidad de las pensiones de invalidez permanente, tanto contributivas como no contributivas. En el primer caso, las contributivas, aunque legalmente existe, con límites, la compatibilidad de estas situaciones con la actividad laboral, en la práctica la posibilidad de revisión de oficio de la pensión por parte de la entidad gestora introduce una gran inseguridad jurídica que desincentiva claramente la activación por el trabajo de nuestro colectivo. Y, por último, en el caso de la pensión no contributiva, aunque se introdujo una compatibilidad parcial en la modificación del artículo 147 de la Ley General

de Seguridad Social, lo cierto es que es tan limitada en cuanto a su plazo y el umbral de acumulación de ingresos que resulta también muy poco atractiva para el trabajo.

Bibliografía

Cayo Pérez Bueno, L.; Sastre Campo, A. (2013). *Derechos Humanos y Discapacidad. Informe España 2012*. Madrid: Cinca.

Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, Ministerio de la Presidencia (2009a). *Evaluación de las políticas de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social*.

(2009b). *Evaluación de la políticas de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas con discapacidad*.

Comisión Europea, Bruselas (2014). *Informe sobre la puesta en práctica de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por la Unión Europea*.

García Herrera, M.A. «Veinticinco años de derechos sociales en la experiencia de la Constitución Española», *Revista de Derecho Político*, núms. 58-59, 2003-2004.

Oliver- Lalana (2008). «Los argumentos de eficacia en el discurso parlamentario», *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 31.

Rodríguez Cabrero, G.; García Serrano, C.; Toharia, L. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*. Madrid: Cinca.

Normativa

España, Constitución Española, *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 - 29424.

España, Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de abril de 1982, núm. 103, pp. 11106 - 11112

España, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, *Boletín Oficial del Estado* de 29 de marzo de 1995, núm. 75, pp. 9654 - 9688

España, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2003, núm. 289, pp. 43187 - 43195.

España, Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, *Boletín Oficial del Estado*, de 15 de diciembre de 2006, núm. 299, pp. 44142 - 44156

España, Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, *Boletín Oficial del Estado*, de 30 de diciembre de 2006, núm. 312, pp. 46586 - 46600

España, Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 2 de agosto de 2011, núm. 184, pp. 87478 - 87494.

España, Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, *Boletín Oficial del Estado*, de 27 de julio de 2013, núm. 179, pp. 54984 - 55039

España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2013, núm. 289, pp. 95635 - 95673.

España, Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, *Boletín Oficial del Estado* de 4 de junio de 1983, núm. 133, pp. 15548 - 15549.

España, Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, *Boletín Oficial del Estado* de 20 de abril de 2005, núm. 94, págs. 13466 a 13469

España, Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Boletín Oficial del Estado*, de 17 de septiembre de 2011, núm. 224, pp. 98872 - 98879.

02. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

José Antonio Rodríguez Martos
Jefe de Servicio de Incentivos a la Contratación
Dirección General de Políticas Activas de Empleo
Junta de Andalucía

1. Marco general

1.1 La Constitución y la normativa comunitaria

Para abordar la materia de las políticas públicas de empleo, es preciso hacer, en primer lugar, una breve mención a la propia Constitución que, en su artículo 9.2, afirma que «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». El artículo 49 añade que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad.

Además de la Constitución, con carácter general interesa referirse al derecho comunitario. A este respecto los Estados miembros de la Unión Europea tienen un mandato muy sólido para mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad.

De conformidad con el artículo 1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea («la Carta»), «la dignidad humana es inviolable. Será respetada y protegida». Por su parte, el artículo 26 establece que «la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad». Asimismo, el artículo 21 prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad.

En el marco del derecho originario, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) estipula que la Unión, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, tratará de luchar contra toda discriminación por razón de discapacidad (artículo 10) y que podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo de discapacidad (artículo 19).

En cuanto al derecho derivado, hay que destacar la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que recoge de manera concreta la prohibición de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación a nivel europeo, refiriéndose entre otros motivos, a la discapacidad.

1.2 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Volviendo a la normativa a nivel del Estado, la Exposición de Motivos del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, reconoce expresamente que el impulso de las medidas que promuevan la igualdad de oportunidades suprimiendo los inconvenientes que se oponen a la presencia integral de las personas con discapacidad concierne a todos los ciudadanos, organizaciones y entidades, pero, en primer lugar, al legislador, que ha de recoger las necesidades detectadas y proponer las soluciones y las líneas generales de acción más adecuadas.

Centrándonos en el empleo, el capítulo VI del Título I de la Ley recoge el derecho al trabajo con las siguientes características (artículos 35 a 47):

a) Un trabajo en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, directa, ni indirecta (artículo 35.1, 3 y 4).

b) Nulidad de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta (artículo 35.5).

c) El reconocimiento del derecho al trabajo en el empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo; a través del empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales; y a través del empleo autónomo (artículo 37.2).

Centrando la cuestión en las políticas activas de empleo, el artículo 37.1 dispone que «será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo». Dichas medidas se implementan en dos ámbitos:

a) Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral (artículo 38).

b) Fomento del empleo, mediante la concesión de ayudas a la generación de empleo de las personas con discapacidad (artículo 39):

- En el empleo ordinario de trabajo se prevén compensaciones para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad; la creación de servicios de empleo con apoyo y la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad (artículos 40 a 42).
- En el empleo protegido se prevén compensaciones económicas para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como para los enclaves laborales (artículos 43 a 46).
- En el empleo autónomo se insta a la elaboración de políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social (artículo 47).

1.3 La Ley de Empleo y la Estrategia Española para la Activación del Empleo

Sentadas las bases de la legislación en materia de discapacidad con carácter general, es necesario referirse a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que, en su Exposición de Motivos, establece entre sus objetivos incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo, lo cual se traduce «en ofrecer a los desempleados, bajo los principios de igualdad de oportunidades, no-discriminación, transparencia, gratuidad, efectividad y calidad en la prestación de servicios, una atención preventiva y personalizada por los servicios públicos de empleo, con especial atención a los colectivos desfavorecidos, entre los cuales las personas con discapacidad ocupan un lugar preferente». Posteriormente, en el artículo 2 apartado d), se desarrolla dentro de los objetivos generales de las políticas de empleo el de «asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años». El artículo 4 bis.1 atribuye al Consejo de Ministros la aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, que se elaborará en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Concretamente, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se aprobó por Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre. Entre sus objetivos estructurales incluye el denominado Eje 3, que bajo el epígrafe «Oportunidades de empleo» implementa las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género. Este eje comprende entre otros el siguiente objetivo estructural:

“Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica: Fomentar la contratación de personas desempleadas, en especial aquellas con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. Proporcionar trabajo o experiencia profesional a las personas desempleadas, en especial con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.”

1.4 Estrategia Española sobre personas con discapacidad

Continuando con la normativa estatal, cabe mencionar la Estrategia Española sobre personas con discapacidad, aprobada por el Consejo de Ministros con fecha 14 de octubre de 2011, que recoge entre sus objetivos estratégicos 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, a través de las siguientes medidas estratégicas:

a) Impulsar el desarrollo de la 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.

b) 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.

c) Promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la Nueva economía de la Discapacidad.

d) Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades.

El plan de acción 2014-2016 de la Estrategia Española de Discapacidad en materia de empleo establece como objetivo estratégico promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sus objetivos operativos son:

a) Promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo a través de itinerarios personalizados e informes de capacidades.

b) Posibilitar que las personas con discapacidad puedan establecerse como trabajadores autónomos.

c) Asegurar la igualdad de oportunidades, condiciones laborales dignas y favorecer la conciliación a las personas con discapacidad.

d) Fomentar la contratación pública socialmente responsable.

e) Concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad.

1.5 El Estatuto de Autonomía para Andalucía y la Ley del SAE

Para finalizar con esta introducción es preciso volver al denominado bloque de constitucionalidad con una breve mención al artículo 63 del Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que bajo el epígrafe Empleo, relaciones laborales y seguridad social establece que «corresponden a la Comunidad Autónoma, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales, que incluyen entre otras, las políticas activas de empleo, dentro de las cuales se integran la intermediación laboral y el fomento del empleo». En desarrollo de dicho precepto, en el artículo 1.1 de la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo se refiere al Servicio Andaluz de Empleo como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía.

2. Orientación e inserción laboral

2.1 Decreto 85/2003, de 1 de abril

Dentro de la Comunidad Autónoma Andaluza principalmente hay que referirse al Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía y a su normativa de desarrollo. Tal como se expresa en su Preámbulo, las dificultades de acceso al empleo afectan de modo especial a colectivos en posición de desventaja como los mayores de cuarenta y cinco años, las personas con discapacidad, las minorías étnicas y los inmigrantes con dificultades de acceso a un puesto de trabajo. De conformidad con el artículo 4 los Programas para la Inserción Laboral que actualmente continúan vigentes son:

1. Programa de Itinerarios de Inserción.
2. Programa de Orientación Profesional.
3. Programa de Acompañamiento a la Inserción.
4. Programas de Experiencias Profesionales para el Empleo.
5. Programa de Inserción a través del Empleo.
6. Programa de Acciones Experimentales.
7. Programa de Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo.

2.2 Orden de 26 de diciembre de 2007

En primer lugar, la Orden, de 26 de diciembre de 2007, por la que se desarrollan los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios de Inserción, Acciones Experimentales, Estudios y Difusión sobre el Mercado de Trabajo, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acompañamiento a la Inserción, establecidos por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, y se determinan las bases reguladoras de concesión de ayudas para su ejecución, está parcialmente derogada aunque sigue en vigor en lo relativo a Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales. En ambos supuestos se reconoce a las personas con discapacidad como colectivo destinatario de estos Programas (artículo 2.1.b) y, en el caso de Experiencias Profesionales para el Empleo que supongan la realización de prácticas profesionales, además están exentas del requisito de la formación y de carecer de experiencia profesional (artículo 2.4.b). Podrán ser beneficiarias de estas ayudas las entidades sin ánimo de lucro, las Corporaciones Locales, las Universidades y otras entidades de Derecho Público (artículo 3.1).

2.3 Orden de 26 de septiembre de 2014

En segundo lugar, se ha publicado la Orden, de 26 de septiembre de 2014, por la que se desarrollan los programas de orientación profesional, itinerarios de inserción y acompañamiento a la inserción regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, que tiene por objeto desarrollar los Programas de Orientación Profesional, Itinerarios Personalizados de Inserción y Acompañamiento a la Inserción. En esta Orden se recoge el colectivo de personas con discapacidad como destinatarias con carácter general (artículo 2.3 e). Asimismo, en el supuesto del Programa de Acompañamiento a la Inserción, se incluyen exclusivamente aquellas personas que se encuentren realizando un itinerario personalizado de inserción y pertenezcan al colectivo de personas con discapacidad o de personas desempleadas de larga duración (artículo 2.4). Las Acciones de Acompañamiento a la Inserción consistirán en el desarrollo de actuaciones de carácter individual dirigidas a prestar apoyo, asesoramiento, tutoría y seguimiento personalizado en el proceso de acceso al mercado laboral. Cuando se trate de personas con discapacidad, estas acciones podrán extenderse en la etapa inicial de su incorporación en un puesto de trabajo, siempre que ésta no exceda de seis meses (artículo 4.2. e).

Según el artículo 4, la unidad de orientación se define como el conjunto de recursos humanos, materiales y metodológicos, organizados en dispositivos distribuidos territorialmente, a través de la que se realizan y gestionan las acciones de los programas de Itinerarios Personalizados de Inserción, Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción. De conformidad con el artículo 4.3, en función del colectivo preferente de personas destinatarias, se establecen las siguientes unidades específicas de orientación:

a) Unidad de Orientación para personas demandantes de empleo en general.

b) Unidad de Orientación para personas con discapacidad física y orgánica.

c) Unidad de Orientación para personas con discapacidad intelectual y psíquica.

d) Unidad de Orientación para personas con discapacidad sensorial.

e) Unidad de Orientación para personas en riesgo de exclusión.

2.4 Orden de 20 de marzo de 2013

Finalmente, se ha publicado la Orden, de 20 de marzo de 2013 por la que se aprueban las bases reguladoras en régimen de concurrencia competitiva de las subvenciones concedidas en el marco de los Programas de Orientación Profesional, Acompañamiento a la Inserción, Experiencias Profesionales para el Empleo y Acciones Experimentales regulados por el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía, y se efectúa su convocatoria para el año 2013. El programa de Orientación Profesional y Acompañamiento a la Inserción tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo inscritas como desempleadas en el Servicio Andaluz de Empleo a través de la orientación y el asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación y necesidades u opciones formativas, búsqueda de empleo, creación de su propio empleo y posibilidades reales de inserción laboral y empleo. En concreto los conceptos subvencionables son:

a) La ejecución de acciones de orientación profesional y asesoramiento especializado.

b) La implantación y mantenimiento de las Unidades de Orientación.

Podrán solicitar las subvenciones las entidades sin ánimo de lucro, las Corporaciones Locales, las Universidades y otras entidades de Derecho Público. En el supuesto de que se soliciten Unidades de Orientación para atender a colectivos en riesgo de exclusión y personas con discapacidad definidos en el artículo 3.3 del Decreto 85/2003, de 1 abril, deberán tener entre sus fines la atención a los citados colectivos o bien acreditar experiencia en dicha atención.

La cuantía de la subvención ascenderá a los siguientes importes:

a) Costes salariales del personal técnico y de apoyo administrativo:

- Personal técnico: cuantía máxima 32.135,39 euros por año y profesional.
- Personal técnico con titulación de Formación Profesional: cuantía máxima 26.474,72 euros por año y profesional.
- Personal de apoyo administrativo: cuantía máxima de 22.494,78 euros por año y personal de apoyo.

b) Gastos Generales: El 15% de la cantidad concedida en los conceptos relativos a costes salariales, salvo para aquellas unidades de orientación que atiendan de manera itinerante, que será del 25%.

c) Módulo de autoorientación: cuantía máxima de 1.000 euros anuales por cada personal técnico contratado.

d) Gastos de desplazamiento y estancia, según la normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

3. Fomento del empleo

3.1 Decreto 149/2005, de 14 de junio

En el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido, se reúnen en un solo texto normativo la regulación de los incentivos para fomento de la contratación de personas con discapacidad, los incentivos a los centros especiales de empleo, otras ayudas colaterales a la de la contratación indefinida de personas con discapacidad, pero en cierta forma inherentes a las mismas como son los incentivos a la adaptación de los puestos de trabajo y los incentivos a los enclaves laborales, evitando la dispersión normativa. El objetivo perseguido por estos incentivos es asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad así como la prestación de servicios de ajuste personal y social que dichas personas trabajadoras requieran.

a) Incentivos en el mercado ordinario de trabajo

1) Incentivos a la contratación indefinida: se podrán conceder ayudas a las entidades empleadoras en relación con la contratación indefinida de personas con discapacidad y a las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos (artículos 19 y 20). Si se trata de una nueva contratación indefinida de personas desempleadas, podrá concederse un incentivo en cuantía de 4.750 euros por cada nuevo contrato. Si se trata de la transformación de un contrato de duración determinada en indefinido, podrá concederse un incentivo en cuantía de 3.907 euros por cada contrato que se transforme. En los supuestos de contrataciones a tiempo parcial o en la modalidad de hijos discontinuos el importe del incentivo se reducirá proporcionalmente.

Las ayudas no podrán exceder del 60% de los costes salariales durante el período de un año siguiente a la contratación y los puestos de trabajo creados, salvo en los supuestos de despido procedente, estarán vinculados a la realización de una contratación con una duración mínima de veinticuatro meses.

2) Incentivos a la adaptación de puestos de trabajo: las entidades empleadoras que formalicen un contrato indefinido con personas con discapacidad podrán solicitar las ayudas destinadas a la adaptación de los puestos de trabajo o dotación de equipos de protección personal necesarios para evitar accidentes laborales a la persona con discapacidad contratada, o para eliminar barreras u obstáculos de cualquier tipo que impidan o dificulten el trabajo de las citadas personas (artículo 21) por una cuantía máxima de 901,52 euros por cada contratación indefinida formalizada sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.

b) Incentivos para los centros especiales de empleo

1) Incentivos a la creación de empleo indefinido (artículo 23): las nuevas contrataciones con carácter indefinido así como las transformaciones de contrato de duración determinada en indefinidos que se realicen en los centros es-

peciales de empleo, y beneficien a personas trabajadoras con discapacidad, se incentivarán con una cuantía que podrá alcanzar, hasta 12.021 euros; cuando las nuevas contrataciones o transformaciones, se efectúen a tiempo parcial el incentivo se reducirá proporcionalmente a la jornada. El período mínimo de mantenimiento de las nuevas contrataciones de carácter indefinido incentivadas, así como de las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos, será de 1.095 días efectivos.

2) Incentivos al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados, sean los contratos de trabajo a tiempo completo o parcial, así como indefinidos o de duración determinada (artículo 23): el incentivo podrá alcanzar una cuantía equivalente, de hasta el 50% del salario mínimo interprofesional.

Estos dos tipos de incentivos no son excluyentes si recayeran en el mismo contrato.

3) Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras, destinados a la eliminación de barreras arquitectónicas o a la adaptación de los puestos de trabajo que con carácter indefinido estén ocupados por personas con discapacidad (artículo 24). La cuantía del incentivo podrá alcanzar hasta un máximo del 80% del coste de la inversión para el supuesto de eliminación de barreras arquitectónicas y de 1.804 euros en el supuesto de adaptación de puestos de trabajo, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para la adaptación del puesto de trabajo.

4) Incentivos para el reequilibrio financiero de centros especiales de empleo destinados a equilibrar y reestructurar financieramente los mismos con el objetivo de garantizar su viabilidad y estabilidad (artículo 25).

5) Incentivos para las unidades de apoyo a la actividad profesional, de hasta un máximo de 1.200 euros anuales por cada persona trabajadora con discapacidad, sin que en ningún caso el importe de la ayuda pueda superar el necesario para compensar los gastos derivados de la unidad de apoyo (artículo 26).

c) Incentivos al establecimiento de enclaves laborales

Los enclaves laborales se crean mediante contratos entre una empresa llamada empresa colaboradora y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella y para cuya realización un grupo de personas trabajadoras del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora (artículo 27). Las empresas colaboradoras que en cualquier momento contraten con carácter indefinido a personas trabajadoras del enclave laboral tendrán derecho a una ayuda de hasta 7.814 euros por cada contrato a tiempo completo, o la parte proporcional si el contrato es a tiempo parcial, en función del tipo y grado de discapacidad de la persona trabajadora contratada por la empresa colaboradora, y a las ayudas por adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en los términos anteriormente descritos.

3.2 Orden de 23 de diciembre de 2014

El objeto de la Orden, de 23 de diciembre de 2014, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de incentivos públicos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, y se efectúa su convocatoria para el año 2015 es compensar económicamente la prestación de los servicios de interés económicos general desarrollados por los Centros Especiales de Empleo, y con ello su viabilidad, mediante la concesión de incentivos dirigidos a financiar los costes salariales derivados del mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad con la finalidad de conseguir su inserción en el mercado laboral, así como su total integración laboral, y por tanto social. La cuantía del incentivo será el equivalente al 50% del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento de la solicitud, por cada mes en el que el puesto de trabajo se encuentre ocupado por persona con discapacidad y que realice una jornada a tiempo completo. Dicha ayuda se reducirá proporcionalmente cuando los períodos de ocupación sean inferiores a un mes completo y cuando la jornada laboral se realice a tiempo parcial.

3.3 Empresas de inserción

La particularidad de las empresas de inserción respecto del resto de sociedades mercantiles o sociedades cooperativas consiste en que su objeto social debe incluir entre sus fines la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario (artículo 4 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre). Asimismo se exige su calificación por los organismos autonómicos competentes. Dicha Ley contiene el mandato a los poderes públicos en orden a la promoción de las empresas de inserción, mediante el apoyo a la creación y mantenimiento de las mismas, entre otras medidas, a través de la concesión de ayudas.

En el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma de Andalucía se ha publicado el Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía, en el que se incluyen las personas con discapacidad como colectivo destinatario.

Posteriormente, y en desarrollo del citado Decreto, se ha aprobado la Orden, de 18 de febrero de 2014, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas en régimen de concurrencia competitiva, para la integración sociolaboral de las personas pertenecientes a colectivos en situación de exclusión social a través de empresas de inserción, y se efectúa su convocatoria para el año 2014. Se contemplan ayudas destinadas a financiar la inversión en inmovilizado realizada para la creación de puestos de trabajo; al mantenimiento de nuevas contrataciones de personas en situación de exclusión social; para la contratación o mantenimiento de personal técnico en acciones de tutoría y acompañamiento; y para la realización de auditorías.

03. EL CERTIFICADO BEQUAL

Marta Val Gámez
Directora gerente
Fundación Bequal

El certificado Bequal es una fórmula de evaluación por un tercero, que determina el grado de compromiso en materia de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad en áreas esenciales de las organizaciones desde donde se impulsan políticas de inclusión de las personas con discapacidad en todas sus manifestaciones, clientes, empleados, proveedores, accionistas e inversores o ciudadanos en general.

La Fundación Bequal, entidad que gestiona la concesión de la certificación con el mismo nombre es el resultado del trabajo realizado desde 2011 en la concepción de un modelo sistematizado de indicadores certificable que reúne todo el acervo y experiencia de sus entidades fundadoras: el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), la Fundación ONCE, FEACEM y la Fundación Seeliger y Conde, cuyo Certificado de Excelencia en la Diversidad ha sido integrado en el nuevo Sello Bequal.

La Fundación Bequal nace como entidad independiente para gestionar dicho sello, bajo un modelo de negocio no lucrativo y auto sostenible, que certifique y distinga a las empresas y entidades comprometidas con las personas con discapacidad, promoviendo la inclusión social de las mismas y favoreciendo la responsabilidad social en todos los ámbitos de las organizaciones como parte de su estrategia.

Hoy la Fundación Bequal se encuentra respaldada por un patronato que alcanza los 28 miembros, integrantes de entidades de primer nivel representativos del movimiento de las personas con discapacidad, Foros de la Responsabilidad Social (Forética, Fundación Seres, CEPES o DIRSE), Las principales escuelas de negocio (IE, IESE, ESDE OEI) y de las propias Administraciones Públicas (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Administraciones Públicas).

El Sello de excelencia desarrollado por la Fundación Bequal para las empresas privadas engloba en la evaluación, aspectos fundamentales en la gestión empresarial desde una perspectiva amplia, que afectan transversalmente a la política de la empresa como son:

- Estrategia y liderazgo
- Gestión de recursos humanos
- Accesibilidad
- Compra responsable
- Clientes
- Acción Social
- Comunicación

De esta forma se establecen para cada bloque una serie de indicadores y fuentes de verificación que permiten una evaluación objetiva y rigurosa, creando un estándar de excelencia, que contempla una gestión transversal y responsable para con las personas con discapacidad por parte de las empresas.

Así mismo, dicho estándar pretende incentivar la responsabilidad de toda la sociedad con las personas en situación de discapacidad y específicamente de las empresas, a través de la verificación del fomento de una forma concienzuda y activa de políticas de integración de las personas con discapacidad.

Hasta el momento, la certificación Bequal ha sido diseñada y probada en empresas de gestión privada, habiéndose certificado ya más de 10 grupos empresariales de prestigio reconocido, socialmente responsables para con las personas con discapacidad, como Repsol, Acciona, PwC, Seguros Pelayo, Abertis, Fremap, Enagás, Grupo Agbar, Gas Natural y Confortel Hoteles, única hasta el momento en alcanzar el nivel Premium del certificado. En la actualidad, otras empresas se encuentran en proceso de Certificación, como son Hewlett Packard, Ibermática, Activa Mutua, Plus Ultra, entre otras.

La Fundación Bequal, continúa avanzando en su proyecto de inclusión y en colaboración con la Cátedra de Ética Empresarial de la Universidad Pontificia Comillas, ha desarrollado por encargo del Instituto Nacional de Administraciones Públicas un Modelo de Indicadores Certificable que acredita la Responsabilidad Social de las Entidades Públicas con las Personas con Discapacidad.

Este nuevo Sello Bequal de aplicación a las Administraciones Públicas supone un impulso hacia la inclusión de las personas con discapacidad no sólo como empleados públicos, o como usuarios de servicios, sino como ciudadanos de pleno derecho, y su aplicación posibilitará a las entidades públicas desarrollar mecanismos efectivos de aplicación de las normativas y directrices existentes con criterios de eficiencia e impacto positivo para las personas con discapacidad y sus familias.

El respaldo de la Administración pública hacia la iniciativa Sello Bequal, como acreditación de la Responsabilidad Social de las Organizaciones hacia la Inclusión de las Personas con Discapacidad, impulsará, sin duda, el efecto multiplicador de la aplicación de estas políticas en entidades públicas y privadas y el retorno en reputación y rentabilidad de las organizaciones.

El próximo reto de la Fundación Bequal es la adaptación del modelo a la gestión de Centros Especiales de Empleo, de manera que tanto las administraciones públicas como las empresas privadas puedan identificar CEEs de gestión excelente y prevalecer la interrelación con ellos, frente a otros de menor calado social. Este modelo estará normalizado en 2015 para poder comenzar a certificar empresas calificadas como Centro Especial de Empleo antes de finalizar el año.

04. CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE. EL RETO DE LA INCLUSIÓN

Rosa M^a Díaz Jiménez

Profesora titular de Trabajo Social y Servicios Sociales

Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

1. Panorama general frente a la crisis

Que la situación de las personas con discapacidad ha cambiado en poco tiempo es evidente. Basta revisar cómo han evolucionado los modelos y la concepción de la discapacidad a lo largo de la historia para comprobar que, es a finales del siglo XX cuando, bajo perspectivas socio-ecológicas, la sociedad baraja cuestiones, hasta entonces monopolio de los expertos, como la capacitación personal y la autodeterminación, los derechos personales, la concienciación sobre los efectos de la discriminación y la marginación de las personas con discapacidad (Agua-do, 1995; De Lorenzo, 2004).

En España, en el último tercio del siglo XX, se regulan derechos y se configuran estructuras y recursos para dar respuestas a las necesidades de las personas con discapacidad; En primera instancia, asistencialistas, y con marcada tradición paternalista, y en segunda con una tendencia a desarrollar medidas acordes con políticas públicas centradas en derechos de las personas con discapacidad (Huete, 2010).

Conforme a ello se desarrolla un sistema de protección social con la Ley de Integración Social del Minusválidos (Ley 13/1982, LISMI), que define las prestaciones sociales y económicas y los objetivos que hay que cumplir para la integración social del colectivo en los diferentes ámbitos de protección, entre los que se incluye la integración laboral. Un sistema que comprobará los efectos de la asunción normativa del paradigma de la concepción social de la discapacidad con la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal, una ley garantista que incorpora la influencia del entorno y la interrelación de los distintos contextos de interacción con la persona, para definir la discapacidad, siguiendo el paradigma que asume la Organización Mundial de la Salud y su cambio en la concepción de la discapacidad (OMS, 2001). Un paradigma asumido en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006) que exige la adaptación española mediante la Ley 26/2011, proceso que culmina con Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 2013. Estos modelos contextuales permiten un marco para argumentar que la no accesibilidad está relacionada con entornos no adecuados.

El desarrollo normativo relativo al empleo de las personas con discapacidad ha desarrollado importantes medidas diseñadas para esa accesibilidad al mercado laboral (De Lorenzo, 2004; Álvarez, 2012; Calderón y Calderón, 2012) que sin embargo, a pesar de los avances, esas medidas de acción positiva previstas en las políticas de empleo no han sido eficientes, como reflejan los estudios específicos sobre empleo y el análisis de los indicadores de empleo en la población con discapacidad (IOE, 2003; Díaz, y cols. 2005; Novo, Becerra y López, 2014).

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). Las personas con discapacidad pueden contar hoy día con mejores perspectivas laborales que en otros momentos de la historia, pero a pesar de esta afirmación genérica, si realizamos balance, de la política de empleo para personas con discapacidad en los últimos veinte años, la ratio recursos/resultados no resulta favorable en los procesos de inserción laboral (Observatorio Público de las ocupaciones, 2014). La tasa de desempleo de las personas con discapacidad tiende a ser dos o tres veces mayor que la del resto de la población, lo cual implica empobrecimiento. Cuando trabajan lo hacen en empleos precarios, mal remunerados y con menores posibilidades de promoción. Las mujeres con discapacidad son las peor situadas. El empleo protegido es la fórmula de integración laboral mayoritaria, a pesar de que fue una fórmula creada como tránsito hacia el empleo ordinario o para los casos de discapacidad más grave, y no para ser utilizada como fórmula definitiva (Díaz, y cols. 2005).

En España, los efectos de la crisis económica mundial comenzaron a sentirse claramente en el mercado laboral a mediados de 2008, y han sido devastadores en 2010, llegando a incrementarse los niveles de paro en la población más de un 20%. Las capacidades integradoras del empleo se debilitan y 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, como es el caso de las personas con discapacidad, habiéndose observado históricamente, tasas de participación en la actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población. Al no poder acceder a un

trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos y ciudadanas o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad, se enfrentan al riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría. Momento difícil para mantener o encontrar empleo para las personas con discapacidad, por recortes de incentivos en las políticas de contratación o aumento de paro en sectores de contratación tradicional.

Ante este panorama, las políticas públicas han desplegado esfuerzos para mejorar el nivel y la calidad del empleo y para evitar o reducir la exclusión y la precariedad laboral. Entre estos esfuerzos cabe destacar la iniciativa global lanzada hace ya algunos años por la Organización Internacional del Trabajo a favor del trabajo decente (aquél que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad) o la apuesta de la Unión Europea por la «flexi-guridad» (o «flexiseguridad»), un paradigma emergente, para el abordaje de la problemática del desempleo en la actualidad, que apuesta por las disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias globales de aprendizaje permanente, políticas activas de mercado laboral eficaces y sistemas de seguridad social modernos.

Pero ¿qué está ocurriendo en realidad? ¿cómo está evolucionando el empleo de las personas con discapacidad en estos momentos de crisis económica mundial? Según datos oficiales (OED, 2011; Observatorio Público de las ocupaciones, 2014) la contratación del colectivo ha crecido respecto a las de los dos últimos ejercicios y respecto a las contrataciones de la población general. ¿Responden los datos a un cambio en el resultado de las políticas de apoyo al empleo de las personas con discapacidad?

2. Viejos problemas para la inserción laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) ha delimitado los obstáculos del entorno de las personas que impiden su participación en la sociedad relacionando: un insuficiente desarrollo normativo o de políticas con igual suficiencia en la financiación de las existentes; servicios insuficientes y con problemas en su gestión; la permanencia de actitudes negativas hacia las personas con discapacidad; falta de accesibilidad general y falta de consulta y participación de las personas con discapacidad en las decisiones que les competen. Por último, la OMS destaca la inexistencia de datos rigurosos y comparables que permitan una valoración objetiva de la situación de las personas con discapacidad.

Se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad en el mundo (15% de la población mundial), una cifra en crecimiento, por el envejecimiento poblacional y el incremento de problemas crónicos de salud. Una situación que afecta en mayor medida a poblaciones vulnerables y a grupos poblacionales más vulnerables (mujeres y personas mayores de 65 años, personas con escasos ingresos, sin empleo o con escasa formación académica), grupos de riesgo relacionados con el nivel de pobreza (OMS, 2011).

En cuanto al mercado laboral, por su efecto en la participación económica de las personas con discapacidad, informes internacionales recientes muestran las desventajas significativas en el mercado laboral y peores oportunidades de empleo de personas con discapacidad respecto a la población general. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente cuando trabajan perciben menos ingresos. Los indicadores son peores en el caso de las mujeres con discapacidad que se encuentran en desventaja respecto a hombres con discapacidad y respecto a mujeres sin discapacidad (OCDE, 2010). En consecuencia, las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad y tienen más costes adicionales de asistencia, atención y servicios (Lara y Huete, 2011). Con esta realidad aumentan las limitaciones en la participación en el mercado laboral y la mayor dependencia de estas personas a servicios asistenciales, lo que unido a la escasez de respuestas en la comunidad favorece la persistencia de la institucionalización en residencias y centros de día con más o menos posibilidades de aislamiento en función al nivel de apoyo de las familias.

En España, según datos del INE, en la estadística El Empleo de las Personas con Discapacidad, en el año 2012 (último año con datos) el 4,76% de personas en edad laboral tenían el certificado de discapacidad. De estas personas se puede configurar el siguiente perfil, hombre de entre 45 y 64 años, con discapacidad física, asalariados con contratos indefinidos a tiempo completo en el sector privado fundamentalmente en centros especiales de empleo con nivel formativo de graduados en secundaria (Observatorio de las ocupaciones, 2014). Sin embargo, la característica más importante del grupo poblacional con discapacidad respecto a su situación laboral es su escasa participación en el mercado laboral, la mayoría son inactivos (63,36%) inactividad con una tasa de actividad de solo el 36,64% respecto a una del 77% de la población general. Esta característica es explicada como problema para la realidad laboral de las personas con discapacidad en gran parte de los estudios al respecto (Malo y cols. 2009; Verdugo y cols. 2009; Malo y Pagán, 2012; Cueto y cols., 2012).

Aquí también hay brecha de género siendo la participación en el mercado laboral inferior en el caso de las mujeres; los hombres tienen una mayor tasa de actividad y de empleo y este año, por primera vez, la tasa de paro de los

hombres es también mayor que la de las mujeres, lo que puede estar indicando que no demandan empleo por una vuelta al hogar de muchas de ellas en edad laboral.

En los últimos diez últimos años, ha aumentado la contratación de personas con discapacidad un 35,69% respecto al descenso del 9,53% del resto de la población. Estas cifras pueden estar indicando el impacto de las ayudas a la contratación y las políticas de empleo para el colectivo, aunque las cifras ubican los contratos mayoritariamente en centros especiales de empleo (Cueto y cols., 2012).

3. Las opciones de empleo

Los motivos que arroja la literatura existente para las altas tasas de desempleo de la población con discapacidad son el bajo nivel formativo, bajada en la demanda de trabajo no cualificado, reducción de puestos de trabajo en grandes empresas y servicios públicos, preocupación del empresariado por los costes sociales, resistencia de las personas con discapacidad a registrarse en los servicios para el empleo como con discapacidad, falta de información sobre oportunidades de empleo, falta de concienciación de los empleadores/as, inadecuación de los apoyos técnicos/personales y cierta mentalidad subsidiarista por miedo a perder las prestaciones sociales (Díaz y cols., 2008).

Por su parte a nivel internacional son diferentes las opciones de empleo para personas con discapacidad, según diversos factores como la tradición y la cultura, las condiciones económicas, sociales y del mercado laboral, los sistemas de protección social, la disponibilidad de personal cualificado, la influencia de las personas interesadas y sus organizaciones. Siguiendo a O'Really (2003:37-47) contamos con las siguientes posibilidades.

- Mercado de empleo abierto/competitivo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Empleo que puede ofrecer cualquier fórmula mercantil de intercambio socioeconómico afecta a derecho público o privado excluyendo las contrataciones realizadas por las empresas protegidas por los gobiernos. En este marco se establecen las políticas activas de promoción de empleo abierto como, medidas para prevenir la dependencia a los sistemas no contributivos, integración de los sistemas de empleo y formación para personas con discapacidad, incentivos para la participación de este colectivo en iniciativas educativas, formativas y laborales, sensibilización y concienciación empresarial, mejora de los servicios de empleo con apoyo (empleo subsidiado o subvencionado), implementación efectiva de la normativa antidiscriminación y el mayor cumplimiento de los programas de cuotas vigentes.

- Empleo protegido. Para aquellos casos en donde el empleo abierto sea inviable. La propia definición de esta modalidad oscila en cada país. Aunque como consenso, para incluirse en esta fórmula, las empresas/organizaciones deben tener un mínimo de actividad productiva, y siempre reciben la ayuda de los estados para sufragar los gastos de sus actividades (O'Really, 2003:39-43) La filosofía del empleo protegido ha sido ampliamente debatida. Surgen en su mayoría a iniciativa privada, de organizaciones sociales vinculadas a la discapacidad y los puestos están ocupados mayoritariamente por personas con discapacidad intelectual. La misión del sistema es mejorar la transición al mercado laboral abierto, aunque las cifras y estudios al respecto han mostrado el fracaso de esta meta (Arribas, 2003; Verdugo y cols. 2009; Alvaro, 2012).

- Empleo subvencionado. Surgen en Estados Unidos como alternativa a los programas tradicionales de readaptación para personas con discapacidades severas. Presenta diversas modalidades y permiten combinar según países, la remuneración del empleo y las prestaciones del sistema de protección social. Van desde la colocación individual, los enclaves como grupo de individuos que trabajan en un grupo de formación especial dentro de una empresa anfitriona, equipos móviles que trabajan en la comunidad ofreciendo servicios especializados como jardinería o mantenimiento y pequeñas empresas que subcontratan servicios.

- Empresas de economía social. Aunque de escaso impacto, la OIT reconoce que pueden mejorarse las opciones de empleo para personas con discapacidad bajo esta modalidad trabajando la falta de información sobre el impacto de estas fórmulas, la falta de apoyo y asesoramiento tanto de los estados como de las empresas, las dificultades de financiación, los inconvenientes legales y financieros por la insuficiente consideración de las mismas y la escasa cualificación y preparación de los gestores y administradores.

La política de empleo para personas con discapacidad en España debe su filosofía y estructura a la LISMI¹, cuya finalidad planteaba integrar a los y las trabajadoras con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, creando para cuando esta situación no fuese posible, una estructura protegida organizada en un circuito de centros: los

centros ocupacionales (servicios sociales especializados) y los centros especiales de empleo (estructuras empresariales). Centros considerados "puente" hacia el empleo ordinario² (Díaz, 2003).

Cuando se habla de empleo ordinario es el que se procura en empresas normalizadas, públicas o privadas, en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad. El empleo autónomo es el generado por la propia persona trabajadora con discapacidad constituyéndose como autónomo/a tenga o no otro personal contratado.

Para fomentar la contratación de personas trabajadoras con discapacidad en empresas ordinarias existen medidas de acción positiva como las cuotas de reserva de puestos de trabajo, o medidas alternativas para las empresas que no establezcan cuotas³, así como otras medidas de fomento de empleo consistentes en ayudas económicas para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, ayudas para el establecimiento como autónomos/as y ayudas para el pago de las cuotas de la Seguridad Social. El empleo ordinario puede estar sujeto a cualquiera de las modalidades de contratación que prevé la regulación laboral al efecto, donde pueden contemplarse las ayudas específicas para el fomento de la contratación de personas trabajadoras con discapacidad.

El empleo protegido se refiere a la protección estatal y significa asumir una definición concreta de empresa, y unas ayudas del Estado (económicas y otras). El empleo protegido es el que se realiza en los Centros Especiales de Empleo. Éstos tienen como objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y las prestaciones de servicios de ajuste personal y social que requiera su personal. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará formada por personas trabajadoras con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad imprescindible para el desarrollo de la actividad. Podrán ser creados tanto por organismos públicos como privados, siempre sujetos a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. Según datos del movimiento asociativo de personas con discapacidad y las asociaciones empresariales de la discapacidad en España existen unos 1.100 centros especiales de empleo, siendo Andalucía la Comunidad autónoma con un mayor incremento del sector en los últimos años (casi 200 centros con una plantilla de aproximadamente 3500 personas).

Respecto a las ayudas, la "protección" que reciben de la Administración Pública detallamos: subvenciones por la creación (han sido mayoritariamente de 12.000 euros) y mantenimiento de empleo de personas trabajadoras con discapacidad (50% del SMI); bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social; y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas.

Como última propuesta al fomento del empleo de las personas con discapacidad tenemos la normativa que regula los enclaves laborales⁴ como mecanismo para facilitar el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario, como mejor instrumento de integración social de las personas con discapacidad.

Los enclaves laborales se configuran como una subcontratación de obras y servicios entre un centro especial de empleo y una empresa ordinaria, que se acompaña de determinadas cautelas y garantías ligadas al colectivo al que se dirige, que refuerza el régimen jurídico general de la subcontratación. En Andalucía a partir de 2004 se regula el empleo con apoyo como modalidad de tránsito al empleo ordinario de forma pionera en España⁵.

Los distintos planes sobre empleo para personas con discapacidad organizan sus propuestas en seis ámbitos de actuación: Intermediación laboral; Formación; Contratación e inserción laboral; Promoción de la iniciativa empresarial; Ade-cuación del entorno social y laboral; Lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades en el empleo. Y plantean como objetivos: aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, bien a través del autoempleo o el trabajo por cuenta ajena; Incrementar los bajos niveles de formación y cualificación del colectivo; Proporcionar orientación, asesoramiento y metodologías especializadas que potencien su integración laboral; Promover la eliminación de barreras arquitectónicas en los centros de trabajo; Luchar contra todo tipo de discriminación y desigualdad que sufran las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

En Andalucía las medidas específicas para la contratación actuales establecen ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo, ayudas al mantenimiento de puestos

² Me permito hablar de los centros ocupacionales, porque a pesar de que no son centros de empleo, sino servicios sociales especializados, la propia LISMI los configura en el marco de la estructura del empleo para personas con discapacidad, definiéndolos como un recurso de preparación y salida hacia centros especiales de empleo y hacia el empleo ordinario y, hoy por hoy, es uno de los recursos que más ocupación proporciona a las personas con discapacidad adultas y genera debate e incluso suspicacia respecto a su uso en no pocos ámbitos, por su estaticidad.

³ Se exonera del cumplimiento de la reserva a empresas, que cuando se plantean ciertos supuestos, realizan contratos mercantiles o civiles con centros especiales de empleo, o que realizan donaciones o acciones de patrocinio monetarias.

⁴ Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero.

⁵ Orden de 2 de febrero de 2004, por la que se regula el programa de experiencias Profesionales para el Empleo, de Acompañamiento a la Inserción y se convocan ayudas para su ejecución.

de trabajo ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajos que estén ocupados por personas con discapacidad en centros especiales de empleo, ayudas a la contratación de personas con discapacidad, con especiales dificultades de integración laboral provenientes de enclaves laborales, ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajos que estén ocupados por personas con discapacidad a través de enclaves laborales, ayudas a la creación de empleo indefinido de personas con discapacidad en empresas ordinarias y ayudas a la eliminación de barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajos ocupados por personas con discapacidad que con carácter indefinido sean contratadas por empresas ordinarias.

El panorama del empleo para personas con discapacidad está sometido a evaluación. Las propias organizaciones empresariales de la discapacidad están planteando nuevos itinerarios de empleo que modifiquen las cifras que hemos barajado anteriormente y que satisfagan las necesidades del colectivo de entidades vinculadas a la empleabilidad de personas con discapacidad. En este sentido plantean que en el actual contexto de fuertes restricciones presupuestarias los recursos deben utilizarse para atender en mayor medida a las personas con discapacidad con más dificultades de inserción, lo que implica una gestión más eficaz y justa de los recursos públicos.

La AEDIS está debatiendo un nuevo modelo de empleo con el siguiente planteamiento: en primer lugar establecer el diseño de itinerarios por perfil, que supone la agrupación de las PCD atendiendo a sus posibilidades o no de inserción laboral, a su discapacidad y formación, sin que sean grupos estancos. Otro aspecto es la cualificación y profesionalización de las PCD, a través de sistemas mixtos de formación y empleo dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad, mejorar su competitividad y aumento de sus posibilidades de empleabilidad. Otro elemento es la flexiseguridad del itinerario propuesto de acuerdo con las necesidades y características de la PCD, para el aumento de su empleabilidad.

El derecho de retorno, es otro principio clave de esta propuesta diseño de un itinerario de lógica progresiva de doble vía de circulación que reserva el derecho de retorno para aquellos trabajadores con discapacidad cuya transición fracase o se vean afectados por la edad o deterioro físico. Seguridad de la PCD a iniciar acciones de formación y de empleo. Así como la compatibilidad de servicios, es decir, un sistema mixto donde confluyan las políticas sociales con las políticas de empleo (EJ. CEE/Ocupacional). Finalmente de la propuesta destaca el apoyo a la adaptación y mantenimiento del puesto de trabajo sin limitación temporal, indistintamente de que sea en fórmulas ordinarias o protegidas.

4. Conclusiones en los momentos de incertidumbre

Esto es futuro a corto plazo sin embargo los datos existentes nos plantean que la contratación de las personas con discapacidad en España ha aumentado durante lo que llevamos de recesión; sin embargo, tras ese aumento se encuentra un aumento de las contrataciones en CEE en detrimento de las contrataciones en empresas ordinarias. Además, en general, el aumento de la contratación de las personas con discapacidad se debe al aumento de la contratación temporal. En este periodo ha disminuido el uso de figuras contractuales específicas para personas con discapacidad (contratos bonificados) tanto temporales como indefinidas.

Los contratos celebrados por CEE casi se han duplicado desde 2006 y el incremento en la contratación se ha dado en los contratos temporales. Al igual que en el total de los contratos a personas con discapacidad observamos una escasa utilización de figuras específicas debido a que todas las contrataciones en CEE están bonificadas independientemente de su modalidad y duración se está produciendo un trasvase de personas con discapacidad en la empresa ordinaria hacia los CEE debido al aumento de la sustitución del cumplimiento de la cuota de reserva por las medidas alternativas. Sin embargo, los CEE pueden desempeñar un papel de «refugio de empleo» para las personas con discapacidad, evitando así que pierdan el contacto con el mercado de trabajo durante las crisis (Rodríguez, 2012).

Habrà que analizar qué ocurre con el empleo en estos centros una vez que la crisis empiece a remitir; para comprobar si esta tendencia se mantiene o se modifica. Hasta ahora el empleo protegido no es un empleo de las mismas características que el ordinario, sino un empleo de menor calidad, cautivo de las opciones hacia el empleo ordinario lo que pone en tela de juicio a las políticas activas de empleo para personas con discapacidad que deberán ser revisadas y ajustadas a las necesidades reales de las personas con discapacidad.

Bibliografía

- Álvarez, V. R. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿ Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?». *Estudios de economía aplicada*, 30(1), pp. 10-24.
- Arribas, F. J. R. (2003). «La construcción social del empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo», *Nómadas: revista crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, (8),p. 22.
- Beyer, S., de Urríes, J., de Borja, F., & Verdugo, M. A. (2010). «A comparative study of the situation of supported employment in Europe», *Journal of policy and practice in Intellectual Disabilities*, 7(2), pp.130-136.
- Blackaby, D. et alt. (1999). *Earnings and employment opportunities of disabled people*. Londres: Departamento de Educación y Empleo.
- Calderón, M. J., & Calderón, B. (2012). «Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario», *CIRIEC-España. Revista de economía pública, social y cooperativa*, (75), pp.223-250.
- Cermi (2004). *Plan estratégico 2005-2010 para la integración laboral de las personas con discapacidad*. Madrid: Fundación Luis Vives y FSE.
- Comisión Europea (2001). *The employment situation of people with disabilities in the European Union*. Bruselas: European Commission.
- Consejo Económico y Social (2004). *La situación de las personas con discapacidad en España*. (informe 4/2003). Madrid
- Cueto, B., Malo, M.A. y Rodríguez, V. (2012). «La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008», *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, Núm. 8, pp. 20-27.
- De Lorenzo García, R. (2004). «El futuro de las discapacidades en el mundo: El empleo como factor determinante para la inclusión», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (50), pp.73-90.
- Díaz ,R.M., Corona,A. e Iáñez, A. (2008). «A study of employment amongst disabled people in Andalucía», en Michailidis,M., Fargion, S. y Sanders,R.(2008). *Research synergies in social professions*. Roma: Editorial Carocci , pp. 173-181
- Díaz, R.M.; Iáñez, A.; Corona (2006). «Diseño metodológico para una aproximación al empleo de las personas con discapacidad en Andalucía», *Revista de Psicología Social Aplicada* (16, 1-2), pp.193-20.
- Díaz Jiménez, R.M. (2003). *Personas con discapacidad. Una aproximación desde el trabajo social*. Sevilla: ed. Aconcagua libros.
- Ecotec (2000). *Benchmarking employment policies for people with disabilities*. Bruselas. Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- Malo, M.A., Cueto, B., Dávila, D., Pagán, R. y Rodríguez, V. (2009). «Informe de Evaluación sobre la política de bonificación de cuotas para las personas con discapacidad en situación de desempleo». *Agencia de Evaluación y Calidad*. Disponible en: <http://www.aeval.es/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf> [Último acceso: Enero 2012]
- Malo, M.A. y Pagán, R. (2012), «Wage differentials and disability: Discrimination and/or lower productivity?», *International Labour Review*, (forthco-ming)
- Novo Corti, I.; Becerra Amado, P. y López, M.D. (2014). «Efectividad de las políticas públicas y actitudes. Análisis a través de la predisposición a participar en programas inclusivos en el entorno laboral», *Revista Española de Discapacidad*, 2 (2), pp. 207-218.
- Observatorio de las Ocupaciones (2014). *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

O'Reilly, A. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Pino, C. M. L., & Martín, E. S. (2005). «Discapacidad y empleo en España: su visibilidad», *Innovar*, 15(26).

Rodríguez, V. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?», *Estudios de Economía Aplicada*, Vol.. 30-1, pp.237-260

Verdugo, M.A., Jordán de Urriés, F.B., Sánchez, M.C. & Benito, M.C. (2009). *Influencia de la protección social y el sistema de pensiones en la actividad y el acceso al empleo de las personas con discapacidad*. Madrid: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad de la Universidad de Salamanca y Ministerio de Trabajo e Inmigración.

05. EL PAPEL DEL EMPLEO PROTEGIDO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Eduardo Díaz Velázquez
SIIS-Centro de Documentación y Estudios
Fundación Eguía Careaga

1. Introducción

Esta ponencia, enmarcada en la mesa redonda «El empleo protegido, hacia un nuevo estatus jurídico. Situación actual y propuestas de futuro para las principales figuras» tiene como objetivo analizar la situación del empleo protegido en nuestro país, tanto en términos formales (jurídicos) como sustantivos (analizando estadísticamente sus resultados e impacto), con la finalidad de plantear o bien modestamente sugerir algunas propuestas de futuro para este sector.

El análisis de datos estadísticos y de la normativa existente que da lugar a esta ponencia se enmarca dentro del proyecto del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), que el SIIS- Centro de Documentación y Estudios de la Fundación Eguía Careaga está realizando para la Fundación ONCE y FSC Inserta, si bien los planteamientos y sugerencias de futuro que haremos, aunque fundamentados empíricamente, responderán a una visión estrictamente personal de su autor.

2. El acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en España

Es preciso iniciar la presentación contextualizando cuál es la situación actual de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España, donde en 2013 (último dato disponible) apenas una de cada cuatro personas con discapacidad en edad activa se encuentra trabajando, de acuerdo con los datos de la serie El empleo de las personas con discapacidad del Instituto Nacional de Estadística. Y es que de partida la participación en el mercado de trabajo es menor: la tasa de actividad entre las personas con discapacidad es de un 37,4%, frente al 77,2% de las personas sin discapacidad, menos de la mitad.

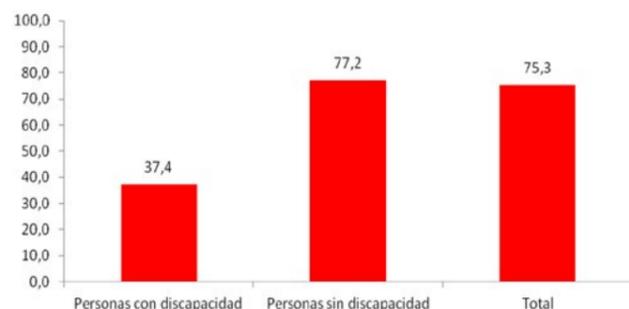


Gráfico 1: Tasa de actividad de la población en función de la discapacidad. 2013
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Pero si bien la tasa de actividad es muy baja en comparación con las personas sin discapacidad, entre aquellos activos la tasa de paro es particularmente elevada, de un 35%, frente al 26% de la población sin discapacidad. Esta tasa se ha duplicado en tiempos de crisis, con un crecimiento continuado desde 2008.



Gráfico 2: Evolución de la tasa de paro en función de la discapacidad. 2008-2013
Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Más allá del acceso al mercado laboral del colectivo, es conveniente analizar cuáles son sus condiciones laborales de aquellos que están trabajando: los trabajadores con discapacidad tienen mayores niveles de contratación a tiempo parcial, así como mayor presencia en trabajos poco cualificados y un menor salario medio, si bien en este último caso, más que deberse a una situación de discriminación o desigualdad, es explicado por esa segmentación en el mercado laboral, que comprende tanto una mayor sectorización, empleos en actividades de menor cualificación y más trabajo a tiempo parcial. Esto lo demuestra el hecho de que las desigualdades salariales desaparecen para las personas con discapacidad con estudios superiores (en comparación con las personas sin discapacidad del mismo nivel de estudios), así como para aquellas de ocupaciones de nivel medio y alto. Por el contrario, entre trabajadores de ocupaciones de baja cualificación, las diferencias salariales entre población con y sin discapacidad son importantes (un 14% menos de salario para los primeros) y, en cierta medida, en este último dato, juegan un papel importante las condiciones salariales de los empleados de baja cualificación en los CEE y, en particular, de los operarios.

3. La situación del empleo protegido durante los años de crisis: más trabajadores, pero más temporalidad

Como muestran los datos del estudio realizado por KPMG (2013) para Fundación ONCE y FEACEM, en España en 2011 habría 2.215 CEE (de iniciativa social), en los que trabajaban 64.391 personas, de las cuales cerca del 90% (64.391 personas) tenían discapacidad; empleo que durante la crisis (2009-2011) aumentó un 16,42% entre 2009 y 2011, desde las 56.332 personas.

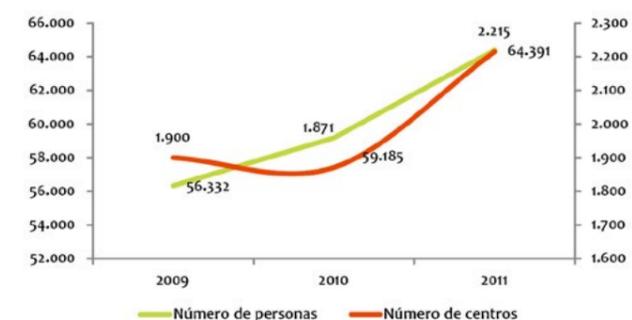


Gráfico 3: Evolución del número de Centros Especiales de Empleo y de la plantilla de personas con discapacidad en los CEE. 2009-2011.
Fuente: Estudio "Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo".

Con centros especiales de empleo de iniciativa social nos referiremos a aquellos «promovidos y participados en más de un 50%, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones, fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponda a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el art. 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para la creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social» (KPMG, 2013).

A pesar de la creación de empleo neto que experimentaron los CEE en esos años, en parte explicada por el incremento del 50% al 75% del Salario Mínimo Interprofesional en la subvención por el mantenimiento del puesto de trabajo en esos años, gracias a la Ley 27/2009 d 30 de diciembre, las condiciones laborales y, en particular, las salariales, no siempre son las mejores. Un estudio realizado por Vanesa Rodríguez (2012) con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social, analiza, entre otros aspectos, las diferencias salariales entre CEE y empresa ordinaria, así como los resultados de los CEE para la inserción laboral en la empresa ordinaria. Su conclusión es que el paso por estos centros no favorece la integración en el mercado ordinario, al igual que señalan otros autores como Jordán de Urrés y Verdugo (2010). En relación con los salarios, en 2008, la base de cotización media diaria de las personas sin discapacidad era de 57,6 euros, mientras que para las personas con discapacidad era de 46,1 euros, y de 38,1 euros si se prestaba servicios en un CEE, explicándose esta diferencia a que los salarios en los CEE están muy próximos al salario mínimo interprofesional y a que la mayoría de trabajadores en CEE se encuadran en grupos de baja cualificación.

Si nos vamos a los datos de contratación más reciente de los Servicios Públicos Estatales de Empleo (SEPE), el número de contratos a personas con discapacidad durante 2014 en Centros Especiales de Empleo ha aumentado

un 20,1%, alcanzando la cifra de 59.559 contratos. Si bien esta cifra es aparentemente muy buena, si analizamos los datos con un poco más de profundidad, la situación dista de ser perfecta. El índice de rotación está aumentando considerablemente, ya que la mayoría de estas contrataciones, atendiendo a su duración, son de carácter temporal: un 92,7%, por apenas un 7% de contrataciones indefinidas. Atendiendo al tipo de contrato realizado, los que más priman son aquellos por obra o servicio (un 30,5%) y los eventuales por circunstancias de la producción (un 30,5%).

4. El marco normativo actual: potencialidades, limitaciones e impacto

Existe mucha normativa reguladora de los CEE en España, así como de las subvenciones a las que estos pueden acogerse. Si tuviéramos que destacar alguna de ella, podríamos señalar las siguientes:

- 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 2273/1985, de 4 de diciembre, 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, 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 Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (y que deroga la antigua Ley de Integración Social de los Minusválidos, LISMI, marco regulador por el que se habían regido hasta entonces los CEE).

De acuerdo con el análisis y clasificación de la normativa en torno al empleo de las personas con discapacidad en España que hemos hecho en el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET), podemos distinguir diferentes medidas orientadas a los CEE, que se pueden clasificar en las siguientes:

- Estructuras específicas de trabajo
- Medidas de empleo selectivo
- Relaciones laborales especiales
- Ayudas a la creación de empleo
- Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo
- Preparación al empleo
- Etc.

A continuación detallamos algunas de las principales categorías en las que podemos a su vez clasificar este tipo de medidas y que reflejan la amplia variedad de acciones que se desarrollan en nuestro país, con mayor o menor éxito, dirigidas a los CEE, y que tienen como exponente principal a aquellas subvenciones que faciliten el mantenimiento de los puestos de trabajo, financiando el 50% del Salario Mínimo Interprofesional:

TIPO DE MEDIDA	CATEGORÍAS
Estructuras específicas de trabajo	Enclaves laborales
	Centros especiales de empleo
	Unidades de apoyo en CEE
Medidas de empleo selectivo	Alternativas a la cuota de reserva
Relaciones laborales especiales	Relación laboral especial en CEE
Ayudas a la creación de empleo	Subvenciones para asistencia técnica
	Subvención de costes salariales y Seguridad social
	Subvenciones para inversión
	Subvenciones para intereses de préstamos
Ayudas al mantenimiento de puestos de trabajo	Subvención de costes salariales y Seguridad social
	Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo
	Subvenciones para equilibrio y saneamiento financiero
	Subvenciones para equilibrio presupuestario
	Subvenciones para asistencia técnica
Premios	Premios a la integración laboral

Estructuras administrativas específicas	Órganos de valoración de la adaptación de puestos de trabajo
	Investigación
Preparación al empleo	Subvenciones a acciones formativas
Contratación administrativa	Criterios de preferencia

Si el gasto en ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad para 2013 es de 262,2 millones de euros, lo que supone un 82,5% del total del gasto en ayudas de apoyo a la creación de empleo y un 0,026% del PIB, de éstas la mayoría (el 98,3%) se destina a las diferentes ayudas y subvenciones dirigidas a Centros Especiales de Empleo. Principalmente a las subvenciones para el mantenimiento de puestos de trabajo (90,3%) y en menor medida para proyectos generadores de empleo (1,1%) y Unidades de Apoyo (7,0%). Del 1,7% restante, el 0,2% va destinado a programas de Empleo con Apoyo y el 1,5% a subvenciones por contratación indefinida en empresas del mercado ordinario.

Si analizamos la evolución, podemos comprobar que ha existido un incremento constante desde 2001 hasta 2009 en el gasto en estas ayudas, experimentándose en 2010 una gran subida (hasta los casi 356 millones de euros) debido a que en ese año se incrementa del 50% al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) la subvención por el mantenimiento del puesto de trabajo de cada trabajador con discapacidad en un centro especial de empleo (Ley 27/2009, de 30 de diciembre).

Gasto en ayudas concedidas a la integración laboral de personas con discapacidad. 2013			
	Gasto (en miles de euros)	Distribución vertical (%)	% sobre apoyo a la creación de empleo
+Centros especiales de empleo	257.786,70	98,3	81,1
-Proyectos generadores de empleo	2.785,50	1,1	0,9
-Mantenimiento de puestos de trabajo	236.767,70	90,3	74,5
-Unidades de apoyo	18.233,40	7,0	5,7
+Empleo con apoyo	563,9	0,2	0,2
+Subvenciones por contratación indefinida en empresas del mercado ordinario	3.805,00	1,5	1,2
Total	262.155,5	100,0	82,5

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5. Retorno social de los Centros Especiales de Empleo

A pesar de todos aquellos aspectos que hemos mencionado que han de ser mejorados por parte de los Centros Especiales de Empleo y del importante gasto (al menos aparente) que suponen a las administraciones públicas, hay que destacar por su parte que estos cumplen una importante función social y que la inversión pública que se realiza en los mismos (mediante las diferentes subvenciones) conllevan al mismo tiempo un importante retorno económico y social tanto para las administraciones públicas como para la sociedad. Así, en el estudio Presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo de KPMG, se calcula que por cada euro invertido por la Administración Pública hay un retorno de 1,44 euros.

La Asociación de Centros Especiales de Empleo de Navarra (2013) calcula, mediante la metodología del Retorno social de la inversión (Social Return on Investment, SROI), que persigue determinar el valor social de los recursos que se invierten en un determinado proyecto, que en un CEE tipo, por cada 1€ invertido por las Administraciones Públicas en el Centro Especial de Empleo de iniciativa social analizado (vía subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la seguridad social, ayudas para inversiones y subvenciones para las unidades de apoyo), el CEE ha conseguido retornar a la sociedad con su actividad 3,94€.

Por lo tanto, es evidente el valor social y económico de los CEE, en particular de aquellos de la iniciativa social, por lo que quizás es conveniente reforzar jurídicamente los mismos.

6. Propuestas de futuro

Teniendo en cuenta el escenario actual en el que nos movemos, así como el papel, presencia y consolidación de los Centros Especiales de Empleo en España, consideramos que es un buen momento para redefinir y replantear

el papel de los mismos. Si bien su misión fundamental en su origen era servir de transición al empleo ordinario, la realidad no es tan sencilla ni siempre es lo más adecuado. Como entidades de la economía social, los CEE han de tener un peso estratégico y ser reconocidos tanto por su valor económico como social. Para ello, algunas propuestas serían:

a) Diferenciar y promocionar los CEE de iniciativa social frente a aquellos con ánimo de lucro (art. 45 LGDPD): por interés, fines e impacto social, reinversión íntegra de beneficios, por dar empleo a colectivos con mayores dificultades, estar enmarcados en un proyecto global...

b) Estatus jurídico que refuerce los principios de la economía social y la participación de los trabajadores, así como la estabilidad económica y financiera de los CEE. Y que ese registro sea a nivel estatal, que permita operar a los CEE en todo el Estado y no sólo en la CCAA en las que se encuentren registrados.

c) Garantizar las condiciones laborales (en particular las salariales, con el objetivo de la igualdad salarial) de los convenios colectivos para las mismas actividades económicas, eliminando las diferencias existentes entre la empresa ordinaria y el CEE.

d) Nuevas vías y mecanismos para favorecer el salto al empleo ordinario, aunque no sea el fin último y sin que eso resulte un perjuicio al CEE ni para el trabajador (sistemas de incentivación –públicos o de la empresa que recibe al trabajador- que minimicen el daño de la pérdida de un profesional que ha sido formado y preparado en el CEE en su salto a la empresa ordinaria y que garanticen el reemplazamiento de funciones en el CEE, así como excedencias o posibilidades de retorno para los trabajadores que realizan la transición al empleo ordinario).

e) Modernización organizativa y productiva, que permita la realización de un trabajo más orientado a la innovación y facilite así el desarrollo de trabajos de mayor cualificación y especialización, sin perder la citada función social.

f) Principios sociales en la contratación (pública), ya sea de servicios o de productos, que dé prioridad a los CEE, al igual que a otras entidades de la economía social, tanto por el valor económico como por el valor social asociado a los mismos (ya sea un sistema de puntos adicionales o factor de elevación, o una “cuota de reserva” en la adjudicación de contratos).

Bibliografía

Asociación de Centros de Empleo de Navarra. (2013). *Análisis del retorno social de la inversión pública en un CEE de iniciativa social mediante la aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)*. Informe de resultados. Burlada: Asociación de Centros de Empleo de Navarra.

España. 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. Boletín Oficial del Estado, de 8 de agosto de 1985: <https://www.boe.es/boe/dias/1985/08/08/pdfs/A25135-25139.pdf>

España. Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, 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. Boletín Oficial del Estado, 9 de diciembre de 1985. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-25591>

España. Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Boletín Oficial del Estado, de 26 de marzo de 1999. <https://www.boe.es/boe/dias/1999/03/26/pdfs/A11975-11977.pdf>

España. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. *Boletín Oficial del Estado*, de 3 de diciembre de 2013. <http://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (2013). *El Empleo de las personas con discapacidad*. (en línea) <<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320&file=inebase&L=0>>, acceso marzo de 2014.

Instituto Nacional de Estadística (2013). *El salario de las personas con discapacidad*. 2010. (en línea) <<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p331&file=inebase&L=0>>.

Jordán de Urríes, F., & Verdugo, M. (2010). *Informe sobre la situación de los centros especiales de empleo en España*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO).

KPMG, FEACEM, & Fundación Once. (2013). *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Fundosa Galenas S.A.U.

Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (ODISMET) (2014). *Informe Cero. La situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo en España*. 2014. Fundación ONCE.

Rodríguez, V. (2013). *Discapacidad y mercado de trabajo: Tres análisis empíricos con la muestra continua de vidas laborales*. Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros.

Rodríguez Cabrero, G. (2009). *Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral*, Madrid: Colección Telefónica Accesible número 9.

06. “EMPLEO, DISCAPACIDAD E INNOVACIÓN”. SITUACIÓN, INNOVACIONES Y EXPERIENCIAS DE FUNDACIÓN ONCE

Sabina Lobato Lobato

Directora de Empleo, Formación y Proyectos

Fundación ONCE

1. ODISMET – Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo

El observatorio se crea para dar respuesta a la necesidad de analizar el impacto de las medidas existentes destinadas a facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad, poniendo el foco de atención en los factores que facilitan o dificultan el acceso al empleo de dicho colectivo.

Los objetivos principales de esta iniciativa son poner a disposición de todo el mundo una plataforma especializada de gestión del conocimiento, a la vez que proporcionar una herramienta de sensibilización y concienciación para visibilizar la situación real de las personas con discapacidad en relación al empleo.

Las principales fuentes de datos para poner en marcha el observatorio han sido el Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal, Eurostat o la European Agency for Development in Special Needs Education, entre otras (www.odismet.es – www.facebook.com/odismet).

Los contenidos fundamentales de esta plataforma versan sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las tendencias del mercado de trabajo en relación a la diversidad y las relaciones existentes entre el nivel educativo y la formación como elemento clave con respecto a la empleabilidad. También se ponen de manifiesto las diferencias y desigualdades en torno a las condiciones laborales de las personas con discapacidad respecto a la temporalidad, jornada y otras variables fundamentales a la hora de analizar las características de los empleos de las personas con discapacidad.

En cuanto a las nuevas contrataciones, el portal pone de manifiesto que la actividad económica que genera un mayor número de contratos es la relacionada con empleos verdes, así como que el empleo de las personas con discapacidad se centra en ocupaciones elementales, fundamentalmente en el sector servicios.

Además, se destacan en el Observatorio las diferentes Políticas de Empleo orientadas a personas con discapacidad, así como las diferentes prestaciones sociales existentes en la actualidad para este colectivo. Por otro lado, también se recogen las principales acciones de la Fundación ONCE para la creación de empleo, la ocupación y la formación para el empleo.

A modo de resumen, en cuanto a los principales datos contenidos en la web, tendríamos un Banco de Datos interactivo sobre mercado de trabajo y discapacidad versátil y funcional, que permite efectuar consultas conjugando distintas variables, una Base de Datos totalmente actualizada de políticas comparadas, una Biblioteca Virtual relativa a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y un Boletín informativo de carácter bimestral, así como un Servicio de Consultas a Medida a disposición del usuario.

Junto al lanzamiento del portal web de ODISMET se ha presentado el “Informe anual sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral” correspondiente al 2014. En torno a este informe se extraen, a modo de conclusión, once ideas básicas acerca de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales se exponen brevemente a continuación:

1. Una de cada cuatro personas con discapacidad está actualmente ocupada: la tasa de actividad de las personas con discapacidad es más reducida y apenas ha crecido desde 2009, siendo mayor también la tasa de desempleo, duplicándose la misma entre 2008 y 2012.
2. Un colectivo diverso: La inclusión en el mercado laboral está directamente relacionada con las características sociodemográficas de estas personas. En cuanto a tasa de empleo, la situación es más favorable para hombres de entre 24 y 44 años, con discapacidades sensoriales, un tanto por ciento de discapacidad reducida y sobre todo los que tienen un mejor nivel formativo.
3. El nivel educativo, clave para la inclusión laboral: es determinante a la hora de explicar los niveles de acceso al empleo de las personas con discapacidad y la calidad del mismo. Además, el 70% de las personas con discapacidad refiere barreras en el acceso a la educación, estando muy presente el abandono precoz de los estudios.

4. Condiciones laborales desiguales: la temporalidad y la jornada parcial caracterizan el panorama de las nuevas contrataciones de las personas con discapacidad (el 91% de contratos celebrados en 2013 son temporales, correspondiendo el 39% a jornadas parciales). Si centráramos el análisis en las personas con discapacidad ocupadas la situación mejora sensiblemente (78% tienen un contrato indefinido frente al 76% de las personas sin discapacidad).
5. Un empleo centrado en el sector servicios y en las ocupaciones elementales: el empleo de las personas con discapacidad se focaliza en ocupaciones elementales, principalmente en el sector servicios, predominando en las nuevas contrataciones los servicios a edificios y actividades de jardinería, reflejando el 4,6% de contrataciones con más de 20.000 contratos en 2013. En segundo lugar, le siguen las actividades de servicios sociales sin alojamiento alcanzando casi el 9% de las contrataciones realizadas a las personas con discapacidad, siendo los perfiles más frecuentes el personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares, seguido de los peones en industrias manufactureras.
6. Los Centros Especiales de Empleo, refugio frente a la crisis: En el periodo 2006-2013, el número de contratos específicos realizados a personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo casi se ha duplicado, alcanzando los 49.000 contratos, el 71% de todos los contratos específicos que se realizan; esta situación viene acompañada de este tipo de contratos en la empresa ordinaria, reduciéndose en 9.000 contrataciones en el mismo periodo de tiempo.
7. Salarios un 10% más bajos que en el resto de la población: Estas diferencias se reducen al 5% una vez descontadas las deducciones y bonificaciones de las que son beneficiarias las personas con discapacidad. El salario del 10% de los asalariados con más ingresos es 4,4 veces superior al salario del 10% que menos gana, siendo más baja la desigualdad salarial entre las personas con discapacidad.
8. Cumplimiento de la cuota de reserva del 2% (con empleo directo): Actualmente la mayoría de las empresas con más de 50 trabajadores están incumpliendo la cuota del 2% exigida por la ley. Solamente el 13,3% de las personas asalariadas con discapacidad trabaja en empresas que cumplen la cuota, situándose el porcentaje entre el 2% y el 5%. El 5,3% trabaja en empresas que cumple con la cuota por encima del mínimo exigido por la normativa, alcanzando un 5%. No se incluye en esta valoración el cumplimiento de la ley a través de las medidas alternativas.
9. La pobreza laboral afecta más a las personas con discapacidad: El riesgo de exclusión social y pobreza no desaparece con el acceso al trabajo, estando en riesgo de pobreza casi uno de cada seis trabajadores con discapacidad, mientras que el 30% del total de las personas con discapacidad se encontraría en riesgo de pobreza o exclusión social, aumentando ese riesgo en la población en edad activa, de un 40% y reduciéndose en el caso de los mayores de 65 años por debajo del 20% debido al efecto de las pensiones.
10. Casi 83.000 personas se benefician de las ayudas a la integración laboral de las personas con discapacidad: En 2013 se han destinado más de 262 millones de euros para fomentar la contratación de personas con discapacidad, de la que una gran parte (más de 64.000) correspondería a personas beneficiarias de ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, alcanzando el gasto medio por beneficiario un total de 3.164 euros.
11. En los últimos 20 años se han creado 78.387 empleos para personas con discapacidad gracias a Fundación ONCE: La Fundación ONCE y su grupo empresarial destacan en nuestro país en la creación de empleo para personas con discapacidad, alcanzando incluso en este último periodo de crisis, la cifra de 6.000 puestos de trabajo anuales, contribuyendo a la creación en 2013 de 8.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad, además de haber formado a más de 11.000 personas. Actualmente, el grupo de empresas de la ONCE y su Fundación cuenta con 16.300 trabajadores con discapacidad.

2. Pilares de actividad de la Fundación ONCE

Los dos pilares fundamentales de actuación en Fundación ONCE son, por un lado, la formación y el empleo para personas con discapacidad, realizando todo tipo de programas de inclusión socio-laboral y/o formativos para mejorar tanto la empleabilidad como la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad; y la accesibilidad global, promoviendo y promocionando la creación de entornos, productos y servicios globalmente accesibles desde el enfoque «Diseño para todos».

La máxima prioridad de la Fundación ONCE es la creación de empleo para las personas con discapacidad, entendiendo el empleo como un factor esencial para la inclusión social, por lo que el objetivo primario de Fundación ONCE pasa por la promoción del empleo de las personas con discapacidad, destinando anualmente al menos el 60% de su presupuesto a su Plan de Formación y Empleo.

En cuanto a los ejes fundamentales de actuación para promover el empleo de las personas con discapacidad y mejorar su empleabilidad, se centrarían en dotar a las personas con discapacidad en edad laboral de las competencias necesarias para poder acceder al mercado de trabajo a través de programas formativos, promover la creación

de empleo a través de las vías existentes en la legislación española y contribuir a la creación de plazas ocupacionales en consonancia con el movimiento asociativo de personas con discapacidad y sus familiares; la formación se entiende como un eje fundamental en la empleabilidad de las personas con discapacidad. En las dos últimas décadas la Fundación ONCE ha creado más de 97.000 empleos y plazas ocupacionales, distinguiendo a la Fundación ONCE como el principal operador socioeconómico y de empleo en el sector de la discapacidad en España.

La Fundación ONCE, para desarrollar estas actuaciones, tiene diferentes programas como el de emprendimiento para promover el empleo por cuenta propia, la inserción laboral en la empresa ordinaria con o sin apoyo, o los Centros Especiales de Empleo, y como alternativa pre-laboral, los Centros Ocupacionales.

En el ámbito de la accesibilidad, la Dirección de Accesibilidad Universal está estructurada en las siguientes áreas de gestión: accesibilidad al medio físico, cultura y ocio y nuevas tecnologías. Su misión consiste en promover el Diseño para Todos, logrando que la accesibilidad universal se haga una realidad y se entienda como una condición imprescindible para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Actualmente lleva a cabo su actividad a través de las siguientes líneas estratégicas:

- Asesoramiento en materia de diseño para todos y accesibilidad universal
- Fomento y promoción de la investigación, el desarrollo y la innovación en diseño para todos, accesibilidad universal y productos de apoyo para personas con discapacidad
- Formación en diseño para todos y accesibilidad universal
- Difusión de las actuaciones y proyectos representativos
- Publicaciones que permitan sistematizar el conocimiento
- Creación de redes y alianzas

3. Innovación y nuevas experiencias

Desde la Fundación ONCE se pone especial énfasis en proyectos de innovación en el ámbito del empleo y la accesibilidad para las personas con discapacidad, liderando y llevando a cabo diferentes proyectos punteros en muchos casos aprovechando las potencialidades que permiten las nuevas tecnologías.

En el ámbito del empleo podemos destacar la plataforma web Microlabora 2.0, plataforma que permite a las personas con discapacidad acceder a pequeñas tareas (denominadas microtarefas) que serán colgadas en el portal por distintas empresas que tengan una necesidad específica. Estas microtarefas pueden ir desde la realización de una traducción a la difusión de una campaña, por ejemplo, con aspectos comunes como que se realizará en modo de teletrabajo, e independientemente de su grado de dificultad el tiempo estimado para su realización no supere los 7 días. También las relaciones que se establezcan serán de carácter mercantil y nunca laboral, funcionando las empresas como contratantes de un servicio, no de una persona, emitiendo siempre el colaborador una factura o recibo por el trabajo realizado (www.microlabora.org).

También en el ámbito del empleo Fundación ONCE ha desarrollado la herramienta EcaTIC, que surge como elemento facilitador de la metodología del Empleo con Apoyo, mejorando y optimizando la gestión del tutor laboral o apoyo natural en la empresa mediante aplicaciones accesibles en «Tablet» como una herramienta colaborativa a través de internet. Por otro lado, funcionaría como una herramienta de seguimiento, comunicación fluida y consultas, incluyendo funcionalidades como diagrama de planificación, calendario, etc. (www.ecatic.org).

Como proyecto puntero e innovador, el proyecto ILSOCI está orientado a facilitar y favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad que tengan un mayor riesgo de exclusión, estando el colectivo de personas con sordoceguera enmarcado en este contexto, desarrollando una experiencia pionera y positiva que redundará en un mayor conocimiento de las necesidades de este colectivo lo cual posibilita la obtención de pautas conducentes a su plena inclusión laboral.

Para finalizar, como actuación destacable en el ámbito laboral podemos destacar el proyecto «Transición del Centro Ocupacional al Centro Especial de Empleo». Este proyecto, a grandes rasgos, pretende identificar las principales variables que intervienen y las metodologías a emplear para verificar que tipo de usuarios pueden dejar el Centro Ocupacional y trasladarse al Centro Especial de Empleo.

En cuanto al ámbito de la accesibilidad, Fundación ONCE está llevando a cabo proyectos innovadores como el ICARUS, el Medicamento Accesible y el Eurotaxi.

El proyecto ICARUS, liderado por Fundación ONCE, en el que participan también las empresas del área de accesibilidad del Grupo Fundosa, nace para mejorar el acceso de las personas con discapacidad al transporte aéreo. El objetivo global es identificar soluciones en las áreas de I+D poniendo el foco de atención en las personas con movilidad reducida y personas mayores abarcando a todos los actores involucrados.

El proyecto Medicamento Accesible surge como una iniciativa para proporcionar una solución tecnológica que permita a las personas con discapacidad acceder a la información contenida en los prospectos de los medicamentos a través del teléfono móvil. Los principales resultados y conclusiones del proyecto se han recogido en un Libro Blanco como guía para el desarrollo de servicios/soluciones futuras en el ámbito de los medicamentos accesibles y los dispositivos móviles.

También de especial interés en el ámbito de la accesibilidad, el proyecto Eurotaxi o taxi para todos surge para describir e implementar estrategias que permitan posicionar el taxi accesible en España entre los más competitivos y sostenibles de Europa, dando respuesta a las necesidades y expectativas de cada uno de los sectores implicados.

4. Proyectos singulares

En base a los datos extraídos de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística (2011), se concluye que sólo el 36% de las personas con discapacidad forman parte activa del mercado laboral en España, situándose unos 40 puntos por detrás de la tasa de participación de la población general. La inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral es una prioridad, ya que además de ser un elemento clave para la autonomía de las personas con discapacidad.

Desde Fundación ONCE se están promoviendo distintos acuerdos y desarrollando proyectos singulares para promover y fomentar la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, entendiendo el empleo de las personas con discapacidad como una palanca fundamental para el crecimiento empresarial. A modo de ejemplo, el Gestor de Proximidad surge a partir de la firma de un convenio de colaboración para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el ámbito de la actividad desarrollada por los gestores administrativos. Este acuerdo también determina la colaboración entre ambas entidades para que los servicios que son prestados por parte de los gestores administrativos a las personas con discapacidad cumplan con todas las garantías de accesibilidad. También se establecen programas de formación a medida en función de las necesidades existentes en las oficinas y despachos de los gestores administrativos, incluyendo medidas que garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, poniendo el acento en la accesibilidad de las pruebas de ingreso a la profesión, y se fomentará el autoempleo de este perfil profesional.

En torno a la accesibilidad podemos destacar el Plan Adapta, el cual se pone en marcha tras la firma de un acuerdo de colaboración entre Ford España, su red de concesionarios y Fundación ONCE, y está dirigido a facilitar y mejorar el acceso a la movilidad de las personas con discapacidad por medio de la adaptación de los vehículos y el uso de las últimas novedades tecnológicas. Los vehículos que forman parte de la caravana del Plan Adapta cubren el 80% de las necesidades de las personas con discapacidad. Entre otras novedades, habrá vehículos compatibles con la utilización de sillas de ruedas, mandos en el volante o con asientos que salen del vehículo facilitando el acceso a sus conductores y ocupantes, añadiendo, gracias al uso de las tecnologías Ford, sistemas de ayuda extra para los conductores como el de control de voz, detección de obstáculos o aparcamiento asistido (www.fordplanadapta.com).

Otras empresas referentes en sus respectivos sectores también están estableciendo medidas para adaptar sus servicios/productos a las personas con discapacidad.

La Fundación Repsol, Repsol y la ONCE y su Fundación firmaron un Convenio Marco de Cooperación para impulsar nuevas actuaciones en el ámbito de la accesibilidad, la inclusión laboral y acceso a la universidad de personas con discapacidad. Este acuerdo favorecerá el desarrollo de nuevas actuaciones en el ámbito de la accesibilidad a instalaciones, productos y servicios de Repsol, bajo el asesoramiento experto de la ONCE y su Fundación.

07. LA EXPERIENCIA EN REPSOL

Marisol Pérez Picarzo

Subdirectora Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas
REPSOL

Es un gran privilegio poder compartir con todos ustedes la experiencia de Repsol en un ámbito que consideramos de la máxima importancia, hasta el punto de haberse incorporado en nuestra cadena de valor y formar parte de la cultura de nuestra Compañía: la integración de personas con capacidades diferentes.

Nuestro Proyecto de integración, tiene como grandes pilares los valores de nuestra Compañía y responde a una visión amplia y orientada a las personas, poniendo foco en el talento y por tanto íntimamente ligado a la competitividad. Para identificar las claves de esa visión, hemos comprobado reiteradamente la eficacia de prestar atención a la sociedad. La sociedad marca la dirección que deben seguir las organizaciones que, como nuestras empresas, se desenvuelven en su seno.

Queremos que nuestra compañía sea un reflejo de la sociedad y por ello nuestra política de gestión de la diversidad e igualdad de oportunidades tiene como objetivo encontrar talento y dar la oportunidad a las personas con discapacidad desarrollarse con nosotros, ya que nuestra visión es ser una empresa emprendedora, rentable y socialmente responsable, que mejore la calidad de vida de las personas y facilite la integración social de los grupos más desfavorecidos o en riesgo de exclusión, desde el convencimiento de que la mejor forma de conseguir la normalización de las personas con capacidades diferentes es a través de su integración laboral.

Siguiendo ese criterio, en Repsol apostamos por una política de diversidad e igualdad de oportunidades como forma de poner en valor el talento allí donde se encuentra. Como les he dicho, consideramos que la implantación de esta política representa una importante ventaja competitiva para nuestra Compañía, porque lo que nos hace realmente únicos es nuestra gente.

Entendemos la diversidad como un valor importante, que nos enriquece a todos, pues aporta diferentes puntos de vista, experiencias, conocimientos, sensibilidades y formas de resolver los problemas; estimula la innovación y la creatividad, y permite tomar mejores decisiones, con una visión más completa. En un mundo en el que no es que cambien los paradigmas, sino que el cambio permanente es el paradigma, la diversidad contribuye decisivamente a nuestra capacidad de anticipación y adaptación. Decía antes que para toda empresa es esencial no perder de vista a la sociedad, porque lo que ocurre en ésta termina haciéndose presente también en aquella. Es el caso de la diversidad, una realidad y un desafío de cohesión que toda empresa responsable y consciente debe potenciar y aprender a gestionar.

Estos principios son ya una realidad en Repsol. A finales del pasado año, contábamos ya con 614 compañeros con capacidades diferentes trabajando con nosotros en España (Datos LGD diciembre 2014), y otros en Perú, Venezuela, Brasil y Portugal hasta llegar a un total de 747. De ellos, el 24% corresponde a puestos técnicos, tantos en nuestros servicios centrales como en complejos industriales y delegaciones comerciales. Quiero decir que estos miembros del equipo Repsol están ya integrados en todos los ámbitos de nuestra organización. Esta participación es especialmente visible en actividades en contacto con el público, como la red de estaciones de servicio.

Nos parece muy importante identificar las claves del éxito para seguir adelante. En este caso, me gustaría destacarles los siguientes aspectos:

1. Desde el primer momento ha sido un proyecto liderado por la Alta Dirección, que ha promovido la creación de un Comité de Diversidad y Conciliación para realizar un seguimiento del mismo, analizando las mejores prácticas y las áreas de mejora para trabajar en una mejora continua. Nunca se debe subestimar el valor de la ejemplaridad en iniciativas como esta, con un gran potencial de cambio cultural.
2. Otra de nuestras grandes palancas ha sido ir acompañados de organismos expertos, firmando Acuerdos de colaboración con distintas entidades del movimiento asociativo y con las Administraciones Públicas orientadas hacia la inclusión laboral. Quiero destacar, y agradecer, la gran ayuda recibida de la Fundación Once, su apoyo y asesoramiento permanente ha sido muy importante durante todos estos años. También agradecer a GUREAK que fue uno de los primeros compañeros de camino cuando iniciamos la integración de personas con discapacidad en Estaciones de Servicio, dándonos todo su apoyo y compartiendo su experiencia. No me quiero olvidar de nadie y agradecer como no, al IMSERSO y a COCEMFE que hoy también nos acompañan en Granada, todo su asesoramiento y apoyo siempre que lo hemos necesitado.

3. Nos hemos preocupado mucho en formar y preparar a nuestra organización para superar cualquier barrera o prejuicio que pudiera existir. Para ello hemos realizado jornadas de sensibilización y formación desde el año 2005, con una muy alta valoración por nuestra gente. Estas jornadas son lideradas por la dirección de los distintos negocios y áreas corporativas, para que quede clara la inserción de esta cuestión en el mismo núcleo central de la identidad de nuestra organización.
4. Otra de las palancas es enfocar el proyecto desde la igualdad de oportunidades, olvidándonos de los paternalismos y actuando de manera muy coordinadas todas las áreas implicadas: Selección, Relaciones Laborales, Servicios de Prevención, Organización, Servicios Médicos, áreas corporativas y de negocio. Para ello hemos formalizado nuestra “forma de hacer” en protocolos operativos de actuación, cuyo cumplimiento es tan exigible como la normativa técnica de nuestras operaciones
5. Hemos aplicado el máximo rigor en los procesos de selección con el objetivo de buscar el óptimo ajuste puesto-persona. Esto requiere una importante planificación en todos los procesos, contando con el apoyo y asesoramiento de organismos expertos como FSC Inserta que nos acompaña durante todo el proceso.
6. Hemos apostado por aplicar en todo momento rigurosos criterios empresariales de actuación. Nuestra actuación no pretende resultar testimonial, sino que está orientada a resultados. Planificamos junto a nuestros colaboradores, medimos los resultados, introducimos si es preciso mejoras en el proceso. No buscamos llevar a cabo una acción social, sino ser al mismo tiempo responsables y competitivos.

Y, más allá de la plena incorporación de personas con capacidades diferentes a nuestro equipo, hemos tratado de hacer uso de la capacidad de extender nuestro perímetro de influencia entre quienes se relacionan con nosotros. Por ejemplo, Repsol enfoca la compra de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo como parte de su estrategia y del compromiso de impulsar la creación de empleo indirecto en estos colectivos.

No hace falta decir que un requisito esencial de la apuesta por la integración de las capacidades diferentes es la coherencia. En este caso, ser coherentes implica también ser accesibles. Permítanme subrayar que Repsol está decidida a ser una empresa accesible. Lo somos en nuestras instalaciones, y singularmente en Campus, nuestra sede corporativa de Madrid; para ello contamos con la ayuda, nuevamente, de la Fundación ONCE.

La apuesta por la diversidad nos ha enseñado a ser humildes. Todos los que formamos parte de Repsol sentimos admiración por los compañeros que tienen que superar desafíos adicionales cada día para poder desarrollar su actividad profesional.

Debemos destacar que este año hemos realizado una nueva encuesta de clima en la que ha participado una altísima proporción de los 26.000 empleados que forman el equipo Repsol en todo el mundo. Pocas cuestiones han suscitado tanta adhesión como esta. Más de un 80% de nuestros empleados afirman que la política de integración de capacidades diferentes y de accesibilidad –adecuación de instalaciones y facilitación de medios para garantizar la igualdad de oportunidades- es un valor a compartir en la empresa.

Sin duda, ello tiene que ver con que se trata de una línea de actuación que incide directamente en los cinco grandes valores asumidos por todos los que formamos parte de Repsol: Integridad, Responsabilidad, Transparencia, Flexibilidad e Innovación.

Para finalizar quiero animar a todas las empresas y organizaciones, para seguir trabajando con esfuerzo, ilusión y responsabilidad, por la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con capacidades diferentes, Este proyecto nos hace crecer no solo como profesionales sino también como personas

Y en el balance entre lo que hemos dado y lo que hemos recibido, sin lugar a dudas hemos recibido mucho más y es absolutamente positivo.

08. EL EMPRENDIMIENTO COMO ALTERNATIVA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: IMPORTANCIA DE LA OCUPACION PRODUCTIVA SOBRE LA CALIDAD DE VIDA

Ricardo Moreno Rodríguez

Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos

Director de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.

Antonio Tejada Cruz

Presidente de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad.

Embajador de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.

1. El ser humano como ser ocupacional

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), define la discapacidad como un hecho relativo y dinámico, relacionado con el nivel de actividad de la persona en un entorno y un momento concretos. Así, la influencia de los factores contextuales (tanto internos o personales, como externos o ambientales) es definitoria de la situación de salud de dicha persona. En otras palabras, no puede hablarse de discapacidad sin hacer referencia al medio, dado que esta sólo existe cuando se da una combinación de factores de salud y contextuales que conducen a un individuo determinado, en un momento determinado, a sufrir una limitación en la actividad y/o restricción en la participación (OMS, 2001).

Puede afirmarse que la Terapia Ocupacional tiene como principal objetivo aumentar la participación en ocupaciones, para aumentar la participación en contextos (AOTA, 2002), y por tanto estaría abordando los dos conceptos principales que aporta la OMS a la definición de discapacidad (es decir, tanto el sujeto como el medio) a través de la participación en la ocupación, que será la que fomente y promueva la implicación en el entorno.

Si la evolución histórica de las enfermedades explicaba de forma coherente cómo se dan las condiciones adecuadas para el nacimiento de las profesiones técnicas (con la terapia ocupacional entre ellas), también lo hace la concepción y el abordaje de la limitación en la capacidad de funcionamiento y de la participación, complementando esa visión desde un punto de vista asistencial.

El ser humano participa en ocupaciones y en actividades que tienen que ver con la perspectiva social del individuo. Además, estas actividades en las que se participa de forma libre siempre están dotadas de significado, de motivaciones propias del individuo, que le llevan a desarrollarlas de forma consistente y continuada en el tiempo, a lo largo de su vida. De ahí la importancia de la existencia de un equilibrio, de un balance en el desempeño de todas esas actividades, que permita normalizar el desarrollo del día a día de cada persona; este equilibrio discurre por una participación eficaz y correcta en las áreas de autocuidado, de productividad y de ocio. Si la integración de las personas con diversidad funcional, la plena inclusión y la igualdad de oportunidades pretende alcanzarse, la vía para hacerlo ha de ser la normalización. No solo de la participación en actividades, sino de la participación en los diferentes contextos que forman parte de la vida del individuo (AOTA, 2002), y de la forma en que se toma parte de los dos elementos anteriores. Entendemos que la normalización será el principio mediante el cual se lleve a cabo la integración, y su concepto se define como la utilización de los medios que son lo más culturalmente normativos posible en orden a establecer y/o mantener conductas, personas y características que sean lo más culturalmente normativas posible (Wolfensberger, 1972); es decir, que el concepto de normalización se dirige más hacia mantener conductas y apariencias próximas a lo normativo, tanto como las circunstancias y el potencial de la persona lo permitan, teniendo en cuenta que este término está íntimamente unido a los aspectos culturales del contexto en que se sitúa el sujeto que a la postre serán los que determinen qué se considera como «normal» y qué no lo es.

Se entiende ocupación como aquellas actividades de la vida diaria organizadas y dotadas de valor y significatividad por el sujeto y la cultura en que se imbuye. Es todo aquello que el ser humano realiza para ocuparse a sí mismo, incluyendo el cuidado de otros, las actividades de ocio, así como el trabajo o cualquier actividad productiva que permita contribuir al mantenimiento y crecimiento de su entorno (Law y cols, 1997). Por otro lado la actividad propositiva es la actividad que está encaminada a alcanzar unos objetivos determinados, y que al mismo tiempo es significativa y motivante para la persona (AOTA, 2002).

Las diversas definiciones que se han hecho de ocupación han preocupado a la ciencia ocupacional, de tal modo que se sintetizó la bibliografía disponible para identificar los criterios mediante los cuales las distintas formas de «hacer» se podrían reconocer como ocupación o no (Carlson y Clark, 2001):

- Las ocupaciones son unidades de acción con puntos de inicio y fin identificables.
- Son repetibles, intencionales y conscientemente ejecutadas.
- Tienden a ser significativas dentro del contexto de la vida de una persona.
- Son intermedias en términos de alcance.
- Los miembros de la cultura dan nombre a las ocupaciones.

Existen estudios que recogen los efectos que la ocupación produce sobre la salud a partir de los efectos neurológicos producidos por la misma (Nattkemper, 2004).

La actividad propositiva puede definirse como una tarea o experiencia en la que la persona participa de forma activa, lo cual requiere y elicitación de coordinación entre los sistemas físico, emocional y cognitivo del individuo. Cuando el sujeto participa en una actividad propositiva, dirige su atención hacia la resolución de la tarea. De esta forma la actividad propositiva, influida por los roles vitales del individuo, tiene un valor y un significado único para cada persona (Cynkin, 1979; Pedretti, 1982; Hinojosa et al, 1983), ya que por sí misma involucra a la persona dirigiéndole a repetir la actividad (Kielhofner, 1998). Esta afirmación se vio apoyada en el diseño de un estudio en el que 30 sujetos participan en actividades propositivas y no propositivas de forma aleatoria, las cuales requerían la misma función muscular (Steinbeck, 1986). La medición del número de repeticiones desarrolladas, la tasa cardiaca y los registros electromiográficos se compararon para ambos grupos, constatándose que aquellos que participaron en una actividad propositiva realizaron un mayor número de repeticiones, que aquellos que participaron en la que no lo era. En pocas palabras, la actividad propositiva está pensada para aportar una motivación intrínseca hacia la actuación, entendiéndose motivación como la determinación o persistencia con la cual un individuo persigue alcanzar un objetivo (Trombly, 1983).

Llegados a este punto parece evidente que debe afirmarse que en el caso del niño, las ocupaciones principales en su desarrollo hasta serán la educación y el juego, teniendo un peso específico mayor la segunda que la primera, puesto que la participación en el juego es espontánea, motivada y de decisión autónoma. Son las actividades que ocupan la mayor parte de su tiempo y a través de las cuales experimenta y aprende a relacionarse con el medio en el que vive, así como con sus semejantes, además de permitirle adquirir habilidades y estrategias que le preparan para la vida autónoma. Cualquier tipo de restricción en la participación en estas dos ocupaciones condicionará, por tanto, su evolución y sus posibilidades de inclusión social y, de ahí, a importancia de la reflexión sobre ellas como algo más que la transmisión de un conjunto de conocimientos y habilidades, sino como algo que va a influir de forma clara y directa sobre su calidad de vida y, por tanto, sobre su estado de salud en general.

Por su parte, el concepto de calidad de vida posee un significado diferente para cada persona, lo cual la hace difícil de definir, y obliga a relacionar el concepto con la salud individual, hablándose así de calidad de vida relacionada con la salud. Este concepto se divide en varias dimensiones (dividiéndose estas a su vez en subdimensiones), atendiendo a la división conceptual que se hace del propio concepto de salud: física, social y psicológica. La calidad de vida se evalúa mediante cuestionarios cuyas preguntas se agrupan en una o más escalas que aportan información sobre diferentes categorías o componentes de salud (Rodríguez Marín, 2001).

El individuo, como sistema mucho más complejo que la suma de sus partes por separado, como un entramado de subsistemas de diversa índole sumido en un mundo sistemático aún más complejo, se nutre de mecanismos de retroalimentación que provienen de sus cinco esferas básicas: la física, la psicológica, la lúdica, la social y la laboral (Moreno-Rodríguez et al, 2007). De cada uno de esos subsistemas se obtiene una retroalimentación que es resultado de la interacción con ellos por parte del sujeto, y que constantemente van dando las pautas que establecerán sus valores, intereses y roles, que orientarán las distintas actuaciones a llevar a cabo. Todos estos subsistemas se hallan en armonía entre sí cuando el sujeto es independiente para la ejecución de sus actividades de la vida diaria o cotidiana. Y cuando se produce un desequilibrio en alguna de ellas la salud general del individuo como sistema holista se ve comprometida (Kielhofner, 2011; Kielhofner y Burke, 1980; Hinojosa y Kramer, 1997).

En general, la aparición de cualquier enfermedad que pueda considerarse como crónica, y de la discapacidad que se asocia a ella (debe recordarse que enfermedad y discapacidad no es lo mismo, ya que la discapacidad puede aparecer como consecuencia de la primera) va a repercutir de forma directa o indirecta en múltiples áreas del individuo, tanto en las referidas a aspectos físicos, como psicológicos, como a los de participación social e interacción con el entorno (AOTA, 2002; Kielhofner, 2011). Dada esta heterogeneidad, diversos autores han propuesto un modelo estructurado en fases, por las cuales discurre el afrontamiento de la discapacidad (Kübler-Ross, 2005; Rodríguez Marín, 2001; Shontz, 1975). En cada una de esas etapas las personas presentarán diferente tipo de sintomatología, o manifestarán distintas conductas a lo largo del tiempo que pueda mantenerse en cada una de ellas. Estas teorías de estadios representan un método bastante útil para organizar la información en diferentes conjuntos de categorías o constructos jerárquicos, de forma que puedan explicar el afrontamiento que hace la persona,

constituyendo un apoyo de gran utilidad para investigadores a fin de comprender cómo los individuos utilizan los servicios sociosanitarios, para la adopción de conductas de carácter preventivo, así como para corregir la aparición de conductas no saludables o desadaptativas que pudieran manifestar los sujetos.

Es evidente que este tipo de planteamientos teóricos permiten obtener una aproximación al concepto de calidad de vida, y cómo ésta se ve afectada por la enfermedad, y por la propia discapacidad. Para ello ha de entenderse la calidad de vida como un «concepto subjetivo del grado en que se ha alcanzado la felicidad, la satisfacción, o como un sentimiento de bienestar personal» (Rodríguez-Marín, 2001). Se entrelazan en este concepto, por tanto, elementos objetivos y subjetivos que se refieren a hechos y estructuras reales, apoyo social percibido y otras condiciones vitales; también las expectativas del sujeto, las necesidades existentes, o los propios valores e intereses del implicado. Todos estos conceptos ayudan a establecer el concepto de calidad de vida como una percepción individual, como un constructo multidimensional de diversos componentes de la vida (Hörnquist, 1982; Shaw, 1977; Harwood, 1976; Liu, 1974), que puede describirse como el nivel de bienestar y satisfacción vital de la persona. Afecta, por tanto, a diversos dominios los cuales pueden conceptualizarse como sigue:

- Autonomía personal y desempeño de Actividades de la Vida Diaria (AVD): Capacidad que presenta el individuo para desempeñar las AVD (o actividades de cuidado de uno mismo) de forma autónoma, incluyéndose aquí las diferentes ocupaciones que describe la AOTA, en su terminología más reciente, para ésta área ocupacional.
- Sintomatología de la enfermedad, implicaciones de la discapacidad y resultados del tratamiento.
- Nivel de ajuste y adaptación psicológica: Como consecuencia de la discapacidad se describen niveles elevados de estrés que pueden dificultar el ajuste y la adaptación, elementos necesarios para establecer un funcionamiento lo más autónomo posible.
- Nivel de ajuste y adaptación social y repercusión sobre la participación social: Trastorno sobre el desempeño y participación en ocupaciones, actividades y contextos de naturaleza social, como consecuencia de la propia discapacidad (Wortman, 1984).

Atendiendo a estos cuatro dominios queda justificado que la calidad de vida de la persona con discapacidad es un producto del proceso de adaptación a la misma, en relación con el tipo de afrontamiento que el individuo lleva a cabo.

2. El emprendimiento como ocupación

Visto todo lo anterior, es más que evidente que el ser humano organiza su funcionamiento en torno a grandes áreas ocupacionales, entre las que se encuentra la ocupación productiva, que engloba directamente a la actividad laboral. Independientemente de las distinciones que pudieran realizarse entre el trabajo por cuenta ajena y el autoempleo, y las repercusiones que cada una de estas dos vertientes de la actividad laboral tengan para el ser humano, un hecho innegable es que la actividad productiva constituye un alto porcentaje del tiempo invertido en el desempeño cotidiano. Influye directamente en nuestro equilibrio ocupacional y, por tanto, en nuestro estado de salud y sobre nuestra calidad de vida. Las actividades productivas, son aquellas que se dirigen a la prestación de servicios o generación de bienes o productos, directamente relacionadas con el desempeño de un trabajo o la participación en un empleo. Y precisamente el trabajo (y el empleo) son bienes escasos en la actualidad en nuestro entorno, reduciendo las posibilidades de participar de forma autónoma en el mismo y que, al estar presente una condición de discapacidad, se torna en un bien aún más escaso, ya que la obtención de un puesto de trabajo acorde al nivel formativo de un profesional con discapacidad, como ya sabemos, es doblemente complicado en la empresa ordinaria como consecuencia de las falsas creencias y estereotipos instaurados en el tejido de las grandes empresas.

El hecho de desarrollar una participación equilibrada en todas las áreas, en sí mismo, ya ejerce esa influencia anteriormente mencionada. Por tanto desempeñar una actividad productiva se convierte en algo necesario para la salud y la calidad de vida de la persona. Cuando, además, la decisión y la elección de la actividad laboral a desempeñar parte de uno mismo, se aporta un alto grado de motivación y significado a la misma, lo que conlleva un alto nivel de implicación y adhesión con la misma. Y este es el caso del emprendimiento. El inicio de una actividad emprendedora es lo que mejor concuerda con la definición de trabajo, en la que se alude a una actividad productiva que aporta significado y beneficios a la persona que la desarrolla, no teniendo por qué ser esos beneficios de carácter económico.

En este caso, elegimos la actividad y orientamos todo nuestro esfuerzo a llevarla a cabo, tomando nosotros mismos la iniciativa, aceptando sus consecuencias (tanto positivas, como negativas). Por tanto, la motivación hacia el logro juega un papel especialmente importante, más aún que el desarrollado en el empleo por cuenta ajena.

Debe tenerse en cuenta que la participación en el emprendimiento como ocupación productiva por parte de las personas con discapacidad, ha sido escasamente apoyada y empleada, tanto desde el punto de vista legislativo y organizativo, como desde el punto de vista terapéutico ocupacional (en este caso, posiblemente debido a la falta de apoyos y recursos para garantizar que, en este caso la ocupación como fin pudiera garantizar la consecución de los objetivos terapéuticos). Adicionalmente, se han podido identificar diferentes aspectos que han constituido una barrera clara para el inicio de la carrera emprendedora de las personas con discapacidad.

La sociedad, en no pocas ocasiones, ha percibido erróneamente a las personas con discapacidad como personas con limitaciones, con dificultades, en lugar de entenderlas desde la perspectiva de sus capacidades y de su talento. Los estereotipos y falsas creencias suponen una barrera de gran peso, porque están presentes en todos los terrenos: en el de las finanzas, en el de la contratación, incluso en lo que a la profesionalidad se refiere. Particularmente en el ámbito del emprendimiento, las limitaciones o barreras experimentadas por el emprendedor con discapacidad son, fundamentalmente, las mismas que las que puede encontrar un emprendedor sin ella. Ahora bien, esas barreras presentan factores adicionales de riesgo derivadas de los diferentes tipos de discapacidad y de las necesidades específicas que de ellas se desprenden.

Al margen de lo comentado acerca de la imagen social que pueda tenerse acerca de la discapacidad, se han detectado otras limitaciones a través de un estudio de campo realizado desde la Cátedra Fundación Konecra-URJC para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad. De esta manera, una de las barreras para emprender se encuentra fundamentalmente en la falta de formación y en el ámbito de financiación de la idea de negocio. Pero también en cuanto a formación dirigida no tanto a los aspectos clásicos del emprendimiento, sino a la capacidad de autogestión y planificación ocupacional del emprendedor con discapacidad, o a la gestión de la imagen personal. Estos aspectos requieren un asesoramiento especializado que comprenda dichos riesgos adicionales, para poder incorporarlos a un modelo DAFO donde queden recogidos de cara a la planificación estratégica tanto del plan de negocio como de su seguimiento. Por último, la escasa implicación de los poderes públicos en el fomento del emprendimiento como alternativa profesional en las personas con discapacidad (al no generarse planes específicos de actuación), se convierte en un condicionante del abandono del plan emprendedor: insuficiencia en los parámetros de accesibilidad universal en las instalaciones propias del ecosistema emprendedor, las dificultades en la gestión administrativa para la puesta en marcha, la ausencia de un plan económico de incentivos o periodos de carencia (que pudieran facilitar la asunción de todos esos riesgos adicionales que se indicaban antes) hacen mucho más difícil que una persona con discapacidad se plantee iniciar la carrera emprendedora.

A través de este mismo estudio (cuyos resultados se darán a conocer a finales de marzo de 2015), se han detectado diferentes líneas de actuación necesarias para garantizar la participación autónoma en el emprendimiento por parte de las personas con discapacidad. En primer lugar, es preciso crear cultura emprendedora, para que el colectivo sea consciente de que esta alternativa existe, y esa cultura emprendedora debe ser transversal y longitudinal respecto a la vida académica, por lo tanto debe comenzarse a cultivar en niveles preuniversitarios.

Por otro lado, una legislación adecuada y una proposición de medidas de apoyo activo al autoempleo y al emprendimiento de las personas con discapacidad (tanto Nacional como Autonómica) es imprescindible. El objetivo no es crear espacios cerrados y exclusivos para personas con discapacidad, sino que las personas con discapacidad participen en igualdad de oportunidades de las estructuras que ya se han creado desde una perspectiva inclusiva y normalizadora. Uno de los aspectos que determinan la calidad de vida del ser humano es participar en los espacios comunes y en los servicios públicos de su comunidad y, por tanto, garantizar que en el ecosistema emprendedor ya existente puedan participar de forma autónoma los emprendedores con discapacidad redundando en la calidad de vida. No se habla aquí de satisfacer un derecho. Hablamos de cumplir una obligación social que todos tenemos contraída. Y para cumplir esa obligación social debemos conseguir que todos entendamos que la discapacidad no es otra cosa más que la presencia de capacidades diferentes y no tanto una limitación. Hasta que no consigamos un cambio en la mentalidad colectiva, que permita abandonar por completo el estereotipo de la «minusvalía» y se comprenda que hablamos de funcionamientos diferentes, o de que el contexto es el mayor generador de limitaciones, no conseguiremos un avance claro en este sentido.

Por último, es preciso una acción coordinada por parte de todos los que nos encontramos implicados en este tipo de iniciativas: no es suficiente, ni creo que correcto, poner en marcha diferentes proyectos de forma descoordinada e independiente. Debemos asumir que, para lograr el objetivo de fomentar el emprendimiento de las personas con discapacidad, así como garantizar dicha igualdad de oportunidades, debemos trabajar tan juntos como nos sea posible. Si se quiere llegar al final, se puede viajar solo pero, si lo que queremos es llegar lejos el viaje debe hacerse en compañía.

3. El papel desempeñado por la Cátedra Fundación Konecta-urjc para el fomento del emprendimiento de las personas con discapacidad

Con el soporte económico de Fundación Konecta se creó esta cátedra, a propuesta de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos, y nace con el propósito de fomentar e impulsar el emprendimiento entre las personas con discapacidad, desde una perspectiva inclusiva y normalizadora, aportando formación, asesoramiento y «mentoring» especializado, alojamiento de los proyectos de emprendimiento y tutela de los mismos.

Tiene como objetivo fundamental fomentar el emprendimiento entre las personas con discapacidad, gestionando su talento, aprovechando sus capacidades, desarrollando un plan de acción que permita implantar nuevas opciones de empleo. Del mismo modo, tiene la misión de promover y facilitar el desarrollo de una educación especializada, de una cultura emprendedora y una actividad económica del colectivo de la discapacidad, con el fin último de contribuir a la formación de profesionales cualificados, a la unión de estos y a la generación de empresas competitivas como elemento de integración laboral del colectivo de las personas con discapacidad y de los profesionales que trabajan día a día por su inclusión social, fomentando el empleo de calidad y la promoción del autoempleo. Pretendemos, por otro lado, trasladar al mundo universitario las prioridades y el carácter práctico de la investigación en estos temas, estableciendo los puentes necesarios entre las instituciones académicas, los organismos públicos y la sociedad civil.

La Cátedra está dirigida por Ricardo Moreno (Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad) y Francisco Blanco (Coordinador de Emprendimiento de la Universidad Rey Juan Carlos), contando con Antonio Tejada (presidente de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad) como embajador.

Una de las principales líneas de acción, junto con la investigación, es la formativa. Se desarrollan acciones formativas centradas en las características y necesidades específicas del colectivo, como formación y asesoramiento en parámetros de accesibilidad universal y diseño para todos, gestión de habilidades y capacidades, coaching especializado, aspectos específicos del emprendimiento en personas con discapacidad, gestión de la diversidad, ayudas y subvenciones, gestión del público objetivo, marketing social, etc. El objetivo es conseguir que los proyectos se incuben en los Viveros de Empresa en igualdad de oportunidades que el resto de emprendedores, apoyando al emprendedor con discapacidad en todo el proceso, incluido el de búsqueda de financiación. La última acción formativa desarrollada se traduce en un curso cero on line, gratuito y alojado en formato de curso virtual (dentro de la plataforma Moodle facilitada por la Universidad Rey Juan Carlos), al cual se puede acceder a través de la web de la Cátedra (<http://www.catedrakonectaurjc.es>).

Para el desarrollo de las acciones contamos con la colaboración del Ayuntamiento de Madrid -a través de Madrid Emprende- que facilitará la colaboración directa con la Red de Viveros de Empresa de la ciudad de Madrid, donde se apoya al movimiento emprendedor, a fin de generar entornos inclusivos y normalizados para el emprendedor con discapacidad una vez superadas las acciones de asesoramiento, formación, orientación e implantación de los proyectos de emprendimiento atendidos por la Cátedra. En esta misma línea se traduce la colaboración del Ayuntamiento de Móstoles, a través del Vivero de Empresas ubicado en la localidad. Estas actuaciones se han iniciado con los planes de semillero, preincubadora e incubadora de proyectos, situando estos dos últimos estadios en los Viveros de Vicálvaro y Móstoles durante esta primera fase.

La Cátedra cuenta con el apoyo y colaboración fundamental de la «Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad» y «La Ciudad Accesible», así como con otras entidades como «Servicios Integrales de Lengua de Signos, SIL». Resulta de extrema importancia, igualmente, la colaboración establecida con COCEMFE a fin de llegar a atender las necesidades del colectivo, habiéndonos comprometido a atender y formar de forma gratuita a todos los candidatos que se nos deriven desde su servicio de empleo. Y por último, recientemente se ha suscrito acuerdo de colaboración con Fundación Universia, con quienes desarrollaremos programas específicos de formación y becas para emprendedores con discapacidad, que permitan el inicio de la carrera emprendedora en los Viveros de Empresa.

En su primer año de vida, la Cátedra ha alcanzado con creces los objetivos inicialmente pre-establecidos y, tal como se propuso en su génesis, sin coste para los receptores de los servicios ofrecidos: se ha aportado diferentes tipos de formación a más de 250 emprendedores, y desarrollado el «mentoring» y tutorización a 87 emprendedores; se ha supervisado, apoyado y acompañado en la creación de 10 proyectos de emprendimiento, se han asentado 8 candidatos en semillero de empresas para el desarrollo de sus proyectos y se ha llevado a cabo asesoramiento especializado a 27 emprendedores con discapacidad. Además, se han realizado otras acciones formativas como encuentros con emprendedores y empresas, diseño del Curso de Verano sobre emprendimiento y personas con discapacidad (que se celebrará en julio de 2015), o la adaptación de instalaciones del Vivero de Empresas de

Móstoles. Para esta segunda anualidad, las acciones de mentorización cobran especial importancia, así como la expansión de las acciones desarrolladas a todo el territorio nacional. Del mismo modo, la obtención de resultados mediante una rigurosa metodología científica, que permita la generación de nuevos conocimientos, seguirá siendo un eje cardinal de la Cátedra.

Bibliografía

American Occupational Therapy Association (1972). «Occupational therapy: its definition and functions», *American Journal of Occupational Therapy* 26, p.204

(2002). «Occupational therapy practice framework: Domain and process», *American Journal of Occupational Therapy*, 56, pp.609-639.

Backman, C (2004) Occupational balance: Exploring the relationships among daily occupations and their influence on well-being. *Canadian Journal of Occupational Therapy* 71(4): 202-209

Carlson, M. y Clark, F (2001). «Occupation in relation to the self.», presented at the Thirteenth Annual Occupational Science Symposium, University of Suther California, Los Angeles.

Cynkin, S. (1979). *Occupational therapy: toward health through activities*. Boston: Little, Brown & Co.,

ENOTHE/ COTEC (2006). *Occupational Therapy Description*, Trondheim

García, JV (2003). *Movimiento de vida independiente. Experiencias internacionales*. Fundación Luis Vives, Madrid. Disponible en: <http://www.fundacionluisvives.org/BBDD/publicaciones/documentacion/MVI.pdf>

Harris, S; Renko, M; Caldwell, K. (2013). «Accessing social entrepreneurship: Perspectives of people with disabilities and key stakeholders», *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), pp. 35-48

(2014). «Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: Exploring political-economic and socio-cultural factors», *Disability & Society*. 29(8), pp. 1275-1290.

Harwood, PL. (1976). «Quality of life: adscriptive and testimonial conceptualizations», *Soc. Indic. Res.* 3, pp. 471-496.

Heath, KL; Reed, DL (2013). «Industry-driven support (IDS) model to build social capital and business skills of low-income entrepreneurs with disabilities», *Journal of Vocational Rehabilitation*. 38(2), pp. 139-148.

Heath, KL; Ward, KM; Reed, DL. (2013). «Customized self-employment and the use of Discovery for entrepreneurs with disabilities», *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(1), pp. 23-27

Hinojosa, J. et al (1983) Purposeful activities. *American Journal of Occupational Therapy*. 31(12): 805-806

Hinojosa, J. y Kramer, P. (1997). «Statement-fundamental concepts of occupational therapy: occupation, purposeful activity, and function», *American Journal of Occupational Therapy*, 51(10), pp. 864-866.

Hörnquist, JO. (1982). «The concept of quality of life», *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 10, pp.57-61.

Kielhofner, G. (1998). «La ocupación como principal actividad de los seres humanos», en: Hopkins, H. y Smith, H. (1998). *Terapia Ocupacional de Willard y Spackman*. 8a ed. Madrid: Panamericana.

(2011). *Modelo de ocupación humana*. Madrid: Panamericana.

Kielhofner, G., y Burke, JP. (1980). «A model of human occupation, part 1: conceptual framework and content», *American Journal of Occupational Therapy*. 34, pp.731-737

Kübler-Ross, E (2005). *La rueda de la vida*. Ediciones B

Larsson, S. (2006). «Disability management and entrepreneurship: Results from a nationwide study in Sweden», *The International Journal of Disability Management Research*. 1(1), pp. 159-168

Law, M. et al (1997). «Core Concepts of Occupational Therapy» (Chapter 3), en E. Townsend, S. Stanton, M. Law, H.J. Polatajko, S. Baptiste, T. Thompson- Franson, C. Kramer, F. Swedlove, S. Brintnell, and L. Campanile. (1997) *Enabling Occupation: An Occupational Therapy Perspective*. Toronto, ON: Canadian Association of Occupational Therapists Publications.

Liu, BC. (1974). «Quality of life indicators: a preliminary investigation», *Soc. Indic. Res.* 1, pp.187-208.

Moreno-Rodríguez, R. (2012). *Análisis de los efectos de la intervención desde terapia ocupacional sobre la percepción de dolor crónico y la calidad de vida de pacientes con artritis reumatoide*. (Tesis doctoral) Universidad Rey Juan Carlos, Madrid

Moreno-Rodríguez, R., y Díaz-Vega, M. (2014). «Parámetros de accesibilidad universal en el ámbito universitario: la experiencia de la Universidad Rey Juan Carlos», en: Vilches Vivancos, F., y Sáez y Simón, L. (2014). *Comunicación Social y Accesibilidad*. Madrid. Dyckinson.

Moreno-Rodríguez, R., y Espert, A. (2004). «Retazos históricos de la Terapia Ocupacional española», *II Jornadas Interuniversitarias de Terapia Ocupacional*. Libro de ponencias. Madrid: Copy Red.

Nattkemper, TW (2004). «Multivariate image analysis in biomedics», *Journal of Biomedical Informatics* 37, pp.380-391

OED (2010). *Las personas con discapacidad en España*. Informe Olivenza 2010. Badajoz: Observatorio Estatal de la Discapacidad.

OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ONU (2006). *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Asamblea General de las Naciones Unidas.

Palacio, M., y Sáez, A (2001). «Entornos saludables: el desafío de la promoción de la salud», en Restrepo, H., et al (2001). *Promoción de la salud: cómo construir vida saludable*. Madrid, Editorial Médica Panamericana.

Palacios, A (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Colección CERMI. Madrid: Grupo editorial CINCA.

Pedretti, LW (1982). «The compatibility of current treatment methods in physical disabilities with the philosophical base of occupational therapy». *Presentation at the American Occupational Therapy Association Annual Conference*, Philadelphia

Reilly, M. (1977). «A response to: Defining occupational therapy: The meaning of therapy and the virtues of occupation», *The American Journal of Occupational Therapy*, 31, pp. 673-674.

Rodríguez Marín, J. (2001). *Psicología social de la salud*. Síntesis.

Rodríguez-Picavea Matilla, A. (2010). «Vida independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional». *TOG* (A Coruña) Revista en internet. 7(6), pp.78-101. Disponible en <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>

Shaw, A. (1977). «Defining the quality of life», *Hastings Center Rep.* 7(5), pp.11.

Shontz, FC. (1975). *The psychological aspects of physical illness and disability*. New York: MacMillan.

Steinbeck, T. (1986). «Purposeful activity and performance», *American Journal of Occupational Therapy*. 40(8), pp.529-534

Trombly, C. (1983). *Occupational therapy for physical dysfunction*. Baltimore: Williams & Wilkins.

Wilcock, AA. (1993). «A theory of human need for occupation», *Journal of Occupational Science*, 1, pp. 17-24.

(1997). «The relationship between occupational balance and health: A pilot study», *Occupational Therapy International*, 4, pp. 17-30

Wolfensberger, W. (1972). *Normalization: The principles of normalization in human services*. Toronto: National Institute on Mental Retardation.

Wortman, CB. (1984). «Social support and cancer: conceptual and methodologic issues», *Cancer*. 53, pp.2339-2359.

09. EMPRENDIMIENTO Y DISCAPACIDAD

Mariana Gacioppo
Asesoramiento a emprendedores
Fundación Universia

1. Introducción

Fundación Universia, perteneciente a la red Universia, es una entidad privada sin ánimo de lucro que favorece la inclusión formativa y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención al ámbito universitario y al empleo de calidad. Siendo una organización de referencia en el ámbito del empleo cualificado, vinculado a la educación superior inclusiva y a la captación y desarrollo del talento de las personas con discapacidad.

Fundación Universia, como agente colaborador tanto de la comunidad universitaria, como de la administración, (es agencia de colocación y entidad adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016), ha integrado entre sus actuaciones la promoción del emprendimiento apoyando de forma sistemática la creación de empresas y el fomento del espíritu emprendedor entre las personas con discapacidad, a través de Desarrollo de un programa multidisciplinar, transversal e integral orientado a potenciar una actitud favorable hacia la diversidad y el emprendimiento, en la universidad y en la comunidad empresarial.

El programa, que continúa por segundo año consecutivo, con el objetivo de ofrecer un servicio de orientación gratuito on-line a emprendedores con discapacidad, contempla asesoramiento técnico, brindando una propuesta de valor para sus beneficiarios al ofrecer también:

Coaching y atención personalizada.

- Apoyo creativo en la financiación: directa e indirecta.
- Profundización del conocimiento a través de acuerdos con escuelas de negocios.
- Banco de productos de apoyo.

2. Fomento al Emprendimiento

En este marco de trabajo la Fundación ha puesto en marcha distintas medidas y colaboraciones por el fomento del emprendimiento entre los universitarios con discapacidad.

Entre las distintas acciones que Fundación Universia está llevando a cabo destacan:

- Alianzas con entidades como la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad.
- Colaboración con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016. En esta línea de trabajo, Fundación Universia ha recibido el Sello de "Entidad Adherida a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016" que concede el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Participación en la Universidad, como es el caso de la colaboración que se está realizando con la Cátedra de Investigación de Fundación Konecra y la Universidad Rey Juan Carlos.
- Lanzamiento de la I Edición de Becas Fundación Universia – Cliff para emprendedores con discapacidad. Este programa convoca dos becas para personas con discapacidad matriculadas en el Curso de Emprendimiento y Aceleración Empresarial que se imparte en Clifff en 2015. El Curso ofrece la formación necesaria para acelerar de forma efectiva el desarrollo de una empresa. Pretende impulsar su financiación brindando la posibilidad de presentar el proyecto a inversores institucionales, entidades financieras y business angels, etc.
- Convenio para impulsar el emprendimiento a través de las TIC's con eComm360, empresa experta en soluciones tecnológicas para comercios electrónicos.

3. Modelo – Porqué de la iniciativa

La promoción del empleo de las personas con discapacidad no requiere exclusivamente de medidas de fomento de la inserción laboral y de ayudas para la adaptación del puesto de trabajo. Exige una intervención integral que vaya más allá de medidas proteccionistas que ven a la discapacidad ligada a la dependencia. «Ninguno de nosotros somos realmente individuos independientes, dependiendo como lo hacemos de las estructuras que mantienen

nuestra vida diaria. Estar vivo requiere una interdependencia entre redes de personas y sistemas. Independencia no significa adaptarse sin ninguna clase de ayuda» (Corbett, 1997: 90).

El autoempleo de personas con discapacidad se perfila como una alternativa al desempleo que repercute positivamente en fomentar una sociedad más creativa y participativa contribuyendo a dinamizar la actividad económica y a movilizar los recursos existentes.

El proyecto de Emprendedores de Fundación Universia, nace en base a dos pilares fundamentales:

1. La detección de una necesidad: de acuerdo a una encuesta realizada por Fundación Adecco y Terminales Canarias en 2014, donde cita como fuente a Fundación Universia, el autoempleo es la alternativa más considerada entre los jóvenes con discapacidad: el 65% de los jóvenes con discapacidad está dispuesto a emprender. (Anexo) Esto se debe a la alta precariedad laboral que existe entre los jóvenes con discapacidad quienes acceden generalmente a puestos por debajo de su cualificación profesional o ven limitadas sus posibilidades de crecimiento dentro de una organización, debido a los estereotipos y prejuicios que enfatizan las limitaciones para el ejercicio laboral.

Basándonos, no solo en esta encuesta, sino en el testimonio de cientos de participantes de los diversos programas que lleva adelante Fundación Universia, los universitarios con discapacidad quieren hoy dar un paso más en su vida profesional, sacando adelante su propio proyecto profesional y personal a través de la creación de una empresa o de un trabajo autónomo.

El trabajo autónomo, permite a las personas con discapacidad, distribuir su jornada de trabajo y descansos, de acuerdo a las necesidades de su salud. Por lo que en muchos casos su vida laboral se puede alargar, disminuyendo el número de bajas médicas y pensiones por incapacidad. También la creación de empresas, no solo reduce el desempleo de sus promotores en este colectivo, sino que es una fuente de generación de empleo para la sociedad en general.

2. La Intención de Potenciar e impulsar las fortalezas y habilidades de este colectivo, y ya no de suplir una carencia. Si existe un denominador común entre las personas con discapacidad en general y entre los universitarios con discapacidad en particular es el enorme espíritu de superación que han desarrollado y que es tan necesario a la hora de emprender.

Emprender requiere de una gran fuerza de voluntad para vencer las dificultades que se presentan en el nacimiento y el desarrollo de una empresa y para sortear los obstáculos que aparecen en el día a día. Por eso los estudiantes con discapacidad están más «capacitados» para emprender su propio proyecto que cualquier otro colectivo.

Aquellas dificultades que tiene que atravesar un emprendedor, son muy similares a las dificultades que las personas con discapacidad superan en el día a día, su vida cotidiana representa un plus de esfuerzo que el resto no tiene que afrontar. Es por esto que tienen una «gimnasia» en superación. Que es un elemento valioso a la hora de emprender con el que ya cuentan.

Para ellos, salir de su zona de confort, enfrentarse a un entorno nuevo que tantas veces les resulta arduo y complejo, probar constantemente nuevas sensaciones, modificar sus hábitos, socializar y dejarse ayudar es parte natural de su día a día. Estas aptitudes y destrezas que desarrollan, van configurando una interioridad que les facilita el proceso de emprender. Aprovechar ese potencial es esencial para la sociedad. Fundación Universia trabaja para ayudar a este talento a crecer, fructificar y diseminar beneficios para el bien común.

Testimonio: <https://www.youtube.com/watch?v=pYfUZmMsmuE>

4. Visión del futuro

Hoy más que nunca es necesario fomentar la cultura del emprendimiento. El colectivo de universitarios con discapacidad, con el apoyo adecuado, será un fuerte impulsor de la economía a través de la creación de empresas contribuyendo a la reactivación y generación de empleo.

Trabajando en este proyecto pretendemos impulsar una mayor sensibilización social y fomento de la cultura emprendedora entre las personas con discapacidad, concientizando sobre la necesidad que tienen los universitarios con discapacidad de trabajar con autonomía en su propio proyecto y del potencial emprendedor con el que cuentan.

Esperamos así, que los diversos agentes involucrados en la generación de empleo contribuyan al desarrollo socioeconómico a través de la creación de programas integrales y alianzas entre instituciones públicas y privadas, que permitan articular esfuerzos, conocimientos y recursos a favor del emprendimiento entre los universitarios con discapacidad. Cambiando la tendencia proteccionista por medidas reales de apoyo e incentivo emprendedor a las personas con discapacidad:

De acuerdo a lo que los emprendedores con discapacidad nos transmiten en sus consultas, las medidas más esperadas, entre otras, son:

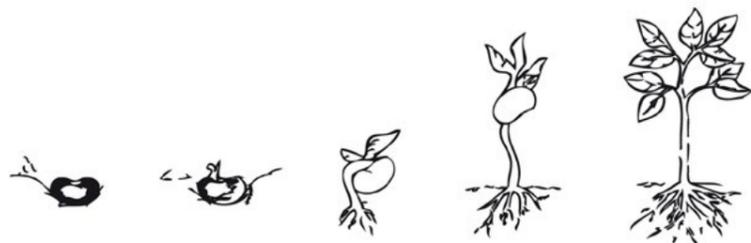
- Bonificación de la cuota de autónomos, sin límites en el tiempo.
- Bonificaciones a la contratación y subvenciones para el empleador con discapacidad.
- Financiación flexible y condiciones preferentes para proyectos impulsados por promotores con discapacidad.
- Cesión de espacios accesibles de coworking gratuitos que permitan una plena integración en el ecosistema emprendedor.

5. Principales Brechas y Desafíos

Existen carencias y dificultades para el emprendedor universitario con discapacidad. Las barreras más significativas se relacionan con las competencias y habilidades emprendedoras (OCDE, 2009), por lo que es vital generar y fortalecer un entorno que estimule el talento y fomente la iniciativa emprendedora.

Otros desafíos importantes son:

- Resolver la dificultad para acceder a financiación.
- Superar los obstáculos para el acceso a tecnología accesible y productos de apoyo.
- Suplir la falta de experiencia y contactos profesionales.
- Garantizar el acceso a información específica y actualizada en el entorno del emprendimiento y la discapacidad.



6. Objetivos del Programa

	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS
Objetivo General	OE1:	A.1.1 A.1.2 A.1.3 A.1.4 A.1.5	R.1:
	OE2:	A.2.1 A.2.2 A.2.3 A.2.4	R.2.1: R.2.2:
	OE3:	A.3.1 A.3.2 A.3.3 A.3.4 A.3.5	R.3:
	OE4:	A.4.1 A.4.2	R.4:
	OE5:	A.5.1 A.5.2	R.5:

6.1 Objetivo General

Revertir la baja tasa de actividad de las personas con discapacidad, que supone una merma en sus derechos de igualdad, autonomía y participación. Apoyando al 65% de universitarios con discapacidad que está dispuesto a emprender y contribuyendo también a la generación de empleo a través de la creación de empresas.

Este programa prevé dar apoyo a 84 emprendedores con discapacidad en un año, si consideramos una tasa de éxito de constitución de empresas del 10%, la generación directa de empleo a través del autoempleo es de 8 personas, contemplando el efecto multiplicador del empleo indirecto que generan las empresas, este número de personas como mínimo puede duplicarse.

6.2 Objetivos Específicos

- OE1: Ofrecer un servicio integral de asesoramiento técnico que acompañe la puesta en marcha de un nuevo proyecto de emprendimiento desde el nacimiento de la idea, durante su desarrollo, hasta la consecución del proyecto.
- OE2: Reforzar las competencias y habilidades emprendedoras en este colectivo.
- OE3: Facilitar el camino hacia la financiación de los proyectos promovidos por universitarios con discapacidad.
- OE4: Posibilitar el acceso a la tecnología accesible.
- OE5: Propiciar networking y redes de intercambio de experiencias y servicios.

6.3 Actividades

- A.1.1. Coordinación, gestión y apoyo interno.
- A.1.2. Contratación de servicio profesional externo con experiencia en asesoramiento a emprendedores.
- A.1.3. Difusión del servicio en las Universidades a través de los canales de comunicación on line.
- A.1.4. Captación y derivación de candidatos interesados en emprender desde los servicios de empleo y asesoramiento de FU.
- A.1.5. Análisis de la Idea de negocio.
- A.2.1. Establecer acuerdos con escuelas de negocios.
- A.2.2. Preparación de una convocatoria de becas para Formación específica en creación de empresas.
- A.2.3. Establecer acuerdos de colaboración con asociaciones expertas en coaching emocional, con resultados de éxito contrastados.
- A.2.4 Ofrecer servicios de coaching emocional, animando a los universitarios con discapacidad a canalizar en la creación de su propio proyecto ese entrenamiento en superación que los caracteriza.
- A.3.1. Buscar y desarrollar acuerdos con empresas de servicios dispuestas a ofrecer voluntariado corporativo.
- A.3.2. Brindar apoyo experto en la búsqueda de financiación directa, asesorando acerca de las condiciones de mercado y en la preparación de la documentación requerida por entidades financieras, sociedades de garantía recíproca, business angels, crowdfunding, socios inversores, inversores externos, etc.
- A.3.3. Actualización, búsqueda y guía en la solicitud de subvenciones.
- A.3.4. Asesoramiento en la elaboración del plan de empresa.
- A.3.5. Apoyo y solicitud del pago único de la prestación por desempleo.
- A.4.1. Ampliar el banco de productos de apoyo para emprendedores y su gestión.
- A.4.2. Establecer acuerdos de colaboración con proveedores de productos de apoyo.
- A.5.1. Búsqueda y contratación de empresa experta en desarrollo web.
- A.5.2. Desarrollo web de un espacio virtual con información dinámica y participación multidireccional.

6.4 Resultados esperados

- R.1: Alcanzar en un año la apertura de 8 nuevas empresas, a través del servicio integral de asesoramiento técnico acompañando la puesta en marcha de los proyectos.
- R.2.1: Otorgar 6 becas de formación específica en emprendimiento impartidas por escuelas de negocios.
- R.2.2: Clarificar el objetivo profesional y ayudar a armar un proyecto idóneo acorde con las aptitudes y capacidades de 22 universitarios con discapacidad.
- R.3: Obtener para los proyectos que lo requieren financiación directa e indirecta, brindando acceso a servicios gratuitos a través de voluntariado corporativo y networking colaborativo.
- R.4: Prestar 6 productos de apoyo a través del banco de productos de apoyo.
- R.5.1 Conectar a 100 emprendedores entre sí, que ofrecerán sus servicios y experiencia a través de un directorio empresarial.

7. Casos de Éxito del Programa de alta especialización centrado en emprendedores universitarios con discapacidad



https://www.youtube.com/watch?v=fKaXI_DjPmQ

8. Síntesis

Existe una necesidad real de potenciar el emprendimiento entre las personas con discapacidad, de aprovechar su capacidad de esfuerzo y superación.

Los universitarios con discapacidad están pidiendo ayuda para emprender y queremos acompañarlos en ese paso. Sabemos que los momentos previos a la creación de una nueva empresa son los de mayor incertidumbre, y que muchas iniciativas no se llevan adelante por no encontrar el apoyo y la información necesaria. Los universitarios con discapacidad quieren correr riesgos meditados, animarse a salir de la zona de confort para probar cosas nuevas, cuestionar el statu quo, animarse a crecer.

Fundación Universia está presente en este proceso, con la intención de guiarlos y hacernos eco con la enseñanza que nos dejan cada día nuestros usuarios: *la verdadera discapacidad surge cuando no perseguimos nuestros sueños.*

No queremos finalizar sin antes agradecer a Cocenfe Granada y a todo el equipo del I Congreso Nacional sobre el Empleo de Personas con Discapacidad, por darnos la oportunidad participar y reflexionar acerca de la riqueza de la diversidad y del potencial de crecimiento intrínseco en este colectivo.

10. EMPRENDIMIENTO Y SUPERACIÓN. EL COACHING COMO SUPERACIÓN E INCUSIÓN DEL COLECTIVO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Antonio Tejada Cruz

Maestro, comunicólogo e investigador social.

Fundador de la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad y de La Ciudad Accesible.

Embajador de la Cátedra Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.

Ricardo Moreno Rodríguez

Terapeuta ocupacional.

Profesor y Director de la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad de la Universidad Rey Juan Carlos y de la Cátedra

Fundación Konecta-URJC para el Fomento del Emprendimiento de las Personas con Discapacidad.

1. Introducción

En medio de una crisis que no parece tocar fondo, encontrar empleo se ha convertido en todo un reto para los 4.447.711 de desempleados que hay en España a fecha de diciembre de 2014, a pesar que el paro registrado bajó respecto al mismo mes del año anterior en 253.627 personas, según los Servicios Públicos de Empleo, donde se destaca que la de 2014 es la mayor caída anual desde el pasado año 1998. También es importante destacar que de los 16.727.089 contratos firmados en el año, solo el 8,07% fueron indefinidos. La tendencia también es positiva en la Seguridad Social, que recupera afiliados medios por primera vez desde 2007.

Nadie se libra de la difícil coyuntura, pero sin duda existe un grupo que resulta ser la ficha más débil en el tablero del trance económico que no es otro que las personas con discapacidad. En su caso, a la escasez de ofertas de empleo se suma una dificultad añadida como es hacer frente a la discriminación que a menudo experimentan por prejuicios y falsos estereotipos.

Según recientes estudios sobre «Discapacidades e inclusión social» elaborados por la Fundación La Caixa y Carlos Pereda, el paro entre personas con alguna discapacidad se eleva hasta el 40% así como las discapacidades sobrevenidas antes de la jubilación están relacionadas con condiciones precarias de vida y de trabajo. El estudio también refleja que la tasa de paro de estas personas duplica a la de la población general y que casi un millón de ellas no tiene ningún tipo de ayuda, con lo cual se reduce mucho su nivel de emancipación.

El riesgo de sufrir una discapacidad antes de los 65 años está estrechamente ligado al nivel de renta de las familias: la tasa de riesgo en los hogares con ingresos mensuales inferiores a 1.000 euros es cuatro veces mayor (8,4%) que en los que tienen ingresos superiores a 2.500 euros.

El nivel de estudios de las personas con discapacidad es mucho más bajo que el de la población general. Del millón y medio de personas que se encuentran en edad laboral, el 7% son analfabetas (lo es el 1% de la población general) y una cuarta parte no ha terminado la primaria. No obstante, a la mayoría les sobrevino la discapacidad después de los 16 años. Sólo el 28% de las personas con limitaciones consiguen un empleo remunerado, frente a un 66% de media. Por otro lado, pese a las pensiones de invalidez, los ingresos medios por hogar son un 25% más bajos.

Tres de cada cuatro personas con discapacidad reciben ayudas que llegan a solventar los casos de discapacidad severos en más de una tercera parte (del 41,7 al 28,6%). Sin embargo, casi un millón de personas carecen de ayudas técnicas o personales. La cuarta parte de las personas en edad laboral que sufre discapacidad se ha sentido discriminada. Sin embargo, tan sólo el 9% de esas personas ha denunciado los hechos y sólo el 10% del colectivo está asociado a organizaciones que defienden sus derechos.

Por otro lado, según la última macroencuesta del INE (2008), en España presentan alguna discapacidad 3,8 millones de personas. Respecto a diez años antes, el total de personas afectadas ha aumentado en 300.000, pero la tasa de prevalencia se ha reducido seis décimas debido a la inmigración: del 8,9 al 8,3%. Las cifras hablan solas, ya que la tasa de actividad del colectivo a finales de 2010 era del 36,2%, frente al 75,9% de la del resto de la población, es decir, es 39,7 puntos porcentuales inferior. Ello demuestra que muchas personas con discapacidad no confían en la posibilidad de encontrar empleo y ni tan siquiera lo intentan. Pero también da cuenta de otra conclusión: las que sí buscan trabajo (ese 36,2%) lo hacen porque verdaderamente tienen ganas de encontrar una ocupación y orientan todos sus esfuerzos a tal fin.

A diferencia de lo que podría suceder con el resto de la población, entre los demandantes de empleo con discapacidad no hay lugar a la dejadez o a la desidia, sino que se caracterizan por la tenacidad, el esfuerzo y la orientación

a resultados. No hay que olvidar que muchos de ellos podrían vivir del subsidio que reciben, y que si desean trabajar es porque realmente quieren demostrar su valía y contribuir al desarrollo social.

Así pues, las personas con discapacidad activas están apostando por ofrecer un valor extra en las entrevistas de trabajo con una mayor formación homologada y apta para competir en el mercado laboral. Ello explica que la gran mayoría de los encuestados en paro – en concreto, un 66,7%- esté mejorando su CV a través de cursos que le abran las puertas del empleo y hagan que su discapacidad pase desapercibida en los procesos de selección.

La Fundación Adecco presenta por quinto año consecutivo el informe analítico *¿Qué 3 deseos le piden al nuevo año las personas con discapacidad?*, cuyo objetivo es detectar necesidades, demandas y reivindicaciones del colectivo a través de las conclusiones en una encuesta realizada a 150 personas con discapacidad. La contratación de trabajadores con discapacidad ha alcanzado su máximo histórico precisamente en 2014, llegando en noviembre a 76.700 contratos, superando así la cifra de 69.684 correspondiente a 2013 y que ya supuso un máximo. Pero también hay que destacar que la tasa de actividad es del 37%. Esto significa que un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca mientras en el resto de la población sin discapacidad este porcentaje se reduce hasta el 40%. De esta manera, vemos como el desempleo también es un indicador de desigualdad ya que la tasa de paro de las personas con discapacidad se sitúa en el doble que la del resto de la población alcanzando el 50%. Entre las causas que explican esta tasa de paro, están la falta de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad, la carencia de recursos para la búsqueda de empleo o las barreras en las empresas en forma de temor a contratar a personas con discapacidad.

El perfil de persona con discapacidad que se han incorporado al mercado laboral es un hombre (55%), con una edad predominante entre 26 y 45 años, discapacidad física (45,2%), estudios elementales (30,2%) y un contrato temporal como operario de producción, limpieza, textil, etc (30,7%).

Según el estudio realizado por el profesor Carlos Guillén de la Universidad de Cádiz «Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido», sólo el 35% de las empresas españolas con plantillas de más de 50 trabajadores tienen contratada a alguna persona con discapacidad. Este estudio trata de poner de manifiesto los beneficios y costes que supone contratar a personas con discapacidad, así como contar con una herramienta que analiza las razones de la alta tasa de desempleo e inactividad de las personas con discapacidad en España. En este sentido, el profesor Guillén puso de relieve que la contratación de personas con discapacidad, además de suponer unos ahorros económicos a las organizaciones, conlleva otra serie de beneficios, como la generación de modelos de creación de valor que son trasladables a toda la empresa.

Además, también puso de manifiesto que, aunque existe un amplio conocimiento de la legislación laboral sobre las personas con discapacidad, son pocas las empresas que dan el paso de contratar a discapacitados. Guillén señaló que el incumplimiento de la antigua LISMI (Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos) era mayor entre las empresas del sector público que entre las del sector privado, con un 25% y 38%, respectivamente. Aunque el 90 por ciento de las empresas que fueron encuestadas para el estudio han señalado que la contratación de personas con discapacidad les aporta beneficios, un 80% de ellas mencionaron la necesidad de que la administración pública incremente las ventajas por la contratación de personas con discapacidad. Por último, Guillén señaló que, si se cumpliera la ley, no debería de haber paro entre este colectivo, que tiene que enfrentarse a dos grandes retos como son la incorporación efectiva al mercado de trabajo como buscadores activos de empleo y que las empresas aprovechen adecuadamente la capacidad laboral de las personas con discapacidad.

Además, la ONCE recoge en un estudio que sólo uno de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral tiene trabajo.

Por otra parte, el estudio señala que el colectivo analizado se caracteriza, en líneas generales, por un bajo nivel de formación reglada ya que el 34% carece de estudios, el 38% tiene sólo los primarios, el 28% ha cursado los secundarios y el 10% tiene alguna licenciatura o diplomatura. El 24% de las personas que han participado en el estudio afirman haber realizado cursos de formación ocupacional.

Otro estudio a destacar es el informe elaborado por la Fundación Adecco 'Discapacidad y formación en tiempos de crisis', basado en una encuesta a 1.000 personas con discapacidad distribuidas por todo el territorio nacional.

La mayoría de los que se están formando (80%) opina que los cursos recibidos le serán de gran utilidad para acceder al mercado laboral, frente al 20% que no confía en ello. La formación cobra una importancia vital para las personas con discapacidad, habida cuenta de que el nivel de estudios de los activos es, históricamente, sensiblemente inferior al del resto de la población.

Según los datos del INE, los españoles con estudios superiores representan un 33,2% del total de la población activa, cifra que desciende más de diez puntos en el caso de las personas con discapacidad. De igual forma, los estudios primarios representan buena parte de la formación de las personas activas con discapacidad (20%), frente al 13,9% del resto de la población. Es en los estudios secundarios donde la situación se iguala ya que un 52,4% de la población activa tiene esta formación, al igual que un 54,5% de los activos con discapacidad.

Actualmente, y a la luz de estos datos, las personas con discapacidad están apostando por atenuar las diferencias y el mejor modo de hacerlo es incrementar su formación, obteniendo un título que le ayude a competir en el mercado laboral. Nada más y nada menos que un 66,7% de los encuestados está recibiendo cursos para ser más competitivo en el mercado laboral. Y un 80% confía en que esta formación será su trampolín hacia el mercado laboral. Además, hay que añadir el hecho de que las personas con discapacidad ven reforzados valores como el esfuerzo, la motivación o el afán de superación, cualidades que se convierten en garantía de éxito cuando se trasladan al ámbito empresarial.

2. El coaching como método

Que el acceso al mercado laboral está complicado, no es difícil de entender con la situación actual de España. Tan sólo basta asomarse a cualquier informativo de radio o televisión para poder atender a las implacables cifras del desempleo. A ello le añadimos las fugas de talento y creatividad que lamentablemente cada vez se prodigan con más frecuencia. Cada vez es menos extraño encontrar anuncios del tipo «se necesita ingeniero en Alemania» o «arquitectos en China».

Podemos entender que a la dificultad de encontrar trabajo hemos de añadirle la complejidad de la movilidad, independientemente de cuál sea la causa, de las personas con discapacidad. Muchas personas saben lo difícil que puede llegar a ser coger un avión para ir de viaje, o sencillamente intentar coger el metro o subir a un autobús urbano.

Todo este cúmulo de información, y los diferentes estudios sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios, no hacen más que reflejar la diversidad de obstáculos que se puede encontrar un titulado universitario, que se acrecientan con el hecho de tener una discapacidad.

El estudio sobre Liderazgo Organizacional Europeo realizado por el Grupo Europeo de Editores de Tests (ETPG) presentado en 2011 y donde participaron 22 países europeos, pretende arrojar luz sobre el concepto de liderazgo presenta las siguientes conclusiones:

1. Los nuevos líderes son modelos a seguir, son coaches para sus equipos, están dispuestos a aprender y adaptar sus conocimientos.
2. Estos nuevos «líderes» reconocen que el papel de los empleados está cambiando y se están convirtiendo en «co-trabajadores», debido al aumento de la delegación, la responsabilidad y la toma de decisiones.
3. Denominadores comunes en los líderes eficaces:
 - Capacidad de comunicarse de manera efectiva
 - Capacidad de crear e innovar
 - Posibilidad de producir un cambio

Para el desarrollo de líderes, no es de extrañar que los cursos de formación (72%) y coaching (68%) sean los más ampliamente utilizados.

El coaching facilita salir de la zona de comodidad, aporta nuevas perspectivas a la hora de enfrentarte a las dificultades, ayuda a erradicar y eliminar esas creencias que hacen pensar que no tienes nada que aportar o, simplemente, crees que vales menos que otras personas. En definitiva, la formación y el coaching son parte de los procesos naturales que facilitan el desarrollo y adaptación de las personas a un mundo cada vez más competitivo, en el que hacen falta competencias que no se enseñan en la universidad.

2.1. La importancia del coaching en las personas con discapacidad

El coaching como superación e inclusión de nuestro colectivo se presenta como un plan de inserción laboral real para personas con discapacidad y que sirve como experiencia piloto para su posterior expansión avaladas y de la mano de entidades como son la Asociación Andaluza de Trabajadores, Autónomos y Empresarios con Discapacidad «Sí Podemos», la Asociación de Emprendedores Madrileños con Discapacidad (AEMD), la Asociación Española de Emprendedores con Discapacidad, la Asociación Extremeña de Emprendedores con Discapacidad

(AEXED), la Asociación Universitarios con Necesidades Especiales (AUNE), la Asociación Nacional de Universitarios con Discapacidad (ANUDIS), la Asociación Española de Coaching (ASESCO), etc.

El Instituto Internacional de Coaching y Discapacidad está desarrollando su metodología de coaching especializado (con probado éxito en proyectos anteriores), contribuyendo a través de un proceso de trabajo intensivo, a la consecución de los objetivos que desarrollamos en este artículo.

Para ello, no hay nada mejor que analizar los datos de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en 2008 había en España trabajando 419.300 personas con discapacidad, el mayor porcentaje de población ocupada se presentaba en las personas con discapacidades auditivas (42,8%) y visuales (32,8%). El menor porcentaje de población ocupada estaba en los colectivos que tenían limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11%). Del total de las personas con discapacidad que estaban trabajando en 2008, el 15,3% se han beneficiado de alguna medida de acceso al empleo para este colectivo.

La medida de las que más personas se manifiestan haberse beneficiado es el contrato específico para personas con discapacidad (alrededor de 35.000). Por otro lado, existe un aumento sustancial con respecto a 1999 de los que dicen haber accedido a través de la cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad (pasa de 3.900 en 1999 a 14.200 personas en 2008).

El número de personas con discapacidad entre 16 y 64 años que buscaban empleo ascendía a 136.100, de éstas, un 22,1% tenía trabajo pero buscaba otro empleo mejor. Por otro lado, 851.200 personas en edad laboral no buscaban empleo en 2008. El 64,4% no lo buscaba porque no podía trabajar y el 24,6% creía que era difícil encontrarlo por su discapacidad.

Frecuentemente las personas con discapacidad se perciben como ciudadanos de segunda clase en el lugar de trabajo, debido a una combinación de factores, entre los que se incluyen unos niveles formativos inferiores, así como una serie de prejuicios, que desembocan en el hecho de que las personas con discapacidad no trabajan y las que lo hacen ocupan puestos de poca especialización y perciben retribuciones inferiores. Con frecuencia, esto se debe a que los empleadores creen que las personas con discapacidad no están preparadas para el trabajo y no les dan la oportunidad de demostrar lo contrario. Otras razones son que, a menudo, las personas con discapacidad no han tenido acceso a la educación y a la formación profesional; que los servicios de ayuda.

En conclusión, las personas con discapacidad resultan ser candidatos muy válidos para las empresas, y por tanto, no debemos caer en el anacrónico error de escatimarles como competencia en las entrevistas de trabajo. Con un poco de entrenamiento el éxito está garantizado, porque no hay que olvidar que el curso más demandado por las personas con discapacidad es el de habilidades para el empleo ya que esta formación resulta de gran utilidad habida cuenta del elevado porcentaje de entrevistas no superadas por no actuar de acuerdo a unas correctas pautas. No hay que olvidar que 4 de cada 5 currículums no contienen la información adecuada y 3 de cada 5 entrevistas de trabajo no son superadas, según un reciente estudio de la Fundación Adecco. Informática básica (14,1%), Atención al Cliente (13,7%) e Inglés (12%) se sitúan por detrás como las opciones más demandadas.

Entre las personas que tienen discapacidad y poseen una mayor formación, destacan en la petición de cursos cualificados como Comunicación y Protocolo, Comunicación Multimedia o manejo de programas de software como Contaplus.

Más de la mitad de los encuestados con discapacidad (50,3%) lleva más de 1 año sin trabajo. En este contexto, lo importante es buscar soluciones para encontrar una ocupación lo antes posible. Y en este sentido, la importancia de la formación y del coaching se demuestra en la confianza laboral que proyecta a los que la reciben. De este modo, un 55,8% de los que se están formando confía en encontrar empleo en los próximos seis meses, frente al 32,6% de los que no están recibiendo formación.

De igual manera, un 48% de los que no se están formando, no confía en encontrar empleo durante el próximo año. Esta cifra desciende hasta el 26% en el caso de los que sí están recibiendo formación. A mayor formación en coaching, mayor confianza en sí mismo.

3. Justificación del uso del coaching

Fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad a través de la adquisición de nuevas competencias personales y profesionales. La identidad, dignidad, y los sentimientos de pertenencia, contribución y participación

en la sociedad que se adquieren a través del derecho al trabajo pensamos que no debe estar limitado por la desigualdad de género o cualquier otra desigualdad física, psíquica, orgánica o sensorial.

Por ello, se trabajará para lograr que se puedan superar todo tipo de barreras y obstáculos y se logre trascender a las personas a un mayor nivel de desarrollo, inserción e inclusión social.



4. Objetivos del uso de programas de coaching personalizado

4.1. Objetivo General

La incorporación laboral de las personas con discapacidad a un trabajo tanto cualificado como no, así como a un emprendimiento activo de autoempleo.

4.2. Objetivos Específicos

- Facilitar el desarrollo y adquisición de competencias y actitudes personales y profesionales que promuevan la proactividad y la búsqueda y desarrollo de nuevas formas de vida y crecimiento personal y profesional a través de la incorporación al mercado laboral.
- Promover la adquisición de habilidades, destrezas y capacidades emprendedoras en las personas con discapacidad, para que además de conocer las cuestiones esenciales para poder constituir una empresa y que ésta sea viable, incorporen las habilidades personales que le promuevan una adecuada resistencia y desarrollo emocional que les ayude a marcar la diferencia.
- Potenciar, facilitar y desarrollar los líderes del futuro donde lo que se valore sea su capacidad y competencia, y no como llegan al puesto de trabajo.



5. Desarrollo del programa. Fases de aplicación

El proyecto se apoya en un eje vertebrador y circular formado por tres factores:

- Superación
- Emprendimiento
- Discapacidad

5.1 Superación. ¿Cómo?

A través de la formación en coaching para el desarrollo de nuevas actitudes y habilidades de afrontamiento para la vida diaria con capacidad y con discapacidad.

No se distingue entre personas con capacidad y discapacidad, las actitudes no tienen «sillas de ruedas o son sordas, mudas o invidentes», no tienen discapacidad física, auditiva, visual, orgánica o intelectual, además de no tener incluso enfermedad mental. Las competencias emocionales de las personas se asientan en el corazón y la mente. Se trabajará con la inteligencia emocional y el empowerment individual, donde cada una de las personas más lo necesite.

Todo el proceso de desarrollo circular se realizará a través de la realización de distintas acciones tanto formativas a nivel grupal, como de forma individualizada con cada una de las personas asistentes involucradas en este proceso de gestión del cambio, que se produce entre la transición del mundo académico, desempleado o pensionista, al mundo laboral. Transición más ardua y compleja en las personas con discapacidad.

5.2 Discapacidad. ¿Cómo?

A través del estudio y análisis de cada una de las personas con discapacidad que desarrollarán su propio plan de acción para poder comenzar a convertir las debilidades en fortalezas, y las amenazas en oportunidades. La legislación vigente promueve y facilita políticas económicas que apoyan la inserción al mercado laboral. Como complemento a nuestro trabajo apoyaremos su conocimiento y desarrollo.

5.3 Emprendimiento. ¿Cómo?

Potenciando la creación y desarrollo de nuevas vías de negocio a través del ejercicio profesional del coaching, o como resultado de la implementación y ejecución del plan de acción actitudinal y de vida desarrollado de forma conjunta a su plan estratégico de incorporación al mercado laboral.

Se buscará ese área, ese nicho de mercado o ese hueco donde se aporte valor para que las personas implicadas encuentren su parcela en el mercado. La primera pregunta de cabecera será: «¿Qué podemos hacer que no estamos haciendo?» La segunda pregunta de cabecera será: «¿Y qué más?» La tercera pregunta de cabecera será: «¿Cuándo lo vamos a hacer?»



6. Personas destinatarias del programa personalizado de coaching

6.1. Personas destinatarias directas

Las personas destinatarias de este coaching son personas con discapacidad que desean incorporarse al mercado laboral y profesional y donde se promueve además la igualdad de género.

6.2. Personas destinatarias indirectas

Como no puede ser de otra manera, además de las personas involucradas en este programa -y que se beneficiarán en primera persona- podemos decir con rotundidad que las familias de las personas con discapacidad se verán

beneficiadas enormemente por el cambio de actitud y motivación de estas personas que podrán afrontar la incorporación al mercado laboral como miembros de pleno derecho en igualdad de derechos y oportunidades.

De igual manera las personas sin discapacidad que participen en estos procesos, podrán observar y experimentar la profesionalidad, actitud y orientación a resultados de las personas con discapacidad que también participen.

La comunidad de la discapacidad y la comunidad académica también será beneficiada directamente ya que podrá dar solución activa a la inserción laboral e integración social de un colectivo que cada día tiene más representación entre sus filas.

Por último, la sociedad en general, verá como una de sus tareas pendientes se va solucionando con la incorporación a la vida ordinaria de profesionales con discapacidad, que comenzarán a cotizar con sus seguros, deberes e impuestos.

6.3. Criterios de selección de la población destinataria

Las personas con discapacidad que quieran acceder a este tipo de procesos serán entrevistadas para poder evaluar su nivel de compromiso con la participación en los mismos a fin de que el programa de trabajo a desarrollar pueda garantizar la eficiencia y la eficacia de la integración e inclusión laboral y profesional que contribuya al éxito del programa.

Las entrevistas en esta primera etapa se harán bien de forma presencial o por skype, o cualquier otro método telemático que permita interactuar directamente con el candidato que opta a incorporarse al programa.

Se evaluarán sus competencias a través de la realización de una prueba psicométrica que se realizará bien de forma presencial o bien a través de internet mediante el uso de unos códigos de acceso.

La Organización Internacional del Trabajo (1991) define competencia, como «la capacidad de un trabajador de desempeñar las tareas inherentes a un puesto de trabajo determinado». Las competencias por tanto son características personales que contribuyen y facilitan el lograr un desempeño excelente en un puesto/rol determinado dentro de un contexto empresarial y organizacional específico.

Se realizará una prueba de evaluación psicométrica a través de un cuestionario que mide y evalúa 20 competencias básicas clave en el ámbito profesional. Estas 20 competencias están agrupadas en 5 áreas temáticas, junto con una escala de control de la sinceridad. Las áreas a evaluar serán las siguientes: Intrapersonal, Interpersonal, Desarrollo de tareas, Entorno y Gerencia.

El objetivo de la selección es facilitar y hacer notar a las personas que participan en el programa que se les valora como profesionales que se incorporan al mercado laboral, y donde se les evalúa por sus competencias personales y profesionales, y no por su discapacidad, sea la que sea.

7. Programa de actuaciones desarrolladas en nuestro itinerario

Esta formación estará estructurada para que desde el momento que una persona piense en acceder a este programa esté desarrollando las habilidades y competencias que va a necesitar para su plena integración socio laboral.

Desarrollarán habilidades de comunicación y emocionales que les serán de gran utilidad a la hora de afrontar procesos de selección o de dirección de equipos y trabajo directivo cualificado tanto en pequeñas como en medianas y grandes empresas.

Este programa les podrá facilitar el acceso y la incorporación a la empresa privada y organizaciones que ya cuentan dentro de su organigrama con este tipo de profesionales, e igualmente les facilitará que ellos se conviertan en mentores y facilitadores de personas con discapacidad, y que recibirán el apoyo de profesionales con discapacidad que les servirán de modelo y referencia para ayudarles en su camino a la plena incorporación profesional.

7.1. Realización de procesos de coaching y mentoring individualizados para la inserción profesional

Se trabajará de forma individualizada los casos concretos con las personas, haciendo especial hincapié en las creencias acerca de sus capacidades y posibilidades de incorporación al mercado laboral.

Se potenciará el desarrollo de sus valores y motivación para desarrollar habilidades de afrontamiento al estrés y la gestión de la incertidumbre que supone desembarcar en una nueva etapa personal que necesariamente debe conducir al desarrollo profesional.

El objetivo de este trabajo a través de las sesiones de coaching será promover desde la aceptación de su particularidad el desarrollo de una sana autoestima, una mejor confianza en sí mismos, y el desarrollo de una autonomía personal y vital que no se vea afectada por su discapacidad.

Los beneficios del coaching y el «mentoring» junto con el seguimiento que se hará con las personas participantes en este programa facilitaran la integración de su identidad personal y su plena incorporación a la sociedad.

Bibliografía

Datos de los Registros del Servicios Públicos de Empleo Estatal de demandantes de empleo, paro, contratos y prestaciones por desempleo en junio de 2013.

Estadísticas y Bases de Datos de la Organización Internacional del Trabajo [<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>] Fecha de consulta: 1 de julio de 2013.

Fundación Adecco (2012). *Discapacidad y formación en tiempos de crisis*. ETPG (Grupo Europeo de Editores de Tests) (2011). Estudio sobre Liderazgo Organizacional.

Fundación Adecco y Capgemini (2014). *Informe ¿Qué 3 deseos le piden al nuevo año las personas con discapacidad?*

Garrido, E.; Ferradans, C. (2012). *Discapacitados, Universidad y Empleo*.

Guillén, C. (2008). *Discapacitados y empresas: un análisis de la productividad. El coste de oportunidad desconocido*. Cádiz: Universidad.

INE (2008). *Datos de la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía Personal y situaciones de Dependencia*.

Pereda, C. (2012). *Discapacidades e inclusión social*.

GRUPO 1. BUENAS PRÁCTICAS.

01. Mejoras en las aportaciones de los Centros de Valoración y Orientación a la integración laboral de las personas con discapacidad	74
02. Perfil del trabajador con discapacidad	80
03. Guía para el fomento del emprendimiento de personas con discapacidad	86
04. Fomento del tele-trabajo y el auto-empleo en nuevas profesiones para Redes Sociales: una iniciativa tipo MOOC	90
05. Empleo para las personas con discapacidad visual. Realidad y futuro	96
06. Servicio de inserción laboral (empleo con apoyo) para personas con Trastorno del Espectro Autista	100
07. El empleo público y la discapacidad intelectual	106
08. Modelo de Innovación Social de Empleo Vocacional	112
09. Valoración de la situación actual en términos de inserción laboral de los futuros egresados con discapacidad de la Universidad de Salamanca	118
10. Los universitarios con discapacidad ante el reto de la inserción laboral: estado actual y perspectivas	122
11. Preoccupa´t for All: conclusiones del foro técnico sobre la empleabilidad de los universitari@s con discapacidad: obstáculos y propuestas de mejora	128
12. Espazo Compartido. Programa de formación socio- laboral para personas con discapacidad cognitiva. Universidade da Coruña.	136
13. Apoyo a la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad. Buenas prácticas y retos de futuro para mejorar la empleabilidad	140
14. La integración laboral de personas con discapacidad: Una herramienta para la efectividad organizacional	146
15. Las oportunidades de Empleo: experiencia en Panamá	150
16. Buenas prácticas de inclusión de las personas con discapacidad: el caso de Shell Brasil Petróleo Ltda.	154

MEJORAS EN LAS APORTACIONES DE LOS CENTROS DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Catalina Cobo Molina
Jacinto Molina Gil
Dirección General de Personas con Discapacidad
Junta de Andalucía

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo heterogéneo que cada vez va adquiriendo mayor peso cuantitativo y cualitativo como sector específico en nuestra sociedad. Las múltiples situaciones de discriminación a las que se enfrentan, así como la falta de integración y participación en la vida social no derivan tanto de sus limitaciones funcionales, como de la existencia de barreras en el entorno, constituyendo la integración laboral un factor esencial en el proceso de integración social.

La Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, BO. Junta de Andalucía, 17 abril 1999, núm. 45, [pág. 4550]. BOE 5 mayo 1999, núm. 107, [pág. 16579], establece en su artículo 5 el principio de normalización consistente en que

las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con discapacidad se llevarán a cabo atendiendo a sus características individuales mediante su acceso a las instituciones o actuaciones de carácter general, excepto cuando por las características de su discapacidad requieran una atención peculiar a través de actividades, servicios y centros especiales.

Asimismo, el artículo 19 de la citada Ley 1/1999, de 31 de marzo, BO. Junta de Andalucía, 17 abril 1999, núm. 45, BOE 5 mayo 1999, núm. 107 se refiere a la integración laboral y establece que

Las administraciones públicas dirigirán la política de integración de las personas con discapacidad al cumplimiento de dos objetivos:

1. *Posibilitar una Formación Profesional Ocupacional que les capacite para su integración en el mercado de trabajo.*
2. *Potenciar la inserción laboral prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo.*

Igualmente, el artículo 23 de la citada Ley 1/1999, de 31 de marzo, trata sobre el Acceso a la Función Pública, garantizando condiciones de igualdad con los demás aspirantes a las personas con discapacidad que concurran a las pruebas selectivas para ingreso en los cuerpos de funcionarios y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales.

En la actualidad, la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía, BOE 20 marzo 2007, núm. 68, [pág. 11871]. BO. Junta de Andalucía 20 marzo 2007, núm. 56, [pág. 2], en su artículo 10.3.16º contempla como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma "La integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad". Asimismo, entre los Principios rectores de las políticas públicas, artículo 37.1.5º BOJA. Junta de Andalucía 20 marzo 2007, núm. 56 [pág. 7], menciona

La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras.

Específicamente, en materia de empleo, en su artículo 169, apartados 2 y 3, BOJA. Junta de Andalucía 20 marzo 2007, núm. 56 [pág. 27] establece que

1. *Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad, y velarán por el cumplimiento de las reservas previstas en la legislación aplicable.*
2. *Los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.*

Por otra parte, el Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno el día 2 de diciembre de 2003, BO. Junta de Andalucía 7 enero 2004, núm. 3, [pág. 330], recoge en la línea de actuación de «Empleo Público: Acceso al empleo público», la medida de elevar al 5% la reserva para personas con discapacidad en las Ofertas de Empleo Público, estableciendo como objetivo alcanzar dentro de este porcentaje un 1% para personas con discapacidad intelectual.

El Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía, BO. Junta de Andalucía 22 mayo 2006, núm. 96, [pág. 7], regula el desarrollo de los procesos selectivos, incorporando la adopción de diversas medidas de adaptación y ajustes razonables a las necesidades de las personas con discapacidad en el desarrollo de los mismos, recogiendo la obligación que tiene la Administración General de la Junta de Andalucía de proceder a la adaptación de los puestos de trabajo que solicite el candidato, en cualquier procedimiento de adjudicación de puestos, para garantizar la igualdad de oportunidades y combatir la discriminación por motivos de discapacidad en la esfera del empleo público.

Los Centros de Valoración y Orientación en Andalucía (en adelante CVO) se enmarcan dentro de los Servicios Sociales Especializados y constituyen la puerta de entrada al Sistema Público de Servicios Sociales de Andalucía. Se configuran como la estructura física y funcional de carácter público destinada a la valoración y orientación de las personas con discapacidad. Su organización y funcionamiento están regulados en el Decreto 258/2005, de 29 de noviembre, BO. Junta de Andalucía 27 diciembre 2005, núm. 250, [pág. 47]

Entre las múltiples funciones que tienen asignadas los CVO, una de ellas es la de emitir a las personas con discapacidad que tengan reconocido un grado igual o superior al 33 por ciento, y que aspiran a ocupar un puesto de trabajo en el sector público, un dictamen vinculante sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes a los cuerpos de funcionarios, y en las categorías de personal laboral y estatutario al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de las entidades locales radicadas en el territorio andaluz.

Para la emisión de este dictamen o certificado de aptitud laboral es preciso conocer, por un lado cuáles son las capacidades que la persona tiene, por otro lado cuáles son las funciones, tareas y actividades que requiere el puesto de trabajo, así como adecuaciones y adaptaciones del puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad que va a ocuparlo.

De esta manera, los Equipos Técnicos de Valoración y Orientación (en adelante EVOs), concedores de las limitaciones funcionales que las deficiencias permanentes producen y sus efectos sobre las capacidades para llevar a cabo las actividades de la vida diaria y por ende las capacidades para poder desempeñar las funciones y tareas que el puesto de trabajo requiere, emiten un dictamen técnico o certificado de aptitud laboral en el que expresan la compatibilidad / incompatibilidad entre las capacidades de la persona y el desarrollo de las funciones y tareas del puesto de trabajo (Certificado de apto/ apto con adaptaciones/ no apto).

A este respecto, hay que tener en cuenta que la inserción laboral es una de las vías de integración y reconocimiento social de las personas con discapacidad. Los problemas que puedan darse a la hora de insertar laboralmente a una persona con discapacidad ocurren con frecuencia durante el proceso de selección o en la adaptación de los puestos de trabajo, requiriéndose actuaciones específicas para eliminar toda forma de discriminación.

La Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales tiene en marcha un Plan de Mejora de los Centros de Valoración y Orientación (2014-2016). Este Plan se estructura a partir de tres objetivos que constituyen tres grandes líneas de trabajo, cuyos propósitos son mejorar la atención a la ciudadanía, el desarrollo profesional y la propia organización y calidad de los CVO.

Guardando relación con los objetivos y acciones del Plan, tras la aprobación del mismo se elaboró y llevó a cabo un plan de formación y encuentro entre los y las profesionales que realizan la valoración de la aptitud laboral de las personas con discapacidad para el acceso al empleo público.

Tras el análisis de situación realizado en el conjunto de los CVO y tras la identificación de las Debilidades y Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (Análisis DAFO), resultó:

Debilidades:

- No existe una metodología homogénea en el procedimiento de emisión de los certificados de aptitud laboral entre los CVO. Falta de unificación de criterios técnicos de valoración.

- Falta de concreción de las funciones y tareas del puesto de trabajo con la consiguiente imposibilidad de establecer las adaptaciones y apoyos necesarios.

Amenazas:

- Dar testimonio de una realidad sin aportar solución.
- No ser coherentes con la misión de los CVO en lo relativo a la integración laboral.

Fortalezas:

- Profesionalidad del personal valorador. La valoración se lleva a cabo por profesionales que atesoran una amplia experiencia y un conocimiento profundo de la discapacidad.

Oportunidades:

- Establecer un marco de colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo que suponga concluir con éxito la orientación de las personas con discapacidad en materia laboral que se inicia en los CVO.

Tras el análisis DAFO se proponen las siguientes actuaciones de mejoras:

- En aquellas valoraciones dificultosas que impliquen dudas, o en aquellas otras en las que el resultado de la valoración sea NO APTO, es aconsejable requerir la participación y el consenso de más de un profesional. Esta medida sin duda dará mayores garantías a la valoración.
- Las valoraciones de la aptitud laboral la deberán realizar las y los profesionales de los equipos técnicos que cuenten con más experiencia y/o especialización en el tema.
- Es importante establecer un modelo único actualizado para la emisión del dictamen técnico sobre la aptitud para el ejercicio de las funciones y tareas de los puestos de trabajo.
- Diseñar una herramienta que aporte objetividad a la valoración.
- Estrechar la coordinación y colaboración con el Servicio Andaluz de Empleo.

La Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad establece que la denegación de ajustes razonables es una forma de discriminación por motivos de discapacidad.

Desde la Dirección General de Personas con Discapacidad se está trabajando en una propuesta para mejorar la colaboración y coordinación con el Servicio Andaluz de Empleo, y maximizar la eficiencia de ambos organismos, dado que, por un lado los certificados de adecuación y adaptación del puesto de trabajo, cuya emisión es competencia del SAE, tienen que recoger los ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan ocupar un determinado puesto de trabajo, y por otro lado, los y las profesionales de los centros de valoración y orientación encargados de la valoración de la aptitud laboral, tienen que establecer las capacidades que las personas con discapacidad tienen para el desempeño de las tareas y funciones de los puestos de trabajo que se van a ocupar, para lo cual precisan que los perfiles de los puestos de trabajo estén definidos y detalladas las funciones y tareas, de tal manera que puedan dictaminar la compatibilidad / incompatibilidad entre las capacidades de la persona y las funciones y tareas del puesto de trabajo. A este respecto, no hay que olvidar que con carácter general se va a requerir la adaptación y adecuación del puesto de trabajo a las capacidades que las personas con discapacidad presenten, es decir es el puesto de trabajo quien se adapta a las necesidades de la persona con discapacidad y no al revés.

Mediante Orden de 26 de octubre de 2009, por la que se designa el órgano del Servicio Andaluz de Empleo competente para la emisión de informes relativos a la adecuación y adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, BO. Junta de Andalucía 5 noviembre 2009, núm. 216, [pág. 87], se designó a los Centros Empleo, dependientes orgánica y funcionalmente de las correspondientes Direcciones Provinciales del Servicio Andaluz de Empleo, como los órganos competentes para la emisión del citado informe.

Por último, con respecto al modelo único de dictamen técnico de valoración de la aptitud laboral, cabe decir:

- Hay que partir de una adecuada descripción del puesto de trabajo. Sin duda, esta descripción facilitará enormemente la valoración de la aptitud laboral.

- Deberán detallarse los requerimientos del puesto de trabajo por Áreas:

1. Área física:

- Postural:
 - Bipedestación

- Sedestación

– Marcha:

- Terreno Llano
- Terreno irregular
- Prolongada
- Utilización Vehículo
- Manejo de carga
- Destreza manual
- Equilibrio y coordinación
- Alcance de Miembros superiores

2. Área sensorial:

- Visión:
 - Agudeza Visual
 - Campo visual
- Audición
- Tacto

3. Área psíquica:

- Toma de decisiones
- Grado de responsabilidad
- Atención
- Memoria
- Razonamiento
- Interacción social
- Capacidad de autocontrol
- Comunicación comprensiva
- Comunicación expresiva

- Cada uno de los requerimientos exigidos para el desarrollo de las funciones y tareas del puesto de trabajo, se valorará numéricamente entre 1 y 5, siendo:

1. Requerimiento Muy Bajo
2. Requerimiento bajo
3. Requerimiento Medio
4. Requerimiento Alto
5. Requerimiento Muy Alto.

- Sobre la misma relación, valorar las capacidades de la persona que aspira al puesto de trabajo con la misma escala numérica entre 1 y 5, siendo:

1. Sin capacidad funcional
2. Capacidad Funcional severamente disminuida
3. Capacidad Funcional moderadamente disminuida
4. Capacidad Funcional levemente disminuida
5. Capacidad Funcional normal (sin discapacidad)

- Se considerará «No apto» cuando haya una diferencia de más de 2 puntos entre las capacidades funcionales y los requerimientos esenciales del trabajo.

Esta ficha ha sido convertida en una plantilla (ver página siguiente) de fácil manejo para el o la profesional. Se le ha incorporado una fórmula matemática con los criterios de evaluación técnica. Evidentemente se trata de una herramienta de apoyo al dictamen que debe emitir la persona valoradora, según su criterio técnico experto en discapacidad. Actualmente está en fase de consulta entre las y los profesionales de los CVO.

Posteriormente pasará a ser pilotada por un equipo de personas expertas antes de su implantación generalizada en todos los CVO.

<u>ÁREA FÍSICA</u>		<u>REQUERIMIENTOS</u>	<u>CAPACIDADES</u>	<u>ÁREA SENSORIAL:</u>		<u>REQUERIMIENTOS</u>	<u>CAPACIDADES</u>
Postural:	Bipedestación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	Visión:	Agudeza Visual	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Sedestación	<input type="text"/>	<input type="text"/>		Campo Visual	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Marcha:	Terreno Llano	<input type="text"/>	<input type="text"/>		Audición	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Terreno Irregular	<input type="text"/>	<input type="text"/>		Tacto	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Prolongada	<input type="text"/>	<input type="text"/>		<u>ÁREA PSÍQUICA:</u>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Utilización Vehículo	<input type="text"/>	<input type="text"/>		Toma de Decisiones	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Manejo de Carga		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Grado de Responsabilidad	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Destreza Manual		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Atención	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Equilibrio y Coordinación		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Memoria	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Alcance de MMSS		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Razonamiento	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Interacción Social	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Capacidad de Autocontrol	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Comunicación comprensiva	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		<input type="text"/>	<input type="text"/>		Comunicación expresiva	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<u>REQUERIMIENTOS</u>	<u>CAPACIDADES</u>
1. Requisito Muy Bajo	1. Sin capacidad funcional (CF)
2. Requisito Bajo	2. CF Severamente disminuida
3. Requisito Medio	3. CF Moderadamente disminuida
4. Requisito Alto	4. CF Levemente disminuida
5. Requisito Muy Alto	5. CF Normal (sin discapacidad)

REQUERIMIENTOS:

CAPACIDADES:

DIFERENCIA:

EL PERFIL DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

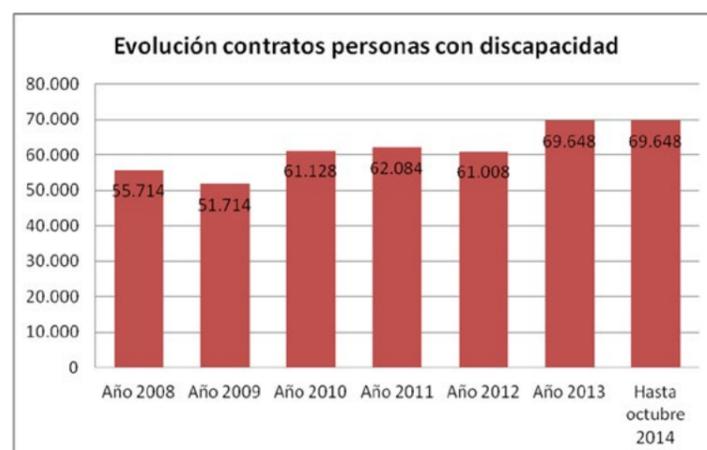
Miguel Ángel de Pedro Jiménez
Responsable Andalucía Oriental
Fundación Adecco

Este informe, patrocinado por la empresa Cap Gemini, basa sus conclusiones en los datos de contratación de la Fundación Adecco, complementados con las estadísticas del SEPE y los principales datos de personas con discapacidad proporcionados por el INE. Además, se ha realizado una encuesta complementaria a 300 trabajadores con discapacidad que han encontrado empleo en 2014 a través de la Fundación Adecco.

1. Aumento de contratos vs baja participación

En esta ocasión, el informe ha identificado una aparente contradicción. Por un lado, la contratación a personas con discapacidad ha seguido una tendencia alcista en los últimos años y 2014 podría terminar con un máximo histórico en el número de contratos, tal y como apuntan los datos del SEPE. Sin embargo, la participación de las personas con discapacidad en el empleo está aún lejos de alcanzar las cotas deseadas de normalización: un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca.

Así, entre enero y octubre de 2014 se han contabilizado 69.648 contratos, exactamente la misma cifra que se registró en todo 2013. En otras palabras, en 10 meses de este año se han logrado igualar las cifras del año anterior. Ello nos lleva a la certeza de que este año terminaremos con un nuevo máximo histórico que supere el del año pasado. Hemos de recordar que 2013 finalizó con el valor máximo de contratos del último lustro: 69.648 contratos, un 25% más que en 2008, cuando se registraron 55.714.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

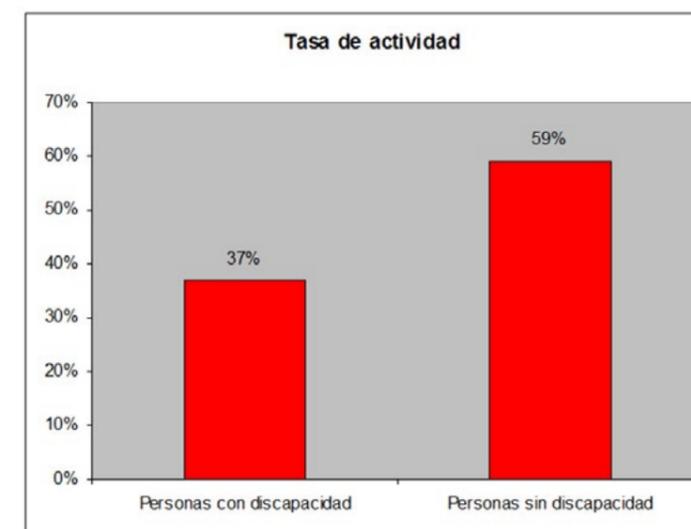
Esta evolución favorable choca con el descenso del número de contratos a nivel general, que han sufrido un descenso en los últimos años. Si en 2008 se firmaron en España 16.606.423 contratos, en 2013 la cifra descendía hasta 14.802.381, lo que supone una caída del 12% en los últimos 5 años.

La pregunta a formularse es, pues, ¿por qué los contratos a personas con discapacidad crecen en un contexto de crisis, en el que el resto de las contrataciones descienden? Hemos identificado las siguientes razones:

1. Un paulatino cambio de mentalidad en la cultura corporativa de las empresas, que comienzan a entender que la contratación de personas con discapacidad aporta valor, no sólo desde el punto de vista de las bonificaciones fiscales, sino también desde la óptica social y de la productividad.
2. Un progresivo cambio de mentalidad en las propias personas con discapacidad. Las nuevas generaciones se plantean un futuro profesional en el que puedan trabajar, rompiendo la anacrónica tradición que relaciona a la persona con discapacidad con la inactividad y la dependencia.
3. Una nueva legislación más eficiente, que unifica toda la normativa existente en materia de discapacidad, actualizando las leyes vigentes y armonizándolas siguiendo la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. La actual Ley General de la Discapacidad (LGD) recoge y regula las leyes anteriores en torno a este ámbito.

4. El refuerzo de algunas medidas llevadas a cabo para evitar el doble riesgo de exclusión social de las personas con discapacidad, por ejemplo, según apunta el Ministerio de Empleo en una reciente entrevista: “en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y en el ámbito de la puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, también se han tenido en cuenta las circunstancias específicas de las personas con discapacidad, para quienes se ha ampliado en cinco años la edad para entrar a formar parte del Sistema y, por tanto, ser beneficiarias del catálogo de medidas de la Garantía Juvenil. Es decir, las personas con una discapacidad igual o superior al 33% podrán entrar en el Sistema hasta los 30 años mientras que para el resto de jóvenes la edad máxima son 25.

Sin embargo, hemos de tomar esta realidad con precaución, ya que, como hemos señalado, un 63% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene trabajo ni lo busca, un porcentaje que a nivel general se reduce hasta el 41%.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

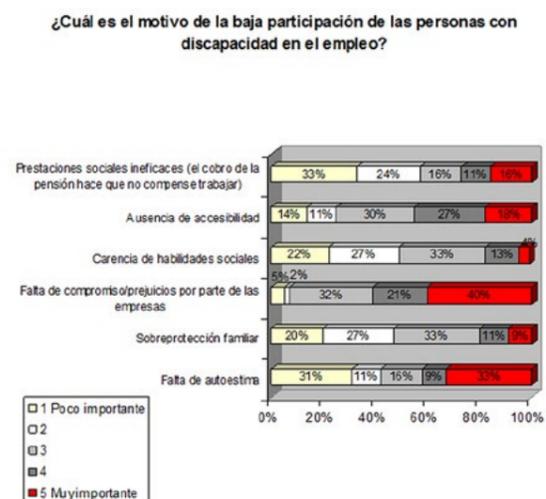
La experiencia de la Fundación Adecco en programas de integración laboral ha podido identificar las siguientes razones que justifican la baja actividad de las personas con discapacidad:

- Falta de programas educativos específicos que garanticen la formación igualitaria de las personas con discapacidad.
- Carencia de recursos para la búsqueda de empleo. En muchos casos, las personas con discapacidad encuentran barreras adicionales en su búsqueda de trabajo: desconocimiento, dificultades de comunicación, comprensión, etc. Necesitan apoyos adicionales para enfrentarse al proceso de buscar trabajo y encontrarlos no siempre resulta sencillo.
- Un sistema de pensiones que, si bien garantiza unos ingresos mínimos, en muchos casos promueve la inactividad y supone una barrera para el acceso al empleo.
- Barreras en la propia persona con discapacidad, heredadas de clichés sociales y culturales, que presuponen que una persona con certificado de discapacidad no debe aspirar a trabajar.
- Barreras en las empresas en forma de temor a contratar a personas con discapacidad, en la mayor parte de los casos por desconocimiento, falta de experiencias previas o estereotipos obsoletos que asocian a la persona con discapacidad con menor productividad. Estas barreras en el tejido empresarial, muchas veces se trasladan a la propia persona con discapacidad, repercutiendo negativamente en su autoestima y, por tanto, mermando su intención de trabajar.

Sin embargo, también hemos querido dar voz a las propias personas con discapacidad, para conocer cuál es su percepción al respecto. Para ello, hemos solicitado que evalúen, en una escala del 1 al 5, las diferentes razones que pueden encontrarse detrás de esta inactividad. (1= poco importante y 5 muy importante).

Como se observa en el siguiente gráfico, los encuestados opinan que la razón de más peso reside en la falta de compromiso por parte de las empresas, que aún albergan prejuicios y estereotipos. Así lo asegura un 40%, que asocia este hecho con una merma directa en la intención de la persona con discapacidad de buscar trabajo. Por otra parte, las personas con discapacidad creen que la principal causa subyacente a la baja participación es la falta de autoestima (33%). Asimismo, un 18% responsabiliza a la ausencia de accesibilidad de la mayoritaria inactividad

del colectivo, seguido de un 16% que opina que el sistema de prestaciones sociales es el causante de que las personas con discapacidad opten por no buscar trabajo.



Fuente: Datos internos Fundación Adecco

2. Radiografía del trabajador con discapacidad

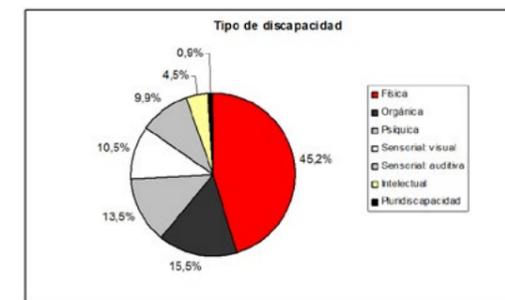
Según los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, las personas con discapacidad han firmado, entre enero y octubre de 2014, 69.648 contratos en toda España.

Como viene siendo habitual, por Comunidades Autónomas, Andalucía es la que ha registrado un mayor número de contratos en lo que llevamos de año (11.566), seguida de Madrid (9.702) y Cataluña (9.494). La Rioja, Navarra y Cantabria, por el contrario, son las que han contabilizado un menor número de contrataciones.

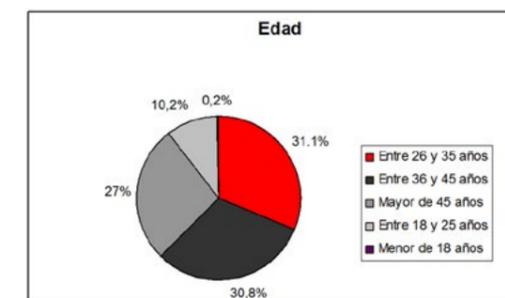


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal

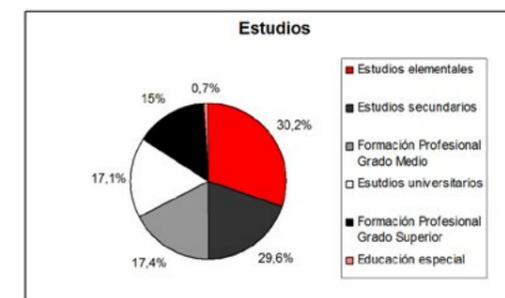
Por su parte, entre enero y octubre de 2014, la Fundación Adecco ha incorporado en el mercado laboral a 1.270 personas con discapacidad, que han respondido al siguiente perfil: un hombre (55%), con discapacidad física (45,2%), con una edad predominante entre 26 y 45 años, estudios elementales (30,2%), con un contrato temporal como operario de producción, limpieza, textil, etc (30,7%). El segundo puesto más demandado es el de dependiente (13,7%), seguido del de teleoperador (7,7%).



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



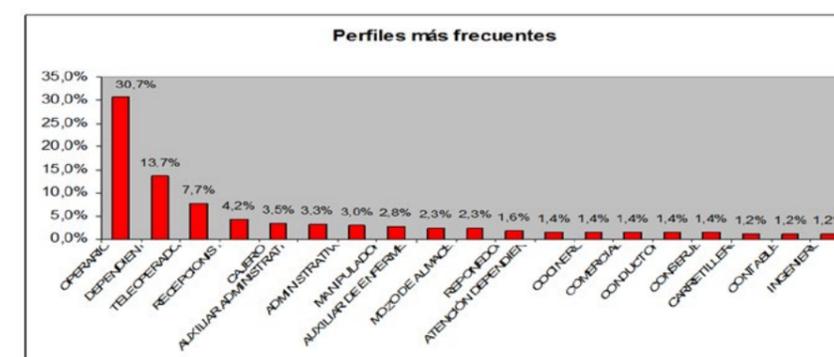
Fuente: Datos internos Fundación Adecco



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



Fuente: Datos internos Fundación Adecco



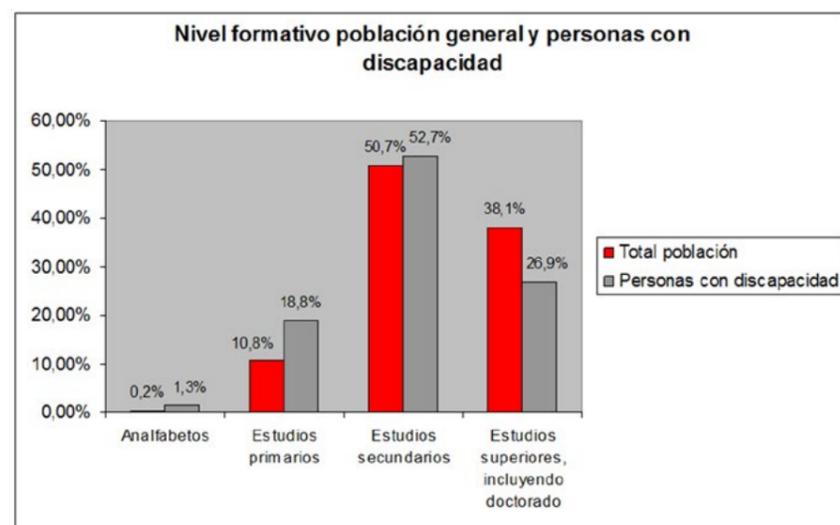
Fuente: Datos internos Fundación Adecco

Atendiendo al perfil predominante, parece que la mayoría de los puestos de trabajo desempeñados se ubican en el sector servicios, que es el que presenta un mayor dinamismo. La presencia del colectivo en puestos de alta cualificación aún es baja y, por ello, es urgente implementar mecanismos que garanticen el acceso de las personas con discapacidad a la educación sin restricciones, principalmente a la Universidad, donde hoy sólo representan el 1% del total del alumnado.

La siguiente tabla del informe El Empleo de las Personas con Discapacidad *Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*, del INE 2011, realiza una comparativa entre el nivel de estudios de la población general con la que tiene discapacidad. Es llamativo cómo el porcentaje de personas con estudios primarios representa casi el doble en el caso de las personas con discapacidad (18,8% frente al 10,8% del total general). También las personas con estudios superiores constituyen un porcentaje considerablemente inferior, del 26,9%, frente al 38,1% de media española.

	Total población	Personas con discapacidad
Analfabetos	44.100	4.400
Estudios primarios	1.907.700	61.400
Estudios secundarios	8.946.500	171.500
Estudios superiores, incluyendo doctorado	6.717.800	87.600

Fuente: INE. 2011



Fuente: INE. 2011

3. Elevados niveles de satisfacción laboral

Los datos de la encuesta realizada a 300 personas con discapacidad arrojan unos índices de satisfacción muy elevados de estos trabajadores. Así, la mayor parte de los aspectos analizados han alcanzado un volumen de respuestas mayoritarias en las puntuaciones 4 y 5 (alta satisfacción).

	Grado de Satisfacción				
	1	2	3	4	5
Horario	16%	3%	25%	25%	31%
Conciliación	19%	10%	21%	22%	28%
Salario	15%	23%	29%	20%	13%
Posibilidades de promoción	20%	17%	31%	21%	11%
Clima laboral	4%	6%	15%	38%	37%

Relaciones con superiores	8%	1%	18%	37%	36%
Relaciones con compañeros	1%	2%	13%	36%	48%
Beneficios sociales	17%	19%	28%	26%	10%

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

El aspecto que ha obtenido una mayor valoración ha sido la relación con los compañeros: un 84% de los encuestados la ha valorado con una puntuación del 4 ó 5. Asimismo, un 75% ha calificado muy positivamente el clima laboral y un 74% así lo ha hecho con la relación con sus superiores. Por detrás se sitúa el horario: un 56% de los encuestados lo ha evaluado muy positivamente.

En el tema de la conciliación hay respuestas para todos los gustos: un 50% la ha valorado positivamente (puntuación del 4 ó 5). Sin embargo, sólo un 29% la ha valorado negativamente, con un 1 ó 2, mientras que un 21% se mantiene en una posición más neutral (puntuación del 3). Por el contrario, los ítems peor valorados han sido las **posibilidades de promoción** (un 37% la valora negativamente, frente a un 32% que lo hace de manera positiva); seguida del salario (un 33% lo puntúa con un 1 ó 2 mientras que un 33% lo hace con un 4 ó 5).

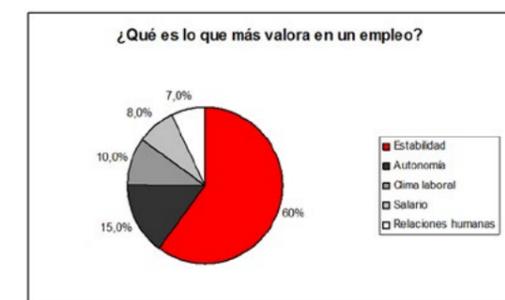
ASPECTOS MEJOR VALORADOS	ASPECTOS PEOR VALORADOS
Relación con compañeros	Posibilidades de promoción
Clima laboral	Salario
Relación con superiores	Beneficios sociales
Horario	

Fuente: Encuesta Fundación Adecco

Parece que el grado de satisfacción de las personas con discapacidad suele estar por encima del general, pues son conscientes de que el empleo es la herramienta para normalizar su vida y desarrollan un alto compromiso y fidelidad al proyecto. Sin duda son fichajes estrella para cualquier compañía.

Por último, las personas con discapacidad tienen claras sus prioridades cuando se les pregunta por los aspectos a los que otorgan más importancia: 6 de cada 10 sitúa en primer lugar la estabilidad y la normalización, seguidos de un 10% que opina que lo más importante es lograr autonomía e independencia.

Por su parte, un 10% destaca el clima laboral, mientras que un 8% prioriza en el salario. Por último, un 7% destaca que lo más relevante en el empleo es tener la oportunidad de entablar relaciones sociales e integrarse en un equipo de trabajo.



Fuente: Encuesta Fundación Adecco

GUÍA PARA EL FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Marta García Gómez

Responsable de Formación y Empleo

Asociación Española de Militares y Guardias Civiles con Discapacidad

La noticia o los textos informativos responden a seis cuestiones de rigor, dichas cuestiones son: qué, quién, dónde, cómo, cuándo y por qué. Nos ha parecido un buen esquema para organizar esta ponencia y explicar nuestros motivos al involucrarnos en este ámbito tan específico de creación de empleo.

Sin más, paso a responder, al menos a intentarlo, estas seis preguntas:

1. ¿Qué hacemos?

Nuestro proyecto se centra en dos puntos:

- La elaboración de una guía orientativa del apoyo al emprendimiento para personas con discapacidad.
- Un curso presencial dirigido al mismo colectivo en diferentes ciudades del Estado.

La finalidad de ambos es orientar a las personas con discapacidad y una idea empresarial así como la intención de desarrollarla. Están estructurados entorno a cuatro grandes ejes:

- Forma jurídica y primeros pasos
- Ayudas e incentivos
- Plan de empresa
- Contratación de personal

2. ¿Quién lo hace posible?

Este proyecto está siendo gestionado por ACIME y ejecutado por su departamento de Formación y Empleo, en colaboración con los de comunicación y psicología.

Contamos con la inestimable ayuda de socios colaboradores como FSC Inserta y Fundación ONCE, así como la imprescindible financiación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

3. ¿Dónde?

El curso de fomento e información para el autoempleo de personas con discapacidad se desarrollará de forma presencial en las ciudades de: Madrid, Barcelona, A Coruña, Valladolid, Toledo, Málaga, Sevilla, Alicante y Valencia

4. ¿Cuándo?

El proceso de elaboración de la Guía se viene desarrollando a lo largo de los meses de enero y marzo. Los cursos presenciales se impartirán en el periodo comprendido entre abril y noviembre.

5. ¿Por qué este proyecto?

Nos hemos marcado un objetivo claro: fomento consciente e informado del emprendimiento para las personas con discapacidad.

Permitidme que narre una anécdota: conozco a una mujer con discapacidad visual y pasión por la pintura. Al principio, al ser una discapacidad sobrevenida, asumió que no podría pintar; sin embargo, poco a poco las ganas fueron ganando a las barreras y con un invento casero formado por una lupa y parte de una lamparilla consiguió volver a

disfrutar de su afición artística. Posteriormente sus amistades encontraron este mismo «inventos casero» comercializado por una empresa y se lo regalaron. Lo importante, desde mi punto de vista, es que sin saberlo, ella había localizado un nicho de mercado, es decir, un producto surgido de la necesidad y con posibilidad de negocio.

Si leemos las características básicas de la persona emprendedora ¿No nos hacen acaso pensar en las de una persona con discapacidad?

Las repasamos a continuación:

- **Pasión:** se entregan a su actividad con cuerpo y alma para lograr las metas y objetivos trazados. La pasión orienta otras conductas y hace sobrevivir al sacrificio que requiere la empresa.
- **Capacidad de aprendizaje:** están aprendiendo siempre.
- **Orientación a resultados:** son personas prácticas que confían en poder controlar su propio destino. Toman continuamente decisiones orientadas a la acción para lograr objetivos en un plazo determinado.
- **Determinación:** tienen que aceptar los problemas y tomar oportunas y firmes decisiones para solucionarlos con eficacia. Deben anticiparse a las dificultades, y contar con la capacidad de identificar cuando algo está mal para corregirlo.
- **Creatividad e innovación:** La creatividad es el proceso por medio del cual las ideas son generadas, desarrolladas y transformadas en valor agregado. No es necesario inventar lo que ya está inventado, pero si es necesario identificar nuevas posibilidades de hacer las cosas y garantizar diferenciación.
- **Persistencia:** Deben ser persistentes pues toda iniciativa requiere de esta cualidad.
- **Sentido de oportunidad:** identifican necesidades, problemas y tendencias de las personas que viven a su alrededor y tratan de concebir alternativas de satisfacción o solución.
- **Trabajo en equipo:** el liderazgo de la persona emprendedora busca unificar ideas y lograr consensos ante los problemas haciendo que el grupo humano involucrado en el emprendimiento funcione en armonía.
- **Asertividad:** Cuentan con capacidad de comunicar las cosas de forma óptima para alcanzar los objetivos trazados.
- **Organización:** Deben establecer un cronograma de actividades programado con la capacidad de recibir ajustes permanentes.

6. ¿Cómo lo enfocamos?

Quizá ésta sea la pregunta más importante de todas. La destacamos pues define la acción, le da forma e incide directamente en el resultado del proyecto global y, en último término, en quienes se benefician del mismo.

- El “cómo” va a ser nuestro resultado.
- El “cómo” va a ser una posibilidad para todas aquellas personas a las cuales lleguen nuestras actividades.

Tanto en la Guía como en el Curso hemos querido destacar tres ejes:

1. Claves del emprendimiento consciente e informado

Hoy en día el emprendimiento está en auge. Hay muchas razones que explican este fenómeno, por ejemplo, los cambios en la estructura productiva de nuestras sociedades inmersas en un mundo global y cambiante. Así mismo, no podemos olvidar el contexto de crisis económica, pues éste impulsa a mucha gente a «emprender por necesidad» dadas las elevadas tasas de desempleo.

En la mayoría de casos de fracaso de proyectos se ha observado una falta de formación y desconocimiento de las herramientas básicas. En este sentido, nos hemos marcado como objetivo básico del programa cubrir esa carencia informativa y canalizar el impulso emprendedor hacia un proyecto informado y por tanto, con más posibilidades de éxito.

La Guía es un documento donde presentamos de forma profunda y accesible aquellas cuestiones que todo emprendimiento debería contemplar antes de cobrar vida. Estas cuestiones son:

1.1 Formas jurídicas y primeros pasos

Emprender es una decisión importante e involucra varias fases. Quizá tenemos una idea estupenda pero para materializarla tenemos que saber cómo implementarla y dónde recibir información para hacerlo con mayor posibilidad de éxito. Aconsejamos siempre buscar asesoramiento de profesionales cuya experiencia nos permitirá evitar los

errores más comunes y ayudará a minimizar los riesgos. La elección de forma jurídica es uno de los primeros pasos a dar a la hora de emprender. Para una elección óptima debemos conocer el abanico de posibilidades para así escoger aquella que más se ajuste a nuestras circunstancias y actividad futura.

En la Guía de Apoyo describimos todas las formas jurídicas, dando especial relevancia a las más atractivas para el colectivo al cual nos dirigimos. Nos centramos, pues en el análisis de:

- Cooperativas
- Sociedad Limitada
- Régimen Especial de Autónomos y figura del Autónomo dependiente.
- Emprendedor de Responsabilidad Limitada: evitan que la responsabilidad derivada de sus deudas empresariales afecte a su vivienda habitual mientras que no supere el valor de 300.000 euros o de 450.000 euros en poblaciones de más de un millón de habitantes.

1.2 Ayudas e incentivos

Antes de emprender es necesario contar con la información de las ayudas e incentivos existentes en cada momento y el lugar geográfico para valorar la posibilidad de solicitarlas e incluso ajustar nuestro proyecto a ciertos requisitos con objeto de optar a dichos incentivos y ayudas. Destacamos aquí también la importancia de acudir a Servicios de Asesoramiento especializados, tanto públicos como privados dónde nos ofrecerán una útil ayuda e incluso apoyo en la tramitación de la nueva empresa.

El Plan de Empresa, entendido como una herramienta imprescindible que detallaré en el punto siguiente.

2. Plan de empresa

Como he señalado en el punto anterior es una herramienta imprescindible.

Podemos definir el Plan de Empresa como la idea de negocio escrita y ordenada de forma que resulte presentable a otros y constituya un análisis en profundidad de la viabilidad del proyecto; sin embargo, para elaborar este documento son necesarios una serie de pasos clave. El emprendimiento involucra una cadena de factores externos e internos y según sea su combinación tendremos mayor probabilidad de culminar en un éxito empresarial.

Entre los factores externos podríamos incluir la suerte; sin embargo, nuestro propósito con este proyecto es minimizar su papel en el proceso y desarrollar unas herramientas que al menos nos permitan valorar si la idea y la voluntad de emprender van a ser suficientes para llevar a cabo el proyecto. Esto no contradice una realidad constante en el proceso de crear una empresa: la existencia de obstáculos y por tanto la necesidad imprescindible de ser tenaz en la persecución de los objetivos marcados.

Entre los factores internos está lo que difusamente se conoce como el «espíritu emprendedor» y sin quitarle peso a esta cualidad tan necesaria nos gustaría resaltar aquí el “autoconocimiento” de la persona emprendedora. Este «Autoconocimiento» al cual nos llevará el «Autodiagnóstico» es indispensable para concretar las acciones que nos conducirán de una idea en la cabeza a un negocio real. Aquí tenemos pues, la necesaria planificación para realizar un buen uso de los recursos.

Todos los proyectos tienen puntos en común y diferencias, por ello el objetivo del Plan de Empresa según nosotros lo entendemos es ofrecer una visión general que sea adaptable a todas las ideas de negocio. Nos parece importante señalar que el Plan de Empresa, al ser una herramienta de viabilidad de un proyecto futuro debería involucrar en su creación a todo el equipo promotor del mismo. Y aquí llegamos a la gran pregunta ¿Para qué sirve un Plan de Empresa? Tiene una doble utilidad:

- Interna: observar la viabilidad real del proyecto y se ponen las bases para la cohesión del futuro equipo de trabajo.
- Externa: perfecta carta de presentación a terceros y una referencia para evaluar resultados posteriores.

3. Apoyo

A la hora de emprender consideramos esencial que la persona con discapacidad cuente con un apoyo en la gestión del proyecto, en sus primeros pasos. En ese sentido, hemos considerado una tutorización para algunos de los proyectos que surjan en el curso presencial.

El objeto de dicha mentorización es:

- Minimizar los riesgos inherentes a la acción de emprender a través de las herramientas de análisis y diagnóstico de la actividad.
- Elaborar el Plan de Empresa que facilite a la persona emprendedora una mayor y mejor comprensión de las actividades a desarrollar; fijar las metas y objetivos bajo un prisma estratégico y hacer de esta herramienta la mejor carta de presentación a la hora de obtener la financiación necesaria.
- Apoyar a la persona emprendedora durante sus primeros 6 meses de actividad en el mercado.

4. Conclusión

Stephen Hawking, al cual, con seguridad conocen por sus revolucionarias teorías y su capacidad de hablar a través de un ordenador, es físico teórico, astrofísico, cosmólogo y divulgador científico. Ha sido honrado con doce doctorados honoris causa y galardonado, entre otros, con el Premio Príncipe de Asturias de la Concordia en 1989. Hawking padece una enfermedad moto neuronal relacionada con la esclerosis lateral amiotrófica más conocida como (ELA). No encuentro mejores palabras para concluir esta ponencia que las de este gran científico y emprendedor en todos los aspectos de la vida:

«No puedes permitirte estar discapacitado en espíritu a la vez que físicamente»

FOMENTO DEL TELE-TRABAJO Y EL AUTO-EMPLEO EN NUEVAS PROFESIONES PARA REDES SOCIALES: UNA INICIATIVA TIPO MOOC

Covadonga Rodrigo San Juan

Miguel Ángel Marqueta Júdez

Álvaro Domingo Zurdo

Cátedra "Tecnología y Accesibilidad" UNED – Fundación Vodafone España

ETSI Informática - UNED

Agradecimientos

Al apoyo de la Cátedra "Tecnología y Accesibilidad" UNED – Fundación Vodafone España y a Claudia Tecglen, fundadora de la asociación "Convives con Espasticidad" y gran inspiradora de este trabajo y colaboradora externa del proyecto.

1. Beneficios del empleo para la inclusión de personas con discapacidad

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad (PCD) y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, todavía hoy estas personas experimentan serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente, la actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, y la experiencia genera cambios positivos en la socialización y madurez de las personas.

Pero ¿en qué medida el trabajo contribuye a la creación de proyectos de vida? Y ¿es suficiente el desarrollo del rol laboral para impulsar contundentemente la participación activa de la persona con discapacidad en otros ámbitos de la vida, como la vivencia del tiempo libre o la vida autónoma? Como indican i Díaz y Bonjoch (2007) el desarrollo del rol laboral no es suficiente para potenciar una participación social plena si los protagonistas de estos procesos, a pesar del éxito de sus procesos de inserción, continúan experimentando y manifestando necesidades relacionadas con su participación social, entonces es necesario plantear acciones paralelas a las laborales para contribuir a su mejora.

A pesar de ello, se puede concluir que sin duda el problema de la integración laboral de las PCD es el primer paso para la solución de gran parte de los problemas de este colectivo de personas. Después de este paso se pueden abordar otros problemas derivados de la situación de este colectivo y cuya solución es más fácilmente tratable una vez conseguido el primero. El trabajo y la integración laboral no solucionan todos los problemas pero ayudan grandemente y son el primer paso en la mejora del resto de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

2. Estado de la empleabilidad de personas con discapacidad en España

Según el informe "Panorámica de la discapacidad en España. Encuestas de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia" (INE, 2009), los cambios demográficos experimentados en las últimas décadas en España han traído consigo profundas transformaciones en la pirámide poblacional, entre ellas un proceso de envejecimiento notable. Uno de los posibles efectos es el aumento de las personas con discapacidad, ya que la edad es un factor determinante en la aparición de este fenómeno.

Para atender a las necesidades del colectivo de PCD, se hace indispensable conocer sus circunstancias: cuántos son, qué limitaciones tienen y con qué severidad, si disponen de ayudas y cuidados. Además, es importante comprender la realidad social y la calidad de vida de estas personas, como su acceso al empleo, el apoyo familiar, la discriminación o las barreras a las que se enfrentan.

Como respuesta a estas demandas de información, el INE con el apoyo del Ministerio de Sanidad y Política Social y el sector de la discapacidad, a través de la Fundación ONCE, del CERMI y la FEAPS, llevó a cabo durante 2008 la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD-2008). En ella se investiga la percepción subjetiva de las personas acerca de su discapacidad, entendida como limitación en la realización de alguna actividad. En ese año 2008, se registraron 3,85 millones de personas residentes en hogares que afirmaban tener discapacidad o limitación, esto supone un 8,5% de la población general.

En relación al empleo (figuras 1 y 2), el informe muestra que en 2008 había un total de 1,48 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, es decir con edades comprendidas entre 16 y 64 años. De ellas, el 41,0% recibía algún tipo de pensión (contributiva o no), un 28,3% trabajaba y un 7,2% estaba desempleada. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que trabajaba dentro de este colectivo era casi 10 puntos porcentuales inferior al de los hombres. Esta cifra porcentual cercana al 30% se correspondía con un total de 419.300 personas trabajando, de ellos la mayor parte con discapacidades auditivas y visuales (42,8% y 32,8% respectivamente) y los menores porcentajes, los colectivos con limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas (con un 8,2%) y de interacciones y relaciones personales (11,0%).

Relación principal con la actividad. 2008

(Personas con discapacidad de 16 a 64 años)

	Nº de personas (miles)	% Varones	% Mujeres
Total	1.482,1	100,0	100,0
Activos			
Trabajando	419,3	33,4	23,7
En desempleo	106,8	6,9	7,5
Inactivos			
Percibiendo pensión contributiva	451,1	38,2	23,4
Percibiendo otro tipo de pensión	157,2	9,4	11,7
Dedicado/a principalmente a labores del hogar	183,6	0,2	23,5
Incapacitado/a para trabajar (sin recibir pensión)	87,2	5,7	6,0
Estudiando	33,9	3,0	1,7
Otros inactivos	43,1	3,3	2,6

Figura 1. Relación principal de empleo y por género

Trabajo según tipo de discapacidad. 2008

(Personas con discapacidad de 16 a 64 años)

	Personas (en miles)	% que trabajaban
Audición	291,3	42,8
Visión	295,6	32,8
Movilidad	902,7	21,6
Vida doméstica	693,3	17,2
Autocuidado	504,9	13,5
Comunicación	247,8	13,3
Interacciones y relaciones personales	280,2	11,1
Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	217,7	8,2

Figura 2. Porcentaje de personas según tipo de discapacidad

Fuente INE, 2009

3. Uso de las tic y de las redes sociales por las personas con discapacidad

Pero ¿qué le puede aportar el uso de las TIC a una persona con discapacidad? El informe Personas con discapacidad y nuevas tecnologías (FSC Inserta, 2010) estima que las PCD tendrían las mismas oportunidades que el resto de la gente para acceder a la educación si tuvieran un acceso garantizado a las Nuevas Tecnologías (NNTT) y con un uso correcto de las mismas, y, que además, se favorecería de esta forma su inclusión laboral puesto que las TIC (Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones) les son útiles tanto en la búsqueda de empleo como en el desarrollo posterior de la actividad.

El acceso a Internet les posibilita acceder a la información y contactar con lugares próximos o lejanos relevantes para su inserción. La red les acerca a portales y bolsas de empleo, a la información sobre becas o participación en programas europeos, etc.; lugares donde pueden encontrar ofertas de empleo pero en los que también pueden incluir su currículum vitae, etc. (figura 3). Asimismo, una vez que la PCD logra un puesto de trabajo, las TIC también tienen un papel muy importante, ya que a través de ellas se pueden adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de estas personas e, incluso, aquellas que padezcan problemas de movilidad pueden trabajar desde casa. De hecho, una de las modalidades de empleo que mejor se puede ajustar a determinadas personas con discapacidad es el teletrabajo. Esta modalidad permite la integración de personas con movilidad reducida o que viven en zonas alejadas o de difícil acceso.

Sin embargo, las barreras de acceso a las TIC permanecen para un 60% de los usuarios, resaltando la falta de formación adecuada para su uso (32,3 %), así como aspectos económicos (coste) (27,6 %) como se muestra en la Figura 4. Las adaptaciones técnicas necesarias y los productos de apoyo aparecen también como importantes barreras con una incidencia del 14,3 %).

4. Situación del teletrabajo de las personas con discapacidad en España

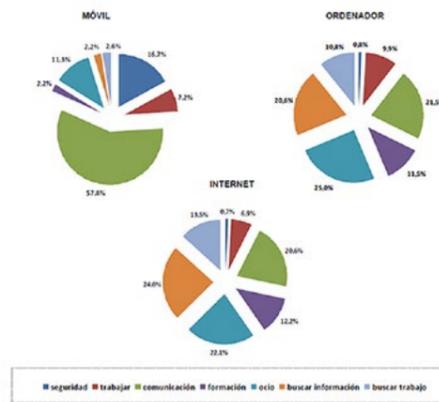


Figura 3. Uso de las NNTT por parte de las PCD. Fuente: FSC Inserta, 2010

No se debe obviar que el teletrabajo es una modalidad laboral directamente ligada a las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NNTT-TIC), cuyo desarrollo condiciona el incremento del número de empresas que introduzcan modalidades de teletrabajo en sus modelos de gestión y producción. Algunos datos recogidos por (Martínez et al., 2008) exponen que, de una muestra de empresas que facturan más de un millón de euros, el 14,2% realiza teletrabajo, y si se analiza el grado de implantación del teletrabajo en las 100 empresas más grandes del país, la proporción de empresas que tienen implantada esta modalidad aumenta hasta un 34,1%. De las empresas que sí realizan teletrabajo, prácticamente la mitad tiene implantada la modalidad de teletrabajo en casa y la otra mitad se basa en el teletrabajo móvil. Existen diferencias mayores entre las tipologías de teletrabajo, destacando sobre todo el teletrabajo móvil (23,1%). Al mismo tiempo, según la propia visión de las empresas, las funciones y actividades que podrían llevarse a cabo desde la modalidad de teletrabajo son, principalmente, aquellas relacionadas con la informática (38,9%) y con actividades comerciales (24,9%). También el área de administración (7,8%), en las funciones de los técnicos (7,8%) y en los servicios de contabilidad (5,7%). El resto de actividades suponen valores inferiores.

Desde el punto de vista de una PCD, el principal requisito para ser tele-trabajador es tener una elevada auto-motivación para la actividad, ya que en el domicilio no va a existir la figura de un jefe que controle el trabajo realizado. Pero también es importante que el tele-trabajador esté cualificado para las funciones del puesto, además de que disponga de formación en NNTT-TIC, ya que el trabajo a distancia está muy condicionado al uso de ordenadores conectados a Internet y diversas aplicaciones informáticas.



Figura 4. Principales barreras de acceso a NNTT-TIC para las PCD. Fuente: FSC Inserta, 2010

Como principales beneficios, añadidos a la mejora personal y la autoestima por tener un trabajo remunerado, el principal beneficio sería el fácil acceso al lugar de trabajo, puesto que lo realiza en su mismo domicilio, evitando de esta forma las barreras arquitectónicas y del entorno que tendría que sortear para acceder a un centro de trabajo, así como la necesidad de desplazarse utilizando medios de transporte. Por otro lado, la flexibilidad del teletrabajo admite ritmos de trabajo adaptados a las características y necesidades de las personas según su situación. Se valoran más los conocimientos y las capacidades de la persona, así como los resultados de su trabajo.

5. Situación del auto-empleo de las personas con discapacidad en España

Según datos publicados por el INE de 2013 nota de prensa «El empleo de las personas con discapacidad año 2013 discapacidad y ocupación», la mayoría de los trabajadores con discapacidad son asalariados, tienen contrato

indefinido, jornada completa y desempeñan su actividad en el sector Servicios. Así, el 88,4% de las personas con discapacidad que trabajó en 2013 lo hizo como asalariado (6,1 puntos más que las personas sin discapacidad). Asimismo, como se observa en la Figura 5, la proporción de PCD que se puede considerar auto-empleada, es decir, los trabajadores por cuenta propia, un 11,5%, es una cifra mucho menor que el 17,7% de las personas sin discapacidad.

	Cifras absolutas en miles							
	Personas sin discapacidad				Personas con discapacidad			
	Total		Porcentaje		Total		Porcentaje	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012
TOTAL								
Personas ocupadas	16.655,0	17.121,4	100,0	100,0	346,6	355,4	100,0	100,0
SITUACIÓN PROFESIONAL								
- Asalariados	13.702,2	14.192,9	82,3	82,9	306,4	312,7	88,4	88,0
- Trabajadores por cuenta propia	2.944,0	2.920,8	17,7	17,1	39,9	42,4	11,5	11,9
ASALARIADOS SEGÚN CONTRATO								
- Con contrato indefinido	10.520,4	10.859,0	76,8	76,5	242,6	244,7	79,2	78,2
- Con contrato temporal	3.181,8	3.333,9	23,2	23,5	63,8	68,0	20,8	21,8
TIPO DE JORNADA								
- Jornada completa	14.048,7	14.670,4	84,4	85,7	285,2	293,0	82,3	82,5
- Jornada parcial	2.606,2	2.451,0	15,6	14,3	61,4	62,4	17,7	17,5
SECTOR DE ACTIVIDAD								
- Agricultura	712,9	720,6	4,3	4,2	8,7	10,5	2,5	3,0
- Industria	2.296,8	2.422,8	13,8	14,2	47,1	45,8	13,6	12,9
- Construcción	1.016,2	1.140,3	6,1	6,7	10,0	13,1	2,9	3,7
- Servicios	12.629,0	12.837,7	75,8	75,0	280,8	286,0	81,0	80,5

Figura 5. Distribución de la ocupación de personas con y sin discapacidad. Fuente INE 2013

6. Aprendizaje MOOC para personas con discapacidad

Un estudio reciente realizado por la Fundación Vodafone España (2013) - Acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad, muestra las posibilidades que las TIC ofrecen a las personas con discapacidad para mejorar su bienestar y posibilidades de inserción laboral. Entre las principales conclusiones del informe se destaca que el 100% considera que la incorporación de las TIC al trabajo ha aumentado sus posibilidades laborales. Por ello, y con todos los datos aportados con anterioridad, es evidente la necesidad de formación en NNTT-TIC para el colectivo de PCD, de formación relacionada con ocupaciones laborales que se puedan desarrollar en el ámbito de Internet y las Redes Sociales, en forma de tele-trabajo o incluso como alternativa de auto-empleo. En España, el proceso de acceso e integración de las personas con discapacidad en el sistema educativo es positivo e irreversible. Cada año crece el número de estudiantes con discapacidad que utilizan productos de apoyo y/o requieren adaptaciones para disfrutar de los recursos ofrecidos en la educación superior existiendo una proporción creciente de los mismos que tienen una discapacidad oficialmente reconocida y que elige las universidades de educación a distancia para sus estudios (como ejemplo la matrícula en la UNED fue de 8.068 estudiantes en el curso 2012/2013, aproximadamente el 50% de los estudiantes universitarios con discapacidad en España). Estos estudiantes buscan el llamado paradigma del aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida, que integra educación, trabajo y vida personal en un proceso continuo, y permite a los ciudadanos poder acceder al conocimiento y realizarse personalmente y a través del trabajo.

Las tecnologías educativas han ido evolucionando en las últimas dos o tres décadas, pero poca consideración en general se ha prestado a garantizar que el software de aprendizaje pueda sobrevivir el rápido cambio de la tecnología. El nuevo desarrollo de las TIC se ha incorporado a las metodologías educativas, los cambios se han producido bruscamente y hoy en día cada generación vive una metodología de enseñanza completamente diferente con una plena renovación en las herramientas y el proceso de aprendizaje. Las tecnologías TIC han llevado a cada estudiante a desarrollar su proceso de aprendizaje propio en tiempo, lugar, ritmo y capacidades. Así, la flexibilidad del aprendizaje a través de cursos tipo MOOC permite salvar obstáculos de tiempo, espacio y ritmo al igual que en cualquier contexto de e-learning, potenciando además la continua comunicación e interacción entre todos los participantes del proceso social y conductivista. Además, precisamente son los MOOCs los que pueden alcanzar audiencias globales (Gaebler, 2014), y en este contexto es imprescindible que tengan en cuenta los grupos de potenciales usuarios más vulnerables que podrían quedarse atrás en la Sociedad del Conocimiento (I. De Waard et al., 2014). Estos cursos pueden además acercar y facilitar la formación gratuita y abierta a personas con dificultades motrices o sensoriales que tienen especiales dificultades de desplazamiento.

En este sentido, la UNED puso en marcha en el año 2012 una de las primeras plataformas libre de MOOCs en español que permite la creación y gestión de cursos masivos de una manera autónoma, sencilla e intuitiva y que dispone de un sistema propio de calidad (Read y Rodrigo, 2014). Proporciona información del progreso mediante autoevaluación y los estudiantes intercambian conocimiento a través de los foros de debate, además de la posibilidad de dar seguimiento a las cuestiones propias o de otros usuarios. Asimismo, el sistema asigna de forma

automatizada una serie de medallas (badges) que evalúan distintas competencias asociadas al comportamiento social de los estudiantes en el foro y que son asignados a su karma (o perfil social) y pueden aparecer en su certificado.

7. Internet, E-Learning y redes sociales: una oportunidad de tele-trabajo y auto-empleo

Dentro de este contexto, la Cátedra de Tecnología y Accesibilidad UNED – Fundación Vodafone España ha propuesto a lo largo del año 2014 varios cursos tipo MOOC enfocados a las PCD. En el caso de la propuesta presentada en este artículo, el objetivo concreto es mostrar a este colectivo la potencialidad existente de empleo en los varios perfiles profesionales que se ejercen en Internet y en las redes sociales, así como las ventajas que existen para la contratación. El curso diseñado va dirigido a todas aquellas personas que desean formarse como tele-trabajadores por cuenta ajena o auto-empleadores en el sector de los servicios de Internet y las Redes Sociales y orientar su carrera profesional hacia el sector de los Social Media o el e-Learning (formación a través de Internet o formación on-line). Junto con la explosión que en los últimos tiempos han sufrido las Redes Sociales, así como diversos canales de comunicación online, han surgido también otras necesidades como profesionales que sean capaces de desempeñar el papel de responsables de una comunidad (community managers), asistentes técnicos virtuales (facilitadores digitales), caracterizadores del contenido que otros crean (curadores de contenidos) o tutores virtuales en la formación on-line.

Así, el curso ahonda en los siguientes aspectos:

1. Introducción a las redes sociales y la Web 2.0
2. Comunicación Digital. Community Manager: un perfil imprescindible para las empresas de hoy en día
3. Educación 2.0. Enseñanza y aprendizaje digital
4. Comunidades virtuales de aprendizaje en red
5. El teletrabajo y el auto-empleo: una gran oportunidad, para las personas con discapacidad.
6. Ventajas a la contratación personas con discapacidad. Aspectos legislativos

8. Conclusión

A pesar del reconocimiento internacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, todavía hoy estas personas experimentan serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. La inserción laboral de las personas con discapacidad, y consecuentemente su inserción social, es aún hoy un tema pendiente, si bien se detectan importantes avances en la última década. La cifra cercana al 30% de empleabilidad en el colectivo, disminuye drásticamente para el caso de la proporción de PCD que se puede considerar auto-empleada, un 11,5%, cifra mucho menor que el 17,7% de las personas sin discapacidad.

El tele-trabajo aporta como principal beneficio el fácil acceso al lugar de trabajo, puesto que lo realiza en su mismo domicilio, evitando de esta forma las barreras arquitectónicas y del entorno que tendría que sortear para acceder a un centro de trabajo, así como la necesidad de desplazarse utilizando medios de transporte. Asimismo, la flexibilidad del teletrabajo admite ritmos de trabajo adaptados a las características y necesidades de las personas según su situación. No disponiendo de cifras sobre tele-trabajo en este colectivo en particular, pero con la gran expectativa de crecimiento que hay para este tipo de actividad deslocalizada a nivel nacional, se percibe la necesidad de formación especializada en sectores como el TIC y el de las NNTT que pueden ayudar a fomentar estas variantes de empleabilidad.

La flexibilidad del aprendizaje a lo largo de la vida, y en concreto a través de cursos tipo MOOC, permite salvar obstáculos de tiempo, espacio y ritmo al igual que en cualquier contexto de e-learning, potenciando además la continua comunicación e interacción entre todos los participantes del proceso social y conductivista. Estos cursos pueden además acercar y facilitar la formación gratuita y abierta a personas con dificultades motrices o sensoriales que tienen especiales dificultades de desplazamiento.

Dentro de este contexto, el trabajo aquí presentado muestra el trabajo de contextualización y diseño de un curso tipo MOOC enfocados a las nuevas profesiones que surgen del uso de las NNTT-TIC. En el caso de la propuesta presentada en este artículo, el objetivo concreto es mostrar a este colectivo la potencialidad existente de empleo en los varios perfiles profesionales que se ejercen en Internet y en las Redes Sociales, así como las ventajas que existen a nivel legislativo para la contratación de estas personas en España.

Bibliografía

AA.VV. (2009). «Panorámica de la discapacidad en España. Encuestas de Discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia», *Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística*, nº 10.

AA.VV. (2010). *Personas con discapacidad y nuevas tecnologías*, FSC Inserta.

AA.VV. (2013a). *Acceso y uso de las TIC por las personas con discapacidad*, Fundación Vodafone España.

AA.VV. (2013b). «El empleo de las personas con discapacidad año 2013. Discapacidad y ocupación», *Notas de prensa*, INE.

De Waard; Gallagher, M.S.; Zelezny-Green, R; Czerniewicz, L.; Downes, S.; Kukulska-Hulme, A.; Willems, J. (2014). «Challenges for conceptualising MOOC for vulnerable learner groups». eMOOC2014 MOOC stakeholder summit, pp. 33-41. Lausanne, Switzerland. P.A.U. Education, S.L. U. Cress, C. Delgado-Kloos.

Gaebler, M. (2014). «MOOCs Massive open online courses», *European University Association paper*.

i Díaz, M.P., y Bonjoch, M. R., (2007). «¿Y después del trabajo, qué?: Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad.», *Revista de Educación*, nº 342, pp. 329-348.

Martínez López, F. J.; Ruiz Frutos, C.; García Ordaz, M. (2008). «Teletrabajo: seguridad y salud sin importar la distancia», *Gestión Práctica de Riesgos. Laborales*, nº 45, pp. 12-19.

Read, T. y Rodrigo, C. (2014). «Toward a quality model for UNED MOOCs», *eLearning Papers*, nº 37, P.A.U. Education, S.L., pp: 43-50.

EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL. REALIDAD Y FUTURO

Barbara Palau Vidal
Directora Departamento de Empleo
ONCE

La ONCE tiene como uno de sus objetivos fundamentales, la inclusión laboral de las personas con ceguera o deficiencia visual en el mercado ordinario, como vía para completar su plena inclusión social. Para cumplir este objetivo, cuenta con el Servicio de Apoyo al Empleo, que, repartido en 22 centros por todo el territorio español, se ocupa de la inserción socio-laboral de sus afiliados y del apoyo para el mantenimiento de sus puestos de trabajo.

Pero antes de ahondar en la actuación de la ONCE, es necesario mencionar que el marco normativo español contempla en su regulación ayudas para la generación de empleo que buscan facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, entre las que se encuentra el colectivo de personas con deficiencia visual grave. Estas ayudas van, desde subvenciones para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo; facilitar la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos con bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, etc. hasta la ampliación o eliminación de los límites de edad que se establecen en la regulación de ciertos contratos, como por ejemplo el contrato para la formación y el aprendizaje.

Además se establece que 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, y se considera infracción grave el incumplimiento de esta obligación de reserva.

En las convocatorias de empleo público, se deberá reservar un 7% para ser cubiertos por personas con discapacidad, según establece la Oferta de Empleo Público del 2014 de acuerdo con lo previsto en el art. 59 de la ley 7/07 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Teniendo siempre presente el marco normativo y los servicios de empleo que a nivel estatal se ofrecen a los ciudadanos, las personas con deficiencia visual grave afiliadas a la ONCE cuentan además con el Servicio de Apoyo al Empleo, que es un servicio de atención personalizada, donde se proporciona a la persona el asesoramiento profesional que le permite, entre otros, fijar un itinerario profesional consensuado, alcanzar una adecuada capacitación profesional mediante formación y facilitación de prácticas para el empleo, así como gestionar su demanda de empleo en las correspondientes ofertas laborales. En todo este proceso es fundamental el compromiso y la implicación activa del interesado, que cuenta con un especialista de apoyo al empleo para orientarle y asesorarle de manera individual y con una serie de programas que complementan los que se ofrecen desde la administración pública.

En cuanto a los programas de empleo que se desarrollan en ONCE, éstos son: Orientación e inclusión laboral, Formación para el Empleo, Apoyo al Autoempleo y Accesibilidad del Puesto de Trabajo. Con el programa de orientación e inclusión laboral se realiza un análisis de las posibilidades reales de empleabilidad de cada afiliado de acuerdo con su cualificación, experiencia y expectativas, a fin de poder definir conjuntamente su proyecto de inserción laboral y elaborar un itinerario con los diferentes programas a desarrollar, donde se fijarán objetivos, plazos y una metodología de actuación. Una vez la persona esté en condiciones de presentarse a ofertas ajustadas a su perfil se realiza la gestión de su demanda y una captación de ofertas, para lo que se lleva a cabo una prospección de empresas. En los acercamientos a las empresas, los especialistas de Apoyo al empleo indican a los empresarios las bonificaciones y subvenciones que recoge la legislación vigente; pero sobre todo, centran su atención en informar al empresario de las capacidades y perfiles existentes entre los demandantes de empleo afiliados y analizan conjuntamente con él los diferentes puestos y tareas que son susceptibles de ser desempeñadas por personas con deficiencia visual grave. Se busca así, que cuando la empresa precise cubrir un puesto vacante, se ponga en contacto con el Servicio de Apoyo al Empleo de la ONCE en la zona, a fin de publicar la correspondiente oferta en la Bolsa de Empleo para Afiliados (BEA). A través de la BEA se realiza la gestión de las diferentes ofertas de empleo que se generan, habiendo alcanzado en 2014, un total de 846 ofertas publicadas y contando con 811 empresas y entidades de diverso origen que han colaborado durante estos dos últimos años en la gestión de las ofertas de empleo tramitadas para el colectivo de afiliados atendidos desde el Servicio de Apoyo al Empleo.

Por su parte, a través del programa de formación para el empleo, se pone a disposición de los afiliados un conjunto de acciones formativas tendentes, de un lado, a facilitar su formación teórico-práctica para el acceso a un puesto de trabajo y, de otro, a la adquisición, ampliación y perfeccionamiento de sus conocimientos, de tal forma que los sitúe en las condiciones adecuadas que posibiliten la mejora de su empleabilidad y su desarrollo profesional.

Estas acciones pueden consistir en asesoramiento y ayudas para realizar una formación individual de las que ofrece el mercado, la convocatoria desde la Dirección de Educación Empleo y Promoción Cultural de la ONCE de acciones de formación colectiva para personas afiliadas sobre materias transversales o de interés para mejorar su capacitación y posibilidades de acceso a un empleo; y la realización de prácticas profesionales, con el objetivo de ser una toma de contacto con el mercado laboral, adquirir la experiencia práctica tan requerida hoy en día, así como mostrar al mundo empresarial las capacidades laborales de las personas con ceguera y deficiencia visual. A tal efecto se suscribe un convenio de prácticas profesionales entre la empresa o entidad interesada, en el que no existe relación laboral alguna entre la empresa y el afiliado, quedando a cargo de la ONCE la adaptación al puesto que en su caso se precise sin coste alguno ni para la empresa ni para el afiliado. Por último pero no menos importante, se ofrece desde la ONCE el asesoramiento y apoyo a aquellas personas que están interesadas en presentarse a oposiciones.

A modo ilustrativo debemos indicar que en el 2014 se han iniciado 311 acciones de formación individual, se han realizado 9 acciones de formación colectiva con la participación de 37 alumnos, se han desarrollado 35 prácticas profesionales intermediadas por la ONCE y 32 opositores han solicitado y recibido apoyo de la ONCE. Además se contempla el apoyo al autoempleo como alternativa que permite a los afiliados emprendedores poner en marcha un proyecto de autoempleo en aquellos sectores en los cuales pueden estar más capacitados, teniendo en cuenta sus intereses, aptitudes y habilidades personales. Se pone a disposición del afiliado asesoramiento y apoyo a la financiación, pudiéndose acceder a un conjunto de ayudas económicas de hasta 60.000€ que comprenden, tanto créditos a bajo interés, como subvenciones no reintegrables que permiten la puesta en marcha, el desarrollo o el relanzamiento de los proyectos de autoempleo. En 2014, el servicio de apoyo al empleo tenía censadas 319 personas autoempleadas.

Trasversal a todos los programas, está el de accesibilidad del puesto de trabajo, pues es un compromiso ineludible de la ONCE, garantizar la plena accesibilidad al mercado laboral de sus afiliados, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y trabajadoras, de forma que desempeñen con profesionalidad y eficiencia las tareas y competencias que su puesto de trabajo exige, tanto si éste se lleva a cabo en el ámbito interno como fuera de la ONCE y su Fundación. En este sentido, persigue la consecución de la adaptación de los puestos de trabajo ocupados por sus afiliados permitiendo la normalización de las tareas que desempeña en dicho puesto. Este proceso conlleva el asesoramiento técnico adecuado, formación y el préstamo de las ayudas materiales que se consideren necesarias.

A su vez se llevan a cabo otras acciones como establecer convenios de colaboración con empresas y entidades públicas y privadas que posibiliten la generación de ofertas de empleo, formación específica o prácticas.

- Elaboración y actualización permanente de estudios del mercado de trabajo que permitan disponer de una referencia útil de los puestos más demandados en el mercado, y con mayor adecuación a las características de los afiliados.
- Participación en jornadas, seminarios, congresos y cuantos eventos de este tipo tengan relación con el empleo en general y, de forma especial, en aquéllos relacionados con el empleo de personas con discapacidad, que faciliten la concienciación del empresariado, ampliando así la oferta de posibilidades laborales para los afiliados.

Estos programas y el marco legal español han permitido que en diciembre de 2014, la tasa de desempleo de personas con discapacidad visual afiliados a la ONCE, se situara en el 7%, considerando que el 52% del censo de afiliados se encuentra en edad laboral y la tasa de actividad es del 34% a esta fecha. El total de ocupados afiliados a la ONCE, al margen de la venta de productos de azar comercializados por ésta es de 3.699, de los que 2.616 ocupan puestos en empresas externas del mercado ordinario.

El total de afiliados usuarios del servicio de apoyo al empleo que a finales del año 2014 permanecían en proceso de búsqueda de empleo era de 1.395 personas, de las cuales 457 eran ocupados que demandaban una mejora de empleo.

Los puestos de trabajo mayoritariamente ocupados por afiliados en empresas y entidades de fuera de la ONCE y su Fundación en 2014 fueron:

- Administrativos: 13,9%
- Fisioterapeutas: 11,9%
- Profesores: 11,5%
- Telefonistas: 11,5%

Atendiendo a tipos de puestos ofertados en la Bolsa de Empleo para Afiliados, los más numerosos fueron:

- Telefonistas 10,6%
- Personal de Limpieza 9,1%
- Administrativos 8,9%
- Dependientes 6,8%
- Cajeros 4,7%
- Profesionales RRHH 4,1%
- Operarios de lavandería 4,1%

En cuanto a la formación de los afiliados y respecto a aquellos que cursaron estudios universitarios los estudios más elegidos fueron:

- Derecho 12,73%
- Fisioterapia 12,36%
- Psicología 10,18%
- Trabajo Social 4,36%
- Geografía e Historia 4,00%

A pesar de los diferentes programas y medidas que se llevan a cabo desde la ONCE buscando conseguir la inserción laboral de las personas con deficiencia visual grave, queda mucho por hacer para obtener una mayor empleabilidad; siendo objeto de mejora el cumplimiento por parte de las Empresas y Administraciones Públicas del cupo de reserva contemplado en la legislación vigente, impulsando convocatorias que favorezcan la reserva de plazas adecuadas a las características de nuestros afiliados; la formación y preparación de las personas ciegas o deficientes visuales graves así como conseguir que las herramientas tecnológicas que los afiliados deban usar en sus puestos de trabajo sean más accesibles y usables; y por supuesto avanzar en la difusión de sus capacidades entre el tejido empresarial y social.

SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL (EMPLEO CON APOYO) PARA PERSONAS CON TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA

Rosa Álvarez Pérez
Silvia Lobatón Rodríguez
Miguel Ángel Rojano Martíns
Rosario Cala Gil
Alicia Díaz Campos
Izaskun Garrido Gomendio
Cecilia School
Rafael Sánchez Toledano
Federación Autismo Andalucía

1. Análisis de la situación y justificación de las necesidades

Los estudios de ámbito nacional o europeo, sobre la situación y contexto vital de las personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA en adelante) en su etapa adulta reflejan, en términos generales, un panorama de escasa integración social y comunitaria y especialmente laboral: actualmente, la mayoría de las personas adultas con TEA no desarrollan ninguna actividad productiva o laboral, siendo además su integración social y comunitaria enormemente limitada. Las personas con TEA conforman uno de los colectivos con mayores dificultades para su inserción laboral en el mercado de trabajo ordinario y con mayor riesgo de exclusión.

Además, hasta hoy, el desconocimiento de la sociedad en general sobre los TEA ha generado unas bajísimas cifras de detección del trastorno en las personas adultas que lo padecen en Andalucía. Esto significa que muchas de ellas (especialmente aquellas que no se encuentran en el extremo más afectado del Espectro) que no están viendo adecuadamente atendidas sus necesidades específicas o que incluso no están recibiendo apoyo alguno. Pese a todo, muy progresivamente empieza a mejorar la detección del trastorno, por lo que el número de éstas personas que no reciben atención va aumentando progresivamente ante la falta de recursos especializados.

La evaluación de esta necesidad social en nuestra Comunidad Autónoma es patente en los resultados del estudio realizado por Autismo Andalucía y la Universidad de Sevilla *Vida adulta y Trastornos del Espectro Autista. Calidad de vida y empleo en Andalucía*, que se puede consultar en: www.autismoandalucia.org. Este estudio demostró: la infradetección del trastorno, la limitación de las redes sociales de estas personas, la escasez de recursos específicos y el limitadísimo acceso al empleo de la población con TEA.

Por ello, Federación Autismo Andalucía puso en marcha en 2006 el primer Programa de Empleo con Apoyo para personas con TEA en Andalucía. Desde entonces hasta hoy (16/02/15) ha atendido a 203 personas entre acciones de orientación e inserción laboral. Se han conseguido 140 contratos laborales de trabajo y 44 puestos de prácticas laborales en empresas ordinarias de Almería, Cádiz, Málaga, Huelva y Sevilla, lo cual lo convierte en el más amplio del territorio nacional específico para este colectivo.

Este programa ha sido galardonado en varias ocasiones: Premios Imserso Infanta Cristina 2011, en su modalidad "Premio de Calidad y Buenas Prácticas" (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad), Premio Andaluz a las Buenas Prácticas en la Atención a Personas con Discapacidad (Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social -Junta de Andalucía), el Premio Nacional Ángel Rivière a las Buenas Prácticas (Asociación Española de Profesionales del Autismo) y un accésit en los Premios a las Mejores Iniciativas de Servicio al Paciente 2010 (Fundación Farmaindustria)

Tradicionalmente, los recursos que se les ofrecen a las personas con TEA, son bastante asistencialistas, incluso cuando los clientes que participan en ellos presenten buenas competencias para la realización de tareas complejas pero que por diversos factores intrínsecos a sus características (dificultades de comunicación, sensibilidad anómala a estímulos sensoriales, limitadas habilidades de relaciones interpersonales) no pueden participar en el mundo laboral ordinario. El programa de empleo con apoyo para personas con TEA en Andalucía es el primero que se plantea la inclusión de estas personas en el mundo laboral, y más en el mundo laboral ordinario, ya que no contaban con ningún tipo de apoyo para acceder a un puesto de trabajo remunerado, es decir, sus posibilidades de acceder a un empleo eran inexistentes.

Las personas con TEA están capacitadas para realizar trabajos de calidad, eficientes y competitivos, siempre que se les proporcionen los apoyos y recursos necesarios. Hemos constatado que los factores más importantes para asegurar una colocación exitosa son el cuidadoso emparejamiento de clientes y trabajos; y que los profesionales

(orientadores, formadores, mediadores y mediadoras...) tengan una buena comprensión de las necesidades específicas de las personas con TEA, posibilitando además la orientación a compañeros y compañeras y supervisores.

Las Asociaciones federadas a Autismo Andalucía afrontan significativas dificultades para poner en marcha un servicio de empleo provincial, por lo que se acordó realizar un abordaje regional del mismo a través de Autismo Andalucía. Por ello, el Programa de empleo de Autismo Andalucía es de ámbito regional y las asociaciones provinciales no prestan este servicio.

2. Descripción del Programa: Actuaciones a realizar

2.1 Misión

El Servicio de integración laboral de autismo Andalucía, tiene por misión promover el acceso de las personas con TEA al mercado de trabajo andaluz. Ante los graves problemas laborales que padecen las personas con TEA en nuestra Comunidad Autónoma, se ha creado un servicio de integración laboral y una estructura de apoyo a las asociaciones que, siguiendo la metodología del Empleo con apoyo, desarrolle programas de formación para el empleo, de fomento del empleo y de intermediación e integración laboral de calidad.

2.2 Visión

Federación Autismo Andalucía, como representante del colectivo de personas con TEA en el ámbito regional es el referente e interlocutor para realizar un abordaje unificado, con criterios comunes, que facilite a las personas con TEA en nuestra comunidad el acceso al empleo en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos, mediante la colaboración con las administraciones y las diferentes entidades (empresas, sindicatos, etc.) implicadas. Consideramos que esta labor debe realizarse:

- Con la imprescindible participación de nuestros principales clientes: las personas con TEA y sus familias, que deben recibir un servicio centrado en la persona.
- Buscando la excelencia técnica y de gestión, desde una sólida formación de los profesionales.
- Colaborando con las fuerzas sociales y desde la comunidad, para el logro de una mayor inclusión.

2.3 Objetivo

El objetivo final es lograr la inserción de las personas con TEA en empresas ordinarias, con el apoyo de mediadores y mediadoras laborales, realizando previamente tareas de evaluación, orientación, información y asesoramiento.

Optamos en exclusiva por el empleo con apoyo, excluyendo otras fórmulas de empleo protegido por su: Inclusión en el marco social y laboral, mejora de la calidad de vida, desarrollo de autodeterminación, participación plena y orientación a la comunidad.

Es un programa integral, regional, permanente y estable en el tiempo y se desarrolla con un nº reducido de usuarios y usuarias, absolutamente centrado en la persona. Es gratuito y de acceso libre (no requiere asociarse). Es totalmente personalizado, solo se buscan puestos tras conocer al candidato y según sus preferencias. La persona tiene apoyo continuo (según sus necesidades y la implicación de apoyos naturales, que son nuestro objetivo final) y nos comprometemos a mantener el apoyo (incluso permanente) todo el tiempo necesario. La Orientación laboral es clave.

Especializados en los TEA, nos basamos en el rechazo cero, atendiendo a personas excluidas en otros servicios y con significativas necesidades de apoyo. Este grupo de personas está fuera de todos los circuitos de prestación de apoyos y servicios, puesto que no son tan dependientes como para acceder a un centro (que son los únicos recursos existentes en Andalucía) ni sus niveles de autonomía permiten el acceso inmediato al mercado laboral. Ahora mismo en nuestra Comunidad Autónoma no existe recurso social alguno para atender las necesidades de este grupo de personas.

2.4 Metodología

Nuestra metodología se detalla en el libro Quiero trabajar (gratuito, www.autismoandalucia.org). La Web ofrece Información detallada del proceso y un resumen de resultados.

2.5 Los Trastornos del Espectro Autista

En los últimos años, y gracias a los avances en el conocimiento disponible en relación al Autismo y a otros Trastornos Generalizados del Desarrollo, se han producido modificaciones conceptuales que progresivamente han incorporado el término «Trastornos del Espectro del Autismo» (TEA) para referirse de manera más amplia a este tipo de trastornos. Con esta concepción se enfatiza la específica alteración en el desarrollo social que implican, así como la gran heterogeneidad en la presentación clínica de los síntomas y en las necesidades de las personas que los presentan.

Las manifestaciones clínicas de los TEA pueden variar enormemente entre las personas que los presentan, así como sus habilidades intelectuales, desde la discapacidad intelectual a capacidades intelectuales situadas en el rango medio, o superiores al mismo. Sin embargo, todas las personas con TEA comparten las diferentes características que definen este tipo de trastornos. En general, sus habilidades de interacción con los demás son muy distintas de las habituales. En algunos casos pueden presentar un aislamiento social importante, o no manifestar mucho interés por relacionarse con otras personas. Sin embargo, en otras ocasiones pueden intentarlo de una forma extraña, sin saber muy bien cómo hacerlo, y sin tener en cuenta las reacciones de su interlocutor.

Por otro lado, suelen presentar alteraciones de las habilidades de comunicación verbal y no verbal, que pueden variar desde las personas que no emplean ningún lenguaje hasta las que tienen habilidades lingüísticas fluidas, pero no saben utilizarlas para mantener una comunicación recíproca funcional. Además, las personas con TEA tienen un repertorio limitado de intereses y de conductas. Pueden presentar los mismos comportamientos de forma repetitiva, y tener problemas para afrontar cambios en sus actividades y en su entorno, aunque sean mínimos. Finalmente, sus capacidades para imaginar y entender las emociones y las intenciones de los demás son limitadas, lo que hace que sea difícil para ellos desenvolverse adecuadamente en el entorno social.

Por el momento, no existe ninguna cura para los TEA. Sin embargo, diversos factores van a influir de manera importante en el desarrollo de la persona que los presenta y en su calidad de vida. Es fundamental que el diagnóstico se realice de manera precoz y que el niño o la niña reciban una apropiada intervención temprana. Además, es fundamental que los recursos educativos y comunitarios sean los adecuados a sus necesidades individuales, y que dispongan de una red de apoyo que facilite su participación social.

Es necesario destacar que la persona con TEA sigue desarrollándose y aprendiendo a lo largo de toda su vida. Los rasgos que caracterizan los TEA no desaparecen cuando la persona llega a la vida adulta, aunque sus necesidades sí van cambiando con la edad y el paso del tiempo.

Así, la calidad de vida de la persona y la de su familia van a estar influidas por las posibilidades de acceder cuanto antes a las intervenciones y apoyos adecuados, que se adapten a sus necesidades individuales, y que maximicen sus oportunidades de aprendizaje, de inclusión social y de desarrollo personal, manteniendo todos estos elementos a lo largo de la vida de forma continua y permanente.

2.6 Prevalencia

Estudios epidemiológicos recientes realizados en Europa apuntan una prevalencia de 1 caso de TEA por cada 150 niños en edades escolares. En ellos se confirma también que se presentan de manera más frecuente en los hombres que en las mujeres, (en una proporción de 4:1), y que no existen diferencias en cuanto a su aparición en las distintas culturas o clases sociales.

Pese al acuerdo internacional sobre el aumento paulatino de las tasas de prevalencia en la última década del siglo pasado (57,9/10.000 Baird, 2000;- 61,3/10.000, Chakrabarti y Fombonne, 2001;- 30/10.000, Madsen et al, 2002;- 58,7/10.000 Chakrabarti y Fombonne, 2005) Esta tendencia ascendente no se refleja hoy en día en una demanda masiva de servicios de empleo por parte de la población adulta con TEA en Andalucía.

En primer lugar, esto es debido a las bajísimas cifras de detección y diagnóstico del Trastorno en la población adulta de esta Comunidad: Según un estudio realizado por Autismo Andalucía entre 2004 y 2005, el número de personas con TEA mayores de 18 años residentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía y detectadas era tan sólo de 380, lo que suponía un 0.75/10000 de la población andaluza (Saldaña et al. 2006). Esta es una prevalencia muy por debajo de la esperada según la literatura. Uno de los índices de prevalencia de los TEA con mayor consenso actualmente es el de 1 persona con TEA por cada 150 habitantes (Autismo Europa, 2008). Aplicado a nuestra comunidad autónoma supone una estimación de la población con TEA en 55.951 personas (considerando cifras del Instituto Andaluz de Estadística de 2.014). La población detectada en otros estudios epidemiológicos realizados en nuestra región se aproximan tanto más a estas cifras cuanto más joven es la persona con TEA (Aguilera, F. Moreno, y Rodríguez 2007). Esto significa que hay muchas personas adultas que muy posiblemente no estén

bien atendidas o lo estén de forma inadecuada. La lectura negativa de esta mejora en la detección supone que los hoy escasos recursos para personas adultas existentes en la actualidad resultarán claramente insuficientes en un breve periodo de tiempo.

2.7 Los TEA en la etapa adulta

En la actualidad, existe muy poca información sobre la situación de las personas con TEA en general en España, pero especialmente sobre las condiciones de vida de las personas adultas con este tipo de trastornos. Por el momento se han realizado muy escasos estudios de investigación al respecto, pero los existentes arrojan resultados significativos y muy preocupantes.

Ya se ha comentado el estudio realizado por Federación Autismo Andalucía en la Comunidad Autónoma de Andalucía que pone de manifiesto que hay miles de personas adultas con TEA sólo en esta Comunidad que no estarían recibiendo los apoyos necesarios y apropiados a sus necesidades, o que éstos serían inadecuados. Este trabajo replica los resultados encontrados en un estudio de las necesidades de las personas con TEA realizado en la Comunidad de Madrid en el año 2000 (Belinchón et al, 2001).

Una vez finalizada la etapa educativa, las personas con autismo y sus familias se enfrentan a la necesidad de encontrar un entorno que se ajuste a sus necesidades individuales donde alcanzar un desarrollo personal y una participación social en igualdad de condiciones al resto de las personas adultas, facilitándoles para ello los apoyos y recursos que precisen.

El avance de la edad y los cambios en la situación familiar, en esta nueva etapa, exigen apoyos especializados que favorezcan el desarrollo de las diferentes habilidades personales (comunicación, habilidades sociales, laborales, autonomía personal, de ocio y autodirección, etc.), así como la prevención del envejecimiento, y los cambios asociados al mismo (posible deterioro físico y cognitivo, descanso familiar, etc.).

Estas personas necesitan servicios y programas especializados, que se dirijan a proporcionar unos apoyos integrales, orientados a maximizar la autonomía personal de sus usuarios y usuarias. Deben favorecer la educación continuada y el aprendizaje de competencias que permitan el desarrollo personal y la mejora de la calidad de vida de sus beneficiarios. Teniendo en cuenta las necesidades individuales de las personas con TEA y la heterogeneidad de sus características, deben contemplar opciones flexibles e individualizadas de apoyo, que faciliten la participación de los beneficiarios, en los casos en los que sea posible, a otros servicios y recursos dirigidos a la vida adulta, como los de incorporación al entorno laboral en el caso de que la persona se encuentre en edad de trabajar, o a los destinados a vivir de manera independiente.

En la actualidad los recursos de este tipo son claramente insuficientes, y no existen prácticamente respuestas especializadas adecuadas a las necesidades de promoción de la autonomía personal y de la vida independiente de la mayoría de las personas con TEA. De hecho, los estudios comentados ponen de manifiesto que la mayoría de las personas con TEA viven con su familia al llegar a la edad adulta, por no existir recursos que les permitan acceder a una vida independiente (Saldaña et al. 2006; Belinchón et al 2008). Además, los escasos servicios desarrollados hasta el momento han surgido del movimiento asociativo de familiares, y se han dirigido especialmente a personas con necesidades intensas y generalizadas de apoyo, no existiendo otras opciones más flexibles de vivienda que contemplen las heterogéneas necesidades de este colectivo, especialmente en el caso de personas que no presentan una discapacidad intelectual asociada al TEA (Belinchón et al, 2001; Belinchón et al, 2008).

Todos estos factores ponen de manifiesto la necesidad de realizar esfuerzos dirigidos a la promoción de las habilidades de autonomía personal de las personas con TEA y a proporcionarles los recursos necesarios para que puedan acceder a una vida independiente, disfrutando así de las mismas oportunidades que el resto de los ciudadanos.

2.8 Las personas con TEA y el empleo

Como ya hemos adelantado, de entre los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, las personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA) afrontan especiales problemas. No sólo su discapacidad dificulta su acceso a un entorno tan social como es el mercado laboral, sino que el desconocimiento generalizado de la población sobre estos trastornos les hace afrontar diariamente barreras como la incompreensión en los entornos comunitarios laborales. La situación se ve agravada por la ausencia de servicios especializados en la orientación e inserción laboral de las personas con TEA, y por el desconocimiento absoluto en las áreas de competencia de estos trabajadores en relación al empleo, a sus necesidades, y a los recursos que podrían emplearse para facilitarles el desempeño laboral.

En toda la bibliografía relativa a personas adultas con TEA encontramos constantes referencias a su escasa integración social y comunitaria y especialmente laboral: El amplio abanico de manifestaciones posibles en los TEA hace imposible delimitar un único perfil de entre los candidatos con TEA a encontrar un empleo, pero gracias especialmente a las personas con mayores niveles de autonomía, podemos comprender sus dificultades de adaptación social a los entornos laborales.

Además, como se pone de manifiesto en los resultados de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia recientemente publicada (Noviembre, 2009), estas dificultades son significativamente superiores a las que presentan otros sectores de personas con discapacidad. Los datos destacan que los colectivos con un menor índice de ocupación laboral en la actualidad, son las personas que presentan dificultades en las interacciones y relaciones personales (11% de ocupación) y en la adquisición y aplicación de conocimientos y tareas (8%). Estos serían algunos de los procesos en los que las personas con TEA encontrarían más dificultades a la hora de desarrollar tareas ocupacionales y/o laborales, encontrándose por lo tanto dentro de los colectivos con mayor riesgo de exclusión laboral.

Las dificultades parten del mismo acceso a ofertas o puestos vacantes: no consiguen entender los motivos o intenciones de la gente y son incapaces de anticipar conductas en los demás, lo que genera desconcierto ante, por ejemplo, una entrevista de selección. Asimismo, sus peculiaridades en el área de la comunicación limitan su acceso incluso a la información sobre oportunidades de trabajo. En general, y sean cuales sean sus necesidades de apoyo padecen una importante falta de información, de asesoramiento y de ayuda específica tanto para el acceso como para el mantenimiento de un empleo.

Una vez logrado un empleo (en muchos casos de baja cualificación) sus alteraciones en las áreas relacionadas con lo social, la comunicación y la flexibilidad: autoorganización, comprensión de instrucciones, normas sociales de la empresa, relación con los compañeros y compañeras (Meyer 2001) ... suponen un importante reto para estas personas. Howlin (Howlin 2004) señala algunas de las principales dificultades de la persona con TEA en el entorno laboral: dificultades en la comunicación, los errores en la apreciación de las reglas sociales, las limitaciones para trabajar de forma autónoma, los patrones de conducta inapropiados, los comportamientos obsesivos y resistencia al cambio en las rutinas, el hacer frente a la promoción y el acoso por parte de otros, etc. La consecuencia habitual es que la persona no mantiene su empleo, iniciándose una larga serie de “fracasos” que terminan minando su autoestima. En algunos casos, la discapacidad puede pasar desapercibida y otras personas que no conocen las características de las personas con TEA pueden fácilmente malinterpretar sus dificultades (Barthélémy et al. 2008).

Diversos programas y apoyos han sido señalados como vehículos clave para que el acceso al empleo ordinario sea exitoso para las personas con TEA(Autismo España 2004): especialmente destaca el mediador sociolaboral que tenga conocimientos del trastorno y que realice las adaptaciones pertinentes según las necesidades individuales: atención personalizada, programas flexibles de formación, apoyos especializados, materiales adaptados y una metodología muy sistemática.

Con este apoyo, las personas con TEA pueden aprender las habilidades que les permitirán trabajar satisfactoriamente en el empleo competitivo, en el empleo con apoyo o en programas de empleo protegido... Además del mediador laboral, se han mencionado como relevantes los programas especializados de orientación, selección y acompañamiento al puesto de trabajo. Éstos ayudarían a minimizar las dificultades que se le pueden presentar, tales como la comprensión del lenguaje no verbal, la dificultad para mantener conversaciones sobre temas que no sean de su interés (lo que puede dificultar la relación con sus compañeros y compañeras de trabajo), o para comprender las normas sociales o adaptarse a los cambios que surjan en el puesto de trabajo.

Debido a sus particularidades, muchas personas con TEA necesitan un servicio especializado de apoyo a la integración laboral.

2.9 Puntos fuertes

Es importante destacar que algunas características frecuentes en las personas con autismo o síndrome de Asperger son de un elevado valor potencial para una empresa (como demuestra nuestra experiencia): Son empleados muy fiables, trabajadores y motivados. El hecho de que su propia discapacidad les impida entender los engaños y dobles sentidos los convierte en trabajadores honestos y leales, incapaces de mentir y absolutamente claros y transparentes, orientados hacia las normas (lo que genera frecuentemente una excelente ética de trabajo).

Desempeñan un trabajo de calidad: son concienzudos y orientados a los detalles, muchos son sumamente meticolosos y mantienen un alto nivel de exactitud y precisión. Además, puestos de naturaleza repetitiva, tanto básicos

como complejos, son muy adecuados para las personas con TEA, ya que pueden destacar en áreas donde otros trabajadores pierden la atención y concentración.

Hay fuertes evidencias de que las personas con TEA son trabajadores muy tenaces que se benefician de un ambiente estructurado, del trabajo bien organizado, que tienen escaso absentismo laboral y buena productividad. Algunas personas con TEA son sumamente inteligentes y cuentan con buena formación.

Las personas con TEA puedan destacar en determinadas facetas de su trabajo o en ciertos perfiles profesionales. Se apunta, por ejemplo, a su excelente memorización, fácil recuerdo de datos, buen rendimiento en matemáticas y ciencias, a menudo buenas habilidades lingüísticas (aunque pueden tener limitaciones en el contenido del lenguaje y una comprensión social limitada).

Finalmente, son capaces de desarrollar un trabajo duro y de estar muy motivados. En resumen, pese a las dificultades existentes, para ciertos puestos concretos una persona con TEA puede lograr un mejor desempeño que otra sin autismo.

EL EMPLEO PÚBLICO Y LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL

María Mercedes Martín Sáez

Coordinadora de Formación de Adultos e Inserción Laboral
Asociación de Síndrome de Down de Granada-Granadown

1. Introducción

La Asociación Síndrome de Down de Granada tiene como fin general mejorar la calidad de vida de las personas con síndrome de Down, potenciando el pleno desarrollo de sus capacidades individuales y logrando su plena inclusión en la sociedad.

Es importante creer en las capacidades de estas personas, promoviendo las estrategias más adecuadas para potenciarlas y con ello consigan una mayor autonomía e independencia que les permita desenvolverse y participar activamente en la comunidad.

La Asociación apuesta por una inclusión de la persona, llevando a cabo una participación activa y plena en todos los ámbitos de la vida: familiar, escolar, laboral y social. De ahí que pretendamos dar a conocer el proceso que se llevó a cabo con el Ayuntamiento de Granada para conseguir que las personas con discapacidad intelectual consiguieran ser funcionarios de carrera.

2. Legislación básica

Existe una importante legislación relacionada con el derecho de las personas con discapacidad al empleo. Y a continuación reflejo parte de dicha legislación que es de interés para la inserción laboral de este colectivo en la empresa pública:

- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a personas con discapacidad en Andalucía: Artículo 23: en atención a la naturaleza de las funciones a desarrollar en las convocatorias se podrá establecer la exención de algunas de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar el acceso al empleo público a las personas con retraso mental.
- Ley 53/2003 de 10 de diciembre, sobre empleo público:
 - Las personas con discapacidad se ven sometidas a importantes barreras para acceder al empleo público, obstáculos que no son justificables pues la actividad de los servicios públicos es perfectamente compatible con la capacidad y formación de las personas con discapacidad.
 - Se sabe que establecer simplemente un cupo de vacantes en las ofertas de empleo público y un objetivo de llegar progresivamente al dos por ciento de los efectos totales de la Administración no es suficiente para que dicha meta se consiga.
- Real Decreto 2271/2004 de 3 de diciembre, acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad:
 - El objetivo es fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público.
 - Se inspira en los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas.
 - Se reservarán plazas en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una minusvalía.
 - Se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento.
 - Se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios de tiempo y medios.
 - La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.
 - La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas y en la garantía de

la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico dónde éstas se desarrollen.

– Se podrá solicitar la alteración de orden de prelación para la elección de las plazas por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento y otras.

– Se podrán realizar cursos de formación destinados específicamente a personas con discapacidad, con los objetivos de: para el mejor desempeño de su puesto de trabajo o, para apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

• Orden PRE/1822/2006 de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

• Decreto 93/2006, de 9 de mayo, por el que se regula el ingreso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de personas con discapacidad en la Función Pública de la Administración General de la Junta de Andalucía.

– Las personas con discapacidad podrán participar en las convocatorias de pruebas selectivas para el ingreso en los cuerpos en igualdad de condiciones, siempre que su grado de minusvalía sea compatible con el desempeño de las funciones y tareas correspondientes

– Las personas con discapacidad consistente en retraso mental leve o moderado podrán participar en las pruebas selectivas que con reserva exclusiva y con bases diferenciadas se convoquen.

– La reserva mínima de plazas debe ser de un cupo no inferior al 5%:

— Un 4% para discapacidad física, sensorial o psíquica que no tenga origen en retraso mental leve o moderado.

— Un 1% para personas con discapacidad que tenga origen en retraso mental leve o moderado

– Las plazas reservadas para personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% podrán incluirse dentro de las convocatorias ordinarias o podrán convocarse de forma independiente. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia en ambos casos.

– Se podrá establecer la exención de alguna de las pruebas o la modulación de las mismas a fin de posibilitar el acceso al empleo público.

– Los contenidos de las pruebas estarán dirigidos a comprobar que los y las aspirantes poseen los conocimientos imprescindibles que les permitan el ejercicio de las funciones propias del puesto.

– Las personas que no han obtenido plaza podrán ser seleccionados para desempeñar puestos de carácter temporal, en régimen de personal interino o de personal laboral temporal.

– Se reservará una cuota mínima del 4% de las vacantes que vayan a proveerse a través de bolsa de trabajo para las personas con discapacidad que reúnan los requisitos para ser seleccionados.

– En los cursos de formación se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables necesarios.

– También se podrán realizar cursos destinados únicamente a personas con discapacidad, dirigidos a:

— Mejorar el desempeño de sus puestos de trabajo o

— Apoyar la promoción desde puestos de trabajo reservados para personas con discapacidades específicas.

— Decreto 284/2007, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2007

– Reserva para discapacidad psíquica, retraso leve o moderado: personal laboral fijo

— Limpiadora: 2 plazas

— Ordenanza: 25 plazas

— Peón: 2 plazas

— Personal de Servicio Doméstico: 1 plaza

— Total: 30 plazas

• Orden de 26 de febrero de 2008, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso, en diversas categorías profesionales, correspondientes al grupo V, para las plazas reservadas a personas con discapacidad psíquica con origen en retraso mental, leve o moderado, previstas en la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2007

• Real Decreto 248/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2009

– Artículo 5. Personas con discapacidad.

— Se reservará un 7 % de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten sus discapacidades y la compatibilidad en el desempeño de las funciones.

— Del 7% de reserva, el 2% lo serán específicamente para personas que acrediten discapacidad intelectual.

— El 7% se aplicará en las convocatorias de acceso libre, de promoción internas y de personal laboral fijo y temporal

— Resolución de 8 de marzo de 2010 de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a la condición de personal laboral fijo, por el sistema de concurso en las categorías profesionales limpiador/a (5012) y ordenanza (5042 correspondientes al Grupo V para las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual previstas en la Oferta de Empleo Público correspondiente a 2009.

– 8 plazas para la categoría profesional de limpiador/a

– 14 plazas para la categoría profesional de ordenanza

• Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

3. Proceso llevado a cabo para la consolidación de puestos como funcionarios de carrera en el Ayuntamiento de Granada

La Asociación Síndrome de Down de Granada - Granadown, en un compromiso firme de mejorar las condiciones de vida de colectivos desfavorecidos, viene realizando hasta el día de hoy y desde el año 200 convenios de colaboración con el Excmo. Ayuntamiento de Granada, como medio para conseguir la igualdad de oportunidades y la inserción e integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

Todo el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual surge por la necesidad que la Asociación Síndrome de Down de Granada, muestra a la hora de insertar a los jóvenes que han finalizado su formación escolar y profesional. En ese momento nos surgen las siguientes preguntas:

- ¿Qué hacer con las personas que ya están formadas profesionalmente?
- ¿Qué hacer con las personas que ya se han formado en perfiles profesionales adaptados a sus capacidades e intereses?

A finales del año 2000, la Asociación Síndrome de Down solicita una cita con el Ayuntamiento de Granada, al Excmo. Alcalde, con el objetivo de explicar el proyecto de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. La primera cita da que pensar y valoran la necesidad de darle la oportunidad a este colectivo.

Se suceden varias reuniones, donde se le expone la situación que tienen los jóvenes con síndrome de Down una vez formados y con una edad apropiada para entrar en el mercado laboral. Se le explica la metodología de “Empleo con apoyo”, la cual se va a poner en marcha con los jóvenes y la viabilidad de trabajar dentro del Ayuntamiento de Granada.

Se le explica al Ayuntamiento la posibilidad de realizar prácticas laborales, las cuales consisten en entrenar al joven en un lugar real de trabajo y detectar qué dificultades se presentan y qué habilidades tiene ante el trabajo. Además estas prácticas laborales dan la oportunidad a que los propios trabajadores/as del Ayuntamiento vean in situ y en la práctica que las personas con discapacidad intelectual pueden desempeñar un trabajo al igual que los demás.

La Asociación les propone la posibilidad de firmar un convenio de colaboración para realizar prácticas laborales. La Asociación les facilita un modelo de convenio de colaboración, que los técnicos estudian y analizan, añadiendo sus cláusulas y algunos aspectos más concretos. Mientras, la Asociación analiza en qué puestos pueden realizar prácticas laborales y se determina que en trabajos relacionados con ordenanza y de auxiliar de tareas administrativas. En abril del 2001 se firma el primer convenio de colaboración de prácticas. Una vez firmado el convenio, se comienzan las prácticas laborales. Va pasando el tiempo de la firma del primer convenio, llegando el momento de finalización de las prácticas y aparece la pregunta: ¿Y ahora qué? El Ayuntamiento mientras, está viendo cómo hacer un contrato a estos jóvenes porque realmente están desempeñando correctamente un trabajo y además no están percibiendo ninguna compensación económica. Es en este momento cuando nos plantean la posibilidad de renovar las prácticas pero percibiendo una cantidad de dinero mensualmente cada joven. Se renueva el convenio

en noviembre de 2001 y los jóvenes a final de mes reciben una beca. Se continúa el trabajo con el Ayuntamiento y nos comentan que están en negociaciones con los representantes sindicales y del Área de Personal para ver qué hacer. En vista de que es un proceso lento, se les vuelven a renovar las prácticas laborales en Julio de 2002, pero ya nos dan esperanzas de la posibilidad de un futuro contrato. Efectivamente en diciembre de 2002, nos comunican que los dos jóvenes pioneros van a ser contratados por el Ayuntamiento. El tipo de contrato es el de «fomento de empleo para personas con discapacidad», con duración de un año y prorrogable hasta tres, con una jornada laboral completa, de 8 de la mañana a 3 de la tarde, como subalternos. Se procede a la firma de los contratos, siendo un momento muy especial tanto para los jóvenes, como para los padres, como para la propia Asociación.

A partir de aquí iniciamos otra larga etapa. Conseguir que esos contratos se conviertan en indefinidos. La experiencia es conocida en toda la ciudad y en otras asociaciones con discapacidad intelectual. Las asociaciones de personas con discapacidad intelectual deciden formar parte de esta grata experiencia y se constituye un grupo de trabajo. Este grupo de trabajo está compuesto por: representantes políticos del Ayuntamiento, técnicos del Ayuntamiento, representantes de la Junta Directiva de las asociaciones y técnicos de las asociaciones.

Las asociaciones que forman este grupo de trabajo son:

- Síndrome de Down
- Asprogrades
- ASPACE
- Bordeline
- Más tarde se une también Asperger

Mientras se estudia minuciosamente el tema de consolidar los contratos, el Ayuntamiento y las asociaciones siguen trabajando conjuntamente y se sigue avanzando más. Se vuelven a ofertar plazas para llevar a cabo prácticas laborales becadas en distintas dependencias del Ayuntamiento. Cada asociación hace una selección de posibles personas a hacer prácticas. En cada asociación se constituye una comisión de selección de personas a realizar prácticas en el Ayuntamiento. La comisión de selección está compuesta por: dos técnicos del Ayuntamiento, un representante sindical del Ayuntamiento, el presidente/a de la Asociación y un técnico de la Asociación. El/la joven realiza una serie de pruebas prácticas, relacionadas con el puesto que va a desempeñar, del tipo: atender el teléfono, pasar una llamada, hacer una fotocopia y entrar a un despacho correctamente. Las pruebas las puntúa cada miembro de la comisión de selección, donde anota la forma de resolver cada tarea que se le ha encomendado. Se ponen en común las puntuaciones y se determina qué jóvenes tienen mayores puntuaciones y esos son los que van a realizar prácticas por un periodo de seis meses. Se comienzan las nuevas prácticas con nuevos jóvenes, en este caso ya con jóvenes de cada una de las asociaciones de la agrupación. Las prácticas tienen una duración de 6 meses y con remuneración económica. A continuación se valora el trabajo desempeñado por cada joven, realizándose por ambas partes, el Ayuntamiento y cada asociación. La valoración fue positiva y las prácticas laborales se transformaron en un contrato de trabajo, igual que el primero, de fomento de empleo para personas con discapacidad. Es en estos momentos cuando el Ayuntamiento nos propone darle la oportunidad al resto de jóvenes que estuvieron en la selección de hacer prácticas laborales. Se inician de nuevo otras prácticas laborales, en la misma línea que hasta ahora: seis meses y remuneración económica.

Ahora aparece de nuevo otro problema, se les cumple el contrato de tres años a los dos jóvenes que iniciaron la experiencia en el Ayuntamiento. Y la situación se complica, porque el tiempo máximo del contrato de fomento de empleo es de tres años y lo han agotado. Mientras, se ha estado trabajando en qué hacer para que estos puestos se consoliden, es decir, se trabaja en las bases específicas de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual. En ese momento la única posibilidad que hay de continuar es a través de colaboración social. Se les contrata a los dos jóvenes pioneros durante un año en colaboración social. Y mientras, se publica la oferta de empleo del Ayuntamiento, la cual es de 24 plazas para personas con discapacidad intelectual. En breve se publican las bases específicas de acceso al empleo público para personas con discapacidad intelectual., que es donde aparecen las características más específicas. Las bases se publican en:

- Boletín Oficial de la Provincia nº 246, de 29 de diciembre de 2005.
- BOJA nº 63 de 3 de abril de 2006
- BOE nº 137, de 9 de junio de 2006

Cada asociación anima a sus jóvenes a prepararse las oposiciones.

La Asociación Síndrome de Down, hace una apuesta muy importante por formar a jóvenes con síndrome de Down para poder presentarse a los exámenes de estas oposiciones. Se organizan tres grupos de jóvenes, dos reciben formación en turno de tarde y otro grupo en turno de mañana, teniendo en cuenta su jornada de trabajo. Es un año

muy duro y muy corto de preparación, ya que se comienza a preparar a los jóvenes en febrero y en octubre comienzan las pruebas. Los jóvenes tienen que hacer un gran esfuerzo porque se tienen que familiarizar con el temario y recordar las técnicas y hábitos de estudio. Aspectos lejanos en algunos jóvenes y en otros inexistentes. Se realizan los exámenes de la primera convocatoria, con muchos nervios y muchas dudas, con poco tiempo de preparación y con una ilusión de conseguir un empleo para toda la vida. Y se lleva a cabo la toma de posesión como funcionarios de carrera y como interinos, jóvenes que han aprobado pero no han obtenido plaza. Ello conlleva a experimentar una situación nueva, como es el tomar posesión ante el Excmo. Alcalde de Granada. Cada joven se incorpora al puesto de trabajo que se le asigna. Al poco tiempo, de nuevo se realizan pruebas de selección para realizar prácticas laborales en el Ayuntamiento. Se hace la selección, y se comienzan otras prácticas laborales con una duración de 20 horas semanales durante 6 meses. Y se les convoca a un acto de recepción como nuevos becarios.

En mayo de 2007 se convocan de nuevo oposiciones, con la oferta de 8 plazas para personas con discapacidad intelectual. Las bases son iguales que en la primera convocatoria, como novedad más destacada es que en la fase de concurso se va a puntuar también el haber aprobado algún examen de este tipo en la convocatoria anterior. Las bases de esta convocatoria se publican en:

- Boletín Oficial de la Provincia nº 92, de 15 de mayo de 2007.
- BOJA nº 113, de 8 de junio de 2007
- BOE nº 171, de 18 de julio de 2007.

Se realizan los exámenes a finales del 2007. Y en febrero de 2008 toman posesión tanto los/as funcionarios/as de carrera como los/as interinos/as. Además el día de la toma de posesión de estos jóvenes como funcionarios de carrera e interinos, los jóvenes que habían realizado prácticas laborales, también firman su contrato de trabajo con el Ayuntamiento con una duración de un año, en febrero de 2008 hasta febrero de 2009, que se renueva por un año más, hasta febrero de 2010 y por último se renueva hasta febrero de 2011, ya que el contrato es de fomento de empleo para personas con discapacidad, con un máximo de tres años.

En junio de 2009 se convocan de nuevo oposiciones, con la oferta de 9 plazas para personas con discapacidad intelectual. Las bases son iguales que en la primera convocatoria, cambiando un poco el temario, unificando dos temas anteriores e introduciendo un nuevo tema: Nociones básicas de prevención de riesgos laborales. Las bases de esta convocatoria se publican en:

- Boletín Oficial de la Provincia nº 118, de 24 de junio de 2009.
- BOJA nº133, de 10 de julio de 2009
- BOE nº186, de 2 de agosto de 2010

Se realizan los exámenes y aquellas personas que aprueban, toman posesión y se incorporan a sus puestos de trabajo.

Actualmente, el Ayuntamiento de Granada tiene a 24 personas con discapacidad intelectual que han conseguido ser funcionarios de carrera tras presentarse a unas oposiciones específicas para ellas.

Una vez que todos los funcionarios con discapacidad intelectual encajaron en sus puestos de trabajo y día a día demostraron sus capacidades y sus habilidades, tuvieron la oportunidad de promocionar internamente. Dicha promoción consistió en aumentar su jornada laboral inicial de tres horas y media a cinco horas diarias. Posteriormente, en varias ocasiones, el Ayuntamiento ha seguido firmando convenios de colaboración con dichas asociaciones y en estos momentos nos encontramos inmersos en la selección de nuevas personas para que realicen prácticas laborales en distintas dependencias de éste.

4. Resultados de interés

Todo este proceso ha dado lugar a continuar el grupo de trabajo de técnicos del Ayuntamiento de Granada y de las cinco asociaciones que trabajan día a día con las personas con discapacidad intelectual. Este grupo periódicamente se reúne y valora a cada joven con la finalidad de consolidar su trabajo y de solucionar cualquier problema que pueda aparecer en el puesto de trabajo por parte del joven, compañeros o entorno.

Las reuniones suelen ser:

- de forma mensual con la técnico del Ayuntamiento y el/la técnico de cada Asociación, de forma individual.

- semestralmente se hace una valoración de este trabajo donde se reúnen los/as técnicos de cada asociación y los/as técnicos del Ayuntamiento y
- puntualmente se mantienen reuniones con el concejal del Área de Personal y su grupo de técnicos especialistas.

De estas reuniones surgió la necesidad de crear un perfil profesional más adecuado a las personas con discapacidad intelectual. No todas las personas podían desempeñar el puesto de ordenanza o subalterno y sí otras tareas que estaban desempeñadas por otros puestos. Se estudió y se creó la figura de «Asistente de servicios municipales», con la idea de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades de la persona y a las necesidades de cada área del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Granada también ha programado cursos de formación continua específicos para las personas con discapacidad intelectual. El objetivo es aprovechar al máximo la formación y poder ponerla en práctica en su trabajo. Son cursos formativos enfocados al desempeño de su trabajo y a las dificultades que puedan surgir: habilidades interpersonales, resolución de problemas, etc.

La experiencia está siendo muy positiva, ya que se le ha dado la oportunidad de que las personas con discapacidad intelectual demuestren a la sociedad que son capaces de trabajar. Están desempeñando su trabajo en distintas dependencias y áreas del Ayuntamiento, por tanto, toda persona que acude al Ayuntamiento puede ser atendida por alguno de nuestros jóvenes.

Los objetivos alcanzados con esta experiencia han sido:

- Conseguir la normalización de las personas con discapacidad intelectual en su vida personal, laboral y social.
- Afianzar la metodología de «Empleo con apoyo» a través del Acompañamiento a la Inserción.
- Ajustar las capacidades personales al puesto de trabajo.
- Fomentar la sensibilización social y laboral.
- Mostrar las capacidades del colectivo en el ámbito laboral.
- Favorecer la discriminación positiva del colectivo.
- Alcanzar la madurez personal, social y laboral del colectivo.
- Lograr la autonomía en las actividades básicas de la vida diaria.
- Promover la autodeterminación del colectivo.

Otros aspectos en los que también se han trabajado han sido:

- Se realizó una «Guía para el funcionario» con indicación de las características del colectivo para facilitar la integración socio-laboral en el puesto de trabajo.
- Se diseñó y se elaboró la «Campaña de sensibilización social» para los medios, con el fin de que otras empresas y organismos públicos se animaran a poner en práctica esta experiencia.
- Se llevó a cabo la campaña con el título «Nosotros también»: Se estrenó la película Yo también, con una persona con síndrome de Down como protagonista, en Granada con la colaboración del Ayuntamiento de Granada. Se realizaron carteles y trípticos informativos para los/as empresarios/as. Se creó una página web: www.nosotrosambien.com

El Ayuntamiento de Granada, ha firmado con el Comité de Empresa, el compromiso de contratación en su plantilla del 10% de personas con discapacidad, reservando un 2% para personas con discapacidad intelectual.

MODELO DE INNOVACIÓN SOCIAL DE EMPLEO VOCACIONAL

Sandra de Lourde Olave Vera

Modelo Innovación Social Empleo Vocacional

Directora ejecutiva Fundación Arando Esperanza Santiago-Chile

1. Introducción

Una de las grandes problemáticas en la inclusión laboral de las personas con discapacidad es la baja tasa de ingresos a un puesto de trabajo. Esta situación es debida a factores asociados a su diagnóstico por un lado y el otro factor relevante es que no están preparados para enfrentar un proceso de ingreso a un puesto de trabajo bajo los mismos parámetros que cualquier postulante.

Desde esa perspectiva, la Fundación Arando Esperanza ha gestado y desarrollado desde el año 2004 un modelo (Modelo ARESPE) que ha permitido derribar paradigmas en relación a la inclusión laboral, desde el punto de vista de las personas en situación de discapacidad y la visión del mundo empresarial al respecto.

El modelo Empleo con Apoyo Vocacional Arespe tiene un sustento basado en la experiencia práctica de terreno obtenida a través de los años, donde se ha ido adquiriendo el conocimiento y el aprendizaje de cada etapa y desarrollo del mismo, en un proceso activo que permite descubrir, explorar y fortalecer el desarrollo del modelo Vocacional. Intenta entregar herramientas que nivelen las condiciones en las cuales las personas en situación de discapacidad optan a un puesto de trabajo en diversos sectores productivos.

El modelo permite que las personas eliminen mitos, demuestren sus habilidades, sus capacidades técnicas y conductuales. El modelo desarrollado por la Fundación Arando Esperanza, por otro lado, constituye un factor de éxito para facilitar el ingreso y mantenimiento de las personas que postulan e ingresen a un puesto de trabajo.

En la búsqueda de un empleo, el modelo permite además hacer una autoevaluación de cuáles son sus fortalezas y debilidades, y desde ese punto de vista comenzar la búsqueda del empleo, prepararse en lo que va a ser una búsqueda activa real, para hacerse responsable del camino a obtener un puesto de trabajo y la permanencia en el tiempo en dicha empresa.

2. Entorno de la persona con discapacidad ante el trabajo

Uno de los elementos claves en las experiencias de integración productiva de trabajadores con diversos diagnósticos, es la generación de niveles de productividad altamente competitivos. Acorde a estudios realizados por organismos internacionales en empresas chilenas, los atributos más valorados en el rendimiento laboral de estos trabajadores son:

- Productividad
- Responsabilidad
- Bajo ausentismo
- Baja tasa de accidentabilidad
- Creación de climas laborales motivadores

Esto se logra con un proceso de preparación de las personas con discapacidad y de las personas en la empresa que inicia un programa de inclusión.

Hay factores fundamentales necesarios de trabajar para hacer exitoso un proceso de ingreso al puesto de trabajo. No se debe olvidar que durante años las personas viven desconociendo su diagnóstico preciso, más aun, en muchos casos ni siquiera sus padres conocen el diagnóstico de discapacidad. Esto se debe fundamentalmente a que, en general, el diagnóstico no es explicado con claridad a los padres. Normalmente ellos manifiestan «mi hijo es especial o es más lento». Este trato de parte de las personas encargadas no es ni más ni menos que la manifestación de una mirada castradora y compasiva, con la cual las personas se desarrollan y que es muy difícil de erradicar en la adultez. Esta mirada, sin lugar a dudas, no ayuda al momento de buscar una integración de la persona al mundo laboral.

El programa de inclusión que desarrolla la Fundación Arando Esperanza, es un modelo integral, donde se tiene que enfrentar y trabajar muchas variables, derribar muchos mitos y destruir muchos paradigmas en la etapa de ingreso, tal como se muestra en la figura 1:



Figura 1. En torno al momento de búsqueda de empleo

Durante estas etapas, una actividad fundamental es preparar a la persona para el ingreso al puesto de trabajo, de modo tal que pueda competir bajo los mismos parámetros en un proceso normalizado. Para lograr esto, la persona tiene que estar convencida de entrar en este proceso. En este punto es clave la participación de la institución y la familia, de modo tal de estar en la misma sintonía con el postulante al puesto de trabajo.

En esta etapa lo que se intenta es hacer que sus competencias sean visibles, el querer hacer, el querer saber y el saber estar; es decir, desarrollar por un lado sus competencias funcionales mediante un entrenamiento técnico, y por otro desarrollar sus competencias de empleabilidad para enfrentar las distintas etapas de postulación a un puesto de trabajo. En general se puede puntualizar como:

- Asegurarse que el currículum contenga todos los datos para que sea contactado
- Enseñar las fuentes de búsqueda de un empleo
- Preparación para la entrevista de trabajo. Énfasis en que debe tener una actitud durante el proceso de selección en donde en forma personal y directa, tiene que convencer que es la persona más idónea para el puesto

El apoyo que entrega el modelo es fundamental en la preparación al postulante. El modelo Arespe dentro sus etapas incluye la preparación con cuestionarios de preguntas tipo y se trabajan las respuestas con cada uno de ellos, como, por ejemplo:

En la etapa de presentación:

- Nombre
- De qué Institución vienen/cómo se enteraron de la oferta de trabajo
- Edad
- Estado civil
- Hijos
- ¿Conoces nuestra empresa?
- ¿Por qué te gustaría trabajar en nuestra empresa?
- ¿Qué cargo te gustaría ocupar?
- ¿Qué horario prefieres?
- ¿Qué podrías aportar a nuestra empresa?

Todas las preguntas son muy amplias y generales, difíciles de contestar muchas veces por ellos. Esto hace necesario contarles en forma detallada lo que hace la empresa y el puesto de trabajo al cual está postulando, enseñar en forma visual el contexto para facilitar las respuestas en la entrevista de selección y así potenciar sus competencias blandas y técnicas en una entrevista de trabajo.

En resumen lo que se pretende es empoderar a la personas de sus potencialidades y dejar de lado el estigma «tú no lo puedes hacer», y apoyarlo convenciéndolo de que va lograr ingresar a una empresa y ser un aporte real, llegando así a ser un ciudadano con deberes y derechos.

3. Factores críticos de éxito

El ingreso a un puesto de trabajo luego de haber sorteado dificultades, barreras y paradigmas, y la permanencia en el mismo es el objetivo a lograr. Para ello, se hace necesario preparar a la empresa antes de comenzar con un proceso de inclusión laboral. En esto es fundamental tener en consideración ciertos aspectos para asegurar que el proceso tenga resultados positivos tanto para persona como la empresa.

El primer paso para la inclusión es la evaluación de los puestos de trabajo que existen en la empresa. En este punto se debe identificar qué funciones puede realizar una persona con discapacidad, las características que debiera tener el candidato para un cargo específico, y qué tipo de diagnósticos de personas son aptas para el puesto.

En la empresa, normalmente se debe preparar a las personas que están a cargo de la entrevista de selección pues muchas veces no saben de discapacidad. En este ámbito es clave saber qué y cómo preguntar. Básicamente, es en este punto donde se presentan mayores dificultades para generar relaciones, por lo que las preguntas deben ser simples y no abstractas. Ejemplo: «¿Por qué te gustaría trabajar en nuestra empresa?» o «¿Qué conoces de nuestra empresa?», por lo que resulta más sencillo y útil hacer preguntas directas como «¿Por qué quieres trabajar?»

Otra etapa es la sensibilización de las áreas donde se va integrar el nuevo colaborador y la formación de un tutor laboral, que es un par que lo acompañará durante los tres primeros meses en su etapa de inclusión laboral, aspecto que permite asegurar el logro de la permanencia en el puesto de trabajo.

En el ingreso se debe tener en consideración los siguientes elementos (Figura 2):

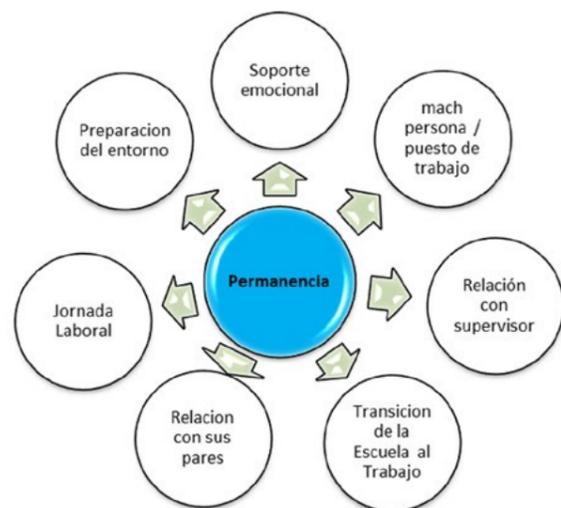


Figura 2. Factores críticos de éxito del proceso.

4. El modelo como respuesta

Desde esa perspectiva en la Fundación se ha gestado y desarrollado desde el año 2004 un modelo que permitió derribar paradigmas en relación a la inclusión laboral, desde el punto de vista de las personas en situación de discapacidad y la visión empresarial. Nace el Modelo de Innovación Social Empleo con Apoyo Vocacional Arespe, que ha permitido generar y trazar un proceso normalizado de inclusión laboral, tomando elementos del Empleo con apoyo, la Ingeniería industrial y la Gestión de recursos humanos (Figura 3).

Análisis Comparativo Modelo ECA/Modelo ARESPE Vocacional

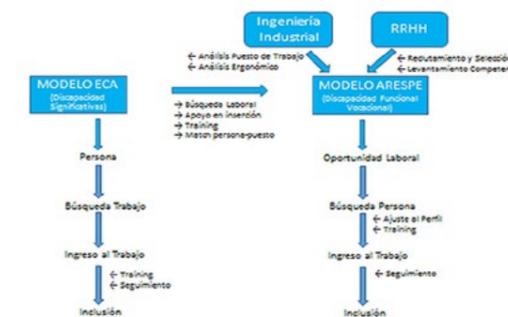


Figura 3. Elementos comparativos del modelo

El modelo Empleo con Apoyo Vocacional Arespe es una derivación del Empleo con apoyo convencional, el cual apunta al trabajo con personas con discapacidades significativas, que no es el enfoque de la Fundación. Se ha generado un proceso normalizado, enfocado hacia los procesos de gestión de recursos humanos, que busca la autonomía, la funcionalidad en los aprendizajes esperados, y como fin último, la permanencia en el puesto de trabajo. El modelo tiene como primer elemento el puesto de trabajo ya asegurado. Este es uno de los elementos fundamentales y en seguida se realiza un levantamiento del puesto de trabajo, lo que define funciones y tareas. En paralelo, se diseña una «Guía de aprendizaje» basada en competencias para el logro de los aprendizajes esperados, la formación de tutores laborales (apoyos naturales dentro de la empresa), finalizando con el seguimiento y evaluación del proceso (Figura 4).

Modelo ARESPE de Empleo con Apoyo Vocacional



Figura 4. Etapas del Modelo ARESPE

5. Resultados

El modelo Vocacional está diseñado para integrar a personas con necesidades de apoyo en su proceso de inclusión socio-laboral, siempre teniendo como centro la persona, sus necesidades, sus sueños, sus valores, y en conjunto diseñar el camino a seguir, considerando en este proceso a todos sus apoyos naturales tanto internos como externos, para que sea real, inclusivo y exitoso.

El modelo durante estos 10 años, ha permitido validar la formación de oficio como una herramienta que hace más productivas a personas que no han tenido todas las oportunidades para serlo, y que por fallas del sistema, éstas no han recibido las capacidades de acuerdo a lo esperado. El modelo entrega un apoyo al esfuerzo de dotar de mayor dignidad a aquellas personas que por una discapacidad, se encuentran en desventaja en el mercado laboral.

Este modelo de innovación social entrega a las empresas estrategias para el desarrollo del concepto de responsabilidad social empresarial mediante el desarrollo de programas de inclusión laboral, entregando también herramientas para visualizar puestos de trabajo repetitivos, obligando a las instituciones de apoyo a presentarse con un enfoque profesional y técnico en el desarrollo de programas de inclusión.

En términos de resultados concretos, en diez años se han formado en oficio con el modelo Arespe 1421 personas y han ingresado a un puesto de trabajo 787 personas de diversos colectivos con diagnósticos de discapacidad cognitiva, sensorial, visceral, física con autonomía en el desplazamiento, logrando desarrollar sus mejores potencialidades funcionales y sus habilidades sociales para su integración a un trabajo productivo (Figura 5).



Figura 5 Resultados de aplicación del Modelo ARESPE.

El modelo busca la permanencia en los puestos de trabajo. Mediante esta metodología, las personas han logrado un 94% de permanencia, lo que les ha permitido avanzar hacia otras funciones y posiciones en las empresas.

El modelo Empleo con Apoyo Vocacional Arespe muestra la naturalidad del ingreso a un puesto de trabajo. No demuestra que la diversidad es parte de lo cotidiano, solo se adecua y potencia lo mejor de cada uno o una de las personas que ingresan al programa de Fundación Arando Esperanza. Por otro lado, se le entrega el mejor servicio profesional a las empresas para la ejecución de programas sociales de inclusión laboral.

VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN TÉRMINOS DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS FUTUROS EGRESADOS CON DISCAPACIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

Ruth Eceiza Zubicaray

Colaboradora del Servicio de Asuntos Sociales

José Ángel Gallego González

Técnico en discapacidad

Teresa Gutiérrez Bueno

Orientadora laboral

Emiliana Pizarro Lucas

Directora del Servicio de Inserción y Empleo

Rocío Mateos García

Colaboradora del Servicio de Asuntos Sociales

Javier Puente Luengo

Colaborador del Servicio de Asuntos Sociales

Universidad de Salamanca

Desde la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad junto con el Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo de la Universidad de Salamanca, hemos querido hacer una reflexión sobre la situación actual de los egresados con discapacidad en esta Universidad.

La Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad forma parte del Servicio de Asuntos Sociales de la Universidad de Salamanca. Este servicio pretende por un lado, dar respuesta a las necesidades de información, asesoramiento y apoyo de los miembros de la comunidad universitaria buscando promover entre los universitarios el compromiso responsable con la sociedad; y por otro lado, la participación activa en la defensa y la lucha por la diversidad y los derechos humanos.

Específicamente la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad trata de facilitar la inclusión y la mayor independencia posible de los alumnos con discapacidad en el ámbito universitario, favoreciendo el acceso de las personas con discapacidad a todos los recursos y servicios de los que dispone la Universidad.

El Servicio de Inserción Profesional, Prácticas y Empleo de la Universidad de Salamanca (SIPPE) nace en 2010 como servicio independiente encargado de facilitar la empleabilidad de estudiantes y recién titulados de la Universidad de Salamanca. El SIPPE tiene cinco líneas básicas de actuación: la inserción profesional, las prácticas, el emprendimiento, la orientación y la formación en competencias. Tanto la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad como el Servicio de Inserción Profesional trabajan en colaboración en aras del bienestar de los estudiantes con un objetivo común, proporcionar una ayuda a aquellos estudiantes con discapacidad que ya han finalizado sus estudios y buscan comenzar una vida laboral.

Desde hace unos años, se vienen promulgando acciones para que las personas con discapacidad dispongan de las mismas oportunidades que el resto de personas para intentar así entre todos construir una sociedad avanzada. La Universidad es una plataforma fundamental en cuyo ámbito se debe favorecer la inserción laboral. En esta línea de actuación, el Servicio de Asuntos Sociales y, muy particularmente, la Unidad de Apoyo a la Comunidad Universitaria con Discapacidad propusieron en su momento al Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca la aprobación de unos principios normativos basados en la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

Estos principios normativos se estructuran en cinco títulos, tales como (I) igualdad de oportunidades de los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, (II) servicios específicos en materia de discapacidad, (III) adaptaciones curriculares, (IV) accesibilidad y vida independiente y (V) transición a la vida laboral. Es el último título el que nos interesa especialmente para nuestra actuación en la empleabilidad de nuestros estudiantes, puesto que en él se desarrollan dos artículos en los que basamos nuestra actuación. El artículo 13 explica cómo se prestará especial atención a la transición a la vida laboral como fin último de la formación académica, facilitando formación e información sobre las necesidades específicas en la integración laboral de las personas con discapacidad, así como la participación en proyectos encaminados a tal fin. El artículo 14 explica que como medida facilitadora de acceso al mundo laboral, la Universidad formará parte en la búsqueda activa de empleo y recursos específicos, teniendo en cuenta la especificidad y diversidad de su alumnado.

Tal y como explica Villa (2003) la actividad profesional es fundamental en la vida de cualquier persona, y como tal, es de gran importancia para la persona con discapacidad. En el contexto socioeconómico actual, la búsqueda y obtención de un empleo estable convenientemente remunerado y su permanencia en él constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas.

En nuestra sociedad, el empleo constituye el elemento clave para la integración social de la persona. La integración laboral tiene una incidencia en diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores. La experiencia de trabajar genera cambios positivos, no sólo a nivel laboral, sino también a nivel personal y social. El acceso y mantenimiento en el mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, sentimiento de utilidad social y autoestima por la vía del reconocimiento social. Si a esto añadimos que el trabajo desde su dimensión ética ayuda a que la persona se desarrolle como ser humano, se convierte en un instrumento fundamental en la vida de todo ciudadano y, por lo tanto en la vida de la persona con discapacidad, imprescindible para lograr la integración social. La realización de un trabajo resulta una vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo.

Aun habiendo un reconocimiento nacional de la igualdad de derechos de las personas con discapacidad y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy día serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo, las cifras así lo constatan. Analizando los datos de la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad (2013) hemos podido observar claramente la desigualdad en términos de empleabilidad que sufren las personas con discapacidad. En el año 2013 había 1.428.300 personas con certificado de discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), o lo que es igual, el 4,7% de la población total en edad laboral.

Lo más destacable en los datos es la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. En 2013 había 533.600 personas activas, con una tasa de actividad del 37,4%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,2%). Estos datos muestran que los índices de desempleo de la población con discapacidad eran casi el doble que los del resto de la población. No obstante, no son todo malas noticias, hay que tener presente que esta tasa ha aumentado ligeramente desde el 2009.

En relación con el espacio laboral ocupado por las personas con discapacidad, la situación es la siguiente: aunque la inserción en el entorno ordinario constituye una de las finalidades últimas en las declaraciones de los organismos internacionales y en nuestra propia legislación, la gran mayoría de las acciones dirigidas a potenciar la inserción laboral de las personas con discapacidad se centran básicamente en la creación de recursos específicos desarrollados para ellas.

La investigación sobre las experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad en entornos de trabajo ordinarios pero que requieren de empleo con apoyo (ECA), demuestra que las personas con discapacidad pueden realizar eficazmente un trabajo en un entorno ordinario de la comunidad si cuentan con el apoyo y el seguimiento necesarios (Serra y Bellver, 2002; Serra, 2004).

No obstante, como explican Becerra et al (2012) en la actualidad el empleo ordinario con apoyo debe afrontar importantes retos, en gran parte debido a que necesita de una asignación de recursos materiales y profesionales mayor que los centros especiales de empleo y los enclaves laborales (para un mismo número de trabajadores), y a una menor oferta de alternativas de financiación por parte de las administraciones (Laloma, 2007). De acuerdo con el estudio de Verdugo, Jordán de Urríes, Bellver y Martínez (1998), a finales de 1995, solo había constancia de unas 800 personas con discapacidad en empleo ordinario. Como hemos podido observar anteriormente, estos datos han mejorado notablemente desde entonces gracias a las políticas de empleo actuales. Nuestro fin, por tanto, es lograr con nuestras actuaciones que nuestros egresados con discapacidad puedan ocupar un puesto ordinario en el mercado laboral.

Como hemos mencionado con anterioridad, ambos servicios trabajan con el objetivo compartido de atender y tratar de satisfacer la demanda laboral de los estudiantes con discapacidad. Para tratar de lograr este propósito, desde el SIPPE se designa un técnico especialista en discapacidad y empleo cuya ocupación específica es tratar de dar respuesta práctica a esta demanda laboral, sin necesidad de crear un servicio especial que se aleje del principio de inclusión garantizando una normalización dentro del servicio ofertado al resto de la población universitaria. Uno de nuestros principales objetivos consiste en la orientación hacia los diferentes recursos laborales. Se trata de poner fin al desconocimiento de las diferentes asociaciones existentes y del abanico de recursos que están hoy en día a su disposición. Desde el Servicio de Asuntos Sociales y el Servicio de Inserción y Empleo se informa a los egresados con discapacidad de las opciones de las que disponen. Por un lado se les transmiten las instituciones

que pueden prestarle apoyo tales como (1) el CRMF, centro educativo público y gratuito dependiente del IMSER-SO, cuyo fin es la capacitación y reconversión profesional de las personas adultas con discapacidad física y/o sensorial; (2) FSC Inserta, entidad de la Fundación ONCE destinada a la formación y el empleo de personas con discapacidad, ofreciendo una bolsa de empleo, ofertas y demandas de trabajo, cursos de formación y un programa de prácticas; (3) Fundación Universia, entidad que persigue favorecer la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad, con especial atención en el ámbito universitario y en el empleo de calidad, utilizando como instrumento las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; (4) el Servicio de Integración Laboral SIL de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) que presta servicios esenciales para aquellas personas con discapacidad que presentan más dificultades para acceder al mercado de trabajo, y (5) la Federación de Asociaciones de Personas Sordas de Castilla y León que ofrece programas de itinerarios personalizados de apoyo al empleo para personas con discapacidad y por otro lado se les informa de los portales interactivos en los que pueden acceder para consultar ofertas de empleo, becas y cursos de formación como MERCADIS, página Web puesta en funcionamiento a través de la Fundación Telefónica dedicada al mundo laboral para las personas con discapacidad y Discapnet.

En la actualidad, nuestras unidades están en continua interacción con los diferentes servicios explicados anteriormente para poder mejorar la empleabilidad de nuestros usuarios. Además, estamos trabajando en futuros proyectos, entre los que destaca la colaboración de Repsol y su programa de integración de personas con discapacidad a todos sus centros de trabajo.

Sin embargo, no todo está hecho. Hay ciertas mejoras que conviene llevar a cabo, tales como la concienciación de la sociedad, especialmente de la comunidad universitaria, sobre la realidad de esta problemática con el fin de promulgar la igualdad de oportunidades a través de medidas de acción positiva y la difusión de todos los recursos que tiene el alumno a su disposición, de manera clara y directa a todos los estudiantes con el objetivo de erradicar el desconocimiento que se ha explicado previamente. Asimismo, sería también interesante que tuvieran conocimiento de la colaboración existente entre los distintos servicios y por último, una mayor formación de los técnicos sería muy recomendable, para poder atender las distintas solicitudes con el mayor conocimiento posible para el mayor beneficio de los egresados con discapacidad.

Para concluir, el trabajo es un derecho de las personas, no sólo a través de él se obtiene lo necesario para vivir, sino que también dignifica la condición humana, puesto que ayuda a la autorrealización y al desarrollo individual de la persona. Los ciudadanos dedicamos al trabajo una gran parte de nuestro tiempo, por eso la actividad laboral juega un papel relevante en la integración social de las personas en la sociedad.

El hecho de no contratar a las personas por poseer una discapacidad perjudica su condición de ciudadano y el desarrollo de la sociedad de la que formamos parte. En definitiva, tenemos que seguir luchando por mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad para mejorar, por un lado, su calidad de vida y su integración, y por otro lado, construir una sociedad más justa bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades

Bibliografía

Becerra Traver, M. T.; Montanero Fernández, M. y Lucero Fustes, M. (2012). «Programa de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual. Modelos y estrategias de intervención», *REOP*, Vol. 23, nº 3, pp. 9 -15.

Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Madrid: Ediciones Cinca.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. Madrid, Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación.

Pallisera Díaz, M. y Rius Bonjoch, (2007). « ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad», *Revista de Educación*, nº 342, pp. 329 - 348.

Pérez Serrano, M. (2008). «Inserción laboral de jóvenes con discapacidad. Análisis de las prácticas laborales», *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, nº 15, pp. 99 – 110.

Serra, F. (2004). «La presència del suport natural en els processos d'inclusió laboral mitjançant el model de treball amb suport (supported employment)». *Tesis doctoral*, Universitat de les Illes Balears.

Serra, F. y Bellver, F. (2002). «El empleo con apoyo, la planificación centrada en la persona y las redes de apoyo», *Siglo Cero*, Vol. 33 nº 1, pp.5-14.

Verdugo, M. Á.; Jordán de Urríes, F.B.; Bellver, F. y Martínez, S 81998). «Supported employment in Spain», *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 11, pp. 223-232.

Villa Fernández, N. (2003). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *Revista Complutense de Educación*, Vol. 14, nº 1, pp. 393 – 424.

LOS UNIVERSITARIOS CON DISCAPACIDAD ANTE EL RETO DE LA INSERCIÓN LABORAL: ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS

Eduardo Rodríguez Enríquez
Director del Área de Atención al Estudiante
Universidad de Oviedo

1. Introducción

Aunque hoy en día persisten grandes desigualdades en el acceso al empleo en relación con las personas con discapacidad, éstas se reducen para las que cuentan con estudios superiores. Las fuentes estadísticas oficiales¹ muestran claramente mayores niveles de actividad y una tasa de paro significativamente menor para aquellas con titulación universitaria. El nivel de educación y formación se vislumbra como uno de los factores de mayor influencia en la exclusión social de las personas con discapacidad.

Particularmente para las personas con discapacidad, la formación universitaria es una variable facilitadora de acceso al mundo laboral (Kennedy y Harris, 2005). Sin embargo, como apunta Díaz Velázquez (2014), la obtención de un título universitario no es condición suficiente para acceder al mercado de trabajo, subrayando que el tiempo empleado para la inserción laboral tras el paso por la Universidad es mayor que en el resto de las personas.

No obstante, hay que tener presente que la participación laboral no es homogénea dentro del colectivo de personas con discapacidad, de manera que un estudio riguroso del comportamiento en materia de empleo tendría que contemplar el tipo de discapacidad, el género, el entorno –rural o urbano- o la inversión en capital humano, entre otras, como variables potencialmente condicionantes.

Bajo estas premisas, la presente comunicación pretende abordar dos aspectos muy relevantes de cara a la inserción laboral de las personas con discapacidad que han accedido a la Universidad: de un lado, la importancia de garantizar al estudiante el desarrollo de sus estudios universitarios en condiciones de accesibilidad e igualdad y, de otra parte, garantizar en dichas condiciones la realización de prácticas académicas externas, alcanzando no sólo a las curriculares, sino a las que de forma voluntaria el estudiante pretende realizar al margen del plan de estudios. El primero de estos apartados está estrechamente relacionado con los servicios de atención a los estudiantes con discapacidad, cuya estabilidad se ha visto amenazada en los últimos años con importantes restricciones presupuestarias, siendo fundamental su condición permanente o estructural para lograr la inclusión de los estudiantes en condiciones de igualdad. El segundo aspecto ha observado importantes novedades en cuanto al marco regulador cuyas repercusiones, de diferente alcance, no están exentas de incertidumbre y de algunas desventajas para los estudiantes en comparación con la normativa precedente.

La preocupación por dichas temáticas ha quedado patente en los últimos años en las reuniones de la sectorial de la CRUE, Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles (RUNAE), tanto en el Área de Atención a la Diversidad, que coordina la Red de Servicios de Apoyo a Personas con Discapacidad en la Universidad, como en el Área de Empleo, que acoge los servicios de orientación laboral y de gestión de las prácticas externas de las universidades. Así, en el seno de dichas áreas se ha realizado un esfuerzo importante en aras de implementar líneas de intervención que garanticen el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, potenciando la inserción laboral de los estudiantes con discapacidad. Algunas de las implicaciones más problemáticas y controvertidas se abordan en las siguientes líneas.

2. La inclusión en la Universidad como variable clave de la inserción laboral

El acceso a los estudios universitarios supone, para las personas que presentan alguna discapacidad, una buena protección frente a la inactividad y el desempleo, protección que es más evidente en estas personas que entre el conjunto de la población. Sin duda, en los últimos años se ha producido un importante aumento de estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias junto con un significativo progreso en la defensa de la igualdad de oportunidades. En este proceso las universidades han asumido un papel importante con la implementación de acciones y políticas para reforzar la inclusión del alumnado a través de programas y servicios de atención a la discapacidad,

muchos de ellos con pocos años de trayectoria². La normativa ha contribuido en buena medida a este logro y simultáneamente ha favorecido la presencia de más estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias.

Sin embargo, la consecución de este propósito no ha ido acompañado de la dotación de los recursos necesarios para poder atender adecuadamente esa mayor presencia de alumnado con discapacidad, lo que entraña un problema de gran magnitud en la actual coyuntura económica con un escenario adverso de restricción presupuestaria. Muchas universidades han precisado la colaboración de entidades externas para lograrlo.

Entendemos que sería muy importante recabar una mayor implicación de las Consejerías competentes en materia educativa, como así sucede en el caso de las pruebas de acceso a la Universidad de cara a garantizar los apoyos y las adaptaciones curriculares pertinentes. De igual forma debería ocurrir una vez que los estudiantes se incorporen a la Universidad, pues de lo contrario, se estarían generando unas expectativas antes de iniciar los estudios que no se corresponderían con la realidad. No se entendería la existencia de una brecha en la educación superior, de ahí esa necesaria mayor corresponsabilidad de la Administración desde el punto de vista de la financiación de los posibles apoyos y recursos que precisen esos estudiantes.

Adicionalmente, puesto que se ha apostado por consolidar la exención del pago de los precios públicos de los estudios conducentes a la obtención de títulos universitarios oficiales, también sería razonable que la Administración reforzara la tarea de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades una vez iniciada la carrera universitaria.

La investigación realizada en el seno del Área de Atención a la Diversidad de RUNAE, con una muestra representativa **del 50% del total de universidades públicas y privadas (Rodríguez Enríquez, 2012) ya apuntaba dificultades en la financiación de los programas y servicios de atención a la discapacidad.** Así, las cifras ponían de manifiesto que dos de cada tres universidades tenían suscritos convenios con otras entidades para cubrir los costes, financiando con recursos propios un 66% en términos de promedio y siendo significativo que un 25% de la muestra sólo cubriría con fondos propios el 25% de dichos costes, lo que puede representar un factor de riesgo para su continuidad. **Considerando que el período de estudio abarcaba 2008-2011, habida cuenta las mayores tasas de personas con discapacidad que han accedido a la universidad desde entonces y el hecho de que las universidades han seguido realizando severos ajustes presupuestarios, todo ello hace pensar que la situación no ha mejorado.**

3. Las prácticas académicas externas como oportunidad para la inclusión laboral

Las actuales enseñanzas universitarias, tanto de grado como de máster, han puesto especial énfasis en la realización de prácticas académicas externas, lo que ha venido a reforzar el compromiso con la empleabilidad así como a enriquecer la formación de los estudiantes en un entorno que les proporcionará un conocimiento más profundo de las competencias que precisarán en el futuro. De esta forma, la Universidad juega un papel fundamental en la incorporación inicial de los estudiantes al entorno laboral, lo que también ha supuesto una aproximación más cercana e intensa al mundo empresarial y, en suma, todo ello ha impulsado una transformación de gran calado en el sistema universitario.

Este proceso supuso para muchas universidades un importante esfuerzo organizativo y de recursos con la creación de unidades/servicios especializados en la gestión de prácticas externas y orientación laboral, así como la implementación de nuevas plataformas y herramientas informáticas para tal fin. Además, se ha generalizado en las diferentes facultades y escuelas la figura del responsable de prácticas, pudiendo ser un miembro del equipo decanal o de dirección en quien se delegue dicha responsabilidad, o un coordinador designado de entre los profesores coordinadores de las asignaturas de prácticas externas en el plan de organización docente.

En un contexto de crisis económica en el que se han implantado dichos planes de estudios, no ha resultado fácil garantizar la realización de prácticas externas curriculares con la bolsa de empresas con las que se venía trabajando, lo que entraña un gran desafío para todos los estudiantes y, particularmente, para aquellos que presentan alguna discapacidad. Ciertamente es que en los últimos años diversas entidades, públicas y privadas, han apoyado a las universidades en la tarea de intermediación con empresas de cara a la oferta de prácticas, implementando programas de prácticas específicos para estudiantes con discapacidad junto con ofertas laborales para los recién egresados. Así, la disolución de empresas ha traído consigo una disminución del número de entidades colaboradoras, resultando difícil para las universidades suscribir nuevos convenios de cooperación educativa. Adicionalmente, un aspecto de gran alcance en el actual marco normativo que a nuestro juicio está perjudicando a todos los estudiantes universitarios es el referente al régimen de cotización a la seguridad social para las prácticas extracurriculares. Le-

¹ Entre otras, las elaboradas por el INE: la serie El Empleo de las Personas con Discapacidad, la Encuesta sobre Integración Social y Salud, la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia.

² En el trabajo de Rodríguez Enríquez (2014) puede apreciarse el alcance del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, normativa que impone la obligatoriedad de estos servicios, pues el 42% de las universidades analizadas pusieron en marcha los mismos en el período 2006-2010.

jos de beneficiar a los estudiantes por la inclusión en este régimen de su período de colaboración en las empresas, sin embargo, lo que está motivando es la desafección por parte de éstas para acoger alumnado en prácticas y, por otro, el que dichas prácticas, en el caso de consensarse, no conlleven ningún tipo de compensación económica en concepto de bolsa o ayuda al estudio, perdiendo los estudiantes un atractivo para incorporar dichas prácticas al currículum.

Actualmente, todas las prácticas remuneradas, implican el alta en la Seguridad Social pero con un tratamiento diferenciado. Así, si se trata de una práctica curricular, la cotización a la Seguridad Social tiene una bonificación del 100% para el financiador, mientras que si es extracurricular, la cotización no tiene bonificación y corresponde cotizar sea cual sea el concepto de compensación que conlleve la práctica. Ello traerá consigo, sin lugar a duda, un menor incentivo por parte de las empresas de cara a la programación de estas prácticas formativas, pudiendo desistir de ofertarlas al suponer un incremento de tareas administrativas y problemas de gestión para las mismas, o en otros casos, supondrá la supresión de la bolsa de ayuda al estudio. En este último supuesto, se presentarán mayores dificultades para tratar de dar cumplimiento al artículo 17 del RD 592/2014, de 11 de julio, en virtud del cual se procurará que la realización de las prácticas conlleve el menor sobreesfuerzo económico para los estudiantes.

Por otro lado, es importante destacar que muchas empresas, a la hora de ofertar las prácticas, plantean a las facultades/escuelas períodos sensiblemente más amplios respecto a los recogidos en el plan de estudios, lo que implica que una parte de dichas prácticas revista la modalidad extracurricular, con la consiguiente repercusión en la cotización a la Seguridad Social³ caso de que lleven asociadas algún tipo de compensación económica. Indudablemente, dicha circunstancia acarrea problemas de gestión a las empresas y les puede llevar a desistir en la oferta de prácticas junto con un argumento económico en el rechazo. Para el caso de programas de prácticas de grandes entidades donde es frecuente la inclusión de una gran variedad de titulaciones, el problema se agrava teniendo en cuenta el diferente número de créditos que en los planes de estudio se asignan a la asignatura «prácticas externas».

En este escenario, buena parte de las trabas antes referidas se están trasladando a las universidades en la medida en que, en algunos casos, las gestiones administrativas son asumidas por éstas y, en otros, las universidades están soportando parte de los costes, principalmente los derivados del desplazamiento de los estudiantes al lugar de realización de las prácticas, implementando programas de ayudas específicos o incorporando nuevas modalidades a los ya existentes. Las dificultades presupuestarias que atraviesan las universidades españolas en estos años con una sobrecarga de trabajo para unas plantillas más reducidas, añade si cabe, aún más, grandes desafíos de cara al futuro más inmediato.

Por todo lo anterior, la corresponsabilidad y la comprensión por parte de las entidades se vislumbra como un aspecto de primer orden de cara a la continuidad de los programas de prácticas ofertados, mayormente si hablamos de estudiantes con discapacidad, pues se enfrentan a barreras adicionales en su incorporación al mercado de trabajo. De hecho, como indica Peralta (2007, p. 71), las dificultades para acceder a prácticas en empresas para de esta forma adquirir una experiencia, es uno de los obstáculos específicos derivados de su situación de discapacidad con vistas a la inserción laboral. En esta línea de argumentos, Vilà Suñé y Pallisera Díaz (2002) focalizan la función prioritaria de la educación superior en la profesionalización, destacando que las prácticas externas y la experiencia laboral que de ellas se deriva son un componente esencial de los aprendizajes universitarios profesionalizantes. Así, la falta de experiencias laborales conduce al desconocimiento del mundo laboral y provoca que las personas con discapacidad presenten importantes desventajas.

Adicionalmente, el RD 592/2014, de 11 de julio, al otorgar prioridad a las prácticas curriculares, también puede desalentar a que los estudiantes, por iniciativa propia, realicen prácticas de forma voluntaria al margen del plan de estudios durante su período formativo.

En cuanto al proceso de adjudicación de las prácticas ofertadas, la nueva normativa otorga prioridad en la elección y en la adjudicación a los alumnos con discapacidad, con el objeto de que puedan optar a empresas en las que estén aseguradas todas las medidas de accesibilidad universal, incluidas las referidas al transporte para su traslado y acceso a las mismas. Esta medida refuerza el propósito previsto en el Estatuto del Estudiante Universitario (EEU) al establecer en el artículo 24 que las universidades impulsarán el establecimiento de convenios con empresas e instituciones fomentando que éstas sean accesibles para la realización de prácticas de estudiantes con discapacidad y, tal y como añade la normativa de prácticas, procurando la disposición de los recursos humanos, materiales y tecnológicos necesarios que aseguren la igualdad de oportunidades.

Es evidente que actualmente muchas entidades no están lo suficientemente sensibilizadas ni comprometidas para lograr este cometido que a priori no se antoja sencillo. Sirva de ejemplo el Programa «Becas Santander CRUE CEPYME» para la realización de prácticas en pymes y que se lleva desarrollando en los últimos 4 cursos académicos al amparo de un convenio suscrito por dichas entidades. Habida cuenta la representatividad de este programa en el que participan la mayor parte de las universidades españolas, teniendo en cuenta el número de becas ofertadas (5.000 anualmente) y las empresas destinatarias (pymes), entendemos que los datos que a continuación se presentan para el caso del Principado de Asturias pueden servir de aproximación a la actitud de dichas empresas para con las personas con discapacidad.

En primer lugar, en la actual edición es la primera vez que se contempla la variable discapacidad a la hora de cursar la inscripción en la plataforma del Santander. Así, en el apartado de información adicional se pregunta si la empresa quiere incluir ofertas para la realización de prácticas adecuadas a estudiantes con discapacidad, lo que revela un acercamiento a la predisposición de las empresas en la contratación de personas con discapacidad. Para el caso de la Universidad de Oviedo, 85 pymes de 165 seleccionadas para participar en el programa se han manifestado favorablemente. Entendemos que el dato es ciertamente esperanzador habida cuenta el reducido tamaño de las empresas participantes y que es consistente con el hecho de que en el año 2013 casi el 50% de los contratos de personas con discapacidad en Asturias tuvieron lugar en pymes según los datos proporcionados por la Federación Asturiana de Empresarios (FADE) en el último Foro de Empleo de la Universidad de Oviedo.

Obviamente, resta mucho camino por recorrer y datos como los expuestos reclaman que las universidades deban diseñar planes de acción para intensificar la tarea de identificar entidades que con una motivación integradora estén dispuestas a acoger estudiantes con discapacidad garantizando que las prácticas sean accesibles, tal es el caso del foro de empleo antes mencionado que se organiza anualmente, la colaboración de entidades como la Fundación Asturiana para la Promoción del Empleo y la Reinserción Sociolaboral de Personas con Discapacidad (FAEDIS), FSC Inserta, entre otras. Por otro lado, estas iniciativas pueden contribuir a que las empresas reconozcan las posibilidades profesionales de los titulados universitarios con discapacidad, evitando la oferta de puestos de trabajo inferiores a su nivel formativo.

El rol de la Universidad para concienciar a las empresas a través de estos planes es fundamental, pues aunque la normativa ha generado un marco legal favorable para la integración del colectivo de personas con discapacidad, sin embargo no se ha producido en paralelo una concienciación real de las empresas, bien mediante la generación de una cultura adecuada para la inclusión que conlleve la contratación, bien mediante medidas de carácter más restrictivo con el cumplimiento de la ley. Siguen persistiendo las barreras a la contratación, mayormente las asociadas con el desconocimiento así como los prejuicios sobre el colectivo de personas con discapacidad, y la Universidad puede inculcar al tejido empresarial esa cultura a través de las prácticas externas.

La discapacidad en el ámbito empresarial sigue siendo una gran desconocida y la experiencia a través de los programas de prácticas académicas favorece una mayor información sobre sus implicaciones reales. Ello contribuiría a tratar de conseguir que se configure como una variable de primer orden en las políticas de RSC más allá de las exigencias normativas y las implicaciones de índole económica. Sin embargo, en algunos casos, la normativa presenta algunas carencias/imprecisiones con vistas a este propósito, tal es el caso de la Disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, referente a la contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad.

Este precepto pretende contribuir a doblegar una voluntad empresarial poco proclive a contratar, indicando que la Administración podrá señalar en los pliegos de cláusulas la preferencia a las propuestas de las empresas que cuenten en su plantilla un número de personas con discapacidad superior al 2%. Pero si varias empresas licitadoras de las que hubieren empatado en cuanto a la proposición más ventajosa acreditan tener relación laboral con personas con discapacidad en un porcentaje superior al 2 %, tendrá preferencia el licitador que disponga del mayor porcentaje de trabajadores fijos con discapacidad en su plantilla.

Es evidente que dicha redacción presenta lagunas: por un lado, no se especifica la modalidad contractual de vinculación con la empresa (no se indica que sea a tiempo completo); tampoco se acota el espacio temporal a considerar (se indica reunir el requisito en el momento de la admisión en la licitación, esto es, al tiempo de acreditar la solvencia técnica). Por último, no recoge la necesidad de mantener el porcentaje de reserva a lo largo del período del vínculo administrativo. Por otro lado, es preciso indicar algunos motivos del limitado alcance de la preferencia: primero, el carácter potestativo de su inclusión en los pliegos. Además, la prioridad se establece en el supuesto de igualdad entre propuestas y finalmente, la estimación de la preferencia no precisa declaración responsable de la empresa.

³ Las cuotas de este colectivo suponen un pago mensual de 34,7 euros para las empresas —que generan deducción fiscal— y 6 euros para los estudiantes.

4. Conclusiones

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2006) establece el derecho de las personas a cursar estudios superiores, pero también la responsabilidad de Estados y Administraciones de proporcionar recursos y apoyos. Considerando que las personas con discapacidad que acceden a la Universidad cuentan con mayores posibilidades de inserción laboral, cabe plantearse si las universidades disponen de los recursos precisos para atender adecuadamente sus necesidades específicas. Por ello, en la presente comunicación se han abordado dos acciones básicas del sistema universitario que guardan una estrecha relación con la inserción laboral de los estudiantes que presenten alguna discapacidad: los programas propios de atención a la discapacidad y las prácticas académicas externas.

En cuanto a los primeros, se ha puesto de manifiesto la necesidad de que los servicios que dan soporte a dichos programas se institucionalicen con carácter permanente, siendo indispensable el compromiso financiero de las universidades con las correspondientes partidas presupuestarias específicas, con independencia de que los programas ofertados puedan ser cofinanciados con otras fuentes de recursos. El papel de estos servicios es trascendental en el marco de los planes de acción tutorial tal y como recoge el EEU, sobre todo para facilitar el proceso de adaptación del estudiante al entorno universitario, la configuración del itinerario curricular atendiendo a las especificidades de sus necesidades educativas específicas así como la transición al mundo laboral.

En cuanto a las prácticas externas, éstas se configuran como una buena herramienta para que las empresas minimicen dos de las barreras más importantes de cara a la contratación: el desconocimiento sobre el mundo de la discapacidad y sus implicaciones reales, y los prejuicios, pues a pesar de los avances normativos y los incentivos implementados para promover la contratación de las personas con discapacidad, todavía persisten muchos obstáculos que hay que salvar, siendo necesaria la implicación de todos los agentes económicos y sociales, públicos y privados, entre ellos, la Universidad.

Entendemos que las distintas iniciativas que desarrollan las universidades en materia de sensibilización así como el contacto empresarial a través de los programas de prácticas pueden perfilarse muy eficaces para dar visibilidad a las capacidades reales de los titulados universitarios con discapacidad, de manera muy especial, en el trabajo desarrollado en entornos ordinarios.

Bibliografía

Díaz Velázquez, E. (2014). «Influencia de las trayectorias educativas en la inserción laboral de las personas con discapacidad», en *Actas del II Congreso Internacional Universidad y Discapacidad*, (Madrid 27-28 de noviembre de 2014).

España, Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2007, núm. 260, págs. 44037-44048.

España, Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, *Boletín Oficial del Estado*, 31 de diciembre de 2010, núm. 318, págs. 109353-109379.

España, Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de julio de 2014, núm. 184, págs. 60502- 60511.

España, Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, *Boletín Oficial del Estado*, 16 de noviembre de 2011, núm. 276, págs. 117729-117914.

Kennedy, R. Bryan y Harris, N. K. (2005), «Employing persons with severe disabilities: Much work remains to be done», *Journal of Employment Counseling*, vol. 42, n.º3, pp. 133-139.

ONU, *Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad* (aprobada por la Asamblea General el 13 de diciembre de 2006 en su resolución 61/106, abierta a la firma y ratificación el 30 de marzo de 2007, y en vigor desde el 3 de mayo de 2008).

Peralta Morales, A. (2007). *Libro blanco sobre universidad y discapacidad*. Madrid: Real Patronato sobre Discapacidad.

Rodríguez Enríquez, E. (2012). «Inversión y financiación de la atención a la discapacidad en la Universidad española: situación actual y retos de futuro», en *Actas del I Congreso Internacional Universidad y Discapacidad*, (Madrid 22-23 de noviembre de 2012).

Rodríguez Enríquez, E. (2014). «Patrones económico-financieros de los programas universitarios de atención a la discapacidad en España», *Aula Abierta*, n.º 42, pp. 98-105.

Vilà Suñé, M., y Pallisera Díaz, M. (2002). «La integración socio laboral de personas con discapacidad y formación superior», *Revista Educación Especial*, n.º 33, pp. 51-71.

PREOCUPA'T FOR ALL: CONCLUSIONES DEL FORO TÉCNICO SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LOS UNIVERSITARI@S CON DISCAPACIDAD: OBSTÁCULOS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Pilar García Agustín

Vicerrectora de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa de la Universitat Jaume I

María Isabel Beas Collado

Responsable de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas

Universitat Jaume I

Olga Carbó Badal

Responsable del Programa de Atención a la Diversidad

Universitat Jaume I

M. Antonia Cerveró Llopis

Técnica de inserción profesional

Universitat Jaume I

1. Introducción

La presente comunicación tiene por objeto extractar las conclusiones del Foro técnico desarrollado en las VII Jornadas de Empleo de la Universitat Jaume I (abril 2014), enmarcadas dentro del Proyecto Preocupa't for All, cofinanciado por la Fundación Universia.

El proyecto Preocupa't for All, tuvo por objetivo mejorar la empleabilidad de los estudiantes y titulados de nuestra universidad con discapacidad o necesidades educativas especiales. Se desarrolló en el curso académico 2013-2014 implicando a los dos servicios de la universidad vinculados con el fomento de la empleabilidad y el apoyo a la diversidad, así como a nuestro Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa.

Desde la Universidad ofrecemos una continuidad en los servicios ofrecidos, a través de las acciones implementadas por la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas, con las que se ofrece mejorar la empleabilidad, fomentar el emprendimiento y motivar la participación tanto en los programas de prácticas, nacionales como internacionales (Beas, 2013:154), como en la orientación profesional (Beas, Pérez y García, 2007:12) entre las personas con discapacidad o necesidades educativas especiales, ya sea estudiantado o personas tituladas/graduadas universitarias aunando, además, la atención que se ofrece a través del Programa de Atención a la Diversidad donde se imparte apoyo académico a los miembros de la comunidad universitaria que presentan algún tipo de necesidad educativa específica (NEE) así como a su profesorado.

La celebración del foro técnico tuvo por objeto coordinar esfuerzos orientados a la mejora de la empleabilidad del este colectivo. Configurado como una puesta en común de los proyectos y servicios que cada entidad convocada desarrolla, se establecieron canales de comunicación y colaboración para conseguir este propósito.

Ante la respuesta masiva de las entidades convocadas, la metodología utilizada fue dividir las en 4 grupos de debate con los siguientes participantes:

- Administración. Subdirección General de Promoción de Emprendedores de la Secretaría Autonómica de Economía y Empleo. (Generalitat Valenciana); EmprenJove Castellón. Servicio de asesoramiento y formación en gestión empresarial, para jóvenes que quieran crear su propia empresa, Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de la Generalitat Valenciana y Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF, Generalitat Valenciana.)
- Fundaciones / Asociaciones. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI); Movimiento católico especializado en el ámbito de la enfermedad y discapacidad de Castellón (Frater Castellón); Confederación de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE); Asociación de Familias y Personas Sordas de la Provincia de Castellón. (ASPAS Castellón); Fundación Adecco; Fundación Síndrome de Down de Castellón; Fundación Universia; Federación Valenciana de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado (FEVECTA) y FSC INSERTA. Asociación de la Fundación ONCE para la formación, servicios y colocación de personas con discapacidad.
- Sector empresarial. Confederación de Empresarios de Castellón (CEC), Cámara de Comercio de Castellón, Asociación de Trabajadores Autónomos de la Comunidad Valenciana (ATA)
- Sector sindical. Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO)
- Estudiantado / Personas tituladas. Cuatro personas

- Universitat Jaume I. Responsables del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa (VEOIE) de la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIEPEP), Programa de Atención a la Discapacidad (PAD), Cátedra de Innovación, Creatividad y Aprendizaje (INCREA) así como los coordinadores de las prácticas internacionales.

Las cuatro materias objeto de debate fueron las prácticas externas, la formación, el fomento del empleo y la orientación y motivación. En cuanto a la gestión del contenido, el debate versaría sobre los proyectos en los que participa cada entidad, obstáculos y facilitadores detectados en la puesta en marcha de esos proyectos; propuesta de proyectos de futuro para mejorar la inserción laboral y mejora de la empleabilidad; ideas para involucrar más a los actores y por último, las formas de colaboración con la universidad.

2. Contenido Foro Técnico

2.1. Prácticas externas

Uno de los obstáculos detectados, por parte de los estudiantes, lo supondría el hecho de no disponer de ayudas para su desplazamiento al trabajo, hasta el punto de tener que renunciar a ellas por no poder costeárselo. Además la obligatoriedad de las empresas de cotizar por las prácticas externas remuneradas, es un obstáculo que desincentiva la aportación de ayudas al estudio por parte de las entidades cooperadoras.

En las muchas empresas con expedientes de regulación de empleo resulta muy complicado hacer entender a las plantillas de trabajadores que se debe continuar acogiendo estudiantes en prácticas.

Desde la universidad el obstáculo detectado para solicitar ayudas con el fin de realizar las prácticas de movilidad lo supone el hecho de que debe anticiparse quién será la persona con discapacidad que deba beneficiarse, lo que obliga a solicitar la ayuda de un año para otro. Además, la dificultad para acceder a estos programas varía mucho en función del tipo de discapacidad de que se trate.

Sobre las propuestas de mejora, es importante mantener la oferta de prácticas externas por su primordial función como experiencia (pre) profesional cualificada ya que la inserción profesional de las personas con discapacidad implica una forma de hacerse útil a la sociedad y de darles mayor visibilidad, por ello se propone colaborar con la Universidad para sensibilizar a las empresas, con el fin de que no sean reticentes a acoger estudiantado en prácticas, y que los trabajadores no lo interpreten como una amenaza, diferenciando las prácticas del trabajo. Habría que facilitar al máximo la supervisión, seguimiento y evaluación de las prácticas por parte de las entidades colaboradoras, «hacérselo más fácil» dotándolas de recursos y apoyo y fomentar la sensibilización para que las empresas realmente proporcionen una autonomía suficiente a los estudiantes en prácticas para que puedan desarrollar al máximo sus potencialidades, dotando de recursos y autonomía y evitando la sobreprotección. Además se habla sobre la posibilidad de enfocar las prácticas externas dentro de los programas de voluntariado, «las prácticas implican experiencias enriquecedoras».

Otra idea sería reconocer a las empresas adaptadas con una publicidad anual o en redes sociales por ejemplo así como premiar a nivel cuantitativo y cualitativo a las entidades que acojan personas con discapacidad, «también con galardones».

2.2. Formación

En cuanto a los obstáculos detectados, se pone de manifiesto que, aunque existe mucha oferta de formación, las acciones se lanzan «de forma aislada y poco integrada». La formación se debería articular en dos vertientes: por un lado la formación específica para todo el mundo en general y la formación dirigida a que las personas puedan solventar muchas cuestiones previas antes de poder decidir si quieren buscar trabajo por cuenta ajena o lanzarse a la emprendeduría.

Las demandas de formación que se exponen son:

- Mayor formación en nuevas tecnologías, de forma específica en redes.
- Perfeccionamiento de idiomas, donde se ha detectado una gran necesidad.
- Talleres sobre conocimientos específicos, «conocimiento del mercado laboral y empleo 2.0» así como un mejor autoconocimiento, se desconocen las herramientas a utilizar.
- Formación online a través de foros para resolver dudas en materia de creación de empresas, ya que en emprendimiento, los servicios de atención destacan la búsqueda de apoyo y observan continuamente mucho

«miedo a lanzarse», por ello se demanda formación sobre subvenciones y ayudas a la hora de darse de alta como autónomo y sobre todo, sobre los riesgos que implica dicha decisión. Por su parte, estos servicios proponen que lo más efectivo sería «hacer ver con ejemplos reales» cómo funciona el emprendimiento.

Existe mucha formación dirigida a «re cualificar» a las personas pero en general, este colectivo de lo que carece es de formación reglada. Además, se destaca que de la universidad se sale con formación específica pero con «grandes necesidades» de formación en competencias transversales para el emprendimiento.

Un punto muy importante a destacar lo suponen los problemas de accesibilidad que presenta el acceso a las plataformas virtuales de formación. Parece que, aunque en un principio las plataformas son accesibles, según avanza la aplicación dejan de serlo.

Las entidades que imparten formación ponen de manifiesto que no tienen información sobre qué recursos necesita el colectivo y más teniendo en cuenta el bajo porcentaje de este tipo de alumnado.

Es importante destacar la importancia de dirigirse a la entidad específica para cada tipo de discapacidad con el fin de solventar los problemas que se plantean.

Un problema muy importante en la formación lo supone el haber desaparecido programas de formación debido a la falta de financiación. Por su parte, aunque el estudiantado con discapacidad está interesado en seguir formándose, no disponen de recursos.

Además, se pone de manifiesto que las personas con discapacidad «no pueden elegir la formación libremente» y por tanto, las salidas profesionales posteriores, sino que se ven obligados a elegir una formación adecuada a sus características. Además muchas de estas personas acaban «ocupando puestos de ordenanzas o similares», puestos de baja cualificación con pocas tareas a realizar o muy básicas. Aunque esto se produce en menor medida en el caso de los titulados universitarios. Además, teniendo en cuenta el hecho de que la mayoría de personas que pertenecen al colectivo con discapacidad son personas sin formación, cobra mayor importancia el hecho de la necesidad de disponer de una buena oferta de formación complementaria.

Las dificultades para obtener el título de secundaria dificultan, a su vez, el acceso a la universidad, a lo que hay que añadir los recortes que implican ajustes de la Conselleria de Empleo, así «los cursos son subvencionados de forma privada».

Sobre la financiación de la formación por parte de las empresas privadas, «suele estar vinculada sólo al campo que dichas empresas trabajan y a su política de responsabilidad social empresarial».

En cuanto a las propuestas de mejora, se debate la necesidad de explicar en los colegios las ayudas técnicas de las que se dispone. Además es fundamental crear un lugar de encuentro, negociar con entidades educativas para incluir y promover la educación inclusiva.

2.3. Fomento del empleo y del autoempleo

En cuanto a los obstáculos, se destaca que, aunque hay portales específicos para personas con discapacidad, en general «la búsqueda de empleo está dispersa, no hay portales de empleo con información específica».

Se pone de manifiesto que en los procesos de selección se discrimina cuando se pregunta al candidato «sólo sobre lo que no puede hacer, en vez de lo que sí puede hacer».

Los mayores problemas detectados consisten en que los recortes acarreados por la crisis han supuesto el cierre de centros especiales dejando en la calle a las personas que empleaban, en incumplimientos de las administraciones de lo propuesto por la indisponibilidad de fondos y en un incumplimiento generalizado en las cuotas reservadas para personas con discapacidad que «no se respeta ni en el ámbito público ni en el privado».

Por otra parte, en el ámbito de la administración pública aunque, si bien existe una reserva de plazas para personas con discapacidad, en ocasiones, «son las instalaciones las que no están preparadas para recibirlas».

Los sindicatos y la patronal aunque no disponen de programas específicos, intentan adaptar sus servicios a la persona concreta que demanda el servicio, lo que si ofrecen es información específica sobre las ayudas existentes para personas con discapacidad.

El estudiantado detecta falta de información sobre cómo «acercarse a la empresa o al autónomo».

Se plantea que aunque existen oportunidades de voluntariado, no hay ofertas de trabajo.

Hay que «plantearse cómo eliminar barreras, asociarse con otras personas para ayudarse», por ejemplo, ayudas a la creación de sociedades por parte de personas con discapacidad junto con otros socios. Sobre las acciones de formación y de sensibilización para el emprendimiento la Conselleria de Empleo tiene dificultades para derivar usuarios a servicios gratuitos, aunque haya bastante oferta prevista, «los servicios son gratuitos para socios o similares pero no para la mayoría».

En cuanto a los planes de empresa, «es necesario trabajarlos más», ya que se trata de una formación que no tienen ni los/las jóvenes emprendedores/as titulados/as recientes ni la mayoría de personas empresarias senior, el principal problema es la falta de financiación. El asesoramiento debe ser siempre individualizado.

Es importante insistir en la creatividad para incentivar el surgimiento de ideas de negocio, deberían impartirse talleres en creatividad. Además es importante la identificación de las personas con perfil emprendedor «ya que no todas las personas lo tienen». El emprendimiento en personas con discapacidad suele estar relacionada con la cobertura necesidades propias de movilidad por ejemplo.

Además en los talleres de competencias emprendedoras sería interesante involucrar a la familia, y sensibilizar así el entorno, que «a veces supone un obstáculo». En cuanto a la disponibilidad de toda la información, se debería dar la misma visibilidad a todas las posibilidades y a la forma y medios para acercarse al emprendimiento. En general, se desconocen los recursos que hay.

En los centros especiales de empleo se plantea la problemática de que el hecho de «promocionar a empresas a las mejores personas trabajadoras perjudica al funcionamiento del centro especial».

La restricción de las ayudas por los recortes ha provocado una disminución en el número de personas que pueden acceder a este tipo de servicios, que han pasado a cobrar para financiarse.

En cuanto a algunas ofertas de empleo, determinadas empresas las publican incluyendo el requisito de la discapacidad pero, «además deben sobresalir en cuanto a perfil, currículum o a expediente».

Las empresas (de 50 o más trabajadores) tienen la obligación de cumplir la cuota de reserva del 2% de la plantilla con personas con discapacidad u optar por medidas alternativas. La mayoría de las empresas «prefieren esta última opción por el miedo a no saber gestionar ese contrato y por el día a día, prefieren pagar, que asumir la problemática asociada, adaptar el puesto, etc.»

Sobre las propuestas de mejora, en cuanto a la metodología del empleo que supone la formación en el mismo puesto de trabajo, es decir, el empleo con apoyo «está dando muy buenos resultados». La figura del preparador laboral intermediario entre la empresa hasta ahora vinculado a planes integrales de empleo «es una buena práctica». Las entidades presentes plantean al Consell de la Generalitat un cambio en las políticas, por ejemplo, «los centros ocupacionales son caros para la administración y no satisfactorios para las personas usuarias, es preferible el trabajo en centros de empleo protegido».

Se plantea la posibilidad de utilizarse fuentes de financiación alternativas «como medios de comunicación, maratonones en TV», así como de la posibilidad de «presentar proyectos a instituciones y fundaciones, no sólo por convocatorias, sino también fuera de ellas».

Además se propone informar más a las empresas de la naturaleza de la discapacidad, así como potenciar el concepto de diversidad funcional.

Se destaca la importancia de que las entidades se conozcan entre sí para «compartir información, derivarse perfiles específicos, etc.», la idea para un posible proyecto sería la posibilidad de crear «itinerarios compartidos y coordinados».

Sobre las ofertas en buscadores, una idea sería «diseñar un metabuscador específico» para ofertas de empleo para personas con discapacidad o directorios recopilando todos los portales o recursos.

En las cooperativas de trabajo asociado las personas con discapacidad están más subvencionadas, por lo que puede ser más beneficioso para ellos asociarse con la fórmula de la cooperativa.

Sobre el incumplimiento de cuotas, se puede realizar un estudio de diagnóstico en el observatorio para clarificar el tema con el fin de que «aflore esta realidad y aparezcan más puestos de trabajo».

Aunque todos los servicios están cubiertos, los estudiantes perciben que la información está «dispersa», sería necesario centralizar la información que ofrecen. Se pueden plantear proyectos para definir y crear un mapa de recursos así como recoger datos de las entidades.

Para fomentar el emprendimiento sería importante crear grupos de trabajo, es importante la financiación de las ideas de negocio, microcréditos, crowdfunding, o proyectos europeos.

Se propone consultar con todas estas entidades de apoyo a la persona con discapacidad a la hora de elaborar el programa del día de la persona emprendedora y de ofrecer actividades concretas para este colectivo así como formar en emprendeduría social, formar al estudiantado para que creen empresas con personas con discapacidad. Debe desarrollarse tanto el mentoring como el empleo con apoyo y profundizar en esta metodología.

Es importante trabajar para que la Administración incremente la inserción de personas con discapacidad en sus plantillas o bien en empresas adjudicatarias de servicios, «otorgándoles mayor peso en el baremo de los pliegos de condiciones», por ejemplo y, por supuesto, manteniendo la reserva para personas con discapacidad en la oferta pública de empleo.

Es de gran relevancia «sensibilizar a las personas con discapacidad y a las familias para que no teman perder las prestaciones», ya que son compatibles y facilitar que cuando dejen de trabajar recuperen sin problema la prestación.

Es muy importante ayudar a informarles sobre los trámites a realizar en general, «obtener certificados a través de la web» por ejemplo, encaminados a la búsqueda de empleo.

2.4. Orientación y obstáculos

En cuanto a los obstáculos detectados, se destaca la gran necesidad de motivar a los estudiantes con discapacidad.

Las personas con mayor grado de discapacidad son las que más interés han mostrado por la fórmula del autoempleo. Se ha detectado una «falta de objetivos y un gran temor a dar el salto de los estudios al mercado laboral».

Se pone de manifiesto que existen obstáculos como la falta de información, recursos específicos dirigidos a este colectivo, no conocen las ventajas fiscales, tipos de incapacidad así como limitaciones para ejercer la profesión, falta de recursos gratuitos para la orientación que se presenta como un servicio muy demandado sobre todo para el colectivo no universitario.

Se pone de manifiesto que el colectivo de personas con discapacidad transmite durante la entrevista de selección es una gran dosis de inseguridad, «no hablan directamente, existen limitaciones, se requiere mayor transparencia en la entrevista», a ello hay que añadir «los prejuicios que hay en la empresa», que pueden considerar que la discapacidad impide que sea la candidatura adecuada. Hay una «gran carencia de información y sensibilización en las empresas». Las personas tituladas se han encontrado con todo tipo de excusas, desde que están sobre cualificados o que tienen «demasiado o muy poco porcentaje de discapacidad para lo que busca la empresa». En general, las empresas no están habituadas a tratar con personas con discapacidad, existe un gran desconocimiento, por ello existe una gran barrera entre ambas partes.

En el caso concreto del síndrome de Down, las empresas quieren que sea visible ya que así mejoran su imagen. Es necesario valorar la responsabilidad social empresarial. «Que la sensibilidad entre dentro de su ADN empresarial» según aportó un participante.

Veamos las propuestas de mejora. Habría que diseñar estrategias para motivar a estas personas, una vez detectado ese miedo personal y sobre todo, familiar, que «pesa mucho por la sobreprotección a la que se ven sometidos», es necesario diseñar estrategias para proporcionarles pautas de independencia.

Diseñar ponencias de «casos de éxito de personas paralímpicas o de voluntariado corporativo», se trata de unir el colectivo con otros para normalizar las limitaciones.

En tema de autoempleo, ofrece buenos resultados crear autoempleo de manera asociativa. Existen empresas donde son asociados, además el entorno familiar parece que se puede aprovechar de esta forma de autoemplearse. Podrían organizarse actividades en las que se muestren casos de éxito en emprendeduría, ya que son muy ilustrativos para las demás empresas.

Sería muy útil contactar con empresas para que explicaran cómo son los procesos selectivos cuando se seleccionan personas con discapacidad, así como las competencias que demandan los profesionales de recursos humanos.

Se propone la firma de convenios de colaboración con las patronales, para organizar actividades formativas y de sensibilización dirigida a las empresas «para que tengan empatía, vender a las empresas crear la necesidad en la empresa» aunque eso depende de subvenciones de administraciones públicas. Además se puede organizar foros de empresas para sensibilizarlas sobre la repercusión positiva de la contratación de personas de este colectivo.

Es importante la regulación emocional en el tema de empleabilidad. «Para ayudar emocionalmente a las personas en proceso de búsqueda de empleo es importante ofrecerles formación». Frases como «no voy a poder», tienen consecuencias emocionales, conductuales. Sería muy importante que pudieran acceder a talleres de autoconocimiento profesional, búsqueda activa de empleo y habilidades laborales básicas: puntualidad, responsabilidad, constancia, rendimiento, cumplimiento de las normas, habilidades de comunicación interpersonal, autoconfianza o cómo enfrentarte a la búsqueda de empleo. Lo que está en la línea de Beas, Llorens, Gumbao, Cifre, (2002) y Beas, Díaz, Pérez, Salanova, (2004).

Las personas más rentables para las empresas son «optimistas, resilientes (aunque tengas un obstáculo, podrás resolverlo y saldrás fortalecido de esa experiencia), autoeficacia. HERO».

La universidad puede ser la promotora de ese tipo de convenios con sindicatos, la patronal, asociaciones, además podría contratar a través de los pliegos de los concursos públicos de las empresas que prestan servicios externos (mantenimiento, restauración...)

En cuanto a los obstáculos genéricos, se hizo constar que la aprobación de la nueva Ley General de Subvenciones, dificultaría mucho la intervención y subsistencia de determinados actores, como las ONGs, por lo que «se debería presionar al Ministerio, para evitar su aprobación tal y como está planteada.

Un problema importante que se hizo constar de manera notoria se basa en las condiciones específicas que cada colectivo con discapacidad tiene y el hecho de que no se identifiquen como colectivos, cada tipo de discapacidad tiene unas necesidades específicas que no comparten con los demás, por ello, «la normativa debería diferenciar los tipos de discapacidad atendiendo a sus especificidades».

3. Valoración

El resultado fue muy satisfactorio para las entidades participantes, como así manifestaron posteriormente. Es importante destacar la respuesta positiva de las personas convocadas ya que prácticamente la totalidad de ellas no delegaron ni se negaron a participar, más bien al contrario, asistieron e incluso, agradecieron el acto.

Las conclusiones se elevaron a los responsables de dirección de nuestra Universidad, así como a los participantes en el Foro Técnico. Se publicaron en la web de las VII Jornadas de Empleo Preocupa't For All. Con esta acción se pretende un compromiso, por parte de todas las entidades participantes, tanto para buscar vías de resolución de los problemas planteados en los debates como para establecer canales de comunicación permanentes con el fin de no duplicar esfuerzos y trabajar todos en la misma dirección facilitando el tránsito al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Bibliografía

Proyecto Preocupa't for All, disponible en: <http://www.uji.es/serveis/ocie/acil/prog/prefalle.html> [Consultado el 18 de febrero de 2015]

Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas, <http://ujiapps.uji.es/serveis/oipep> [Consultado el 18 de febrero de 2015]

Programa de Atención a la Diversidad <http://ujiapps.uji.es/serveis/use/base/enee/pad/> [Consultado el 18 de febrero de 2015]

Beas Collado, M. I. (2013). «El programa de prácticas externas curriculares de la Universitat Jaume I», en *EPA Disseny, S.L.* (Ed), Informe CYD 2013, Barcelona, pp. 154-156.

Beas Collado, M. I.; C. Pérez; L. García (2007), «El papel del área de inserción profesional en la orientación profesional de los estudiantes y titulados de la Universitat Jaume I», *Quaderns Digitals.net.* ed. digital, pp. 12.

Beas Collado, M.I.; Llorens Gumbao, S., Cifre Gallego, E. (2002) «Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda», *Forum de Recerca*, nº 6, pp. 1-8.

Beas Collado, M. I.; Cerveró Llopis, A. (2012). «Proyecto Preocúpate: Las prácticas externas como elemento vehicular en el desarrollo de competencias y orientación profesional de los estudiantes para su óptima inserción laboral», en Universidad Miguel Hernández (Ed). *Buenas prácticas de empleabilidad de estudiantes universitarios*, Alicante, Elche, pp. 69-79.

Beas Collado, M. I., Díaz R.; Pérez M. C.; Salanova M. L..(2004), «Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional OPEA y su relación con el proceso de búsqueda», en *Jornades per al Foment de la Investigació*, (Castellón, 2004), v. IX.

Tomás B.; Beas Collado, M. I.; Burriel R.; Martínez Martínez, (2007). «Necesidades de orientación profesional de los estudiantes y titulados de la Universitat Jaume I», en *Jornades pel Foment de la Investigació*. (Castelló, 2007), v. XII.

ESPACIO COMPARTIDO. PROGRAMA DE FORMACIÓN SOCIO- LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA. UNIVERSIDADE DA CORUÑA

Eloy Calvo García
Coordinador gestión
Antía Díaz Rodríguez
Coordinadora académica
Universidad de A Coruña

1. Presentación

Espacio Compartido es un programa promovido por la Universidade da Coruña (UDC) de formación en habilidades personales, sociales y competencias básicas, orientado a la mejora de la empleabilidad y el fomento de la inclusión laboral de jóvenes con discapacidad cognitiva. Es una iniciativa que surge como alternativa de formación y ayuda a la inclusión socio - laboral de personas con discapacidad cognitiva leve interesados/as en mejorar su formación. Se trata de un programa pionero en el sistema universitario gallego y de referencia en el ámbito español, que desde 2013 cubre un vacío formativo para las personas con discapacidad cognitiva que hayan agotado la edad de escolarización. Se desarrolla en la Facultad de Ciencias de la Educación, un contexto sensible a la innovación educativa y a la diversidad.

Espacio Compartido es un proyecto de colaboración universidad-empresa-tercer sector, impulsado por el Consello Social de la UDC, la Fundación Universidade da Coruña (FUAC) y el Vicerrectorado del Campus de Ferrol y de Responsabilidad Social de la UDC, la Unidad de Atención a la Diversidad de la UDC (ADI), con la colaboración de la Asociación Down Coruña y la Universidad Andrés Bello de Chile. El programa es posible gracias al apoyo y financiación de Santander Universidades y Fundación Universia.

2. Objetivos

El objetivo principal del programa es incluir en el espacio formativo universitario a las personas con discapacidad cognitiva que no acceden por los cauces ordinarios, con una pedagogía adecuada a sus necesidades, que incluye una certificación académica.

Con este programa se busca facilitar en los estudiantes la construcción de un proyecto de vida que les permita desenvolverse de una forma autónoma, así como conseguir una autoimagen positiva. Fomentar la investigación en torno a la discapacidad cognitiva y la inserción laboral de este colectivo, favoreciendo de esta forma su visibilización social.

3. Estructura del curso

El programa piloto se compone de dos cursos académicos con una estructura semejante a la de un curso universitario oficial. Cada uno de los cursos formados por dos cuatrimestres con sus respectivas evaluaciones.

Perseguimos la adquisición de aprendizajes transversales que se imparten en los siguientes módulos:

Inclusión universitaria

Se pretende que el alumnado conozca las normas de actuación y de funcionamiento del espacio universitario de cara a su progresiva inclusión. Para ello es necesario que conozcan los derechos y deberes que poseen como estudiantes y favorecer la participación en actividades complementarias asociadas al espacio universitario (culturales, deportivos, jornadas, etc.).

Desarrollo personal I y II

De cara a favorecer la creación de una autoimagen positiva y crear un proyecto de vida realista, se trabaja con el alumnado potenciar el autoconocimiento y fortalecer su autoestima. Se favorece la reflexión en torno a su propia identidad y el aprendizaje para la resolución de conflictos personales e interpersonales.

Habilidades comunicativas

En este módulo se trabaja con los estudiantes el desarrollo de habilidades comunicativas verbales y no verbales en los contextos formales e informales. Para ello se fomenta la creación de textos a través del desarrollo de discursos coherentes y adecuados a las diferentes situaciones comunicativas. Es importante que manejen un diálogo continuo con la realidad social de la que forman parte. Por eso, actividades como dialogar, debatir y argumentar respetando a las personas que sostienen posturas diferentes son ejercicios frecuentes.

Reflexión y autoaprendizaje I y II

Consideramos importante que los estudiantes interioricen el proceso de inclusión universitaria y la etapa de cambio que experimentan con la entrada al curso. Por tanto, el objetivo principal de esta área de aprendizaje es fomentar una visión crítica y constructiva del proceso de aprendizaje dentro de la Universidad y en su contexto social, donde reconozcan de forma progresiva sus logros. Es, básicamente, un refuerzo a todos los demás módulos, ya que se tratan los temas que van surgiendo en el aula, así como las casuísticas diarias de la inclusión, abordando las posibles soluciones.

Matemáticas para el empleo I y II

El razonamiento lógico para la gestión de tiempo y la interiorización de conceptos más abstractos como el majo de moneda son puntos clave en esta materia. Son aspectos aplicables al ejercicio laboral y personal, que potencian el cálculo mental, la atención y memoria.

Preparación para el empleo I y II

Reflexionar en torno a los talentos y el proyecto de vida propio de cada uno de ellos se trabaja a través de la motivación de los estudiantes de cara a incorporarse al mundo laboral. Es importante que conozcan los principios de atención al cliente interno y externo y habilidades laborales básicas. Insistir para el desarrollo de la excelencia profesional mediante la construcción de rutinas simples y aprender técnicas de apoyo para la búsqueda y la inclusión laboral son aspectos que cobran especial relevancia a lo largo de todo el programa, y en especial en esta materia.

Nuevas tecnologías I y II

Manejar a nivel usuario del paquete office orientado al mundo laboral a la par que utilizan los recursos de internet para la inclusión y la comunicación laboral son aprendizajes transversales en este módulo. Potenciamos la empleabilidad dándoles herramientas que les permitan conocer y manejar plataformas de internet para la búsqueda de empleo y usarlo como mecanismo auto formativo.

Dentro del plan de estudios se incluyen Prácticas Formativas en donde los alumnos tienen la oportunidad de desarrollar los aprendizajes adquiridos en el aula. Para ello, se organizan rotaciones por servicios de la Universidade da Coruña en donde se asigna un responsable que ejercerá de tutor del alumno en el puesto de trabajo.

Por otra parte, se incluyen prácticas en empresas que permite a los alumnos tener una experiencia profesional real en puestos ordinarios de trabajo, con el objetivo de que en un futuro se incorporen de manera efectiva al mercado laboral.

Los conocimientos técnicos de los estudiantes les capacitan para diferentes puestos:

- Tareas administrativas de apoyo en oficinas y departamentos de recepción.
- Atención al público, tanto en tiendas como eventos. Información y derivación de clientes. Reposición de mercancías en tienda o almacén.
- Apoyo en tareas de atención y acompañamiento en gerontología (centros de día) o puericultura.
- Apoyo en labores de información y logística en convenciones, congresos y actividades culturales. Personal auxiliar en eventos deportivos y centros sociales.
- Apoyo en hostelería, comedores escolares o sociales. Preparación de sala, tareas de limpieza y almacenaje.

De forma paralela se ponen en marcha diferentes servicios que acompañan a los estudiantes y a sus familias:

Servicio de Atención a Familias y Profesionales Externos

El programa Espazo Compartido ofrece el Servicio de Atención a Familias y Profesionales Externos con la intención de crear un método de trabajo por y para el alumno. Consideramos importante que los alumnos sientan un refuerzo dentro del contexto familiar de cara a potenciar un cambio en torno a su autonomía y que profundiza en el aspecto personal. Las intervenciones realizadas por profesionales externos al programa son igual de importantes para delimitar acciones conjuntas que repercutan de forma positiva en los estudiantes.

Servicio de Atención Psicológica a Estudiantes

El Servicio de Atención Psicológica a Estudiantes tiene como objetivo principal generar un espacio que favorezca la inclusión universitaria de los estudiantes a través de un acompañamiento en su proceso madurativo y en la creación de un proyecto de vida propio. Para ello, se ayuda al alumno a lograr una imagen positiva de sí mismo, a fomentar un adecuado nivel de relaciones con sus iguales. Y a tener presente que sobre todo, son personas con necesidades propias de su edad, aunque en algunos aspectos muestren menor grado de madurez en sus capacidades.

Servicio de Tutorías de Refuerzo a Estudiantes

Este servicio surge de la necesidad de dar cobertura a una dificultad detectada de forma general en todos los estudiantes. Se observa una falta importante en cuanto «técnicas de estudio y comprensión de contenidos». Es preciso que los alumnos comprendan la importancia de esta formación para:

- Adquirir hábitos de estudio desde el inicio del curso.
- Acostumbrar a los alumnos a tener su hora de estudio.
- Recuperar hábitos perdidos desde que terminan la escolarización normalizada.
- Habituarse a tener un tiempo de estudio cada día o varias veces a la semana.

Tutorías de Preparación para el Empleo

A lo largo del curso se identifican de forma individual tanto en el aula como en las prácticas con apoyo, las necesidades de mejora de los estudiantes de cara a favorecer su empleabilidad. La intervención se enfoca desde dos perspectivas: Por un lado se refuerzan aprendizajes de carácter instrumental para la elaboración de tareas mecánicas comunes en los puestos de trabajo a los que se les orienta. Y por otro lado, se les prepara en aspectos actitudinales en el lugar de trabajo.

4. Metodología

Para poder llevar a cabo lo anteriormente expuesto, se emplea una metodología teórico-práctica impartida por un equipo multidisciplinar compuesto por dos sociólogos, dos psicólogos, una logopeda, una educadora social y dos psicopedagogos.

Se realizan distintos procesos de aprendizaje de habilidades sociales y laborales. Son transversales y tratados desde una perspectiva amplia que requieren de un programa centrado en la persona de cada uno de los estudiantes. Es por ello que aplicamos el diseño de materiales centrados en la persona y una red de apoyos individualizados tanto en el contexto universitario como en el resto de ambientes en los que el alumno participa.

Consideramos la colaboración interprofesional un elemento clave en nuestra labor, es por ello, que además de buscar consenso en las intervenciones con otros profesionales que inciden en el desarrollo del alumno, son dos los docentes presentes en el aula en todo momento. Esto permite incidir de forma constante y efectiva tanto en procesos en el interior del aula como las relaciones entre compañeros/as, aplicando técnicas de aprendizaje cooperativo y observación constante en el desarrollo madurativo del alumno, haciendo frente a desafíos pedagógicos casi de manera constante.

La estructura universitaria permite que los estudiantes establezcan relaciones con el personal administrativo, otros alumnos y docentes, que implique la puesta en práctica de un modelo relacional propio de su edad. Para ello es imprescindible la utilización de los servicios que tienen a su disposición y la participación en actividades universitarias. Esto lo conseguimos incidiendo y trabajando con las personas del propio contexto universitario y por supuesto en el rol que debe jugar la familia. La participación debe ser activa por parte de todos los agentes que influyen en el desarrollo del alumno para una inclusión universitaria y laboral real.

Es por ello que con las empresas colaboradoras realizamos un trabajo de sensibilización importante en donde demostramos la capacidad productiva de las personas con discapacidad cognitiva, así como ponemos en marcha un plan de apoyo a los tutores de empresa con los preparadores laborales del programa que además, realizan un apoyo constante al alumno en prácticas en su puesto de trabajo.

5. Perfil del alumnado

Espazo Compartido cuenta ya, con dos promociones de jóvenes estudiantes (24 en total) con unas edades comprendidas entre los 18 y 16 años, procedentes de distintos puntos de la Provincia de A Coruña.

Primera Promoción. Curso académico 2013/2104

7 alumnos con Síndrome de Down

3 alumnos con trastorno del desarrollo intelectual

1 alumno con autismo

Segunda Promoción. Curso Académico 2014/2015

2 alumnos con Síndrome de Down

10 alumnos con trastorno del desarrollo intelectual

1 alumno con autismo

6. Investigación

Teniendo en cuenta que es un proyecto pionero a nivel autonómico, es preciso la realización de una investigación y presentar los resultados al resto de la comunidad científica de cara a abordar la educación superior de las personas mayores de 18 años con discapacidad cognitiva. Lo que se pretende al fin y al cabo, no es más que formar y ayudar a desarrollar a nuestros alumnos en valores y capacidades que les permitan desenvolver actividades que se retroalimenten en la misma sociedad como también en ellos mismos como individuos.

Por este motivo, la investigación que llevamos a cabo parte de las perspectivas de los participantes del programa indagando en los cambios que han experimentado los 24 alumnos y sus respectivas familias durante el desarrollo de su formación y valorando si el nuevo modelo educativo definido como inclusivo, entiende la educación como un sistema abierto y flexible con respuesta a las necesidades de todo el alumnado a través de un enfoque individualizado independientemente de las características personales, familiares, económicas.

7. Conclusión

Por tanto, Espazo Compartido surge como programa que busca la normalización de las personas con discapacidad cognitiva en la educación superior y el mercado laboral a través de las siguientes líneas de trabajo:

- Incorporar a las personas con discapacidad cognitiva al espacio formativo universitario, con una pedagogía adecuada a sus necesidades e incluyendo una certificación académica.
- Favorecer la adquisición de habilidades laborales básicas en personas con discapacidad cognitiva leve.
- Describir y analizar el proceso de ejecución del programa desde un enfoque multidisciplinar.
- Diseñar e implementar un programa estable de formación adaptada, en las especialidades profesionales que se revelen más adecuadas de cara a la futura inclusión laboral.

APOYO A LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD. BUENAS PRÁCTICAS Y RETOS DE FUTURO PARA MEJORAR SU EMPLEABILIDAD

Nieves Navarro Cano

Profesora Titular Universidad

Universidad Politécnica de Madrid

Magdalena Suarez Ojeda

Profesora Titular Universidad Interina

Universidad Complutense de Madrid

Pablo Muñoz Navarro

Doctorando

Universidad San Pablo CEU

María Luisa Francisco Martínez

Responsable Unidad Atención a la Discapacidad

Universidad Politécnica de Madrid

Es por todos conocido el alto grado de madurez que la sociedad española está alcanzando en cuanto a la consideración de la discapacidad. El mundo universitario, como componente destacado de la sociedad, debe transformar esa madurez en nuevos planteamientos y nuevos enfoques que consoliden y pongan en práctica un sentir cuidado que, de manera progresiva, contemple la discapacidad no como una desigualdad, sino como un elemento que, desde la diversidad, enriquece al conjunto social.

Alfonso X El Sabio definió la universidad como «el ayuntamiento de maestros y discípulos con el fin de aprender los saberes». Esa definición sigue siendo válida ocho siglos más tarde, pero sólo en la medida en que esos saberes, ese conocimiento adquirido trascienda la esfera individual para proyectarse en el interés colectivo, para orientar a la sociedad más allá del estricto marco científico, para ser una institución ejemplar, es decir, que sirva de modelo sobre cómo superar disfunciones y discapacidades.

Es por ello imprescindible reconocer la necesidad de disponer de una universidad inclusiva, en la que puedan estudiar todas las personas que así lo deseen, garantizando la diversidad, situación que se comprueba no se cumple si analizamos datos relevantes reflejados en el documento La discapacidad en la universidad en cifras, el cual analizamos a continuación.

En lo que se refiere a la discapacidad, poco a poco las personas con discapacidad –un colectivo de 3,5 millones de personas, o el 9 % de la población- van ganando su espacio como ciudadanos de pleno derecho en nuestra sociedad. En lo que corresponde a la Universidad, las estadísticas son reveladoras, menos del uno por ciento (1%) de la población universitaria tiene alguna discapacidad, sólo un 7% de personas con discapacidad disponen de estudios universitarios. Se conoce que es muy alto el porcentaje que quiere acceder a la universidad, manifestando la gran mayoría su imposibilidad de realizar estudios superiores debido a la dificultad que deben afrontar por su falta de adaptación, tanto en lo que corresponde a presencia de barreras físicas, disponibilidad de aulas accesibles y recursos docentes adaptados. Esta situación se justifica si comprobamos que la Universidad de Educación a Distancia, es la universidad que dispone del mayor número de estudiantes con discapacidad matriculados.

Según datos de 2013-2014, hay un 1,3% de estudiantes con discapacidad que realizan estudios de grado, primer y segundo ciclo (12.755); un 1,2% de estudiantes con discapacidad que realizan estudios de posgrado y máster (1.259); y un 0,6% de estudiantes con discapacidad que realizan estudios de doctorado (378). El pasado curso estas cifras se reducían a un 1,2% de estudiantes con discapacidad en estudios de grado, primer y segundo ciclo (11.866); un 0,5% de estudiantes con discapacidad que realizan estudios de posgrado y máster (765); y al 0,3% de estudiantes con discapacidad que realizaban estudios de doctorado (124). Según estos datos, se observa un ascenso del número de estudiantes con discapacidad en todas las etapas formativas de las universidades españolas respecto al curso 2011-2012. Si bien hay que tener en cuenta que este año 10 universidades más han entrado a formar parte de la muestra escogida para elaborar este informe.

En cuanto al perfil de la comunidad universitaria con discapacidad, el informe revela que es un hombre con discapacidad física que realiza estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas, salvo en el caso del alumno de doctorado en el que el perfil tiende a ser mujer con discapacidad física que elige estudios de Artes y Humanidades.

Al analizar la distribución por género, se observa una menor presencia de mujeres entre los estudiantes con discapacidad de grado, primer y segundo ciclo y los estudiantes de posgrado y máster (49% y 46%, respectivamente),

así como entre el PDI con discapacidad (42%). En cambio, entre los alumnos con discapacidad de doctorado y el PAS con discapacidad predominan las mujeres (51% y 57%, respectivamente).

Con respecto al porcentaje de estudiantes con discapacidad que realizan estudios en universidades de modalidad presencial o a distancia, existen diferencias significativas, ya que hay un 0,9% y un 3,1% del total de estudiantes, respectivamente.

Otro dato relevante es analizar el porcentaje de personas que solo disponen de estudios primarios. Si comparamos comprobamos que corresponde un 25% en el caso de personas sin discapacidad frente a un 51% en las personas con discapacidad.

Por todos es conocido que la falta de formación universitaria discrimina a las personas con discapacidad y les impide disponer de igualdad de oportunidades para elegir la profesión deseada. Es una realidad conocida por todos que la mayor cualificación académica permite mejorar la posibilidad de elección en el ámbito laboral y mayores oportunidades profesionales. En consecuencia no es cuestionable la urgente necesidad de cambiar los roles creando programas de apoyo y adaptando la universidad a los parámetros de accesibilidad.

Se han señalado los grandes avances que se han conseguido en los últimos años, que se han reflejado en un incremento espectacular de matrículas en la UNED de 1.300 en el curso académico 1999-2000 a 7.000 en 2006-2007 y 16.000 en 2011 y 2012. A pesar de los mecanismos que muchas universidades han puesto en marcha para favorecer su incorporación, se detecta son insuficientes, por lo que es preciso intensificarlos y garantizar una plena integración de la diversidad en la universidad. En un mundo como el actual, altamente tecnificado y especializado, la universidad representa el ámbito de conocimiento y formación más apropiado para el acceso al mercado de trabajo, es necesario que sea también el medio de formación para las personas con discapacidad y sea un reto de futuro, de no ser así se traduce en empleos poco cualificados que les afecta y discrimina a un sector de la población. Es preciso que la diversidad funcional o personas con alguna necesidad educativa especial, puedan gozar de las mismas oportunidades que el resto para el desarrollo de sus estudios universitarios, igualdad de condiciones para elegir su profesión y mismas oportunidades laborales.

Por otra parte, hay que detenerse en otra cuestión fundamental. En muchos casos, los jóvenes con discapacidad para alcanzar un nivel de formación académica y cultural, han tenido que superar todo un proceso educativo y de escolarización no exento de dificultades, que han podido salvar gracias a los recursos y apoyos educativos recibidos en distintas etapas. En el caso de los estudios superiores, consta que en muchos casos se debe gracias a la buena voluntad y al apoyo que les prestan algunos profesores, a la colaboración de sus compañeros o a los medios que cada cual se busca y costea. De hecho hay otros muchos que, aun estando capacitados para acceder a esta formación, la desechan porque no cuentan con este tipo de apoyos.

Tanto el Consejo de Europa como la Administración del Estado han promovido distintas iniciativas tendentes a la inclusión de la diversidad en la universidad, desarrollando medidas de sensibilización y de promoción del acceso igualitario a los bienes, productos y servicios de todas las personas, sin diferenciar su condición. Tales objetivos requieren promover el compromiso social de la universidad con la igualdad de derechos y oportunidades a todas las personas, independientemente de sus capacidades, garantizando la posibilidad de realización de estudios superiores. En consecuencia las universidades deben ser rigurosas y garantizar el respeto de los derechos humanos y garantizar su nueva visión de la diversidad recogido en el documento del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre Estrategia Universidad 2105, que promueve mejoras relacionadas con líneas de actuación identificadas como estratégicas para la construcción de una Universidad moderna adaptada a los parámetros de sostenibilidad y accesibilidad, en la que se fomenta la inclusión de las personas con discapacidad.

Hace tiempo que comenzó el proceso de integración, como se determinó en un inicio, y posteriormente de inclusión, en la Enseñanza Superior. Sin embargo, la discapacidad está poco representada en la Universidad, aunque es preciso reconocer el gran esfuerzo y avance conseguido en los últimos años. La atención a la discapacidad debe ser una línea de acción transversal en la política universitaria, la atención a la diversidad, debe formar parte de todos los proyectos y estrategias universitarias, integrando los planes de atención a las personas con discapacidad en sus proyectos como eje vertebrador de la actividad académica e investigadora. Para obtener buenos resultados es preciso que la propia Universidad desarrolle actividades para sensibilizar, involucrar y comprometer a todos los miembros de la comunidad universitaria, como agentes activos y corresponsables en dicho proyecto de inclusión de las personas con discapacidad, fomentando una universidad basada en la diversidad, tal y como lo establece el proceso de Convergencia Europea de la Enseñanza Superior, como uno de los indicadores de calidad que deben cumplir las Universidades.

En el estudio de investigación realizado en 2012 en la Universidad de Cádiz (UCA) titulado Discapacitados, Universidad y Empleo, incluido en el Programa Euroempleo, concluye que pese a las distintas acciones y políticas de discriminación positiva para el colectivo, actualmente existe un escaso acceso de los discapacitados a las universidades, lo que se traduce en la generación, mayoritariamente, de un empleo poco cualificado para este grupo de personas. Según cifras del Servicio Andaluz de Empleo, a lo largo de 2010 en la provincia de Cádiz se crearon 4.669 contratos para personas con discapacidad. De estos contratos, 3.980 se registraron en el sector servicios. Señalan que como ocupaciones más contratadas son las vinculadas al personal de limpieza de oficinas, hoteles-camareras de piso- y establecimientos similares. Así, según el Servicio Andaluz de Empleo-SAE, el 19,3% de la contratación a personas con discapacidad en Cádiz durante 2010 fue generada por esta ocupación. Entre el resto de actividades más contratadas mencionadas en ambas estadísticas encontramos peones de las industrias manufactureras; camareros y trabajadores de los servicios de restauración; dependientes; y otros puestos administrativos.

Pese a las medidas que intentan facilitar esta incorporación, como la gratuidad de la enseñanza para el colectivo o el cupo de reserva de plazas, todo regulado desde el punto de vista normativo, las personas con discapacidad con estudios universitarios terminados rondan el 7,2%, con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Este mismo porcentaje para la población general (incluyendo tanto a personas con alguna discapacidad como a aquellas que no la tienen) es de, aproximadamente, el doble en Andalucía.

En función de las causas de discapacidad, acceden menos a la Universidad las personas con deficiencias del lenguaje, del habla y mentales. Además, sobre las titulaciones más demandadas, un estudio del Defensor del Pueblo Andaluz fija que los estudios de Magisterio, Derecho y Ciencias Empresariales son los más solicitados en Andalucía por este grupo de personas. Se destaca que en los últimos años se han desarrollado diversas normas para favorecer el acceso de personas con discapacidad a la universidad. Sin embargo, sería necesario, para mejorar la situación actual, adoptar una política universitaria en torno a la discapacidad para dar coherencia y unidad a las distintas acciones desarrolladas por cada Universidad. Entre las propuestas concretas para lograrla, se apunta a la realización de estudios estadísticos sobre los personas con discapacidad matriculados en los centros; estudios de accesibilidad; y a la creación de una norma general sobre discapacidad que armonice, en un único texto legal, las disposiciones dispersas entre los diferentes ordenamientos jurídicos.

Lamentablemente se comprueba que el mayor problema que ocasiona el bajo número de estudiantes con discapacidad, es la falta de adaptación de entornos, edificios y servicios que ocasionan problemas de accesibilidad en muchas de las universidades españolas. Se han adoptado acciones con el objetivo de solventar esta situación. En este sentido se desarrolló «Campus inclusivo. Campus sin límites 2013». Este nuevo programa apuesta por la accesibilidad en las universidades, haciendo sus espacios accesibles para todos. Este proyecto que se definió como una continuación del proyecto: «Tu formación no tiene límites. Desarrolla tu futuro», que se llevó a cabo en 2011. El programa plantea una serie de acciones a desarrollar que fomentan la accesibilidad en los centros educativos universitarios.

Implantar la «Universidad Accesible» tiene como objetivo diseñar un plan de acceso, inclusión y participación de las personas con discapacidad en la Universidad, acorde con nuestro marco legal actual, dirigido a incorporar las exigencias de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Hay que señalar que, dicho marco normativo, integrado en la Estrategia Europea 2020 fija el éxito escolar y la mejora de los niveles educativos como una de las prioridades fundamentales de futuro. Asimismo, el Pacto Europeo de la Discapacidad, promovido por el Foro Europeo de la Discapacidad (EDF), que incluye entre sus prioridades la igualdad de acceso y oportunidades en materias de educación.

Como se ha dicho a pesar de la implantación paulatina del «Diseño para Todos» en las universidades, todavía persisten obstáculos que dificultan la plena inclusión de los alumnos con discapacidad. Durante estos últimos años la situación ha mejorado ostensiblemente, en muchos casos debido a la influencia positiva de los servicios o programas para estudiantes con discapacidad. Esta mejoría se ha dado en unos aspectos más que en otros, por lo que existe una gran heterogeneidad en función de diversas variables, como la antigüedad de los entornos universitarios, su ubicación o la promoción de actividades de extensión universitaria para el conjunto del estudiantado. También se observa una gran heterogeneidad en el desarrollo de entornos virtuales y tecnológicos accesibles. Un denominador común de estas iniciativas a lo largo de estos años ha sido la implicación conjunta de individuos, instituciones y sector social de las personas con discapacidad en el impulso de las medidas en favor de la accesibilidad, la no discriminación y la eliminación de barreras en el ámbito universitario.

Se han puesto en marcha, en muchas de ellas, planes que han mejorado la accesibilidad, tanto en aquellas de nueva construcción como en las que se ubican en edificios históricos o más antiguos. Pero la accesibilidad no se limita

al entorno físico y arquitectónico de las universidades, sino que afecta al transporte y la movilidad, la comunicación, así como a los espacios virtuales y tecnológicos.

En consecuencia hay una herramienta importante para conseguir una «Universidad Inclusiva»: se trata de aplicar los parámetros de accesibilidad y garantizar una «Universidad Accesible», los medios que lo garantizan existen, solo falta poner los mecanismos en marcha y disponer del documento que así lo acredita. Muchos nos hacemos una pregunta cómo podemos hablar de «Campus de Excelencia» cuando no se cumplen los parámetros de accesibilidad o el número de estudiantes con discapacidad continua siendo muy bajo. Es esencial incluir en los baremos establecidos para valorar un «Campus de Excelencia», entre otros el número de personas con discapacidad que estudian en la universidad y su adaptación a los criterios de accesibilidad.

Entre las buenas prácticas aplicadas en aras a una universidad inclusiva, es la incorporación de «Planes Integrales de Accesibilidad» o «Planes Estratégicos de Accesibilidad», que aportan excelentes resultados para mejorar y garantizar la accesibilidad universal en la Universidad y en consecuencia favorecer la incorporación de las personas con diversidad funcional en los estudios superiores. Por supuesto también aportan resultados muy favorables la aprobación de un «Plan Director de la Universidad en Accesibilidad», que sirve como «hoja de ruta» para cualquier actuación que se deba desarrollar y es una garantía que se realiza cumpliendo los parámetros exigidos en la normativa vigente sobre «accesibilidad y diseño para todos».

Hay que destacar la excelente actuación de Universia que ha demostrado su compromiso, en aras a la inclusión de las personas con discapacidad, creando apoyos esenciales para su integración en el ámbito laboral. Una de las últimas actuaciones es la creación de acciones para emprendedores con discapacidad que renueva para 2015. Desde su lanzamiento un total de 47 emprendedores con discapacidad han recibido asesoramiento y se ha fomentado la creación de negocios. El objetivo de esta iniciativa es ofrecer un servicio de orientación gratuito online para los emprendedores con discapacidad, que quieran poner en marcha una idea empresarial. Este servicio orienta a los participantes en la realización del análisis de la idea de negocio, la elaboración del plan de viabilidad, la solicitud de pago único de la prestación de desempleo y la solicitud de subvenciones, entre otras cuestiones que puedan surgir.

Con respecto a los retos futuros a los que se deben enfrentar las universidades, se resalta la necesidad de mejorar el asesoramiento en materia de empleabilidad para personas con discapacidad, promover la movilidad del colectivo de estudiantes universitarios con discapacidad y fomentar su participación en entidades y asociaciones, como mecanismo para integrarse en el mercado laboral, así como tener en cuenta la discapacidad a la hora de diseñar los planes de estudio e incrementar los productos de apoyo en los campus creando campus inclusivos.

Es obligado destacar el excelente trabajo que desarrollan las Unidades de Discapacidad implantadas en el 95 % de las universidades. No obstante se constata que un 52% de los universitarios con discapacidad no han acudido a los Servicios de Atención por desconocer su existencia y que un 72% de los estudiantes con discapacidad califican como bueno o muy bueno el trato recibido por parte de los Servicios de Atención a la Discapacidad. Sin embargo en lo que corresponde al apoyo a la empleabilidad, se comprueba no acuden de forma habitual, dirigiéndose a asociaciones o entidades especializadas por facilitar una información más dirigida a la incorporación en el mercado laboral.

Por último se señalan dentro de las buenas prácticas aplicadas por la Universidad, acciones puntuales, como el «Proyecto Piloto para Inclusión de las Personas con Discapacidad Cognitiva» desarrollado en la Escuela Técnica Superior de Edificación de la Universidad Politécnica de Madrid, enmarcado en el Convenio con Afanias y la ET-SEM, donde se está facilitando que personas con discapacidad intelectual conozcan la Universidad y participen de forma activa en la adaptación de espacios y edificios que cumplan la accesibilidad cognitiva. Los usuarios de Afanias que han participado en éste proyecto se han integrado al completo y han demostrado su interés por compartir y conseguir una formación adaptada a sus capacidades, que les permitan mejorar su situación laboral. En esta línea se está trabajando de forma conjunta con los responsables de Afanias.

Conclusiones

1. Es un reto para las universidades la necesidad de establecer un «Plan de Inclusión» de personas con discapacidad en la Universidad y un «Plan Estratégico de mejora de la Accesibilidad», que deberá ser aprobado por los órganos de gobierno universitarios.
2. Los únicos límites que deben tener las personas con discapacidad, en relación con sus estudios universitarios deben ser, exclusivamente, los debidos a sus capacidades y aptitudes, al igual que el resto de los alumnos universitarios.

3. La Universidad debe ser un referente en la aplicación de las normas vigentes en materia de discapacidad y accesibilidad, y el modelo con que medir en el futuro nuestra capacidad para hacer efectiva la igualdad de oportunidades.
4. La misión de la Universidad no debe limitarse a ofrecer una serie de ayudas compensatorias, a eliminar algunas barreras físicas o celebrar el Día Internacional de la Discapacidad. Es necesario llegar a una inclusión social, garantizada a través de la confianza en sus propias posibilidades, que permita a toda persona con discapacidad desempeñar sus estudios en la universidad.
5. Es preciso crear en los presupuestos de la Universidad, la creación de partidas presupuestarias específicas, aprobadas por los órganos de gobierno de la universidad, para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad en la Universidad y la eliminación de barreras físicas.

Bibliografía

Antonio Peralta Morales (2007), *Libro Blanco sobre Universidad y discapacidad*, Real Patronato sobre Discapacidad, con la colaboración del Ministerio de Educación y Ciencia, la Fundación Vodafone, ANECA y el CERMI. Depósito Legal: BI-3662-07.

Aragall, F. (2006). *Libro Blanco del Diseño para Todos en la Universidad*. Madrid, IMSERSO.

AA.VV., *La integración de estudiantes con discapacidad en los estudios superiores*. Universidad de Valencia.

Blanco, R., Sotorrio, B., Rodríguez, V.M, Pinto, T, Díaz-Estébanez, M.E., Martín M.M. *Alumnos con necesidades educativas especiales y adaptaciones curriculares*.

Hernández, J., Sotorrio González, J., Álvarez Ilzarbe, J., *Manual de accesibilidad global para la formación*, Madrid.

Rovira-Beleta Cuyas, E. (2004), *Libro Blanco de la Accesibilidad*, Universidad Politécnica de Cataluña.

LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA HERRAMIENTA PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL

Carlos Pascual Haba

Dra. Marina Romeo

Montserrat Yepes-Baldó

Cátedra UB-Fundación Adecco para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad

Universidad de Barcelona

1. Introducción

A pesar del camino recorrido, la integración laboral de las personas con discapacidad y su participación efectiva en el mercado de trabajo continúa mostrando problemáticas específicas y disfuncionalidades. Muestra de ello es que de las más de mil millones de personas que viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad, unos 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento (OMS, 2011). Es en el mercado laboral donde se observan especialmente las dificultades a las que se enfrenta este colectivo. En concreto, en nuestro país y según datos del INE, el 37.4% de las personas con discapacidad legalmente reconocida eran activos en 2013, siendo esta tasa de actividad casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,2%) (INE, 2014).

La presente comunicación da cuenta de los resultados de investigación alcanzados por el equipo investigador de la «Cátedra UB - Fundación Adecco para la integración laboral de personas con discapacidad» (<http://www.ub.edu/catedrainlab>) en el periodo 2012-2014. El objetivo fundamental de la Cátedra, dirigida por la profesora de Psicología Social Dra. Marina Romeo, es analizar y evaluar el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad y el impacto que tienen las empresas en este proceso a través de sus políticas de responsabilidad corporativa y gestión de los recursos humanos. Mediante este análisis se pretende detectar aquellas barreras, problemáticas específicas y disfuncionalidades del proceso que dificultan que las personas con discapacidad se integren en el mercado laboral. A partir de esta detección, se pretende facilitar estrategias y soluciones que permitan eliminar o reducir dichas barreras, e incorporar personas con discapacidad al mercado laboral en igualdad de condiciones. Con objeto de dar respuesta a dicho objetivo, en el marco de la Cátedra durante el periodo 2012-2014 se desarrollaron dos grandes proyectos de investigación (Proyecto DIL-D y Proyecto EFO+CVL).

2. Proyecto DIL-D: Desarrollo de políticas y estrategias de Integración Laboral de las personas con Discapacidad

Este proyecto, en primer lugar, se ha planteado diseñar y validar un instrumento para analizar el grado de desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad. Tras los análisis realizados (Alpha de Cronbach y Kuder -Richardson 20) obtuvimos valores entre .811 y .911, indicándose la fiabilidad y validez del instrumento. El instrumento se estructura en dos grandes dimensiones: Dimensión Estratégica y Dimensión Operativa. La Dimensión Estratégica incluye las Políticas y la Cultura, y la Dimensión Operativa los Facilitadores y los Sistemas de gestión (Tabla 1).

	ESTRATÉGICA		OPERATIVA	
	Cultura	Políticas	Facilitadores	Sistemas de gestión
AA	Orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel medio o alto de desarrollo	Alta implicación de los directivos	Nivel medio o alto de implementación
AB	Orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel medio o alto de desarrollo	Baja implicación de los directivos	Nivel bajo de implementación
BA	No orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel bajo de desarrollo	Alta implicación de los directivos	Nivel medio o alto de implementación

BB	No orientada a la integración laboral de personas con discapacidad	Nivel bajo de desarrollo	Baja implicación de los directivos	Nivel bajo de implementación
-----------	--	--------------------------	------------------------------------	------------------------------

Tabla 1. Modelo clasificatorio del grado de desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D)

Este instrumento representa un destacado avance, tanto para la comunidad científica como para las propias organizaciones, al poner a su disposición un instrumento válido que les permite analizar el grado de calidad de las políticas orientadas a la integración laboral de personas con discapacidad.

Posteriormente, se administró el instrumento en 39 organizaciones que operan en territorio nacional. El análisis pormenorizado de los resultados obtenidos por las organizaciones participantes muestra que más del 50% de las empresas participantes no han puesto en marcha Políticas de integración laboral de personas con discapacidad. En cambio el 40,1% las tienen en parcial o plenamente implementadas. Las políticas que poseen el mayor nivel de desarrollo en las empresas son las que están relacionadas con la colaboración con la comunidad local y el tejido asociativo y la creación de alianzas estratégicas, mientras que las acciones vinculadas al desarrollo de políticas internas de la organización son las que están menos implementadas. Por último, se constata que las organizaciones que en mayor medida favorecen la integración laboral de personas con discapacidad son de ámbito internacional.

Con respecto a los sistemas de gestión de RRHH, los que poseen un mayor grado de despliegue en las empresas participantes son el de prevención de riesgos y adaptación del entorno laboral, ambos estrechamente vinculados al cumplimiento normativo-legal. Por el contrario, los que muestran un menor despliegue son los de desarrollo profesional y formación.

Con respecto a los elementos facilitadores de la puesta en marcha de las políticas y estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad se ha analizado el papel de los stakeholders y el rol de los directivos. El stakeholder con mayor grado de implicación en las diferentes iniciativas puestas en marcha en las empresas son las propias personas con discapacidad (68,4%), seguidos del equipo directivo (60%) y el resto de empleados (54,8%). En cuanto al rol de los directivos, se constata que al menos en un 50% de las empresas participantes los directivos conocen las políticas, están sensibilizados y son ejemplo de conducta integradora. En contraposición, destacan los bajos niveles de implicación percibida por parte de los sindicatos (69,7%, un 42,4% consideran que no están nada implicados y otro 27,3% en poca medida), seguidos por la familia (68,6%) y la comunidad local (64,5%).

En cuanto a la cultura, encontramos que alrededor del 60% de las empresas indican que la dirección conoce y apoya de forma activa las políticas en materia de discapacidad e integración, si bien este resultado no se corresponde con el desarrollo de acciones específicas, tales como beneficios u objetivos corporativos para los empleados con discapacidad, ya que tan solo el 17,5% afirma tenerlas muy desarrolladas.

En relación al grado de desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D) observamos que más de la mitad de las empresas participantes (51,7%) presentan altos niveles de desarrollo estratégico y operativo. Por el contrario, un tercio se sitúan en los niveles más bajos de desarrollo.

3. Proyecto EFO+CVL

Durante el desarrollo de este proyecto, y como consecuencia de la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre, se nos sugirió del todo oportuno analizar la valoración cualificada de diversos stakeholders expertos del ámbito legal, laboral y del movimiento asociativo de personas con discapacidad, además de hacer un análisis de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en los últimos tres años. Los entrevistados nos manifestaron que si bien es necesaria la existencia de una herramienta legal que facilite la integración laboral de las personas con discapacidad, se cuestiona que la LISMI sirva al fin para el cual había sido promulgada, ya que el control ejercido por la administración pública no es equiparable al que se realiza con respecto a otros aspectos como los riesgos laborales o medioambientales. Además, consideran necesario unificar criterios reguladores en las diferentes comunidades autónomas.

La refundición de leyes en el Real Decreto de 2013 se valora positivamente, si bien lamentan que se haya perdido una oportunidad para «modificar y actualizar la regulación actual». En cuanto al régimen sancionador, éste se valora como insuficiente. Además, se añade la importancia de «educar y dar ejemplo», concienciando a la administración pública y la empresa privada.

En cuanto al análisis de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en los últimos tres años, se observa un incremento interanual de las actas de infracción emitidas, pasando de 40 en 2011 a 61 en 2013. Si bien en 2012 se registra el mayor número de expedientes finalizados (740), el porcentaje de actas de infracción realizadas es el menor del trienio analizado (34 actas, 4,6%). Así mismo, ese mismo año, como consecuencia de la acción inspectora, se constata un incremento en la sanción económica media impuesta a las empresas infractoras (3.272,59€), así como la inversión media en medidas alternativas (159.922,97€), si bien el número de empleados con discapacidad contratados a consecuencia de dicha actuación es el menor del trienio (2,8 nuevos contratos por acta). En cambio, en 2013 se observa un incremento de la contratación (365 trabajadores discapacitados contratados) y un descenso en la inversión en medidas alternativas (7.933.223 €) y en el importe medio de la sanción (130.052,84 €), que vuelven a niveles por debajo de los de 2011 (Tabla 2).

	2011	2012	2013
Expedientes finalizados	446	740	675
Actas de infracción	40 (8,96%)	34 (4,6%)	61 (9,03%)
Importe total	76.909 €	111.268 €	108.926 €
Importe medio	1.922,73 €	3.272,59 €	1.785,67 €
Trabajadores discapacitados contratados	215	96	365
Nº medio de trabajadores discapacitados contratados por acta	5,4	2,8	6
Inversión en medidas alternativas	5.264.213 €	5.437.381 €	7.933.223 €
Inversión en medidas alternativas por acta	131.605,33 €	159.922,97 €	130.052,84 €

Tabla 2. Actuaciones de la Inspección de Trabajo de Catalunya en materia de integración laboral de personas con discapacidad (2011-2013). Fuente: datos facilitados por la Inspección de Trabajo de Catalunya (2013)

Estos resultados parecen indicar que la actuación inspectora en el último año ha contribuido a la inserción laboral de personas con discapacidad. Ahora bien, las leyes no son suficientes, hace falta también que la sociedad modifique las actitudes estereotipadas hacia las personas con discapacidad.

En cuanto al Proyecto Efo+CVL, su principal objetivo es analizar la influencia del desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de las personas con discapacidad en la efectividad organizativa (EFO) y la calidad de vida laboral (CVL). Los empleados de las empresas participantes perciben que las políticas que más se han desarrollado en sus respectivas empresas son las relativas a las alianzas con entidades especialistas en integración y la colaboración con la Comunidad Local y el tejido asociativo.

Las políticas relativas a alianzas con entidades especialistas en integración y la colaboración con la Comunidad Local y el tejido asociativo son en las que se producen mayores coincidencias entre la percepción del empleado y lo manifestado por el responsable de RRHH o RSC de su empresa. Ambas están estrechamente vinculadas a acciones externas y se hallan desarrolladas en todas las empresas participantes.

Se han hallado diferencias significativas, en relación al grado de conocimiento del nivel de despliegue de las políticas, entre las empresas con alto y bajo desarrollo de las políticas y estrategias de integración laboral de personas con discapacidad (MDI-D). Tales diferencias resultan más altas en las empresas con alto nivel MDI-D, excepto en la política relativa a la existencia de un plan estratégico, donde no se han hallado diferencias. En relación a la política de adaptación del plan de comunicación a las necesidades específicas de los empleados, señalar que un 44,4% de los empleados de las empresas con bajo nivel MDI-D consideran que esta política está implementada en sus organizaciones, cuando de hecho no es así.

En general, a todas las políticas se les atribuyen unos altos niveles de importancia en cuanto a la integración laboral de personas con discapacidad. Destacan especialmente las relativas a colaborar con la comunidad local y el tejido asociativo, adaptar el plan de comunicación a las necesidades específicas de los empleados, de un modo específico en las empresas con bajo nivel MDI-D, y desarrollar alianzas con entidades especialistas en integración en las empresas con alto nivel MDI-D. La política que obtiene niveles más bajos de importancia, en ambos tipos de empresas, es la correspondiente a incorporar preguntas sobre discapacidad e integración en las encuestas internas.

Los empleados que perciben que en su empresa existe un plan de comunicación adaptado a las necesidades específicas de los empleados, obtienen puntuaciones más altas en satisfacción, identificación, y compromiso. Las personas que saben que su organización no incorpora preguntas sobre discapacidad en las encuestas internas, presentan niveles más bajos de satisfacción, identificación, y compromiso. En cambio, quienes conocen que se colabora con la comunidad local y que se adapta el plan de comunicación a las necesidades de los empleados, aumentan sus niveles de satisfacción, identificación y compromiso con su organización.

Por último, es muy remarcable señalar que las empresas con altos niveles MDI-D han aumentado sus beneficios económico-financieros por empleado en los últimos 5 años, mientras que las organizaciones con bajo nivel MDI-D los han disminuido.

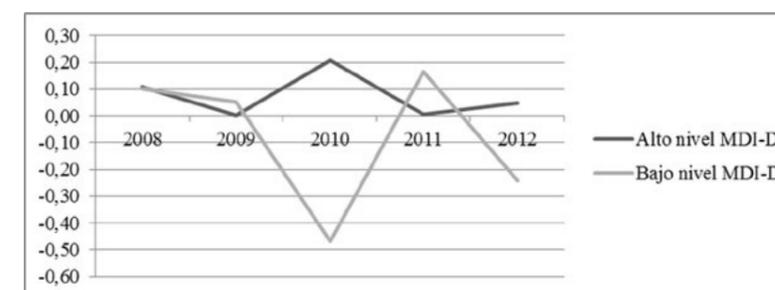


Figura 1. Variación interanual promedio de las empresas con alto y bajo nivel MDI-D

Para terminar, consideramos importante señalar que el cumplimiento legal no puede convertirse en el único argumento al que deba aferrarse una empresa a la hora de establecer una política de integración laboral sostenible para la contratación laboral de estas personas. Es en este sentido en el que aparece el segundo pilar en el que se asienta nuestra Cátedra, el referido a las directrices señaladas por la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Nuestros resultados, así como otros estudios señalan la relación entre las políticas de RSC y la efectividad organizacional en términos de satisfacción (Aharon, et al., 2011), engagement (Brammer, et al., 2007), identificación (Kim, et al., 2010), o motivación (Skudiene & Auruskeviciene, 2012).

Bibliografía

Aharon, T.; Lior, O.; Yaki, B.; Gal, K. (2011) «Corporate social responsibility, organizational justice and job satisfaction: How do they interrelate, if at all?», *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, nº 27-1, pp. 67-72.

Brammer, S.; Millington, A.; Rayton, B. (2007). «The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment», *The International Journal of Human Resource Management*, nº18, pp. 1701-1719.

El Empleo de las Personas con Discapacidad. *Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas*. Instituto Nacional de Estadística, 2014, Madrid, INE, notas de prensa.

Kim, H.; Lee, M.; Lee, Hyoungh T.; Kim, N., (2010). «Corporate social responsibility and employee-company identification», *Journal of business Ethics*, nº 95, pp. 557-569.

Informe mundial sobre la discapacidad, OMS, 2011, Malta, Organización Mundial de la Salud.

España, Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de Noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, págs. 95635 a 9567.

Skudiene, V.; Auruskeviciene, V. (2012). «The contribution of corporate social responsibility to internal employee motivation» *Baltic Journal of Management*, nº7-1, pp. 49-67.

LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO: EXPERIENCIA EN PANAMÁ

Brizeida R. Hernández-Sánchez

José Carlos Sánchez-García

Greysi González Cedeño

Facultad de Salud y Rehabilitación Integra

Universidad Especializada de las Américas

1. Introducción

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad, es evidente que un alto porcentaje tienen enormes dificultades para encontrar empleo productivo o para realizarse personalmente. La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones.

Por lo anterior, el Informe Mundial sobre Discapacidad de la Organización Mundial de Salud y el Banco Mundial (ONU, 2011), sostienen que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. En el Informe se explica que en el estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), comprobó que en 27 países, las personas con discapacidad experimentan desventajas significativas en el mercado laboral, que la tasa laboral en ese estudio fue (44%), frente a las personas sin discapacidad (75%). Según la Organización Mundial de la Salud el 15% de la población mundial presenta una discapacidad y de éstos, más del 50% tienen entre 15 y 64 años de edad.

Por otro lado, la Convención Internacional sobre el Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) integra, promueve y protege los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, tiene como meta paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural. En el artículo 28 la Convención Internacional sostiene que promover el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad es un asunto de Estado y de los organismos internacionales. Ante esto es urgente seguir trabajando para proteger sus derechos y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor en condiciones seguras y saludables.

En el área de empleo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están en situación de desempleo. La falta de oportunidades educativas y de capacitación laboral está entre las principales causas que explica esta alta tasa de desempleo.

La OMS estima que el 10% de la población a nivel mundial, presenta algún tipo de discapacidad y el 80% de éstos, viven en países donde los servicios de atención son escasos y a veces nulos (OPS/OMS, 2006). Según Vásquez Barrios (2014) en América Latina existen alrededor de 60 millones de personas con algún tipo de discapacidad; entre el 80% y el 90% de las personas con discapacidad en América Latina están desempleados o no integrados a la fuerza laboral, además existen una estrecha relación entre discapacidad y pobreza, que se afectan mutuamente. Estas cifras representan el 10% de la población general y se considera que la discapacidad tiene repercusión sobre el 25% de la población total.

El interés científico con esta investigación es ofrecer un panorama real sobre las personas con discapacidad en Panamá e indagar desde la perspectiva de los nuevos profesionales en salud ocupacional la situación de las oportunidades existente en el país. La situación de Panamá referida a la discapacidad se recoge en los siguientes datos:

Según el Instituto Nacional Estadística (INEC) de la Contraloría General de la República de Panamá en su informe de resultados sobre el último censo de población y vivienda (2010) se identificaron seis tipos de discapacidad principales: ceguera, sordera, retraso mental, parálisis cerebral, deficiencia física y problemas mentales. De estos, prevalecieron la deficiencia física (30.1%) y la ceguera (22.0%) como lo indica el Informe del Ministerio de Economía y Finanzas (2011).

Los resultados de la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad elaborada por la Secretaría Nacional de Discapacidad (2006), concluyeron que para ese momento existían un 11,3% de personas con discapacidad en el país. Resultados que incidieron en la elaboración de una Política Nacional de discapacidad a cargo de la Secretaría Nacional de Discapacidad; (2009) con el objetivo de promover y consolidar la inclusión social de la población con discapacidad y sus familias, a fin de garantizar su desarrollo humano pleno. En nuestro país, existe un alto porcentaje de personas con discapacidad aún no tienen empleo, ni siquiera competencias para un puesto laboral. Ello es

el resultante de los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo, los cuales se deben más a las barreras sociales que a su propia discapacidad.

Entre estos obstáculos que podemos citar están: la actitud y los prejuicios de las personas sin discapacidad, en especial, los empleadores, la estructuración y la organización del empleo, el entorno que limita a la persona y la tímida aplicación de la legislación que exige el 2% por empresas en todo el país estipulado por el Código de Trabajo (Asamblea Legislativa, s. f.). Aunado a la carencia de formación, carencia de competencias requeridas para el empleo, los cambios acelerados en el mercado laboral, de igual forma, las actitudes y percepciones adversas de los empleadores, junto a la falta de acceso a oportunidades de trabajo por cuenta propia. Según la Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (2006) se encontró que un 62.25% de la población encuestada, corresponde a la población con discapacidad no económicamente activa. Ello significa que, por cada persona con discapacidad encuestada económicamente activa existen dos personas con discapacidad encuestada no económicamente activa. Aquí mismo se conoce la situación de alta vulnerabilidad social en la que se encuentra la población con discapacidad encuestada mayor de 10 años que por su condición de pobre autonomía, dependencia económica, limitación severa en las actividades no puede desarrollarse. La encuesta reveló, que por cada persona con discapacidad ocupada en la provincia de Panamá, hay cuatro personas con discapacidad desocupada.

La propuesta es que el profesional de la Seguridad y Salud Ocupacional sea orientado en el manejo y las oportunidades existente a favor de las personas con discapacidad a través de la normativa nacional e internacional (ONU, 2006), conceptualización, clasificación Internacional de la Salud y la Discapacidad (CIF)(World Health Organization, 2001), igualmente, realizar análisis de los enfoques y modelos del paradigma de derechos humanos. La Convención sostiene en su artículo 25 el acceso de las personas con discapacidad servicios de salud y artículo 27 sobre el trabajo se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Mientras que la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud y Discapacidad (CIF), es una clasificación del funcionamiento y de la discapacidad de las personas que agrupa sistemáticamente los dominios de la salud y los dominios relacionados con la salud. Estos dominios se agrupan teniendo en cuenta sus características comunes (como su origen, tipo o similitud) y se ordenan desde una perspectiva lógica, responde entre otros aspectos a la seguridad social, el sistema laboral, la educación entre otras. Igual que las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Normas Uniformes, 1995) brinda un instrumento apropiado para implementar los mandatos internacionales sobre los derechos humanos, así como las legislaciones.

En Panamá la (Asamblea Legislativa, 1972) en Capítulo 6 sobre Salud, Seguridad Social y Asistencia Social (art.109-117) indica que es función del Estado velar por la salud de la población de la República. El individuo, como parte de la comunidad, tiene derecho a la promoción, protección, conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida ésta como el completo bienestar físico, mental y social, a través de la formación en prevención desde la salud ocupacional. De igual forma la Ley 42 sobre la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, (Asamblea Legislativa Ley 42, 1999). Capítulo V, en el artículo 41: expresa que las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Por otro lado, (SENADIS Ley 23, 2007) en su Capítulo II funciones sostiene velar por programas y proyectos de prevención, orientación, atención, protección y salvaguarda para las personas con discapacidad y sus familias, orientadas a su inclusión social y velar para la aplicación del principio de equiparación de oportunidades. De la mano del Plan Estratégico Nacional de Discapacidad vigente (PEN). Para (Lara & García, 2010) revisaremos la conceptualización de discapacidad y se debatirá sobre la persona con discapacidad sujeto de derecho; como lo revisamos (FVID, 2012).

La diversidad de profesionales implicados en este ámbito, así como la creciente necesidad de formación, desde un enfoque interdisciplinar, permita dar respuesta a las demandas salud y seguridad ocupacional para la población con discapacidad. En este contexto, la actividad formativa tiene como finalidad proporcionar un conjunto de contenidos y estrategias de enseñanza relacionadas con los diversos tipos modelos; así como, las ayudas técnicas disponibles. Al finalizar el participante podrá conocer y criticar los enfoques, modelos y diversos paradigmas sobre la discapacidad, conocer la normativa nacional e internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad desde los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional e identificar los proyectos, programas y ayudas a favor de las personas con discapacidad que laboran.

Por otro lado, existen en Panamá programas que promueven el trabajo en personas con discapacidad entre ellos: Famiempresa que tiene como meta orientar, capacitar y propiciar la creación de pequeñas empresas familiares

en los sectores agropecuarios, comerciales y de servicios, dirigido a las personas con discapacidad y sus familias que viven en áreas rurales, urbano marginales y de difícil acceso, con el propósito de lograr su inserción al sistema productivo del país, el mejoramiento de la calidad de vida y el fortalecimiento familiar.

El Proyecto FODI, Fondo de Discapacidad cuyo propósito es destinar y administrar Fondos del Estado, dirigidos al financiamiento, adquisición y otorgamiento de ayudas técnicas para personas con discapacidad que lo necesiten y lo soliciten, mediante una serie de requisitos y documentación básicos para garantizar la transparencia. Este financiamiento puede ser total o parcialmente y proporciona ayudas y/o auxiliares técnicos a las personas con discapacidad con el objetivo de que éstas mejoren su funcionalidad. De esta forma estamos sentando las bases para alcanzar una verdadera inclusión social de este sector poblacional, equiparando oportunidades y contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

Otro programa es, «Mi Primer Empleo», la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME), ofrece el programa «Mi Primer Empleo», que contempla en su primer año la formación e inserción en el mercado laboral de diez mil jóvenes, así como se crearán cinco mil microempresas juveniles formales a nivel nacional y se generarán 15 mil nuevos empleos en el país, creado por Decreto Ejecutivo en 2011. Un programa de formación e inserción al mercado laboral de los jóvenes panameños y el desarrollo empresarial juvenil, así como al fomento de la micro, pequeña y mediana empresa para promover empleos decentes y productivos a través de la creación de empresas sostenibles. La meta esperada es el desarrollo de las capacidades laborales y empresariales básicas de los jóvenes para disminuir el desempleo juvenil e incluir la inserción de jóvenes con discapacidad al mercado laboral.

SUMARSE es una iniciativa de la empresa privada desde la responsabilidad social empresaria, he gestiona e impulsa la contratación de personas con discapacidad, para el año 2014 participaron 450 Personas con Discapacidad, en las convocatorias abiertas a diversos empleos convirtiéndola en un modelo líder para la región, dado el compromiso y colaboración del sector privado, instituciones del estado, Programa de Participación Ciudadana, SENADIS y MITRADEL y organizaciones de la sociedad civil, lo que la ha transformado en un caso de éxito de alianza público privada en Panamá.

2. Objetivos

- Analizar programas, proyectos y ayudas que favorecen la inclusión social plena de la persona con discapacidad en el ámbito del empleo.
- Analizar las buenas prácticas y acciones desde la formación universitaria de profesionales de la salud y seguridad ocupacional.
- Identificar las expectativas que tienen los estudiantes de Salud Ocupacional sobre la inclusión social plena de la persona con discapacidad en el ámbito del empleo.
- Reflexionar la evolución del estudiante en el manejo temas propios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad durante el proceso de formación.

3. Metodología

La investigación se realizó desde un enfoque metodológico empírico- analítico, los datos recogidos fueron sometidos a un proceso de análisis para su posterior interpretación y elaboración de conclusiones sobre las expectativas de los estudiantes. Los datos han sido de naturaleza cualitativa; la técnica de recogida de la información utilizada fue la observación estructurada, visitas directas y aplicación de cuestionarios.

En la investigación participaron noventa (112) estudiantes del nivel de Licenciatura en Salud y Terapia Ocupacional, organizados en tres grupos, de los cuales sesenta y seis (76) fueron mujeres y treinta y seis (36) hombres; la muestra estuvo compuesta por estudiantes tres grupos de la Licenciatura en Salud Ocupacional. Hemos pretendido que los estudiantes analizarán los programas, proyectos y ayudas técnicas que favorecen la inclusión social plena de la persona con discapacidad en el ámbito del empleo y sus expectativas sobre las personas con discapacidad.

Elaboración de un análisis por parte de los estudiantes de cada uno de los proyectos, programas y ayudas existentes en temática empleo para la persona con discapacidad, en enfocado fundamentalmente en medir: niveles proyectos de empleo, y el impacto de estos programa, proyectos o ayudas hacia la persona y cómo el estudiante se impacta de la información recogida. Trabajo que se realizó desde cátedra de Salud Ocupacional y la Educación para la Diversidad. Facultad de Salud y Rehabilitación Integral. Con el propósito de analizar esas buenas prácticas y acciones desde la formación universitaria de profesionales de la salud y seguridad ocupacional. Se emplearon cuestionarios estructurados, búsquedas por las web institucionales, se consultaron las bases de datos y otras para tener mayor información del tema.

La selección de los participantes de las Licenciatura en Salud Ocupacional por la importancia e impacto en su carrera profesional, emprender la búsqueda de información sobre los proyectos, programas y ayudas existen a favor del fomento del empleo en instituciones estatales. El problema de investigación surgió de las inquietudes que como profesionales universitarios e investigadores, nos planteamos la situación del empleo en Panamá. En primer lugar, la temática del empleo para las personas con discapacidad es un asunto impostergable y ello sugiere un campo de investigación centrado en la calidad de vida laboral y cómo el estudiantado puede fortalecer sus conocimientos sobre el tema e impactar desde la investigación en su carrera profesional.

4. Resultados

La fortaleza más valorada por el alumnado es la propia experiencia de trabajar en equipo. La mayoría de los/as estudiantes consideran que este tipo de metodologías docentes supone una importante oportunidad de aprender de los demás sobre un tema tan relevante para sus carreras. La principal percepción que tenemos de los estudiantes es la falta de experiencia y manejo de este tema, que incide en la cohesión de grupo y unificar los criterios sobre las personas con discapacidad y su potencial para el empleo productivo. La dedicación y compromiso adquirido por los estudiantes nos demuestran que una respuesta está en la formación universitaria de los futuros profesionales, y que la colaboración que se tenga de las diversas entidades/universidades es fundamental. Esto nos permitirá ofrecer a la comunidad universitaria información sobre temáticas relevante, y su impacto en las necesidades sociales existentes.

Los estudiantes participantes de la licenciatura en Salud ocupacional tienen de base para su carrera profesional que las personas con discapacidad son sujetos de derechos y requieren un ambiente dispuesto para hacerles productivos. Un alto porcentaje de los participantes desarrollaron competencias para investigar.

Uno de los aspectos más valorados son las metas de aprendizaje basadas en la capacidad de logros; existen buenas prácticas y programas desde entidades estatales que apuntan grandes oportunidades, existen debilidades en la ausencia de bases de datos, para conocer cómo, dónde y qué puestos están adecuados a las personas con discapacidad, el impacto de los microemprendimientos en la vida de las personas con discapacidad. Finalmente podemos concluir que podríamos hablar de un perfil del estudiante más sensibilizado e investigador, que no coincidiría con aquel que no tiene la oportunidad de vivir en directo experiencias con y para las personas con discapacidad.

Bibliografía

Asamblea Legislativa. *Código de Trabajo de Panamá*.

MEF. (2009). *Situación de las personas con discapacidad en Panamá*.

ONU. (2006). *Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad*, pp. 35.

ONU, B. (2011). *Informe Mundial la Discapacidad. Banco Mundial*, 218(219), pp.219.

SENADIS. (2006). *Secretaría Nacional de Discapacidad. Informe PENDIS*. (Investigación) Panamá: Secretaría Nacional de Discapacidad, pp.193.

SENADIS. (2009). *Política Nacional de Discapacidad de la República de Panamá*, Panamá: SENADIS, p.79.

Vásquez Barrios, A. (2014). «Situación de la discapacidad en las Américas», recuperado a partir de <http://repositorioicdpd.net:8080/handle/123456789/364>

BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: EL CASO DE SHELL BRASIL PETRÓLEO LTDA.

Analice Valdman de Miranda

Estudiante de la Maestría en Administración

Universidade Federal Fluminense

1. Introducción

La contratación de profesionales con discapacidad se volvió obligatoria en Brasil en 1991 con la Ley 8.213. Esta establece en el artículo 93 que las empresas con más de 100 empleados deben contratar un porcentaje de profesionales con discapacidad (entre el 2 % y el 5 %, dependiendo del número de empleados de la compañía). Sin embargo, aunque la ley está en vigor, su cumplimiento sigue siendo un reto para las empresas, que dicen no poder encontrar candidatos con el nivel deseado de formación (Leite & Lorentz, 2011). Así pues, la mayoría de las empresas todavía no cumple con la cuota (Amaral, 2008; Spitz, 2015; MTE, 2013).

Las empresas afirman que les resulta difícil cumplir con el requisito legal, destacando la falta de candidatos cualificados, la falta de apoyo de la directiva y la escasa accesibilidad que existe en las ciudades brasileñas (Carvalho-Freitas, 2007, IBDD, 2008, Miranda y Carvalho, 2014). Esta dificultad que manifiestan las empresas también la perciben las personas con discapacidad. Según la investigación realizada por el Senado Federal de Brasil (2010), el 77 % de los entrevistados cree que no se respetan sus derechos, y para el 38 %, lo más difícil es la inclusión en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible pensar que, ciertamente, no se concibe el empleo en tanto que factor de inclusión social (Carvalho-Freitas, 2007). Por un lado está la falta de preparación de las empresas para recibir a estos profesionales, que contemplan el asunto únicamente como un imperativo legal, sin molestarse en eliminar posibles barreras físicas y sociales (Lara, Ávila, y Carvalho-Freitas, 2008); por otro, la invisibilidad de esta población para el gobierno, a pesar de representar casi el 25 % de la población (IBGE, 2010).

El Instituto Brasileño de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008), destaca el permanente abandono por parte del gobierno de este sector de la población, hecho que hace inviables algunos derechos básicos como el de educación. En el ámbito profesional, el instituto advierte que las empresas deberían adoptar el concepto de responsabilidad social también en lo que concierne a la inclusión en el mercado laboral, respetando así la legislación vigente. Añaden Serrano y Brunstein (2007) que es posible que la Ley de Cuotas no se esté aplicando de manera óptima, ya que las empresas distinguen a los profesionales en función de sus defectos y no de su formación o área de conocimiento.

Este estudio tiene como objetivo presentar las buenas prácticas de inclusión de Shell Brasil Petróleo Lda. y debatir acerca de la importancia de la adopción de las mismas. Para lograr el objetivo propuesto, se ha realizado un estudio de caso del programa de inclusión que se llevó a cabo en dicha compañía entre 2012 y 2013.

2. Acerca del sector petrolero y del gas de Río de Janeiro

En los últimos años, debido a la gran importancia del petróleo en las matrices energéticas mundiales, expertos en diversos campos han profundizado en el discurso sobre las fuentes de energía, dado que los derivados del petróleo se utilizan en casi todas las actividades humanas (Silvestre y Dacol, 2008). En Brasil, el petróleo se considera una importante fuente de energía, en un contexto económico y político marcado por la ausencia de una planificación intertemporal de la explotación de este recurso no renovable (Vilani y Machado, 2010).

Piquet (2010) añade que el sector petrolero y del gas se caracteriza por tener un flujo de capital intensivo, además de causar un daño constante en el medio ambiente y organizar el espacio de un modo muy selectivo y globalizado. Sobre de la producción brasileña, la autora destaca la de la Cuenca de Campos, ubicada en el norte del estado de Río de Janeiro, ya que esta es responsable de la producción de más del 80 % del petróleo de Brasil, convirtiéndose en uno de los sectores de la economía con más contrataciones en los últimos años.

Sector de actividad económica	Campos dos Goytacazes			Macaé		
	2001	2007	△ (%)	2001	2007	△ (%)
Extracción minera	154	215	40	10.496	19.198	83
Extracción de petróleo y gas	-	-	-	7.497	12.362	65
Activ. apoyo ext. petróleo y gas	-	-	-	2.935	6.781	131

Tabla 1: Municipios seleccionados de la región del Norte Fluminense – Empleo formal por sectores de actividad económica (a 31/12) y Tasa de crecimiento de 2001 a 2007

La elección de este sector como centro del estudio se debe a su importancia en el escenario económico brasileño. Según el reportaje del diario O Globo, el economista jefe de la Agencia Internacional de Energía y responsable del World Energy Outlook (publicación anual considerada principal fuente de análisis estratégico del sector), Fatih Birol, afirmó en la edición de 2013 que Brasil ha dejado de ser un país importador de petróleo para pasar a ser un importante exportador.

La información divulgada por el diario se sustenta en los datos publicados por la Agencia Nacional de Petróleo en 2014, lo que demuestra el notable crecimiento del país en los últimos 20 años en materia de reservas de petróleo y gas natural del país. Según la agencia, entre 1993 y 2013, la producción aumentó aproximadamente 4 veces su valor.

No obstante, en materia de inclusión, el sector deja algo que desear. En la investigación desempeñada por Miranda y Carvalho (2013) se entrevistó a ocho empresas líderes en la industria. Esta constató que cuatro de ellas carecían de programas de inclusión. Además, solo el 30 % cumplía con la Ley de Cuotas impuesta por el Ministerio Público de Trabajo brasileño. A pesar de la poca importancia que se atribuye a esta cuestión, la mayoría de los encuestados aseguró que considera que el desempeño laboral de los profesionales con discapacidad ya contratados es bueno o excelente. Entre las principales dificultades que encuentra el personal de recursos humanos en el proceso de reclutamiento y selección de profesionales con discapacidad destacan:

- Una falta de comprensión por parte de los gerentes de la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad;
- Dificultades del departamento de RR. HH. para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección y para mantener a ese trabajador;
- Encontrar profesionales formados;
- Barreras arquitectónicas.

2.1 Acerca de Shell

La anglo-holandesa Shell inició sus actividades hace casi 200 años, cuando era apenas una pequeña tienda. En Brasil, inició sus actividades en 1913 con el nombre de Anglo-Mexican Petroleum Products Company (Compañía anglo-mexicana de productos petroleros). En 1952, la empresa recibió el nombre de Shell Brasil Ltd. En 1957, la compañía participaba activamente en el plan del gobierno de ocupar el interior del país, siendo la primera compañía en la industria en llegar a Brasilia (capital brasileña actual), con la inauguración de la primera estación de abastecimiento y servicios de la ciudad. En 1961 Shell fue nacionalizada, convirtiéndose en una empresa brasileña de capital extranjero; adquirió entonces la razón social de Shell Brasil S.A.

En 2011, el Grupo Shell creó una nueva empresa en Brasil a partir del establecimiento de una empresa conjunta con Cosan: Raízen, que pasó a concentrar las actividades del sector de refino y distribución de gasolina. Con la recién creada Shell Brasil Petróleo Lda., fueron las áreas de explotación y producción y de lubricantes, las que se centraron en la producción inicial de petróleo, gas y lubricantes. Recientemente, el grupo ha participado en la primera subasta del presal, ampliando su campo de acción en Brasil.

El estudio de caso realizado (Vergara, 1998) trata sobre el nuevo programa de inclusión de las personas con discapacidad, un proyecto que se reestructuró después de la creación de la empresa conjunta, de acuerdo con los importantes cambios que se dieron en el personal de la empresa. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a empleados de la compañía y participantes del programa, además del análisis de documentación. Entre 2012 y 2013, años que se abordan en este trabajo, la empresa contaba con unos 800 empleados, con sede en Río de Janeiro, y tuvo que contratar a 12 nuevos empleados. La investigación ha tratado de comprender cómo se dio la organización del proyecto y cuáles fueron los principales resultados del mismo. Cabe señalar que habrá detalles que no serán abordados, puesto que la compañía los considera confidenciales.

3. Resultados de la investigación: el programa de inclusión de Shell Brasil Petróleo Ltda.

El programa de inclusión se inició en marzo de 2012, con la fase de comunicación. El punto de partida fue el discurso del presidente de la compañía, durante un evento de la misma. El siguiente paso fue el de reclutamiento y selección, que comenzó en mayo. Los primeros empleados contratados mediante el nuevo programa iniciaron sus actividades en agosto. A continuación, se estructuró un programa de seguimiento inicial, con una duración prevista de aproximadamente un año.

3.1 Comunicación

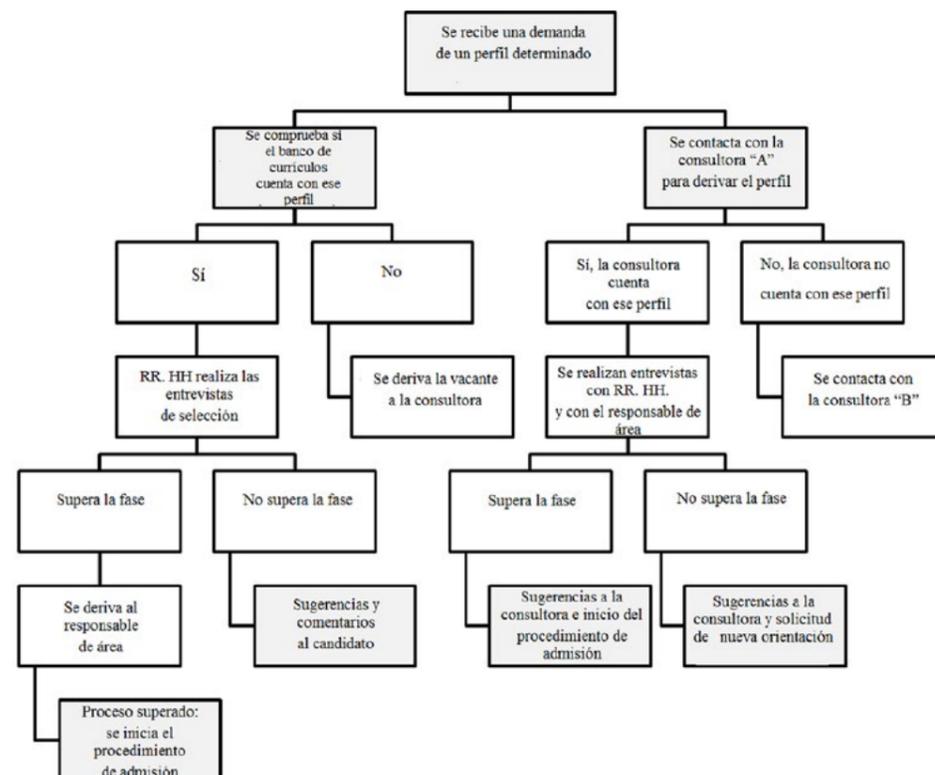
La fase de comunicación en la empresa se consideró una fase estratégica, ya que tenía la intención de evitar el ruido interno y preparar el ambiente social de la empresa para dar la bienvenida a los nuevos empleados. Esta etapa se compuso de dos momentos: RR. HH. con los directivos y RR. HH. con todos los empleados. En la comunicación con los directivos se buscó informar sobre la legislación vigente y sobre las políticas que la empresa adoptaría. En la comunicación con los empleados, la atención se centró en debatir en profundidad acerca del tema, con el fin de reducir significativamente el estigma negativo de la discapacidad.

La principal estrategia de comunicación interna que se adoptó fue el desarrollo de una semana de actividades titulada «Semana de la Diversidad»; un evento mundial, que se celebró simultáneamente en varias sedes de la empresa, cada una con una programación específica. En Brasil, además de las actividades dirigidas por los responsables de RR. HH., destacó una mesa redonda, que contó con la participación de profesores de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), además de actividades culturales, entre las que se incluyó un juego sobre las percepciones de las personas con discapacidad visual.

3.2 Reclutamiento y selección

El área de Reclutamiento y Selección optó por repartir los 12 puestos de trabajo de un modo proporcional entre las macro áreas de la empresa, a fin de que no se concentraran muchos profesionales en el mismo lugar. La medida buscaba incluir a los profesionales en las principales actividades de la empresa, para que tuvieran las mismas oportunidades de desarrollo que los otros miembros de la compañía, no únicamente para desempeñar funciones creadas específicamente para ellos.

El reclutamiento de candidatos contó con el apoyo de consultores especializados y el asesoramiento de los propios empleados de la empresa. Las dos estrategias principales estuvieron dirigidas a la contratación de profesionales capacitados y que siguieran la línea de la cultura de la empresa.



La principal dificultad a la que se hizo frente durante el proceso de selección estuvo relacionada con el bajo número de profesionales con discapacidad con pleno conocimiento del inglés; un conocimiento esencial para la compañía. Otro desafío fue la dificultad impuesta por algunos directivos para contratar personas con algunas discapacidades graves, ya que consideraban la discapacidad como algo que podría impedir un progreso adecuado de los empleados en la compañía. La cuestión de las barreras arquitectónicas (COHEN y DUARTE, 2004) también supuso desafíos para la contratación, ya que la ciudad de Río de Janeiro presenta diversos problemas de accesibilidad, como la falta de preparación de los transportes públicos, edificios que no cumplen con la ley de accesibilidad y aceras irregulares (COHEN, 2000). Varios candidatos rechazaron las vacantes ofrecidas pues el transporte público de la región de Barra da Tijuca, ubicación de la sede de la empresa, no era accesible.

3.3 Seguimiento de los empleados

Con el fin de garantizar un progreso adecuado de estos empleados, el personal de recursos humanos llevó a cabo un seguimiento periódico de los mismos y ejerció de interlocutor con sus respectivos supervisores. El objetivo de este acompañamiento fue identificar si el ambiente de trabajo era adecuado y receptivo con los nuevos empleados, además de asegurarse de que el supervisor sería capaz de lidiar con la diversidad con la dedicación necesaria. Por último, también tenía por objeto la supervisión del rendimiento y el progreso de nuevos empleados.

El seguimiento se llevó a cabo mediante reuniones trimestrales, tanto con los empleados como con los supervisores. Después de cada reunión con los empleados, el personal de RR. HH. concertaba una reunión con los respectivos supervisores. Esta tenía como objeto recoger valoraciones sobre el rendimiento del nuevo trabajador, así como evaluar el proceso de reclutamiento y selección y garantizar que las nuevas actividades de los empleados estuvieran en consonancia con la posición mantenida.

En las reuniones con los empleados, el personal de RR. HH. quería conocer las impresiones que tenían los mismos acerca de la empresa, de las actividades desarrolladas y de las relaciones interpersonales con sus compañeros y responsables. Cabe destacar que en las conversaciones con el trabajador siempre se preguntó si se daba algún incidente discriminatorio dentro de la empresa.

Con este seguimiento, el personal de RR. HH. obtuvo la información necesaria para garantizar una gestión eficaz del progreso de estos nuevos miembros y además se aseguró de que no se daban casos de prejuicios en la empresa.

4. Consideraciones finales

Incluso veinte años después de la creación de la Ley 8.213 / 91, las empresas todavía ven problemática la cuestión de la inclusión de las personas con discapacidad. Varias compañías no cumplen con lo establecido, con la creencia de que es una meta imposible. De este modo, se refuerza la idea de que la persona con discapacidad es incapaz y su inclusión depende de una gran cantidad de esfuerzo.

Es interesante destacar la posición de la empresa frente a esta cuestión. A pesar de enfrentar dificultades habituales como la falta de accesibilidad urbana y el desconocimiento de muchos directivos de la discapacidad, la empresa estuvo a la altura de sus propios valores e invirtió en un programa de inclusión que no solo contempla la selección de nuevos empleados, sino también una comunicación previa con el resto de la compañía y el seguimiento de los trabajadores recién contratados.

A día de hoy, pasados tres años desde la creación del programa, la empresa cuenta con un número de empleados con discapacidad que va más allá de la obligación legal de la Ley de cuotas. Además, los profesionales contratados han continuado en la compañía y muchos de ellos han sido promovidos por su buen rendimiento. La dificultad técnica del inglés también se ha superado con la inversión en este tipo de cursos para dichos profesionales.

Llegamos a la conclusión de que, si se concibe el tema de la inclusión como un proyecto integral que abarca todas las áreas de la empresa, es posible obtener buenos resultados. Al entender que el profesional con discapacidad tiene tanto potencial como el profesional sin discapacidad, reconociendo su trabajo y ayudándole en todo lo que necesite, es posible contribuir a crear una sociedad más justa y menos prejuiciosa.

Bibliografia

Amaral, T. C. (2008). «Por um novo compromisso social», en: IBDD (Instituto Brasileiro de los Derechos de las Personas con Discapacidad), *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*, Rio de Janeiro: IBDD.

Brasil. (24 de julio de 1991). Ley nº 8.213, de 24 de julio de 1991, por la que se dispone sobre los planes de beneficios de la previsión social y se dictan otras disposiciones. Fuente: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*, Belo Horizonte: UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais).

Carvalho-Freitas, M. N. (2009). «Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso», *Revista de Administração Contemporânea*, 13(n.1), pp. 121-138.

IBDD. (2008). *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*, Rio de Janeiro: IBDD.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística). (nov. de 2010). Censo Demográfico 2010. Fuente: Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>

Miranda, A. & Carvalho, J. (2014). *Pessoas com deficiência, Inclusão Profissional e Ações afirmativas: Um estudo no setor de Óleo e Gás do Rio de Janeiro*, Encuentro Nacional de la Anpad (Asociación Nacional de Posgrado e Investigación en Administración).

Lara, G. B., Ávila, M. R., & Carvalho-Freitas, M. N. (2008). «A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho» (UFJF, Ed.) *Psicologia em Pesquisa*, 2 (01), pp. 46-59.

Leite, P. V., & Lorentz, C. N. (2011). «Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho», *Inclusão Social*, 5(n. 1), pp. 114-129.

Piquet, R. P. S. (2010). «Impactos da Indústria do Petróleo no Norte Fluminense», en: *Oficina sobre impactos sociais, ambientais e urbanos das atividades petroleo e seus royalties*.

Silvestre, B. S.; Dalcol, P. R. T.(2008). «Aglomeración industrial de petróleo e gás da região produtora da Bacia de Campos: sistemas de conhecimento, mudanças tecnológicas e inovação», *RAUSP - Revista de Administración*, 43, p. 84-96.

Spitz, C. (2015). «Vagas Fechadas às pessoas com deficiência», *O Globo*, (1 de feb. de 2015), p. 32.

Vergara, S. C. (1998). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração* (Vol. 14). São Paulo: Atlas.

Viani, R. M. ; Machado, C. J. S.(2010) «A competência da União para a elaboração de “plano nacional das atividades de exploração de petróleo e gás natural” no Brasil», *Ambiente e Sociedade*, 13, p. 187-206.

GRUPO 2. INVESTIGACIÓN.

- 01.** Valoración del modelo español de reconocimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad **162**
- 02.** La Estrategia Española de Activación para el Empleo y el Plan Anual de Empleo: ¿Nuevos retos para el desarrollo de la ocupabilidad de las personas con discapacidad? **170**
- 03.** Problemas de discriminación del colectivo de personas con discapacidad. La política legislativa de los "Ajustes Razonables": Obstáculos en la participación de personas que no respondan a parámetros de "normalidad" **176**
- 04.** Inclusión de personas con discapacidad en el mercado de trabajo brasileño: Un breve ensayo teórico sobre la legislación actual y sus implicaciones **182**
- 05.** Políticas de empleo de carácter público y discapacidad: Análisis de la situación actual **188**
- 06.** Estudio analítico sobre ocupación y empleabilidad por sector de actividad, tipo de discapacidad, nivel de estudios y zona geográfica **192**
- 07.** El impacto del género en el empleo de las personas con discapacidad en España **198**
- 08.** Una necesaria configuración práctica de los servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad **204**
- 09.** Once herramientas para el emprendedor con discapacidad **210**
- 10.** Factores que determinan la rentabilidad económica de los Centros Especiales de Empleo **216**
- 11.** Desarrollo de las competencias comunicativas escritas y la lectura como herramientas de expresión y reflexión del proceso inclusivo en jóvenes con NEE del Diploma en Habilidades Laborales UNAB, Concepción Chile **224**
- 12.** La adaptación de las condiciones de trabajo para las personas con discapacidad **230**
- 13.** El arte como generador de empleo para personas con discapacidad **236**

VALORACIÓN DEL MODELO ESPAÑOL DE RECONOCIMIENTO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA CONVENCION INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

M^a del Carmen Barranco Avilés

Patricia Cuenca Gómez

Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas"

Universidad Carlos III de Madrid

1. Vulnerabilidad, derechos humanos y discapacidad. La Convención como un nuevo paradigma

Las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo se han atribuido (y se siguen atribuyendo) a las condiciones individuales de estas personas que hacen que no se perciban como mano de obra rentable. Si lo pensamos bien, algunos de los argumentos que hoy siguen aceptándose para explicar e incluso para justificar la exclusión de las personas con discapacidad (la tasa de actividad de las personas con discapacidad fue, para 2012 de 36,6%, 40 puntos inferior al 77% de la población sin discapacidad, INE 2012) resultan similares a los que se han utilizado para excluir a las mujeres.

Tanto las mujeres, como las personas con discapacidad, como otras personas que se etiquetan como parte de los mal llamados «grupos vulnerables», tienen en común que históricamente han sido excluidas de la titularidad de los derechos por las que podemos denominar «teorías tradicionales». Paradójicamente, estas teorías adoptan como presupuesto la igualdad, sin embargo, en ellas los derechos se atribuyen a quienes son reconocidos como agentes morales, esto es, a quienes se presupone libertad de elegir y de responsabilizarse por la opción efectuada. No obstante, no todos los seres humanos, ni siquiera todos los hombres son considerados agentes libres y responsables en los siglos XVIII y XIX en Europa y en América.

Otra asunción de las «teorías tradicionales», es que el titular de derechos es el sujeto abstracto, cuya reflexión, en coherencia con el modo en el que se entiende la universalidad, es ajena a las circunstancias concretas.

El resultado de esta construcción es que los derechos se predicen como universales, pero resultan excluyentes tanto en lo relativo a la titularidad, como en lo relativo al contenido. Con respecto a la titularidad, porque los derechos se atribuyen únicamente a quien en la sociedad se puede equiparar a la imagen del titular abstracto; en cuanto al contenido, porque los derechos constituyen garantías frente a las situaciones en las que el titular abstracto puede ser instrumentalizado, y no sirven en otro caso.

Pues bien, entiendo que en nuestro siglo se ha producido un cambio en el modo en el que se conducen estos procesos del que es expresión la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Definitivamente, este documento inaugura, en el Derecho internacional de los derechos humanos, un nuevo paradigma que se sustenta en una completa revisión de la teoría clásica. En ella se abandona la idea de homogeneidad que operaba como presupuesto de la universalidad, pero, además, se revisa el sentido de lo «especial» o lo «vulnerable» frente a lo normal, y, con todo ello, se adopta, en relación con los grupos en situación de vulnerabilidad, un enfoque basado en derechos que se concreta en el llamado modelo social.

Como se ha señalado, el universalismo y el individualismo que se sitúan históricamente en la base de la filosofía de los derechos humanos han permitido justificar que los derechos y la capacidad para ejercerlos se atribuyan únicamente a aquellos que en las relaciones sociales son autónomos y racionales. Puesto que abordar la discapacidad como una cuestión de derechos humanos implica aceptar que la instrumentalización de las personas con discapacidad representa un atentado contra la dignidad humana, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad representa el abandono por parte de la comunidad internacional de un esquema en el que los auténticos derechos son los adecuados para salvaguardar la dignidad del hombre, blanco, burgués, heterosexual y socio-físicamente independiente.

Por otro lado, la Convención introduce un enfoque que nos obliga a revisar el sentido de lo especial y lo vulnerable frente a lo normal. Se trata del modelo social de discapacidad, que se refleja en la definición de persona con discapacidad que ofrece la Convención, como resultado de la interacción de una condición personal con el entorno. Es en el contexto de este modelo en el que se pone de manifiesto que la «normalidad» es una cuestión de poder y que, en buena medida, el modo en el que una característica individual influye en la capacidad de funcionar de las personas, tiene que ver con el entorno.

Por otro lado, de la mano del modelo social se introduce en el tratamiento de la vulnerabilidad el enfoque basado en derechos que puede verse reflejado en el artículo 3 de la Convención, que establece, como principios generales: "a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; b) La no discriminación; c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; e) La igualdad de oportunidades; f) La accesibilidad; g) La igualdad entre el hombre y la mujer h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Además, la Convención presenta novedades -tanto en el aseguramiento internacional como, sobre todo, en el Derecho interno-, que implican que las personas con discapacidad han de intervenir en los procedimientos en los que se toman decisiones que les afecten, tanto como colectivo, cuanto individualmente consideradas. Uno de los aspectos que más dificultades de implementación está planteando es el del reconocimiento de la capacidad jurídica del artículo 12. El precepto guarda relación estrecha con el acceso a la justicia (artículo 13), libertad y seguridad (artículo 14) -frente al uso inapropiado de instituciones como el internamiento involuntario-, y el derecho a la vida independiente y a ser incluido en la comunidad (artículo 19).

Nos interesa hacer referencia a este aspecto concreto del derecho de las personas con discapacidad a ser incluidas en la comunidad, porque pasa por dos cuestiones tan fundamentales en relación con el tema que nos ocupa en este Congreso como son la educación (artículo 24) y el empleo (artículo 27). Ambos se reclaman como derechos humanos. En el apartado siguiente trataremos de perfilar el contenido que la Convención atribuye al derecho al trabajo.

2. El derecho al trabajo en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Desde el modelo social, las dificultades de las personas con discapacidad para acceder al empleo han de considerarse el resultado de la interacción entre las características de estas personas y el modo en el que el empleo está organizado. Las exigencias de la Convención relativas al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, reconocido en el artículo 27, han de interpretarse desde este presupuesto.

Con lo anterior, se justifica que el objetivo de la Convención sea la inclusión. De este modo, en el 27.1. establece «los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación».

De este modo, ni la separación sistemática ni la mera «inserción» en los entornos laborales resultarían coherentes con el modelo de la Convención. Por eso conviene subrayar la idea de que los entornos laborales han de ser abiertos, inclusivos y accesibles. La Convención introduce, entre sus principios generales, el de la «plena y efectiva participación e inclusión en sociedad» que implica que la sociedad en sus dimensiones públicas y privadas está organizada para posibilitar que todas las personas con discapacidad puedan participar plenamente. Una sociedad inclusiva es, por tanto, una sociedad capaz de reducir las barreras (físicas, relativas a la comunicación y actitudinales), en orden a garantizar la participación plena de todos los miembros, así como el goce efectivo de sus derechos. Frente a la integración, que requiere que las personas se adapten a la sociedad, la inclusión exige que sea la sociedad quien se adapte a todas las personas.

Para que la inclusión pueda llegar a ser una realidad, los Estados deben actuar para eliminar las barreras que la impiden o dificultan. La eliminación de las barreras supone hacer la sociedad accesible y la accesibilidad como principio general de la Convención (art. 3 f) obliga a los Estados a adoptar «medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales» (artículo 9). El diseño universal permite alcanzar la accesibilidad desde la concepción inicial de los productos, entornos y servicios (artículo 2). Las ideas de accesibilidad universal y diseño para todos están orientadas a construir una sociedad inclusiva, y parten de una comprensión crítica de los estándares de normalidad y anormalidad.

En determinadas ocasiones, sin embargo, será necesario realizar ajustes razonables, que implican «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales» (artículo 2). Para la Convención, la denegación de los ajustes razonables es una discriminación por razón de discapacidad (artículo 2 y artículo 5). Lo anterior implica que, desde la Convención, además, la obligación de accesibilidad en el empleo no puede ser cubierta exclusivamente con ajustes razonables. Al respecto, merece la pena prestar atención a la figura de asistencia personal (artículo 19 b)) y a la de los apoyos (artículo 12). Tanto una como otra son instrumentos de accesibilidad en los términos del artículo 9 y podrían presentarse, según el caso, como parte del diseño universal de un puesto de trabajo, o como un ajuste razonable. En cualquier caso, su previsión es un requisito para garantizar condiciones de igualdad y no discriminación en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles. De este modo, se facilita, en coherencia con el objetivo de la inclusión, que los puestos de trabajo se adapten a las personas, sin que se exija para el acceso que sea la persona quien se adapte al puesto de trabajo.

Desde el modelo de la Convención, por tanto, las medidas que los Estados deben adoptar para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo han de orientarse a hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Entre estas medidas la Convención establece la obligación de los Estados de (a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; Además de la prohibición de discriminación el entorno laboral, el artículo 27 obliga a los Estados a garantizar la igualdad de derechos de las personas con discapacidad en los incisos b), c), y d):

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

En relación con la igualdad, conviene tener en cuenta que la Convención también exige considerar el enfoque de género, que tiene una aplicación transversal en todo su texto como principio general (artículo 3), en la adopción de medidas relacionadas con el derecho al empleo y al trabajo de las personas con discapacidad.

Por último, y como consecuencia de esa idea de que el objetivo es la inclusión de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás, los Estados han de actuar para garantizar la presencia de personas con discapacidad en las distintas modalidades de empleo: por cuenta propia o ajena y público o privado. Así, el apartado e) que conmina a los Estados a «alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo», está referido al empleo por cuenta ajena. Por su parte, las obligaciones derivadas del apartado f) («promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias»), se refiere al emprendimiento y al trabajo por cuenta propia.

El 27.1.g) obliga a los Estados a «emplear a personas con discapacidad en el sector público», y el 27.1.h) establece la obligación de «promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas». De este modo, las obligaciones derivadas del art. 27 brindan herramientas importantes para erradicar la discriminación entre particulares.

Por último, el segundo inciso del artículo 27 tiene en cuenta la realidad de la explotación a la que se enfrentan numerosas personas con discapacidad y establece la obligación de los Estados Partes de asegurar «que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio».

El objetivo del siguiente apartado será presentar, a grandes rasgos, las medidas implementadas en el Estado español para cumplir con las obligaciones derivadas del artículo 27 de la Convención.

3. Algunas pautas para la valoración del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en España

Para valorar en qué medida el modelo articulado por el Estado español para la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad es conforme con las exigencias de la Convención, es necesario analizar de qué modo en nuestro Derecho se atiende las obligaciones impuestas por el artículo 27.

Así pues, en relación con las medidas relativas a la inclusión, los trabajadores con discapacidad son titulares de los derechos que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a todos los trabajadores, no obstante, la falta de adaptación del régimen de la capacidad jurídica a la Convención afecta, en el caso de las personas con discapacidad que hayan visto limitada su capacidad de obrar, a la posibilidad de contratar y a la posibilidad de ejercicio de estos derechos. Es de lamentar, además, la ausencia de referencias en el Estatuto de los Trabajadores a la accesibilidad universal que deberían tener los contratos para que resulten comprensibles, utilizables y practicables para todas las personas de la forma más autónoma y natural posible, y a los apoyos en las tomas de decisiones en materia laboral. Los contratos celebrados pueden ser de diferentes modalidades y en alguna de ellas se contemplan especialidades para las personas con discapacidad que en ocasiones se justifican en una concepción «clásica» de la vulnerabilidad.

Por otro lado, además, y a pesar de la prohibición de discriminación por razón de discapacidad, en el sistema jurídico español subsisten normas y convocatorias de empleo que excluyen a las personas con discapacidad de ciertos procesos selectivos, y que en lugar de realizar una definición en positivo de las aptitudes requeridas para el desempeño del puesto, privan a las personas en ciertas situaciones de discapacidad de la posibilidad de concurrir. Cuando los requisitos no son justificados, adecuados y proporcionales, constituyen una discriminación por razón de discapacidad.

El artículo 40 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), contiene algunas previsiones orientadas a eliminar las barreras que impiden y dificultan el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo en condiciones de igualdad, en concreto «los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario» (artículo 40.2). Este precepto, no obstante, presenta el inconveniente de que no se deslindan suficientemente las medidas de accesibilidad de los ajustes razonables, cuya denegación, por otro lado, constituye una discriminación por razón de discapacidad de acuerdo con la convención, pero no se describe como tal en los apartados 3 y 4 del artículo 35, en el que se define la discriminación indirecta y la discriminación indirecta. Además, olvida ámbitos importantes, como el ejercicio de los derechos laborales y colectivos.

Con el mismo sentido de eliminación de barreras, el artículo 41 prevé los servicios de empleo con apoyo, que define como «el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes». La regulación de esta figura ha sido objeto de revisiones en 2011 (el Real Decreto 870/2007 se deroga por el Real Decreto-Ley 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo) y en 2012 (cuando se restablece su vigencia por el Real Decreto-Ley 3/2012 de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral). Se trata de una figura importante desde el punto de vista de facilitar la inclusión de las personas con discapacidad, por lo que resulta difícilmente justificable este titubeo en su regulación. Tal vez la inseguridad sea una de las razones que explican la escasa implantación de la figura.

Para fomentar el acceso de las personas con discapacidad al empleo ordinario se establece un mecanismo de reserva de cuotas que afecta a las empresas que empleen a 50 o más trabajadores y que señala la obligación de contratar al menos un 2 por 100 de personas con discapacidad. La reserva de plazas en la Administración y la adaptación de las pruebas son asimismo medidas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad en empleo ordinario. No obstante lo anterior, la realidad del tejido empresarial español, en su mayoría conformado por pequeñas y medianas empresas, aconseja un rediseño de las cuotas para una mayor efectividad de las medidas. Por otro lado, la posibilidad de no cumplir con las cuotas de reserva ha afectado a la eficacia de la medida, de modo que en la realidad española el acceso al empleo de las personas con discapacidad se realiza a través del empleo protegido. Además, en relación con las medidas alternativas, en concreto, con la regulación de los enclaves laborales, se producen incoherencias desde el punto de vista de la finalidad de inclusión de las personas con discapacidad; por ejemplo, se admite que la empresa utilice una medida alternativa al cumplimiento de la cuota

cuando existen razones que justifican la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, pero esa medida alternativa al cumplimiento de la cuota puede ser la constitución de un enclave. Con ello parece que se está legitimando la carencia de efectividad de la cuota de reserva, pero también que se está desnaturalizando el sentido de los enclaves laborales.

Para fomentar el empleo de las personas con discapacidad se establecen además incentivos y subvenciones en el marco de la Estrategia Española de Empleo, en la que, como se ha señalado, las personas con discapacidad son un objetivo prioritario. Para facilitar la inserción en el mercado ordinario hay ayudas a la contratación indefinida, contratos temporales de fomento de empleo y contratos formativos, así como para la adaptación y el ajuste, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y ayudas al tránsito a través de los enclaves laborales. Algunas de estas medidas deberían analizarse para determinar si favorecen el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Por lo que se refiere a las medidas sobre prohibición de discriminación, ya se ha dicho que el artículo 35 Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social define discriminación directa e indirecta, pero no prevé como discriminación la denegación de ajustes razonables. Ya se ha señalado, por otro lado, que subsisten ejemplos de discriminación directa e indirecta en las definiciones de los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo, algunos de ellos en relación con el acceso a cargos y funciones públicas.

Sobre las medidas de garantías de derechos que la Convención impone a los Estados, el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores señala como derechos básicos de los trabajadores algunos de los siguientes: libre elección de profesión u oficio; libre sindicación; negociación colectiva; huelga; reunión; a la ocupación efectiva; a la promoción y formación profesional, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad; a no ser discriminado directa o indirectamente, y específicamente se señala que nadie podrá ser discriminado por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de discapacidad. La protección frente a la discriminación se extiende a los derechos derivados del contrato al declarar nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo que den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de discapacidad (artículo 17.1).

Algunas de las previsiones tienen en cuenta el enfoque de género y sitúan a las mujeres con discapacidad entre los trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo (por ejemplo, la relativa a los requisitos para integrarse en un enclave laboral), sin embargo en otras, como las de mejora de incentivos para los enclaves laborales, las mujeres con discapacidad no se consideran trabajadoras con especiales dificultades.

En cuanto a las medidas de promoción el trabajo por cuenta propia, en primer lugar, conviene recordar que la posibilidad de emprender de las personas con discapacidad vuelve a estar tamizada por el régimen de la capacidad de obrar y por la falta de previsión de medidas de apoyo en la toma de decisiones. En relación con esta cuestión, la Ley General de Derechos de las Personas con discapacidad prevé la obligación de los poderes públicos de adoptar políticas de fomento del trabajo autónomo de las personas con discapacidad por cuenta propia y a través de entidades de economía social.

Los desempleados con discapacidad pueden beneficiarse de ayudas al establecimiento como trabajador autónomo (que también se dirigen a los desempleados en general, jóvenes desempleados de 30 años o menos y mujeres desempleados), y una vez establecidos tendrán derecho a las restantes ayudas dirigidas a los trabajadores autónomos en general (financiera, asistencia técnica y formación). Tal vez sería deseable que se contemplasen normativamente apoyos específicos para colectivos prioritarios, específicamente en materia de formación

Ya se ha hecho referencia a las medidas para la promoción del empleo ordinario en los ámbitos públicos y privado y a la insuficiencia de estas medidas que se traduce en que la mayor parte de las personas con discapacidad que accede a un empleo lo hace a través del empleo protegido.

Existen además, dos figuras que resultan centrales para comprender el sistema español, que en el Derecho se conceptualizan como empleo protegido, y que formarían parte de las 'otras medidas' que menciona el artículo 27.1.h) de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, son los centros especiales y los enclaves laborales. La existencia de centros de empleo especiales, en los que las personas con discapacidad se sitúan fuera del empleo ordinario, resulta, al menos nominalmente, extraña a la idea de inclusión que maneja la Convención. No obstante, los Centros Especiales tratan de ser empresas que además de su función económica

desempeñan una función social de ofrecer a las personas con discapacidad el acceso al empleo. Como elemento previo a tener en cuenta, es preciso subrayar que los Centros Especiales de Empleo son empresas que por su función social reciben ayudas públicas. Los Centros Especiales de Empleos se han venido configurando normativamente como orientados a la transición al empleo ordinario, y este aspecto puede ser objeto de discusión dado que algunas implicaciones de esta configuración pueden ir en contra de las legítimas aspiraciones de estabilidad en el empleo que comparten los trabajadores con y sin discapacidad. Una alternativa que puede resultar adecuada desde los valores de la Convención es la reformulación de los Centros como espacios de empleo inclusivo. Al respecto pueden plantearse varias estrategias, una de ellas puede ser la revisión de la distribución de las funciones que desempeñan personas con y sin discapacidad dentro de la empresa; otra facilitar que se tracen 'carreras profesionales' que aseguren las posibilidades de promoción dentro del Centro; y, tal vez, potenciar una mayor convivencia de personas con y sin discapacidad.

Otro aspecto que llama la atención, desde la perspectiva de la Convención, es que la relación laboral con los Centros de Empleo es de carácter especial. Por otro lado, para ser parte de esta relación, la persona trabajadora debe acreditar un grado de discapacidad de al menos un 33 por ciento que implique además una disminución real de la capacidad de trabajo en al menos este mismo grado con respecto a una persona de similar cualificación considerada «estándar». Sin embargo, no se determina si esta valoración se realiza una vez han sido eliminadas las barreras o si considera las barreras, con lo que la perspectiva se aleja del modelo inclusivo de la Convención, que requiere la adaptación de los entornos a las personas y no a la inversa. Este mismo sentido parecen tener las causas objetivas de extinción del contrato referidas a la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su incorporación al Centro, y en la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas para el puesto. Más aún cuando el instrumento de valoración y control (también en relación con la prevención de riesgos laborales) que podrían ser los equipos multiprofesionales no se ha implantado. En esta misma línea, no hay ninguna garantía en la normativa actual de que en la valoración se tengan en cuenta suficientemente los factores sociales.

Tampoco aparece suficientemente detallado y valorado el papel de los servicios de ajuste personal y social. La laguna es llamativa, puesto que podría configurarse como un instrumento para hacer de los Centros entornos de trabajo inclusivos y con un empleo de calidad. Por otro lado, pueden existir dudas sobre la compatibilidad con la Convención de ciertas medidas, como la imposibilidad de utilizar la modalidad de contrato a domicilio para personas con discapacidad psíquica o la prohibición de realizar horas extraordinarias. Tal y como se regulan, parecen tener un carácter paternalista, y se insertan en un contexto en el que no se contemplan previsiones sobre apoyo en la toma de decisiones y en el que, como en el resto de los ámbitos, el régimen de capacidad no está adaptado a la Convención.

Asimismo, no se consideran medidas para favorecer el ejercicio de la libertad sindical y la participación de las personas con discapacidad que trabajan en los CEEs en los procesos de negociación colectiva.

En cuanto a los enclaves laborales, pueden presentarse como un instrumento adecuado orientado a la inclusión, siempre que su presencia en la empresa se realice precisamente desde la idea de inclusión y no desde la segregación. Los enclaves han de permitir a las personas con discapacidad insertarse en un entorno de empleo ordinario, pero, al tiempo, también han de permitir a los trabajadores que desempeñan su actividad en estos entornos, conocer las capacidades laborales de las personas con discapacidad.

Sin embargo, no parece que hayan cumplido con estos objetivos por factores extrajurídicos, pero también por ciertas inconsistencias normativas que tiene que ver, por un lado, con que se mantiene, junto con el enclave, la posibilidad de realizar contratos civiles y mercantiles. Existe también una inconsistencia en la posibilidad de optar por la constitución de un enclave como medida alternativa al cumplimiento del cupo de reserva, cuando la justificación del no cumplimiento del cupo puede ser la especial dificultad para incorporar a los trabajadores con discapacidad a la empresa.

Asimismo, se extienden a los enclaves las garantías previstas para la subcontratación, aun cuando, como se ha señalado, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva no parecen haberse potenciado suficientemente en el ámbito de los Centros Especiales de Empleo, con lo que el control por parte de los trabajadores es insuficiente, y también lo es el control por parte de los poderes públicos.

En cualquier caso, el carácter transitorio del empleo protegido ha llevado a descuidarlo, de modo que la tendencia normativa ha sido, por lo que se ha señalado, configurar el trabajo protegido como un empleo de 'inferior calidad' al normal.

A propósito de la previsión del artículo 27.2 con carácter general, los artículos arts. 311 y siguientes del Código Penal tipifican los delitos contra los derechos de los trabajadores, si bien no hay menciones específicas a la discapacidad salvo en relación con el delito de discriminación (artículo 314).

El análisis desarrollado en estas páginas revela la necesidad de revisar desde un punto de vista integral la regulación española del derecho al trabajo para adaptarlo al nuevo paradigma de tratamiento de la discapacidad y a las exigencias del artículo 27 de la Convención.

LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO Y EL PLAN ANUAL DE EMPLEO: ¿NUEVOS RETOS PARA EL DESARROLLO DE LA OCUPABILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?¹

Ramón López Fuentes

Profesor Contratado Doctor

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

1. Introducción

El binomio discapacidad y empleo nos parece un aspecto recurrente en las medidas legislativas sobre el mercado de trabajo y empleo; en aras a desarrollar y facilitar el acceso a mecanismos que corrijan la alta tasa de desocupación o desempleo de un colectivo tan amplio. Situación que, por desgracia, si bien no es exclusiva de un colectivo concreto² -como se aprecia en las estadísticas del Servicio Público de Empleo³, o del INE⁴-, sí que es especialmente importante en el colectivo que nos ocupa. Un problema que no siempre es percibido como tal socialmente, al existir ciertas ideas preconcebidas, y hasta cierto punto con calado social, de que discapacidad y acceso a prestaciones de protección social van prácticamente unidas y son inmediatas⁵.

Para huir de los tópicos, creemos que basta con ser realistas y analizar porqué la discapacidad cobra tanta relevancia a efectos del denominado derecho del empleo⁶. O mejor dicho, basta con partir de que al igual que para el resto de ciudadanos el empleo ha de ser entendido como un derecho esencial, que forma parte, en este caso, del derecho fundamental a la integración, en cuanto instrumento de autonomía y desarrollo personal. Con ello, tendremos la base para entender que estamos ante un mandato a los poderes públicos, para que diseñen y conjuguen las medidas necesarias para dar una respuesta unitaria y completa a la diversidad de situaciones que un colectivo tan amplio puede presentar en la materia.

Un problema que va más allá de lo terminológico -en algunos casos incluso de forma desafortunada⁷-. Ya que si algo caracteriza al colectivo de personas con discapacidad es la especialidad de cada caso, con una única característica común: atender a una necesidad real de personas que padecen algún tipo de limitación personal física o psíquica que les dificulta la realización de ciertas actividades de la vida diaria, incluido el hecho de acceder a un empleo digno y de calidad, pero que no les limita su propio día a día.

2. Marco normativo del derecho para el empleo y la discapacidad: un campo cada vez más amplio

A la hora de centrarnos en el objeto de nuestra comunicación creemos necesario precisar el carácter limitado de la misma. Obviamente, esa limitación se debe a varios factores que van más allá de una extensión concreta del texto. Ello nos obliga a reseñar sólo cuestiones muy concretas en la materia, pero que han de considerarse con carácter

1 LOPEZ FUENTES, R. Profesor contratado doctor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la US. Trabajo que entronca con la línea de investigación del EURLAB SEJ-103.

2 Que en términos absolutos está muy por encima de la media europea, con niveles realmente preocupantes en torno al 24% -por más que dichas cifras oscilen según la fuente de referencia: datos de la EPA, del SPEE...-. Pero, en cualquier caso importantes. Sobre todo, en colectivos concretos con aspectos subjetivos relevantes, como ha destacado tanto la Comisión Europea, el FMI e incluso la propia OIT se señalan como realmente graves en nuestro país, que sin desconocer el avance económico del país siguen sin corregir la brecha existente en algunos materias relacionadas con el empleo. Al respecto es muy claro el informe OIT sobre España: crecimiento con Empleo, 2014: calidad empleo, incremento salarios, lucha desempleo. Edit. OIT, 2014.

3 Al respecto, vid. <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm>

4 En concreto, vid nota de prensa del INE de 5 de diciembre de 2014 sobre datos referentes a 2013, complementados desde el propio INE para 2014, aunque en este caso no estén totalmente extrapolados pero muestran una tendencia reiterativa.

5 Lo que lleva a un cierto panorama engañoso en la materia y que permite oír afirmaciones del tenor de ¿sí ya tienes «una paga» para qué trabajar, con la de parados que hay? No olvidemos que una cuestión no incluye a la otra, máxime por cuanto ello nos llevaría a plantearnos el verdadero tenor y sentido de ambos órdenes normativos. Ámbitos que, a nuestro juicio, deben estar en plena sintonía, como al respecto ya se señala en la presentación de VV. AA. Coord: CARDONA RUBERT, M.B y CABEZA PEREIRO (2014), J., Políticas Sociolaborales. Edit. Civitas- Thomson Reuter.

6 O mejor dicho, y como ya se recoge en alguna norma al respecto, de un derecho para el empleo, A efectos de diferenciar del marco más general que supone el derecho del empleo como cuerpo normativo que regula también las condiciones en las que se desarrollan las relaciones de trabajo, tanto en su acceso, como una vez que comienzan las mismas, ya sean por cuenta propia o por cuenta ajena. Ello es especialmente claro cuando analizamos la política de bonificaciones, reducciones y subvenciones en materia de cotizaciones sociales que de esa forma permite apreciar la funcionalidad que puede tener la obligación de cotizar a efectos de desarrollar ese derecho para el empleo. Al respecto vid. LÓPEZ FUENTES, R. (2009). La obligación económica de cotizar al Sistema de Seguridad Social. Edit. Servicio Publicaciones de la US. Formato digital, p. 203.

7 Donde la unificación de medidas en materia de empleo se desarrolla en torno al concepto de discapacidad. Término que cobra fuerza frente al de personas minusválidas o incluso incapacitadas -conceptos más propios del ámbito del derecho de la protección social-, que se consideran en atención a la naturaleza de posibles prestaciones y no tanto de la capacidad general de la persona frente a los estándares sociales, como venía recogiendo el Decreto 383/1984, de 1 de febrero, pero que con la propia expansión del derecho al empleo van limitándose, como puede verse en la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

general a la misma, al referirse al cómo entender el nuevo marco que puede abrirse a la hora de programar acciones concretas para el acceso al empleo de las personas con discapacidad⁸, y del papel que en dicho plano puedan tener los grupos de interés que agrupan a tales colectivos.

Si se quiere avanzar normativamente en medidas que frenen y limiten las altas tasas de desocupación, así como remover las trabas que puedan aparecer en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, hay que partir del establecimiento de principios básicos y comunes -y hasta cierto punto reiterativos- que aparecen en las normas más cercanas en la materia, y que afectan por igual a cualquiera que desee acceder al mercado de empleo o trabajo. De forma que la complejidad normativa ya existente, y a la que hemos aludido, no impregne también las acciones mediatas y diferenciadas que en cada caso procedan a aplicarse en la intermediación para el empleo, perdiendo así su efectividad⁹. Por lo que, en primer lugar, hay que tener claro posibles criterios de clasificación y organización de las normas en la materia.

Aun cuando podamos acudir a diferentes criterios de clasificación para agrupar las normas en materia de empleo-discapacidad, quizás el más sencillo sea el considerar el origen de aquellas. De esa forma podremos determinar no sólo su prelación normativa, si no también su mayor o menor adecuación, así como su efectividad de cara a entender qué hay realmente de novedoso en la materia, y quéno lo es. En concreto, podemos encontrar normas:

- a) Internacionales, que si bien no son novedosas sí que podemos considerar que en los últimos tiempos han visto reforzada su referencia y protagonismo¹⁰. Así, nos parece necesario releer los convenios de la OIT¹¹, la Carta Social Europa¹² y el propio tratado de la Unión¹³, en cuanto base para el desarrollo de la Estrategia Europea del Empleo en el horizonte 2020, en relación a la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea¹⁴ - y como hay cuestiones esenciales en materia de discapacidad y empleo que condicionan el desarrollo de los textos nacionales-, sin perder de vista un marco esencial como la denominada nueva Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad¹⁵.
- b) Nacionales, en cuanto se sitúan en el eje central del denominado derecho para el empleo. Ya que el contenido de nuestro texto constitucional en la materia cobra sentido¹⁶ si conjugamos e interpretamos el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su integración social¹⁷, conjuntamente con la Ley Básica de Empleo. Completadas, a su vez, desde el nuevo marco de referencia que abre la Estrategia Española para la Activación del Empleo, y su correspondiente desarrollo normativo¹⁸. Tanto en lo que compete al Plan Anual de Empleo¹⁹, como a los diferentes Reglamentos de desarrollo que poco a poco van apareciendo²⁰,

8 Por más que la extensión normativa de los temas relacionados con el empleo y la discapacidad sea amplia y compleja, dando lugar en los últimos años a un cuerpo normativo extenso y prolijo en la materia que conecta con el pertinaz problema estructural que el desempleo tiene en nuestro país, acentuado por la crisis económica, y su impacto en colectivos concretos, amén de otros factores externos. VVAA, Coord. MONEREO PÉREZ, J. L.(2011). Manual de Política y Derecho del Empleo. Tecnos, p. 15.

9 Complejidad que está condicionada no sólo por el volumen de normas existentes, y el sentido más o menos técnico de las mismas, si no por la necesidad de que dichas medidas tengan carácter transversal como indican RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y CALVO GALLEGOS, J. Lecciones de Derecho del Empleo. Edit. Tecos. 2007 o VVAA, coord. VALDÉS DAL-RE (2012), Comentarios a la Ley de Empleo. Edit. Wolters-Kluwer.

10 Como viene ocurriendo con algunos pronunciamientos del orden social para corregir y cuestionar determinadas decisiones legislativas que parecen olvidar planteamientos claramente superados, pero que parece necesario volver a tratar, aún cuando referentes a otras materias, como por ejemplo en materia de causalidad del despido o sobre el sentido de la duración del período de prueba.

11 Al respecto tanto las Recomendaciones 99, 168 o la concerniente a la gestión de las discapacidades en los lugares de trabajo; los convenios 111. 122 o 159, así como diferentes informes, estudios... www.ilo.org.

12 En concreto a destacar el art 15, «Derecho de las personas minusválidas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad. Para garantizar a las personas minusválidas, con independencia de su edad y de la naturaleza y el origen de su minusvalía, el ejercicio efectivo del derecho a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, las Partes se comprometen, en particular:

- a tomar las medidas adecuadas para procurar a las personas minusválidas orientación, educación y formación profesional en el marco del régimen general, siempre que sea posible, o en caso contrario, a través de instituciones especializadas, ya sean públicas o privadas;
- a promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas minusválidas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los minusválidos o, cuando ello no sea posible por razón de la minusvalía, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo;
- a promover su plena integración y participación social, en particular, mediante la aplicación de medidas, incluidas las ayudas técnicas, dirigidas a superar las barreras a la comunicación y a la movilidad y a permitirles acceder a los transportes, a la vivienda, y a las actividades culturales y de ocio».

13 De especial atención son los arts 145 y 146 del TFUE.

14 En concreto, los art. 26, 29 y 31.

15 En cuanto verdadero texto conceptual y arranque de los compromisos que pueda asumir nuestro ordenamiento, así como aquellas otras que con carácter territorial puedan aplicarse, como ocurre con la "Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", por citar otros ámbitos más allá del europeo.

16 En cuanto plasmación de los artículos, 40, 41 y 49 de la CE.

17 Como norma de integración, aprobada por RD 1/2013, de 29 de noviembre -BOE 289, de 3 de diciembre de 2013-, integrando y superando algunos de los planteamientos previos, dado el tiempo pasado y las modificaciones que en otros órdenes se han dado. Un avance que creemos no lo es sólo a título de reunificar y superar cierto inmovilismo en los más de 25 años de vigencia normativa previa, como recogen VVAA. Coord. LORENZO GARCÍA R. y PÉREZ BUENO, L.C. (2007). Tratado sobre discapacidad. Aranzadi.

18 En adelante EEAE, Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, publicado BOE 203 de 25 de septiembre de 2014, donde precisamente creemos necesario destacar su artículo primero cuando realiza una enumeración amplia de normas a considerar en la materia, por más que, obviamente, faltasen las referencias necesarias a la Ley 18/2014, de 15 de octubre.

19 En adelante PAE, aprobado en Resolución del 5 de septiembre de 2014, publicado en BOE 232, de 24 de septiembre.

20 Al respecto p.e. RD 7/2015, de 16 de enero sobre la cartera común del Servicio Nacional de Empleo, BOE 31 de 5 de febrero de 2015.

y que habrán de aparecer -especialmente relevante nos parece el desarrollo de la materia de formación para el empleo-.

- c) Autonómica, ya que junto a la legislación estatal son numerosas y de variado origen las normas que las Comunidades Autónomas tienen en la materia²¹. Ya que tanto el Empleo, como los Servicios Sociales y la Asistencia Social forman parte de las materias sobre las que tienen potestad legislativa las CCAA²². Materia que en el caso de Andalucía no sólo aparece referenciado en nuestro Estatuto de Autonomía, si no en la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, así como en otras normas específicas en materia de empleo²³.
- d) La negociación colectiva y otras medidas convencionales²⁴, en cuanto verdaderos instrumentos normativos - o cuanto menos de creación de obligaciones convencionales entre las partes que los realicen-, tanto en lo que se refiere a condiciones de acceso al empleo, como a efectos del mantenimiento del empleo²⁵, e incluso que tengan en sí la razón de ser de la institución²⁶.

Ante un panorama como el descrito nos centraremos en las posibles novedades que a la materia aportan la aprobación de la EEAE y y el PAE -para no reiterarnos o divagar en aspectos propios de un estudio de mayor envergadura sobre la materia y sin perjuicio de lo que aporten o puedan aportar otras normas de desarrollo, de reciente o próxima aparición-.

3. Aspectos a destacar en la EEAE en relación a las políticas activas de empleo para personas con discapacidad

La actual EEAE enlaza con la previa Estrategia Española para el Empleo 2012-2014, reconociendo algunos de los incumplimientos en torno a la misma, y aportando por la necesidad de medidas drásticas en un escenario complicado.

Se adopta un nuevo rumbo, que a partir de las reformas ya iniciadas, avance y proceda al cambio de tendencia al que aspira la Estrategia Europea para el Empleo, horizonte 2020²⁷, que dejando al margen otras muchas consideraciones sobre los antecedentes de dicha normativa²⁸, sí que desgrana la realidad que supone la alta tasa de desempleo existente en nuestro país.

La EEAE, además de dar cumplimiento al contenido de la LBE²⁹, se autojustifica a lo largo de su desarrollo. Y sólo de una lectura íntegra de la misma cobran sentido los cambios que se proponen para el desarrollo del conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo,

21 En adelante CCAA.

22 Sin perjuicio de ser también un campo abonado a las discrepancias y resoluciones de nuestro Tribunal Constitucional, a efectos de aplicar el sentido del juego de los arts. 148 y 149 de la CE.

23 Ya sea para desarrollar aspectos propios de la legislación estatal, como para aportar medidas específicas de la propia Comunidad Autónoma. Un debate que no es nuevo, pues realmente entronca con el concepto de contributividad que en nuestro ordenamiento de Protección Social se aplica, como ya destacan Sentencias del Tribunal Constitucional como las 68/1982 y 121/1983. En esa línea puede ser interesante el enfoque transversal que inspira el Decreto-Ley 6/2014 de 29 de Abril de la Junta de Andalucía, sobre desarrollo del programa de Empleo@joven, donde la discapacidad se ve como medida adicional, y no diferenciada en sí, para la aplicación de las acciones correspondientes en cada caso, amén de que se reconozca el papel que tienen entidades concretas vinculadas a las personas con discapacidad para participar en dichas acciones, ya sea desde la propias consejerías, como desde los instrumentos de accesibilidad que se ponen a disposición de los usuarios. Así vid www.discapacidadenandalucia.es

24 Tanto a nivel nacional, como internacional. Ejemplo de ello son los Acuerdos Sectoriales y Acuerdos Marco sirven de instrumentos para trasladar medidas propias de los países de referencia en materia de discapacidad y empleo de la sociedad matriz a otras sedes nacionales. No obstante hay que reconocer que dichas medidas son escasas y con ciertas limitaciones en cuanto a su impacto, máxime por cuanto la crisis ha afectado y frenado el nivel de desarrollo de dichos acuerdos. Vid. PATZER, H-W y RRÜB, S. (2014). «Los Acuerdos Marco Internacionales. ¿Un Instrumento para Imponer los Derechos Humanos Sociales?». febrero, p. 13. Estudio de acceso libre en la red.

25 No olvidemos que esta es una materia que incluso va más allá de lo que tradicionalmente se considera objeto de la negociación colectiva, al respecto RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, M., La responsabilidad social corporativa: una oportunidad y un desafío para todos, en www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/ observatorio, así como en la guía impresa sobre la materia, por CAMEIOD CANEDA, M., Edit. CARL 2007, p. 70. De ahí que algunas empresas -especialmente aquellas de dimensión internacional- lo deriven hacia la consideración de buenas prácticas en materia de RSC, especialmente en atención al principio de "igualdad de oportunidades y contratación responsable", vid BALLESTER PASTOR, I. (2007). «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades. Estudio de Derecho internacional y comunitario», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº67/2007, p. 180. Ya sea dicha acción dentro del sector público o privado. Vid. Melle Hernández, M. (2007), «La responsabilidad Social dentro del sector público», Revista Vasca de Economía, p. 97 y ss.

26 Como ocurre con las numerosas Asociaciones y Fundaciones que manera específica trabajan cada día en esa "gran labor social", que difícilmente tiene un efecto económica mediato, pero que sí tiene un alto coste y valor social.

27 La Estrategia gira en torno a la consecución de cinco objetivos comunes que han de orientar la actuación de los Estados miembros y de la Unión en relación con el fomento del empleo, de forma que se llegue a la Creación empleo para, al menos, 75% población entre 20 y 64 años; la mejora de las condiciones para la I+D+I—> incremento del PIB (3%); el cumplimiento de los objetivos de lucha contra el cambio climático y el uso eficiente de la energía; la mejora de los niveles educativo y el fomento de la integración social avanzando en la reducción de la pobreza. A partir de dichos objetivos se han definido diez directrices orientadas a alcanzar un crecimiento "inteligente, sostenible e integrador", alrededor de las cuales giran los programas nacionales de reformas, teniendo en cuenta un modelo de cambio y necesaria adaptación por lo que se establecen directrices de orientación para los programas nacionales de reformas, por lo que en la materia son especialmente importantes las directrices séptima a décima, en cuanto instrumentos esenciales de lucha contra el desempleo, la pobreza y la exclusión social. Al respecto vid http://ec.europa.eu/europe2020/index_es.htm

28 En cuanto necesaria evolución de los postulados de las instituciones europeas, cit. Gorelli Hernández, J. (2012). «La política de Empleo en Europa y la Evolución de sus Estrategias», p. 1-3.

29 Artículos 3, 4 y 4 bis.

por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas -reforzando la acciones para el mantenimiento del empleo y la promoción profesional de las personas ocupadas-, y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social³⁰.

En esa tarea es lógico, por tanto, hacer especial hincapié en la necesidad de evaluar dichas actuaciones, y avanzar en el fortalecimiento y modernización de los instrumentos administrativos y de servicio que los poderes públicos aportan en materia de políticas de empleo³¹. Destaca el protagonismo que se da a la orientación y la formación, de manera que el desarrollo normativo de la materia entronque con la posibilidad de apostar por cambios que completen, mejoren y desarrollen modificaciones de impacto en nuestro modelo productivo, siendo esencial en esa tarea una mayor coordinación de los Servicios Públicos de Empleo. De manera que se favorezca así una mayor integración en el mercado de empleo, haciéndolo más competitivo y de mayor calidad³², amén de evitar duplicidades y despilfarro de recursos.

¿Cómo afectan los objetivos de la EEAE a las situaciones de discapacidad? De partida, hemos de tener presente una idea tradicional en la materia: que estamos ante un amplio colectivo social que obliga a diseñar medidas diferenciadas, para dar cumplimiento no sólo a las obligaciones internacionales suscritas por nuestro país, sino a nuestro propio sistema normativo, aunque ahora se intente que dichas actuaciones sean transversales al conjunto de decisiones que se desarrollen normativamente a posteriori, pues, específicamente no hay una referencia a los mismos. Luego, a nuestro juicio, cuando se alude a personas con especiales problemas de empleabilidad hay que incluir a dicho sector de población. Por lo que hay que entender que se sigue incorporando la discapacidad como un hecho subjetivo diferenciador; pero ya no hay que hacerlo sólo de manera excluyente o diferenciada a la hora de ser abordado, si no que dicha situación puede ser valorada conjuntamente con otras características personales del sujeto como son la edad³³ o el sexo. Luego, no parece necesario plantearlo ya tanto como un factor exclusivo³⁴.

Creemos que de esa forma se trata, por un lado, de superar la relación entre la terminología propia del Derecho de la Protección Social y la del Derecho del Empleo en la materia. De manera que habrá que hacer un importante trabajo definitorio a la hora de dilucidar qué es realmente relevante a la hora de hablar de discapacidad para el empleo, e integrar medidas tan amplias como colectivos o situaciones puedan darse³⁵.

Pero, y en segundo término, también así se avanza hacia modelos más simples e integrados. Donde la continuidad y efectividad de los programas y acciones que dan lugar a la financiación de medidas de creación de empleo no sean automáticas, si no que las mismas estén sometidas a evaluaciones objetivas sobre resultados, eficiencia y servicio a la ciudadanía³⁶. Partiendo para ello de una mayor «centralización coordinada» en el diseño de progra-

30 Aunque la misma también tiene mucho de «autopublicidad» y bastante indeterminación, amén de numerosas remisiones a normas de desarrollo cuyos plazos previstos para aparecer ya se están incumpliendo y que ya se habían apuntado desde otros ámbitos, al menos parcialmente, como referencia vid el VII Acuerdo para la Concertación Social en Andalucía, de 2009, en su p.42.

31 Con especial atención a la mayor coordinación de los actores públicos, amén de su traslado y colaboración con otros entes privados, por cuanto precisamente en sí misma es el resultado del trabajo coordinado del ministerio de Empleo, de las CCAA y de los propios interlocutores sociales, dando así cumplimiento «...a la Recomendación del 8 de julio de 2013 del Consejo de la UE a España de realizar una reforma de las políticas activas de mercado de trabajo, orientadas a la consecución de resultados, fortaleciendo la focalización y la eficiencia de las orientaciones. Asimismo, recomienda reforzar y modernizar los servicios públicos de empleo para garantizar una asistencia individualizada a los desempleados según sus perfiles y necesidades de formación; reforzar la eficacia de los programas de recualificación para los trabajadores de más edad y de escasa cualificación. Finalmente, recomienda poner en funcionamiento el portal único de empleo y acelerar la aplicación de la colaboración público-privada en los servicios de colocación».

32 Aunque sea a costa de sacrificar otros ingresos y de agilizar la participación de terceros en la intermediación del mercado de trabajo, como desarrolla la Ley 18/2014, de 15 de octubre, BOE de 17 de octubre.

33 Que sí se formula como verdadera frontera estandarizada -en cuanto menores de 26 años y mayores de 55 años- para adoptar las medidas necesarias para lograr que, a partir del análisis de la realidad que hace la EEAE. se centren los objetivos de la misma en aras a garantizar políticas activas de empleo que sean efectivas para dar cobertura a personas «con especiales dificultades».

34 Pero con una visión integradora y conjugadora de las mismas, que permita una más fácil aplicación y evaluación de los programas y acciones, como aparece en la propia Exposición de motivos del texto. Por más que ello se traduzca en una mayor transparencia en las actuaciones de terceros, amén de mayores cargas y obligaciones que pueden hacer salir del sistema a determinadas asociaciones y agrupaciones cuya viabilidad se asocia a la existencia de subvenciones y colaboraciones que ahora pueden estar más limitadas y, por supuesto, más controladas.

35 En éste sentido la STJUE de 18 de diciembre de 2014, asunto C-334-13 puede ser muy ilustrativa, ya que habla de discapacidad en términos muy generales y sobre una situación que objetivamente podría quedar al margen del concepto médico-social que venimos manejando habitualmente y, por tanto, más allá de lo que tradicionalmente podemos entender a efectos del reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social o de Asistencia Social. Por tanto, por encima de otras consideraciones sobre contributividad o asistencialidad del Sistema de Protección Social y, por tanto, dotando de mayor autonomía a las previsiones que incluso puedan apartarse desde diferentes actuaciones, sean administrativas o judiciales. Un debate que puede ser enriquecedor si conectamos también con la cada vez más visualización de las denominadas «enfermedades raras» y las necesidades educativas que pueden aparejar trastornos de conducta derivados de afecciones neuronales...etc. Obviamente, con el escenario actual de recortes en materia educativo-sanitaria poco creemos que se avance en esa línea, por lo que la oportunidad puede quedar en una verdadera salva al viento y que sean los propios interesados quiénes finalmente hayan de buscar posibles soluciones y alternativas, incidiendo en un problema mal o poco resuelto: la propia visibilidad de las personas que sufren algún tipo de discapacidad.

36 Circunstancias que justifican no sólo la introducción de nuevos términos y atribución de sentido a los mismos - en su apartado 4, cuando se analiza el sentido de servicios y programas, y que el RD 7/2015 completa en su art. 3.-, y completado por el hecho de fijar criterios de idoneidad -centrados en los puntos que desarrolla el Plan Anual de Empleo-. De esa manera se obliga a cumplir con una serie de ítems concretos a la hora de acceder o colaborar con la Administración, con nuevos estándares de exigencia y garantía, atendiendo a unas sería de elementos vertebrados que destaquen el desarrollo de modelos de gestión por competencias. Exigencias que están muy en la línea de lo que ya se establece a nivel de la UE, donde se apuesta por la simplificación y agrupación de acciones, tal y como se indica por BERNAD GARCÍA, R. (2014). Guía para la financiación europea. Programas Sociales 2014-2020. Edita Plataforma de ONG de Acción Social, p. 38. Consultable también en www.plataformaong.org.

mas o acciones³⁷, aunque en la elección de aquellos pueda existir cierto grado de discrecionalidad por parte de las CCAA, en aras a lograr objetivos concretos, aunque condicionados por temas presupuestarios -e incluso del cumplimiento y no reiteración de un catálogo mínimo común de servicios-³⁸.

Para dar cumplimiento a dichas previsiones de la EEAE articula la necesidad de desarrollar una red normativa encabezada por el Plan Anual de Empleo, pero que sólo podemos entender completa cuando se aprueben el resto de reglamentos de desarrollo³⁹.

4. El Plan Anual de Empleo y otras normas de desarrollo

Para dar cobertura ejecutiva al contenido de la EEAE se aprueba el Plan Anual de Empleo⁴⁰. Norma central, pero no única, para afrontar los cambios que propone la EEAE y cuyo exponente más inmediato se recoge en el RD 7/2015, sobre la Cartera Común de Servicios del SPEE, que, obviamente ha de completarse en fechas futuras.

La principal virtualidad del Plan Anual de Empleo, a nuestro entender, está no sólo en su texto, sino en su carácter limitado y en el marcado carácter técnico⁴¹. Por cuanto su necesaria adaptación anual obliga y permite correcciones mediatas, por más que el cumplimiento de objetivos estructurales condicione cierta estabilidad de las medidas que puedan adoptarse.

A lo largo del texto del PAE encontramos menciones expresas a la discapacidad como factor diferenciador en materia de empleo⁴², si bien, y como hemos anticipado, hay que entender la discapacidad como un elemento vertebrador más a la hora de planificar los programas y medidas correspondientes a cada uno de los ejes que centran la norma.

El PAE se convierte así en un verdadero compromiso de actividad. No sólo por parte del SPEE, sino de las comunidades autónomas, ya que es el máximo exponente de esa tarea de «mayor coordinación y colaboración administrativa»⁴³. En cuanto que en el mismo se recogen los programas y acciones a desarrollar por aquellas y que habrán

37 «Esta nueva Estrategia se articula en torno a seis ejes (orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo) previamente consensuados entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

Además cuenta con objetivos estratégicos y estructurales. Los objetivos estratégicos se aprobarán por el Gobierno, son selectivos y se dirigen a un ámbito o finalidad concretos. Los objetivos estructurales son estables, exhaustivos y deben cubrir todo el ámbito de las políticas activas.

Ambos objetivos (estructurales y estratégicos) están relacionados entre sí, de forma que cada comunidad priorizará los que considere conveniente, para conseguir el objetivo final y ser eficientes con el gasto que realicen en políticas activas. Para ello, cada objetivo tendrá un indicador que medirá final de cada año si se han cumplido los objetivos y que condicionara el reparto de los fondos destinados a las políticas de activación para el empleo.

Por ello, esta nueva Estrategia permitirá transparencia y anticipación en la propuesta de los programas por parte de todas las comunidades autónomas, que de forma más flexible podrán proponer las medidas que consideren más convenientes destinadas a cumplir objetivos predeterminados y a priorizar en función de su importancia, y todo ello dentro de la necesaria gradualidad que debe imperar entre el sistema anterior y el nuevo modelo».

38 Que, aunque mantienen su capacidad para decidir medidas complementarias, a nuestro juicio ello puede dar lugar a un menor margen de acción, por cuanto el elenco de decisiones que conforman el catálogo común es mayor y son las CCAA las que habrán de aplicar las mismas, dada su ejecución descentralizada. Por lo que los objetivos a lograr ahora se planifican de forma más general, y se concretan dentro de cada eje de manera integrada, de forma que se logre mayor transparencia y efectividad a un catálogo de servicios comunes, donde el papel de las CCAA puede quedar más limitado por la obligación de cumplir límites económicos comunes, en aras al cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

39 Y que mucho nos tememos que pese a estar muy avanzados los trabajos sobre los mismos puedan tener un año electoral que condicione la idoneidad de su aparición, como demuestra todo el tema relacionado con la formación y el reconocimiento profesional y, donde pese a lo que desde el punto de vista político se nos quiera hacer, hay un más que saludable ámbito de cooperación entre los Servicios Públicos de Empleo, en aras a lograr la «igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial».

40 En cuanto instrumento esencial para «...continuar con la mejora de la coordinación entre las distintas Administraciones implicadas en la realización de las acciones y medidas de políticas activas de empleo, de cara a conseguir una eficaz utilización de los recursos destinados a facilitar la inserción laboral de los trabajadores desempleados en el mercado laboral a la par que una mayor eficiencia en el uso de los mismos».

41 El Plan Anual de Política de Empleo 2014 que se presenta, contiene el conjunto de los servicios (acciones) y programas (medidas) que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo, comprendiendo tanto los que establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, como los servicios (acciones) y programas (medidas) de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de las mismas.

42 En concreto, en el eje tercero, sobre oportunidades de empleo, respecto al desarrollo de Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo) y los Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y que en el caso de Andalucía se aplican, como puede verse en el enunciado que se hace en la pg. 74521, del BOE 232 de 24 de septiembre de 2014.

43 Artículo 7 LBE. Órganos del Sistema Nacional de Empleo. Los órganos del Sistema Nacional de Empleo son:

- La Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, que es el instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo y especialmente en lo relacionado con la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo.
- El Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, que es el órgano consultivo de participación institucional en materia de política de empleo. El Consejo estará integrado por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y por igual número de miembros de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales más representativas...

de ser debidamente evaluados⁴⁴ -siquiera sea de forma transitoria hasta la plena aplicación del nuevo modelo de evaluación por resultados⁴⁵-, donde los aspectos financieros resultan cruciales⁴⁶. Esa «cierta» transitoriedad, amén del planteamiento más transversal de las acciones y medidas, de la preocupación por el empleo joven y de los desempleados mayores de 55 años -en especial, los de larga duración-, creemos que justifican el carácter limitado -en cuanto a número y contenido- de las acciones que específicamente se establecen en el PAE en relación a las personas con discapacidad.

5. Conclusiones

El actual marco regulador del derecho para el empleo se caracteriza por un volumen y complejidad que, a nuestro juicio, está en consonancia con la importancia de la materia objeto de su regulación. Con un cambio de tendencia en cuanto al diseño de los instrumentos técnico necesarios para obtener resultados ante la urgencia que caracteriza el mercado de empleo español -en términos generales, y que tiene cierto efecto contagio a efectos de actual sobre los colectivos de personas discapacitadas-.

En consecuencia, y aún reconociendo las peculiaridades de los colectivos con discapacidad, la EEAE establece un concepto general como destinatarios de las políticas activas de empleo: «colectivos de especiales problemas de ocupabilidad», entre lo que, obviamente, hay que incluir las personas con discapacidad. Pero, a la vez, a través del PAE reitera su compromiso con programas y medidas previas hacia los mismos -siquiera sea hasta completar la fase actual-. Luego, hay una situación transitoria en la que pese a mantener actuaciones específicas, se plantea también la adición de la discapacidad como factor adicional a considerar en los colectivos de menor y mayor edad. Con esa situación creemos que pueden darse una menor cobertura al colectivo general de «discapacitados». Por un lado, por la pérdida de fondos ya existentes y que pueden, además, verse limitados con los mayores niveles de control, justificación y evaluación, y la necesidad de resultados objetivos.

Y, en segundo término, por la propia reducción de programas específicos. Por ello creemos necesario que las Administraciones implicadas garanticen la continuidad de medidas específicas. Pues, los graves problemas del sistema en su conjunto, no pueden justificar la falta de mayores acciones positivas sobre un colectivo, per se, especialmente afectado por el desempleo. Donde la necesidad general justifique una mayor brecha social, dificultando el diseño y aplicación de más y mejores medidas de integración de las personas con discapacidad a través del empleo⁴⁷.

44 A efectos de evaluar hasta 33 objetivos -29 estratégicos y 5 estructurales-, seleccionando finalmente 26 indicadores totales -divididos, a su vez, en diferentes componentes-, adoptados de forma diferenciada según ejes y que son resultado de «Los criterios metodológicos seguidos para el establecimiento de los indicadores, han sido los de transparencia, representatividad, precisión, viabilidad y trabajo participativo on-line entre el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, a través de un foro web establecido a tal efecto dentro del espacio de trabajo de los Servicios de Empleo».

45 En total se establecen 387 programas propios, que conjugados se traducen en un total de 35 PPCC y 422 PP o SS a realizar. Estas medidas y programas, en la mayor parte de los casos son comunes para todo el territorio nacional y en otros son específicas de cada Comunidad Autónoma

46 En línea con los aspectos prioritarios que modifica la Ley 18/2015, en torno al mayor protagonismo de las agencias de colocación, así, «Como novedades en 2014, se debe destacar en primer lugar que la cifra mencionada en el párrafo anterior, recoge 24.650,00 miles de euros destinados a la ejecución de programas para el fomento del empleo autónomo y las entidades de economía social, que no se financian con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, como venía siendo habitual en años anteriores, sino con cargo a fondos procedentes de los presupuestos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Asimismo, en segundo lugar se debe tener en cuenta que la citada cantidad también incluye 25.000,00 miles de euros para financiar la colaboración de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos con agencias de colocación». Como puede apreciarse hay incluso cambios importantes respecto al Ministerio de procedencia.

47 O lo que es lo mismo, la consecución del Plan Nacional de Reformas para el crecimiento económico no puede justificar dejar al margen lo que no es rentable económicamente. O lo que en términos coloquiales denominamos: desnudar un santo, para vestir a otro.

PROBLEMAS DE DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LA POLÍTICA LEGISLATIVA DE LOS “AJUSTES RAZONABLES”. OBSTÁCULOS EN LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS QUE NO RESPONDAN A PARÁMETROS DE “NORMALIDAD”

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

1. Contexto del término de «ajustes razonables» en el modelo social de la discapacidad

El concepto de «ajustes razonables», se encuentra recogido en la Directiva 2000/78/CE. Éste se fundamenta en la idea de que la sociedad se encuentra estructurada conforme a patrones de «normalidad», en las que se tiene en cuenta al modelo de persona con capacidades físicas y mentales que podríamos catalogar como de «normales». Así, desde la perspectiva laboral, los empleadores conciben sus instalaciones y diseñan sus políticas, al amparo de dichos criterios. Pero el término de discapacidad no queda definido en la norma comunitaria, habiendo declarado el TJUE que dicho concepto ha de identificarse con el del artículo 1, párrafo segundo del Convenio de la ONU¹ (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 416). Por tanto, serán personas con discapacidad las que «tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás»². En consecuencia, ha de considerarse a las personas con discapacidad, como sujetos titulares de derechos y no como meros objetos de tratamiento y protección social (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 578). De tal forma, que aquellas personas que no respondan a tales parámetros de «normalidad», se encuentran impedidas no solo por sus patrones, sino también, por los obstáculos que descubren a su paso, los cuáles, derivan a una consecuencia lógica e inevitable como es la exclusión del mercado de trabajo, o en su defecto, a un abanico de oportunidades mucho más reducido y restringido. Como resultado de este razonamiento, actualmente existe un gran número de personas con discapacidad, en edad de trabajar, que se ven excluidos del mercado de trabajo, sufriendo tasas de desempleo dos o tres veces superiores a la media, siendo la duración de su desempleo más largo que la del resto de la población (Vida, Monereo y Maldonado, en Quesada et al, 2004: 468). Y es que, una sociedad abierta ha de modificar tal entorno solidariamente para acoger a las personas con discapacidad como elementos enriquecedores que ensanchan la humanidad y le agregan valor. Lo anterior, debe hacerse tomando en consideración la propia intervención de las personas con capacidades diferenciadas (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 578). Desde este ámbito, la noción de «ajustes razonables» se inserta en la doctrina de modelo social de la discapacidad. Por otro lado, los Estados miembros difunden que la mayoría de las personas con discapacidad están completamente excluidas del mercado de trabajo y dependen en gran medida de las prestaciones con invalidez, lo que con más frecuencia de lo deseable, este tipo de prestaciones solo sirve para reforzar la exclusión de los beneficiarios, que se ven de esta forma obligados a depender de las prestaciones sociales (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 588).

2. Concepto de «ajustes razonables»

El término de «ajustes razonables» procede de la normativa norteamericana. Inicialmente, este concepto no se ligaba a la discapacidad de la persona, sino que surgió asociada al concepto de la discriminación por motivos de religión (Waddington y Hendriks, 2002: 413). El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE –ajustes razonables para las personas con discapacidad– reconoce que «a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables». Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, así como para que se les ofrezca formación, salvo que estas medidas supongan una carga excesiva para el empresario (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 590). Otra definición de «ajustes razonables», es la contenida en la Convención de la ONU, sobre los derechos de las personas con discapacidad, y que entiende por tal, «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y liberta-

des fundamentales»³. Así, se ha de tener presente el «principio de diseño para todos», con la finalidad de que las personas con discapacidad puedan ejercitar los mismos derechos y contar con las mismas oportunidades que los demás ciudadanos (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 578).

2.1 El significado del término «ajustes»

Los conceptos que se refieren a los ajustes, hablan de medidas, modificaciones o adaptaciones que permitan a las personas con discapacidad, alcanzar un empleo, desempeñar su trabajo o acceder a la formación en igualdad de condiciones con los demás, de modo que el ajuste debe de encontrarse vinculado con el trabajo y no extenderse a las adaptaciones que asistan a la persona con discapacidad en sus actividades cotidianas (Cordero, 2011: 137). Las medidas que se requieren para conseguir ese objetivo, necesitan del estudio individualizado tanto de la persona con discapacidad, como del empleo o formación en cuestión. Por ende, nos es imposible elaborar un listado exhaustivo de las acciones que permitan tal finalidad, pues el concreto ajuste dependerá de las circunstancias de cada caso concreto. Así, un ambiente de trabajo apropiado contribuye a que los trabajadores puedan mantener un buen estado de salud, constituyendo un factor de competitividad importante, al tiempo que la accesibilidad es una medida preventiva eficaz contra fatiga y accidentes (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 583).

2.2 El significado del carácter «razonable»

La razonabilidad de los ajustes, puede interpretarse de tres formas diferentes. En primer lugar, un ajuste es «razonable» cuando no implica excesivos costes o inconvenientes para el empleador. Dentro de esta noción, algunas legislaciones no hacen referencia a la noción de «carga excesiva» sino sólo a la noción de «razonabilidad». Otras, ponen en relación el concepto de «razonable», con el de «carga excesiva», entendiendo que un ajuste es «razonable» cuando no crea una «carga excesiva» para el empresario. Otras, en contraste con las anteriores, contemplan de forma separada el carácter razonable del ajuste y la carga excesiva, considerando ambos aspectos como límites de la obligación empresarial, sin especificar la naturaleza de cada uno de ellos (Schiek, Waddington y Bell et al, 2007: 634 y ss.). Sin embargo, los tribunales han entendido que el «carácter razonable» es un límite a la obligación empresarial de efectuar ajustes, si bien un límite distinto de la «carga excesiva». Así, la Corte Suprema⁴, ha rechazado que el término «razonable» sea sinónimo de «efectivo», pues es la palabra «ajuste» la que expresa la idea de efectividad (Cordero, 2011: 139 y ss.).

Una segunda interpretación de la terminología de «ajuste razonable», es aquella que la entiende como sinónimo de efectivo, siendo ajuste razonable, el ejercicio efectivo que permita al beneficiario del mismo llevar a cabo las tareas en cuestión. Sin embargo, dado que el término «razonable» no expresa ese significado, las legislaciones nacionales que se han inclinado por este enfoque, suelen utilizar el término alternativo de «efectivo» o «apropiado», en vez de «razonable» (Cordero, 2011: 141).

Una tercera y última interpretación, es la referida a la de considerar que un ajuste es «razonable», siempre y cuando, sea efectivo, y además, no resulte en excesivos costes o dificultades para el empresario. Así, debe de cumplirse un doble requisito: que sea efectivo y que no suponga una excesiva carga (Cordero, 2011: 141). Habiendo observado los tres supuestos enunciados, ésta última interpretación parece ser la que subyace en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE, que define la obligación de efectuar «ajustes razonables» en el sentido de que el empresario adopte medidas adecuadas salvo que éstas supongan una carga excesiva. De este modo, las políticas de accesibilidad favorecen igualmente la creación y el desarrollo de mercados cada vez más competitivos (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 585). En definitiva, ha de incorporarse, aunque sea de forma implícita, el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades (Monereo, Molina y Moreno et al, 2002: 1776).

3. Sujetos beneficiarios y sujetos obligados a efectuar ajustes

Podemos diferenciar dos tipos de personas con discapacidad, protegidas por la normativa antidiscriminatoria. De un lado, las que pueden realizar el trabajo en su configuración actual pero a quienes el empresario es reticente a su contratación por la creencia equivocada de que no podrán desempeñar las tareas pertinentes de la relación laboral. Tales sujetos, son víctimas de la denominada discriminación tradicional, análogas a la sufrida por las mujeres,

1 Aprobado el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

2 STJUE, Sala Segunda, 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11.

3 Por otro lado, el artículo 40.2 del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece, en transposición del artículo 5 de la Directiva 78/2000/CE, la obligación empresarial de «adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario».

4 En el asunto US Airways, inc. v. Barnett.

minorías étnicas, religiosas o raciales. De otro lado, encontramos las personas cuyas discapacidades no les permiten desempeñar el trabajo en la configuración actual, pero que sería perfectamente realizado en su configuración apropiada con la realización de un ajuste razonable. Para ello, se debe de identificar las funciones vitales del trabajo a realizar, que serán las únicas características requeridas con el fin de valorar la capacidad del trabajador. Así, el supuesto de que un trabajador con discapacidad no se encuentre capacitado para desempeñar tareas marginales de un puesto de trabajo, no justifica su no contratación o peor aún, la extinción de su contrato de trabajo (Cordero, 2011: 143 y ss.). El trabajo es en sí mismo un factor de integración social, pero puede ser también un factor de exclusión social (Monereo, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 788).

En lo que respecta a los sujetos obligados a efectuar los «ajustes razonables», la Directiva parece querer dirigirse solo a los empresarios. Sin embargo, del artículo 2.2.b).ii) cuando se refiere al concepto de discriminación indirecta, y sobre todo, a la justificación relativa a la realización de ajustes, recoge lo siguiente: «empresario o cualquier persona u organización». Por tanto, por empresario debe entenderse no solo los privados, sino también los entes públicos como son las empresas públicas y las Administraciones, por cuanto la Directiva 2000/78/CE se aplica tanto al sector público como al sector privado⁵ (Cordero, 2011: 145 y ss.). Y es que, el derecho al trabajo es un derecho social que no se agota en la dimensión de la libertad, sino que comprende igualmente una dimensión prestacional que determina obligaciones positivas de actuación para los poderes públicos (Monereo, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 780).

4. La determinación de la carga excesiva

La imposición empresarial de realizar aquellos «ajustes razonables» en beneficio de los empleados discapacitados, no es una obligación total y absoluta, y es que, el precitado ajuste ha de entenderse como una modificación efectiva que permita a la persona con discapacidad acceder a un empleo, desempeñar su trabajo o acceder a la formación requerida para ello. Sin embargo, los «ajustes razonables» a los que el empresario se encuentra sujeto, posee un límite: que tales ajustes no constituyan una carga excesiva o desproporcionada para la empresa. Se pretende conciliar el interés de la empresa con el rigor de la necesaria igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, permitiendo a los empresarios la justificación de la no realización de los «ajustes razonables», en supuestos en los que sea patente que tales modificaciones se erigen en una carga totalmente excesiva desde la perspectiva económica o teniendo en cuenta otros factores (Cordero, 2011: 146).

El término de carga excesiva, es un concepto jurídico indeterminado. No existe una definición que nos otorgue las pautas necesarias o los factores que engloba a éste término. Para ello, tendremos que realizar un análisis individualizado de las circunstancias del caso concreto, teniendo presente los dos factores más importantes como son el coste del ajuste y la capacidad financiera de la empresa, elementos que permitirán evaluar la valoración de la eventual carga excesiva que la empresa pudiera sufrir.

Así, llegamos a la siguiente premisa: cuanto menor sea el coste de un ajuste, más probable será que la empresa se encuentre obligada a su realización. Además, habrá que tener en cuenta otra serie de circunstancias, como por ejemplo, si la carga es mitigada en grado suficiente con medidas o ayudas públicas directas que pudieran existir o incluso ayudas indirectas como son las subvenciones o beneficios fiscales para la contratación de personas con discapacidad (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 418). Otro dato importante que se ha de tener presente, es el tamaño de la empresa y su capacidad financiera, así como el volumen de negocios total de la organización empresarial (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 418), de modo que es más factible que una pequeña o mediana empresa pueda aludir la presencia de una carga excesiva en la realización de tales modificaciones, que una empresa de mayores dimensiones en las que se cuente con grandes recursos (Schiek, Waddington y Bell et al, 2007: 739). Más difícil será eludir la realización de tales ajustes cuando la empresa pertenezca o sea parte de un grupo de empresas, cuya capacidad financiera será aún mayor.

Por otro lado, el hecho de que la empresa atraviese por dificultades económicas, podrá ser alegado para valorar la existencia de la carga excesiva siempre que se acredite tales circunstancias fehacientemente. En el mismo sentido, otro aspecto vital, será el de la repercusión que la realización del «ajuste razonable» tendrá en la incidencia con otros trabajadores de la empresa (Cordero, 2011: 147 y ss.). En definitiva, debemos incidir en la vital importancia de la realización de los «ajustes razonables», por cuanto una cuestión tan importante como garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad no puede hacerse depender de elementos económicos o financieros (Garrido, 2001: 186).

⁵ El artículo 3 de la directiva, cuando se refiere al ámbito de aplicación, dispone lo siguiente: «la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos».

5. Incumplimiento de la obligación de realizar «ajustes razonables»: forma de discriminación

En lo que se refiere a la lucha contra la discriminación, se ha evolucionado en el Derecho Social Comunitario, progresando de un tratamiento jurídico indiferenciado, a una tutela diferenciada y reforzada –artículo 19.1 TFUE y artículo 1 Directiva 2000/78/CE– (Monereo, Molina y Moreno, 2014: 416). Y es que, el derecho al trabajo presupone y comprende el trabajo desarrollado en condiciones dignas (Monereo, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 774). El incumplimiento del deber de realizar «ajustes razonables» constituye discriminación por razón de discapacidad. Tal afirmación es incuestionable por cuanto la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad establece, en su artículo 2, que la discriminación por motivos de discapacidad engloba «cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables»⁶.

Por el contrario, la Directiva 2000/78/CE, al vincular la obligación de efectuar «ajustes razonables» al principio de igualdad de trato, insta a la confusión de si el incumplimiento de dicha obligación es constitutivo de discriminación. En este sentido, es significativo como en la propuesta original de la Comisión, la obligación de efectuar «ajustes razonables» se encontraba fijada en el articulado segundo, apartado 4, relativo al concepto de discriminación, para posteriormente trasladar dicho apartado a un artículo independiente. Sin embargo, el actual artículo 5⁷, mantiene la conexión con el artículo 2⁸, por medio de la vinculación de los «ajustes razonables» con el principio de igualdad de trato, por lo que en relación al argumento anterior, y por la historia legislativa del precepto, éste vínculo cabe interpretarlo de forma que el incumplimiento de realizar «ajustes razonables» es constitutivo de discriminación a la luz de la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Cordero, 2011: 151 y ss.)⁹.

Por otro lado, lo que no resulta tan claro, es si el incumplimiento de la realización de ajustes, ha de ser considerado como discriminación directa o indirecta, como aspecto de ambos conceptos o como forma de discriminación autónoma y diferente de las anteriores, en otros términos, discriminación sui generis (Waddington y Hendriks, 2002: 423). En lo referido a la discriminación directa, y para determinar si ésta concurre en relación a los «ajustes razonables», debemos comparar a la persona con discapacidad con otra persona dentro de los parámetros de la «normalidad», una vez se haya realizado el ajuste razonable. Pero, y de conformidad con el artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78/CE, encontramos la problemática que produce el comparar a la persona con discapacidad respecto de quienes no requieren ningún ajuste razonable, lo cual, puede ser difícil de demostrar habida cuenta que lo pretendido con la realización del ajuste razonable es situar a la persona con discapacidad en una situación comparable, reconociendo desde el mismo momento de su comparación, la no igualdad entre ambas. Es decir, habrá discriminación directa por motivo de discapacidad cuando una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 590).

En lo que respecta a la discriminación indirecta, ésta existe «cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas»¹⁰ con una discapacidad, salvo que: a) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para su consecución sean adecuados y necesarios; b) que respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 590), por lo que a contrario sensu, si el empresario tiene tal obligación y la incumple, estará incurriendo en una discriminación indirecta (Cordero, 2011: 154). Así, la obligación de efectuar «ajustes razonables» es una obligación de hacer, ya que precisamente, la inacción o pasividad del empleador es la que se califica como discriminatoria (De Schutter, 2001: 191).

Quizás lo más adecuado, sea considerar dicho incumplimiento como una forma de discriminación sui generis, distinta de otras formas de discriminación. Aunque lo más relevante sea que la no realización de «ajustes razonables», salvo que pueda probarse que supone una carga excesiva para el empresario, sea contemplada como una

⁶ Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Aprobada en fecha 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

⁷ Que se refiere al concepto de «ajustes razonables».

⁸ Referido al concepto de discriminación.

⁹ Más expresa es la propuesta de Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su discapacidad –Artículo 2 COM (2008) 426–, al establecer lo siguiente: «la denegación de un ajuste razonable se considera una forma de discriminación, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Directiva 2000/78/CE».

¹⁰ Artículo 2.2 Directiva 2000/78/CE.

discriminación por razón de discapacidad, con independencia de si la misma deba ser calificada como una discriminación directa o indirecta o una clase autónoma e independiente de discriminación (Cordero, 2011: 154). Por último, destacar que no es suficiente cualquier ajuste en el empleo, sino una modificación digna, que es hablar en propiedad del valor del trabajo y de la contribución de la persona que trabaja en la generación del producto social (Monereo y López, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2014: 797).

6. Propuestas *lege ferenda*

Quizás, algunas de las deficiencias que actualmente podemos encontrar en la regulación de los «ajustes razonables», pueden ser paliadas en un futuro próximo con medidas tales, como la adaptación de horarios, la alternancia entre trabajo presencial y teletrabajo, trabajo a domicilio o la opción de elección por el trabajo a tiempo parcial. Pero han de ser los servicios públicos los principales precursores de asesoramiento en la adaptación de puestos de trabajo y entorno laboral en situaciones de trabajadores con discapacidad. Por otro lado, es apropiado que se proceda a la revisión de la normativa en orden a simplificar los trámites de solicitud y concesión, así como la posibilidad de otorgar ayudas públicas en supuestos de discapacidad sobrevenida y en los cambios de puesto de trabajo en la empresa y movilidad geográfica¹¹.

Pero ante todo, lo fundamental es garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Para ello, no solo es suficiente con la realización de modificaciones legislativas, sino que además, es obligatorio sensibilizar a los empresarios acerca del valor positivo que supone la contratación de trabajadores discapacitados y los notables beneficios que pueden repostar en la organización empresarial. Así, la realización de «ajustes razonables» no debería ser considerada como un incremento de costes, sino como una inversión de capital humano competente, y especialmente motivado. Políticas que son más necesarias en el momento actual, por cuanto la crisis económica ha repercutido negativamente en la situación de las personas con discapacidad (Monereo y Maldonado, en Monereo Pérez y Monereo Atienza et al, 2012: 585).

Bibliografía

Cordero Gordillo, V. (2011). *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

De Schutter, O. (2001). *Discriminations et marché du travail*, Francia, Peter Lang.

Garrido Pérez, E. (2001). «El Tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades», *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº. 59.

Monereo Pérez, J.L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M.N. (Dir.) et al (2002). *Comentario a la Constitución Socio-Económica de España*. Granada: Comares.

Monereo Pérez, J.L.; Vida Soria, J.; Maldonado Molina, J.A. (2004). «Solidaridad y protección social en el marco de la Constitución Europea», en Quesada Segura, Rosa (Coord.) et al (2004), *La constitución Europea y las relaciones laborales*, Sevilla, CARL.

Monereo Pérez, J.L.; Monereo Atienza, C. (Dir.) et al (2012). *La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*. Granada: Comares.

(2014). *El sistema universal de los derechos humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*. Granada: Comares.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M.N. (2014). *Manual de Derecho del Trabajo*. Granada: Comares.

Schiek, D.; Waddington, L.; Bell, M. et al (2007). *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination*. Law, Oxford, Hart Publishing.

Schwab, S.; Willborn, S. (2003). «Reasonable Accommodation of Workplace Disabilities», *William & Mary Law Review*, nº. 44.

Waddington, L.; Hendriks A. (2002). «The Expanding Concept of Employment Discrimination in Europe: From Direct and Indirect Discrimination to Reasonable Accommodation Discrimination», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nº. 3.

¹¹ Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012. Aprobado por el Consejo de Ministros el 26 de septiembre de 2008.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO BRASILEÑO: UN BREVE ENSAYO TEÓRICO SOBRE LA LEGISLACIÓN ACTUAL Y SUS IMPLICACIONES

*Analice Valdman de Miranda
Carla Guimarães Ferreira
Estudiantes de la Maestría en Administración
Universidade Federal Fluminense (Brasil)*

1. Introducción

El concepto de inclusión divide a la opinión de muchos expertos. Aranha (2001) considera que el proceso en cuestión incluye la sociedad en su conjunto y no sólo a las personas con discapacidad (PcD). A su vez, el Instituto Brasileño de Personas con Discapacidad, mientras no estar en desacuerdo con la teoría de Aranha, cree que para alcanzar un escenario real de la inclusión es necesario existir un diálogo entre la sociedad civil, el Estado y las organizaciones. Independientemente del alcance del concepto discutido, el hecho es que, hoy en día, las personas con discapacidad en Brasil no están incluidas en el mercado laboral.

La afirmación aunque fuerte, refleja los datos apuntados por el último Informe Anual de Informaciones Sociales - RAIS, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil - MTE (2013): hay aproximadamente 49 millones de puestos de trabajo formales en Brasil, siendo sólo 357.800 de ellos ocupados por PcD, o sea, menos del 1%. Cuando comparamos estos datos con los resultados del último censo realizado por el Instituto Brasileño de Investigaciones Geográficas - IBGE (2010), en el que aproximadamente 24% de la población entre 15 y 65 años declaró que hay al menos un tipo de discapacidad, vemos lo cuán insignificante es aun la participación de PcD en el mercado laboral.

Es importante destacar que, en Brasil, los trabajadores con discapacidad están protegidos por la Ley N° 8.213, que se promulgó en 1991, que tiene como objetivo establecer una política compensatoria de cuotas en las empresas públicas y privadas, con el fin de asegurar la inclusión de PcD. La ley de cuotas, como se le conoce popularmente, determina que las empresas con más de 100 empleados deben contratar un porcentaje de profesionales con discapacidad. Aunque la legislación no es reciente, como ya se ha señalado, el cumplimiento sigue siendo un gran desafío, ya que la mayoría de las empresas no cumplen todo el porcentaje de contratación definido por la Ley de Cuotas (Amaral, 2011) y la mayoría de ellas no realizan actividades internas para promover la inclusión de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo tiene como objetivo discutir el tema de la inclusión de profesionales con discapacidad, presentando la legislación brasileña y sus principales resultados con el fin de internacionalizar la discusión y de pensar colectivamente en nuevas posibilidades de acción política, administrativa y educativa. El estudio es de carácter descriptivo (Vergara, 1998), al proponer la discusión sobre las políticas afirmativas brasileñas, dialogando y reflexionando con otras directrices internacionales. El principal recurso metodológico utilizado es la investigación bibliográfica, que, de acuerdo con Gil (2002), es un método que se basa en la investigación sobre la base de material ya publicado y disponible. El autor afirma, aún que este tipo de investigación proporciona una comprensión más amplia del tema.

2. Sobre la Ley de Cuotas Brasileña

Según el Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil (2007), el tema de la inclusión de las personas con discapacidad, empezó a ser bastante debatido especialmente después de la 69ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, realizada en junio de 1983 en Ginebra, en la que la Recomendación número 168 trató de la readaptación profesional y del empleo de las personas con discapacidad.

En Brasil, en 1991, se aprobó la Ley N° 8.213, conocida como Ley de Cuotas. Su artículo 93 determina la obligación de las empresas públicas y privadas, con o sin lucro, independientemente de la rama de la actividad y que tengan más de 100 empleados, a adoptar un porcentaje de contratación: teniendo entre 101 y 200 empleados, la empresa debe contratar 2% de PcD; entre 201 y 500, 3%; entre 501-1000, 4% y por encima de 1.001 empleados, 5%.

Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente es una función del Ministerio Público del Trabajo - MPT de cada estado, junto con el Ministerio de Trabajo y Empleo. El Procurador del Estado actúa en dos frentes estratégicos

para la fiscalización del cumplimiento de la Ley de Cuotas. Estos dos frentes estratégicos pretenden presionar a las organizaciones que aún no cumplen con la legislación. Sin importar el porcentaje que ya participan, todas las organizaciones que no cumplan con el requisito legal deben responder y justificar, a los Promotores de Trabajo (Gugel, 2001).

El primer frente estratégico es marcado por el diálogo de los promotores con las organizaciones. Teniendo en cuenta que la falta de conocimiento sobre el potencial del trabajador con discapacidad todavía sigue prevaleciendo en el mercado laboral, y es una de las principales razones para el no cumplimiento de la ley, el MPT considera necesario acercarse de las organizaciones. Este enfoque ocurre por medio de audiencias públicas para discutir el tema, el diálogo directo con los responsables de la contratación y selección de las empresas, y la cooperación con las ONG que trabajan con la inclusión (MTE, 2007).

El documento elaborado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, explica además que el segundo frente estratégico es marcado por la Acción Procesal Civil Pública, que establece una multa hasta que la empresa cumpla con el porcentaje requerido por la Ley de Cuotas, además de la compensación social por incumplimiento de la legislación. Nótese que la multa en cuestión se calcula basándose en el número de empleados con discapacidad que faltan para completar el personal de la compañía multiplicado por un valor pre-establecido por la Ley N° 8.213/1991 (que van desde R\$ 1,195.00, para empresas con hasta 200 empleados, hasta R\$ 1,792.00, para las empresas con más de 1.000 empleados), y el valor máximo no podrá superar el valor de R\$ 119,512.33.

Las organizaciones deben guiarse por el Decreto N° 3.298/1999, que determina las categorías y tipos de discapacidad, y por lo tanto, se considera una persona con discapacidad que se incluye en una o más de las siguientes categorías:

- discapacidad física - cambio total o parcial de uno o más segmentos del cuerpo humano, lo que resulta en el deterioro de la función física.
- discapacidad auditiva - pérdida bilateral, parcial o total, de cuarenta y un decibelios (dB) o más, según lo medido por un audiograma a 500 Hz, 1000 Hz, 2000 Hz y 3000 Hz; (Redacción modificada por el Decreto N° 5.296, de 2004).
- discapacidad visual - la ceguera, en el que la agudeza visual es igual o menor que 0,05 en el mejor ojo con la mejor corrección óptica; baja visión, es decir, la agudeza visual entre 0,3 y 0,05 en el mejor ojo con la mejor corrección óptica; los casos en los que la suma de la medida del campo visual en ambos ojos es igual o menor que 60.
- discapacidades mentales - funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que se manifiesta antes de los dieciocho años y limitaciones asociadas con dos o más áreas de habilidades adaptativas.

Por el decreto, se entiende por discapacidad el cambio total o parcial de uno o más segmentos del cuerpo humano, lo que lleva a un deterioro de las funciones auditivas, visuales, físicas o intelectuales (Carvalho-Freitas, 2010).

También de acuerdo con el Ministerio de Trabajo, la condición de una persona con discapacidad puede ser certificada por un informe médico, que informa el marco legal del empleado para integrar a la cuota, de acuerdo con las definiciones del Convención 159 de la OIT Parte I, art. 1; Decreto N° 3.298/1999, arts. 3 y 4, con las modificaciones introducidas por el art. 70 del Decreto N° 5.296/2004. El informe deberá especificar el tipo de discapacidad y debe ser autorizado por el empleado. Además del informe médico, puede ser utilizado también el Certificado de Rehabilitación Profesional expedido por el Instituto Nacional de Seguridad Social - INSS.

A pesar de la legislación brasileña haber sido creada basándose en las discusiones de la OIT, la política afirmativa del país sigue directrices distintas de otras naciones. Con el fin de señalar estas diferencias, el sitio web del Ministerio de Trabajo y Empleo ofrece una lista de algunos países y sus políticas de inclusión.

Tabla 1: Relación de políticas de inclusión de profesionales con discapacidad en países de América, Europa y Asia.

España	Ley N° 66/97: mínimo del 2% para las empresas con más de 50 empleados permanentes.
Portugal	Ley N° 38/04: cuota de hasta el 2% para el sector privado y al menos 5% para la administración pública.
Francia	El Código de Trabajo de Francia, en su art. L3231, reserva puestos de trabajos de PCD en el importe del 6% de los trabajadores en empresas con más de 20 empleados.
Italia	Ley N° 68/99 - Para las empresas con más de 50 empleados, la cuota es del 7%; entre 36 y 50 empleados, la cuota es de 2 trabajadores con discapacidad; entre 15 y 35 empleados, un trabajador con discapacidad.

Alemania	La legislación alemana prevé para las empresas con más de 16 empleados la cuota del 6%, fomentando una contribución empresarial a un fondo de formación para personas con discapacidad.
Austria	La ley federal se reserva el 4% de las posiciones para las empresas que tienen más de 25 empleados, o admite la contribución a un fondo de formación.
Bélgica	Existe un sistema de cuotas, sin embargo, no hay porcentaje legal para el sector privado. Las cuotas son negociadas por los sindicatos y los representantes de los empleadores de cada rama de la economía.
Holanda	El porcentaje varía entre el 3% al 7%, el cual es firmado por la negociación colectiva, en función de la rama de actividad y tamaño de empresa.
Irlanda	La cuota es del 3%, y sólo aplicable al sector público.
Reino Unido	El poder Judicial puede establecer las cuotas, siempre que esta sea provocada y cuando se juzgue existir alguna falta de correspondencia entre el porcentaje de empleados con discapacidad en la empresa y en el lugar donde esta se encuentra.
Argentina	Ley N° 25.687/98 establece un porcentaje de al menos 4% para la contratación de funcionarios públicos.
Colombia	Ley N° 361/97 ofrece beneficios de exenciones tributarias nacionales y los impuestos de importación para las empresas que tienen al menos 10% de sus empleados con discapacidad.
El Salvador	La Ley de Equiparación de Oportunidades exige que las empresas con más de 25 empleados deban contratar a una persona con discapacidad.
Honduras	Establece cuotas fijas para la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas públicas y privadas, de la siguiente manera: una persona en las empresas con 20 a 40 empleados; dos en empresas que tienen de 50 a 74 empleados; tres en empresas con 75 a 99 empleados; cuatro, en las empresas con más de 100 empleados.
Nicaragua	La Ley N° 185 establece que las empresas contraten a una persona con discapacidad a cada 50 empleados.
Panamá	La Ley N° 42/99 exige a los empleadores que tienen más de 50 empleados a contratar al menos el 2% de trabajadores con discapacidad.
Perú	La Ley General de las Personas con Discapacidad, en el Capítulo VI, prevé la concesión de beneficios tanto para las personas con discapacidad como para las empresas que contratan.
Uruguay	Ley N° 16.095 establece que el 4% de los puestos vacantes en la esfera pública deben ser ocupado por personas con discapacidad y, en el art. 43, requiere, para la concesión de bienes o servicios públicos a las empresas, que contratan a personas con discapacidad, pero no establece cualquier porcentaje.
Venezuela	La Ley Orgánica del Trabajo de 1997 fija una cuota de una persona con discapacidad cada 50 empleados.
Estados Unidos de América	No existen cuotas legalmente establecidas, una vez que las acciones afirmativas de este tipo resultan de las decisiones judiciales, desde que comprobada la falta de correspondencia entre el número de empleados con discapacidad existentes en una determinada empresa en su comunidad.
Japón	La Ley de Promoción de Empleo para Personas con Discapacidad de 1998 fija el porcentaje del 1,8% para las empresas con más de 56 empleados, con un fondo mantenido con los aportes de las empresas que no cumplan con la cuota, este fondo que también paga a empresas que lo cumplen.
China	El porcentaje oscila entre el 1,5% y el 2% en función de la normativa de cada municipio.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Empleo. Elaborado por las autoras.

Como la relación anterior demuestra, la Ley de Cuotas brasileña es distinta de la mayoría de las demás políticas allí notificadas. A pesar de cada país tener su propio contexto político, lo que justifica la adopción de sistemas distintos, lo que se cuestiona es la falta de actualización de la política brasileña en vista de las grandes transformaciones económicas que ha atravesado el país en los últimos 20 años. En el país del fútbol, se dice que “en el equipo que gana no debe moverse”. Sin embargo, ya que el saldo de las políticas afirmativas brasileñas no es positivo, se percibe la urgencia en repensar el tema.

3. Políticas brasileñas de inclusión. Un debate

La importancia de la creación de políticas afirmativas surge en la importancia de dar un tratamiento preferencial a los grupos minoritarios, a través de diversas acciones (Ribeiro y Ram, 2009). El desarrollo de este tipo de políticas en Brasil para personas con discapacidad, incluyendo la tendencia global de la ley de cuotas en el ambiente laboral, es visto como una posible solución a la urgencia de reducir los efectos de la desigualdad y ha logrado resultados importantes, sobre todo en relación a la discusión del tema (Vasconcelos, 2009).

Durante los 23 años de la Ley de Cuotas, algunos cambios en el escenario de la inclusión ocurrieron gradualmente. A modo de ilustración, el Senado Federal de Brasil (2014) muestra que aproximadamente el 50% de los trabajadores con discapacidad creen que la legislación facilita la contratación. La encuesta también apunta a un aumento sustancial de la contratación en los últimos cuatro años: el número de personas con discapacidad que ejercen actividad remunerada ha aumentado del 55% al 66%. Coincidiendo con estos datos, observase el aumento de la búsqueda por formación de los profesionales en cuestión, alcanzando el escenario de casi el 70% de ellos tener cursos de formación profesional y más del 90% tener al menos terminado la escuela secundaria.

A nivel práctico, la inclusión de PcD no debería ser considerada por las empresas como un acto de bondad por las organizaciones, que a través de esta acción busca mejorar su imagen, puesto que es un derecho concedido por la ley (Ribeiro y Carneiro, 2009). Por otra parte, el cumplimiento es visto como un reto para las empresas que afirman no conseguir encontrar candidatos con el nivel de educación deseado (Milk & Lorentz, 2011). En consecuencia, el estudio de la Asociación Brasileña de Recursos Humanos de Río de Janeiro (ABRH-RJ) revela que aproximadamente el 44% de las empresas en el estado de Río de Janeiro no cumple con la Ley N° 8.213/1991 (Spitz, 2015).

A pesar de la acción afirmativa tener más de 20 años, la investigación realizada por el Senado Federal en 2010, encontró que para el 38% de los profesionales entrevistados la mayor dificultad es la inclusión en el mercado laboral. Por su vez, la encuesta organizada por la misma institución en 2013, muestra la deficiencia de la Ley de Cuotas, ya que para casi el 50% de los encuestados, la legislación no ayuda en la contratación.

Otra dificultad encontrada son las condiciones de trabajo. Poca atención se ha prestado a la organización social del espacio como un factor relevante para los PcD. La condición socio-espacial legitima las diferencias y proporciona distinciones sociales que resultan en una situación de «cada uno en su lugar» (Carvalho-Freitas, 2011).

El concepto de empleo como un factor importante de inclusión social todavía enfrenta a las dificultades impuestas por las organizaciones, que, considerando esto como una obligación legal y no como un problema social a ser trabajado, no se esfuerzan por superar las barreras físicas y sociales (Lara, Ávila y Carvalho-Freitas, 2008). La inflexibilidad del mercado se refleja incluso en la cuestión salarial, señaló Jones (2008), que indica que los salarios pagados suelen ser poco atractivo para los discapacitados. Por todos estos motivos enumerados - las formas como los gerentes comprenden lo que es la discapacidad, la adecuación de las condiciones y prácticas de trabajo de las empresas, y evaluación de la satisfacción de las personas con discapacidad inseridas en el mercado laboral -, parece que la falta de preparación de las organizaciones es, según Carvalho Freitas (2009), una de las principales dificultades de las PcD para entrar y desarrollarse el mundo corporativo.

Dado lo anterior, antes de sobresalir en las políticas públicas más afirmativas, es necesario entender cómo los gerentes perciben la discapacidad y las oportunidades de empleo de las PcD (Carvalho-Freitas, 2010).

4. Consideraciones finales

La política de cuotas de Brasil existe a cerca de 24 años. A pesar de su contribución significativa al crecimiento de la discusión sobre el tema, una vez que las personas con discapacidad tienen ahora un nuevo rol social, su cumplimiento todavía sigue bastante desafiador.

El estigma de la discapacidad, que juzga a la persona con discapacidad como incapaz, sigue siendo un problema importante. Frente a esta idea preconcebida, organizaciones interpretan que el cumplimiento de la Ley es burocrático, y así no buscan el desarrollo de una verdadera política de inclusión. Esto se observa cuando son expuestos los porcentajes de vacancias ocupados por personas con discapacidad en el mercado laboral y cómo ellas se percibidos inseridas - o no incluidas - en el mismo. Además, cabe destacar que la política de cuotas de Brasil es más leve que la de muchos otros países y, sin embargo, no se ha cumplido. Este hecho nos hace cuestionar la acción del Estado en esta materia, así como la responsabilidad social de las organizaciones que no obedecen la ley.

Más de la comprensión de la visión de que las empresas tienen sobre la diversidad y las políticas de inclusión, es necesario discutir las a nivel macro. En otras palabras, no basta pensar en las políticas de inclusión sólo en la categoría de empleo; tenemos que repensar la inclusión en la educación, la salud pública, el transporte público y las relaciones sociales. De este modo, será posible contribuir para hacer las relaciones laborales más democráticas.

Bibliografía

Amaral, T. C. (2008). «Por um novo compromisso social», In: IBDD, *Inclusão social da pessoa com deficiência: medidas que fazem a diferença*. Rio de Janeiro: IBDD.

Aranha, M. S. (mar. de 2001). «Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência», *Revista do Ministério Público do Trabalho*, ano XI(n.21), pp. 160-173.

Brasil. (24 de julho de 1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Fonte: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm

Brasil. (20 de dezembro de 1999). *Decreto n. 3.298. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências*.

Carvalho-Freitas, M. N. (2007). *A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho*. Belo Horizonte: UFMG.

Carvalho-Freitas, M. N. (jun. de 2009). «Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso», *Revista de Administração Contemporânea*, 13(n.1), pp. 121-138.

Gugel, M. A. (2001). «A inserção da pessoa com deficiência no Mercado de Trabalho - Papel do Ministério Público do Trabalho», *Seminário Internacional Pessoa Portadora de Deficiência*. São Paulo.

I-BGE. (nov. de 2010). *Censo Demográfico 2010*. Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>

Jones, M. (2008). «Disability and the labour market: a review of the empirical evidence», *Journal of Economic*, pp. 405-424.

Lara, G. B., Ávila, M. R., & Carvalho-Freitas, M. N. (jan/jun de 2008). «A questão cognitiva e afetiva na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho», (UFJF, Ed.) *Psicologia em Pesquisa*, 2 (01), pp. 46-59.

Leite, P. V., & Lorentz, C. N. (jul./dez de 2011). «Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho», *Inclusão Social*, 5 (n. 1), pp. 114-129.

Ministério do Trabalho e do Emprego. (2012). *Características do emprego formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais – 2011*. Brasília: MTE.

Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (jul/set de 2009). «A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho», *Organizações & Sociedade*, 16(n. 50), pp. 545-564.

Spitz, C. (1 de fev de 2015). «Vagas Fechadas às pessoas com deficiência», *O Globo*, p. 32.

Vergara, S. C. (1998). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração* (Vol. 14). São Paulo: Atlas.

POLÍTICAS DE EMPLEO DE CARÁCTER PÚBLICO Y DISCAPACIDAD: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Ainhoa Rodríguez Fernández
GI Esculca – Rede Ries
Universidad de Santiago de Compostela

En algunas situaciones, las personas con discapacidad se ven privadas por un conjunto de impedimentos, del pleno ejercicio de sus derechos. Hecho que tiene como consecuencia directa una grave situación de exclusión social, máxime en el ámbito laboral, que debe ser tratada por los poderes públicos competentes. Poseer un trabajo retribuido, ya sea en el sector público o privado, conforma el factor más importante de desarrollo personal de toda persona, siendo el principal signo de inclusión social de las personas con discapacidad, y por ende, de igualdad respecto al resto de ciudadanos. Con el objetivo de conseguir la plena equidad y la integración en la sociedad de todas las personas, los poderes públicos vienen desarrollando diversas políticas tan importantes como la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, 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; todas ellas dieron lugar a más de dos décadas de sucesivas normativas relativas al acceso del empleo de las personas con discapacidad.

Las transformaciones económicas, sociodemográficas y culturales que vienen teniendo lugar en nuestra sociedad en los últimos tiempos, situaron la cuestión del acceso al mundo laboral en un primer plano de las políticas y los gobiernos. Una situación que en España, no solo implica a la Administración Central, sino que también a las autonómicas y a toda la sociedad en su conjunto (Rodríguez, 2013). En este sentido, y con el objeto de que el marco normativo y las acciones públicas en materia de discapacidad intervengan en la organización social, se han refundido todas las medidas anteriormente mencionadas que promovían la igualdad de oportunidades, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Teniendo en cuenta esta situación, es imposible situarnos al margen de las políticas de empleo de carácter público y no realizar un recorrido y posterior análisis de las principales medidas que se recogen en el Real Decreto Legislativo 1/2013, para el fomento de puestos de trabajo dirigidos a personas con discapacidad en la actualidad en nuestro país.

A pesar del gran avance y progreso que estamos viviendo en los últimos tiempos en lo que respecta al marco normativo y a las acciones públicas en materia de discapacidad, no debemos olvidarnos de las carencias existentes en las actuales políticas activas de empleo por no estar estas en muchos casos, en concordancia con las necesidades reales de las personas con discapacidad. Por todo ello, el objetivo de esta comunicación es realizar un análisis y revisión del rumbo de las disposiciones generales que se recogen en la actual política, que sirva para reajustar sus líneas de acción con la finalidad de atender a nuevas necesidades de la población con discapacidad.

De acuerdo a la orientación teórica del presente estudio, y al objetivo general que nos establecimos, la metodología cualitativa utilizada se centra en una investigación documental de carácter descriptivo, debido a la exploración y descripción de la bibliografía seleccionada en torno a las políticas de empleo de carácter público dirigidas a la discapacidad, así como del análisis exhaustivo del texto consolidado del Real Decreto Legislativo 1/2013. Concretamente se trata de un estudio descriptivo en base a un análisis documental con el que se pretende informar de la realidad actual de nuestro objeto de investigación: las normativas relativas al fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Debemos resaltar en primer término que una de las tareas más decisivas, y a la vez problemáticas para las personas con discapacidad en el contexto socioeconómico actual, es la búsqueda y obtención de un empleo estable y remunerado. Asimismo, el mantenimiento del puesto de trabajo, le proporciona a la persona una serie de circunstancias como: independencia económica, sentimiento de utilidad social, autoestima, etc. (Villa Fernández, 2003). Entrando ya en materia, y analizando pormenorizadamente el texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/2013, observamos que en su Capítulo III dedicado a la atención integral, y concretamente en el art. 17. 1. de apoyo para la actividad profesional, se recoge que las personas con discapacidad en edad laboral tendrán derecho a beneficiarse de programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.

Sin lugar a dudas, el núcleo central donde se trata todo lo relativo a los procesos de inserción laboral, se plasma en el Capítulo IV. En él se recogen dentro de las disposiciones generales, una serie de artículos concernientes al derecho al trabajo. Así, en el art. 35. 1. se pone de manifiesto que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Por su parte, el art. 35. 7. recoge que se considerará igualmente discriminación toda orden de discriminar a personas por motivo o por razón de su discapacidad. El planteamiento, por su parte, del art. 36, versa sobre la igualdad de trato, entendiendo ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

El art. 37 se refiere a los tipos de empleo de las personas con discapacidad. Así, en el art. 37. 1, se dice que será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno del mismo. Por su parte, el art. 37. 2 recoge que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

- Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.
- Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.
- Empleo autónomo.

El planteamiento del art. 38, versa sobre la orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral. En el art. 38. 1, se refleja lo siguiente: «Corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo». En lo tocante al art. 38. 2, podemos destacar que en él se manifiesta que los servicios públicos de empleo realizarán con el consentimiento de las personas con discapacidad, un registro de trabajadores con discapacidad demandantes de empleo incluidos en el registro de trabajadores desempleados. Por último, en el art. 38. 3. se dice que con el objetivo de garantizar una aplicación eficaz de esta normativa, se establecerá la coordinación entre los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación y los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad.

Como último artículo de las disposiciones generales, nos aparece el art. 39., que atiende a las ayudas para la generación de empleo de las personas con discapacidad. En él, se señala que se fomentará el empleo de las personas con discapacidad mediante ayudas que podrán consistir en: subvenciones o préstamos de contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación en los centros de trabajo, la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, etc.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, dedica su Sección 2ª al empleo ordinario. Esta sección engloba a los artículos 40, 41 y 42. El primero de ellos está dedicado a la adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo. Así, en el art. 40. 1 se explica que para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad. Por su parte, el art. 40. 2, recoge que los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación al puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo. Seguidamente, en el art. 41 dedicado a los Servicios de empleo con apoyo y en el que se apunta que dichos servicios son el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

El último artículo que se engloba dentro de la Sección 2ª es el art. 42, dedicado a la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. Concretamente, el art. 42. 1, refleja que las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

En la Sección 3ª del Real Decreto Legislativo 1/2013, se trata el Empleo Protegido. Concretamente en el art. 43 se hace mención a los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Haciendo hincapié en el art. 43. 1 en que dichos centros son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una

actividad productiva de bienes o de servicios, y que tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. En el art. 43. 2 se dice que la plantilla de los centros especiales de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad, y en todo caso, por el 70 por 100 del cómputo global.

El art. 44, considera la compensación económica para los centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Así, en el art. 44, se expone que para que los centros especiales de empleo puedan cumplir con la función social requerida, las administraciones públicas podrán establecer compensaciones económicas, destinadas a los centros que carezcan de ánimo de lucro, para ayudar a la viabilidad de los mismos. A continuación, en el art. 45 dedicado a la Creación de centros especiales de empleo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se hace mención a lo siguiente: el art. 45. 1, refleja que los centros especiales de empleo podrán ser creados tanto por organismos públicos y privados como por las empresas, siempre con sujeción a las normas legales, reglamentarias y convencionales que regulen las condiciones de trabajo. Por su parte, el art. 45. 2, recoge que las administraciones públicas, promoverán la creación y puesta en marcha de centros especiales de empleo, a la vez que fomentarán la creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad mediante la adopción de las medidas necesarias para la consecución de tales finalidades.

En el art. 36, que es el que cierra la Sección 3ª, se habla de los enclaves laborales. De esta forma se establece que, para facilitar la transición al empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para el acceso al mismo, se pueden constituir enclaves laborales, cuyas características y condiciones se establecen reglamentariamente.

Por último, ya en la Sección 3ª del presente Real Decreto, que recoge los artículos relativos al empleo autónomo, podemos ver como en su art. 47, se dice que los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad dirigidas al establecimiento y desarrollo de iniciativas económicas y profesionales por cuenta propia, o a través de entidades de la economía social, de acuerdo con la normativa reguladora de la materia.

Una vez analizados exhaustivamente los artículos concernientes a la inserción laboral del Real Decreto Legislativo 1/2013, y habiendo realizado también una revisión bibliográfica en torno a las políticas de empleo de carácter público dirigidas a la discapacidad, damos paso a las principales conclusiones sacadas de la investigación.

Los resultados obtenidos de las reflexiones teóricas realizadas en la comunicación que se presenta contribuirán a conocer de manera más exhaustiva, el rumbo de las actuales políticas en materia de discapacidad, y servirán para reajustar sus líneas de acción con el objetivo principal de atender a nuevas necesidades existentes en la población con discapacidad.

En este sentido, las constataciones a las que llegamos a partir del análisis documental, nos permiten considerar los siguientes resultados:

- El empleo se convierte en un instrumento fundamental para conseguir la inclusión social en la vida de toda persona y, por lo tanto en la vida de la persona con algún tipo de discapacidad. Un trabajo adaptado a las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad, repercute positivamente en la incorporación de éstas a la sociedad, y favorece al mismo tiempo, su desarrollo personal, las relaciones sociales y la obtención de una imagen positiva de sí mismo (Villa Fernández, 2003).
- Es necesario promover un reparto equitativo del empleo entre todas las personas, incluyendo a aquellas con algún tipo de discapacidad, prestando para tal fin las adaptaciones necesarias a cada puesto de trabajo, así como las modalidades de contratación pertinentes. Además, es imprescindible suscitar la emancipación social y familiar de las personas con discapacidad. Por último, hay que incentivar su participación sociopolítica a fin de que puedan convertirse en sujetos activos de titulares de derechos, con una vida en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos (Colectivo Ióé, 2013).

Bibliografía

Colectivo Ióé (2013). «Diversidad funcional en España. Hacia la inclusión de las personas con discapacidades», *Revista Española de Discapacidad*, pp.33-46.

España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2013, núm. 289, págs. 95635 – 95673.

Rodríguez, Á. V. (2013). «Fuentes de información sobre discapacidad y empleo en España», *Revista Española de Discapacidad*, pp. 73-95.

Villa Fernández, N. (2003). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *Revista Complutense de Educación*, 14(2), pp. 393-424.

ESTUDIO ANALÍTICO SOBRE OCUPACIÓN Y EMPLEABILIDAD POR SECTOR DE ACTIVIDAD, TIPO DE DISCAPACIDAD, NIVEL DE ESTUDIOS Y ZONA GEOGRÁFICA

Rafael Cantos Villanueva

Ingeniero informático. Experto accesibilidad. Colaborador

Universidad de Córdoba

Mayte Villarrubia Pozo

Licenciada en Ciencias Empresariales. Experta accesibilidad. Colaboradora

Universidad de Córdoba

Isabel Romero Palomino

Licenciada en Derecho. Experta accesibilidad. Colaboradora

Universidad de Córdoba

Ezequiel Herruzo Gómez

Doctor en Ingeniería Informática. Profesor Dpto. Arquitectura Computadores

Universidad de Córdoba

El empleo en la actual sociedad es uno de los principales problemas y preocupaciones tanto de la Administración Pública como de los ciudadanos de a pie. En este sentido, y específicamente para el colectivo de discapacitados, se han puesto en marcha ya diferentes medidas para impulsar y mejorar las tasas de actividad y de ocupación. Varias de esas medidas se recogen en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, Boletín Oficial del Estado, núm. 289 de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635-95673.1

Las cifras relativas a la población en edad activa, tanto ocupada como parada, ponen de manifiesto una situación actual en España con una alta tasa de paro en el conjunto de la población. Sin embargo, esa tasa de paro, es aún mayor cuando se refiere al subconjunto de población con algún tipo de discapacidad.

Hemos optado por utilizar los datos que se encuentran recogidos en la Encuesta de Población Activa (EPA) 2 publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE)3 frente a los que el Observatorio sobre Discapacidad y el mercado de trabajo en España (ODISMET) 4 recoge, porque, con fecha del 5 de diciembre de 2014 este primero actualizó los datos relativos a las variables que se van a analizar a continuación.

En el 2013 el número de personas con discapacidad se situó en 1.428.300.

Este colectivo registró una tasa de paro del 35% algo superior al 26,0% del subconjunto de personas sin discapacidad.

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Actividad	75,3%	77,2%	37,4%
Empleo	55,6%	57,1%	24,3%
Paro	26,2%	26,0%	35,0%

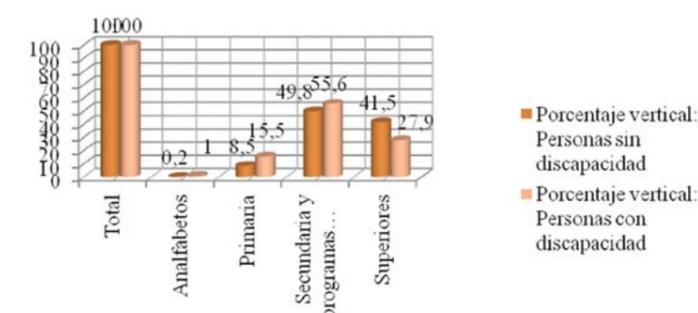


Estas cifras ponen de relieve diferencias importantes pero aún más, tal y como se muestra en la tabla anterior, si nos centramos en la tasa de empleo y en la tasa de actividad, ya que el porcentaje de personas activas y el porcentaje de personas empleadas con discapacidad es la mitad que el porcentaje de aquellas que no tienen discapacidad alguna.

La realidad del colectivo de personas con discapacidad en relación con su integración en el mercado de trabajo es muy diversa si nos centramos en dos variables como son el nivel de estudios y la tasa de ocupación.

2013	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Total	17.001,60	16.655,00	346,6	100%	100%	100%
Analfabetos	33,60	30	3,6	0,2%	0,2%	1%
Primaria	1467,50	1413,7	53,8	8,6%	8,5%	15,5%
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	8484,2	8291,5	192,6	49,9%	49,8%	55,6%
Superiores	7016,3	6919,7	96,6	41,3%	41,5%	27,9%

Unidades: miles de personas y porcentajes

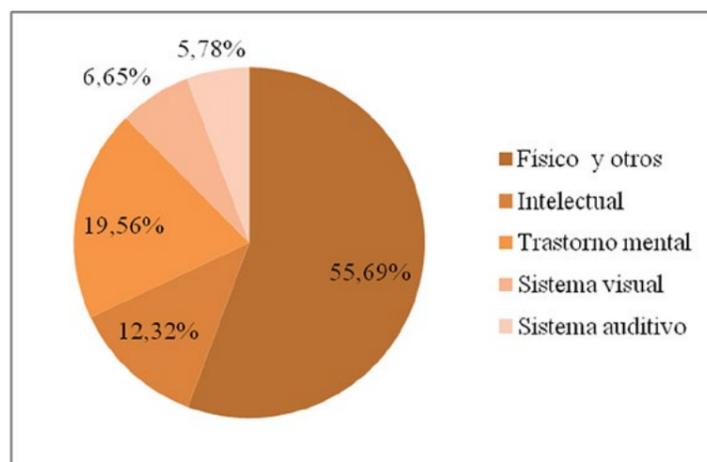


Analizando el gráfico de personas ocupadas, se puede observar que el colectivo de personas sin estudios y sin discapacidad apenas representa el 0,2% de la población; sin embargo, el porcentaje de las personas con discapacidad y sin estudios aumenta hasta el 1%.

Cabe destacar que un 71,1 % de los ocupados discapacitados tienen niveles de estudio intermedios (primaria o secundaria), frente a un 58,3% del colectivo de ocupados sin discapacidad. Esto quiere decir que, estadísticamente, un nivel de estudios intermedios constituye cierta garantía formativa para que una persona discapacitada tenga un puesto de trabajo. En el caso del colectivo no discapacitado, son los niveles de formación superior los que presentan mayor tasa de ocupación. De hecho, se observa una brecha de discapacidad del 13,6% entre personas con estudios superiores ocupadas.

Analizando la variable tipo de discapacidad, observamos en el siguiente gráfico, que el colectivo mayoritario es el que presenta una discapacidad de «tipo físico y otros» en un 55,69 % y el menor colectivo, es el que presenta discapacidad en el sistema auditivo con 5,78%.

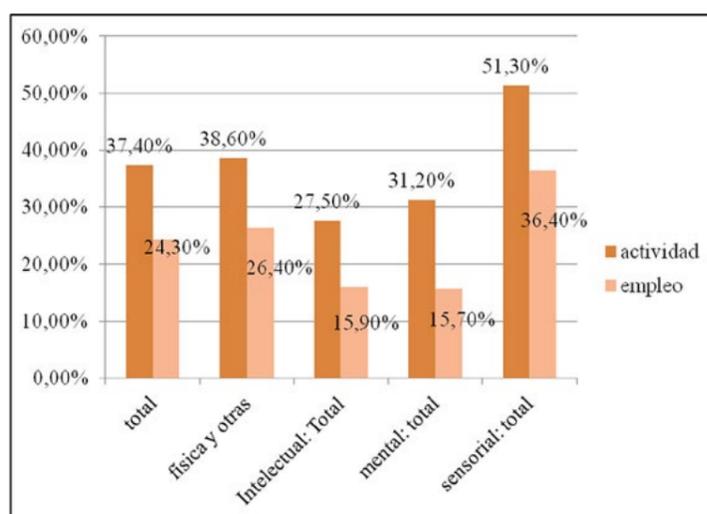
	Físico y otros	Intelectual	Transtorno mental	Sistema visual	Sistema auditivo	Total con discapacidad
Totales	795,4	175,9	279,4	95	82,6	1428,3
Porcentajes	55,69%	12,32%	19,56%	6,65%	5,78%	100,00%
Unidades: miles de personas y porcentajes				12,43%		



Si nos centramos en el tipo de discapacidad tipo sensorial que representa tan solo el 12,43% del colectivo discapacitado, se observa que tiene mayor nivel de empleabilidad que el resto de discapacidades y que la de tipo física y otros presenta menores tasas de empleo y actividad pero sin embargo, es un colectivo más amplio.

	Tasa Actividad	Tasa Empleo
Total	37,40%	24,30%
Física y otras	38,60%	26,40%
Intelectual: Total	27,50%	15,90%
Mental: Total	31,20%	15,70%
Sensotial: Total	51,30%	36,40%

Unidades: porcentajes



Analizando la variable sector de actividad, el mayor número de ocupados se encuentran en el sector servicios, incluso cuando hablamos del colectivo de discapacitados, es mayor (81%) que el subconjunto sin discapacidad (75,8%).

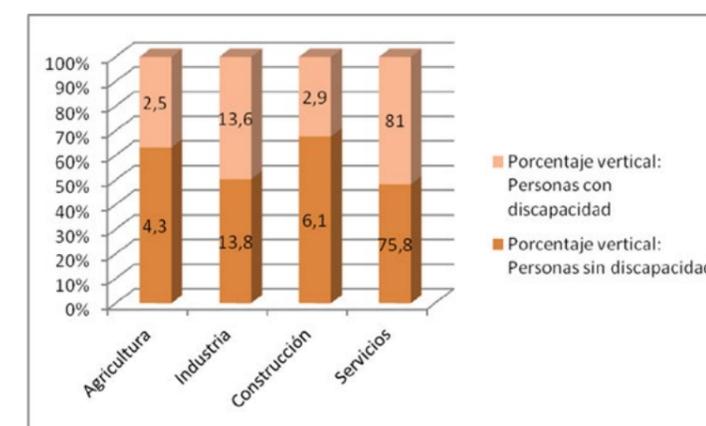
En el sector agricultura y en el sector construcción, la tasa de ocupación presenta diferencias si hablamos de un colectivo o de otro. Así, encontramos que el nivel de ocupación en personas sin discapacidad en el sector agricultura es del 4,3% frente al 2,5% que presenta el subconjunto de personas con discapacidad, y en el sector construcción es del 6,1% frente al 2,9% que presenta el colectivo con discapacidad.

En el sector industria, sin embargo, las tasas de ocupación son prácticamente iguales en el colectivo de discapacitados y no discapacitados (13,8% y 13,6%).

Mostramos gráficamente dichos contrastes:

	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Porcentaje vertical: Total	Porcentaje vertical: Personas sin discapacidad	Porcentaje vertical: Personas con discapacidad
Total	17001,6	16655	346,6	100%	100%	100%
Agricultura	721,6	712,9	8,7	4,2%	4,3%	2,5%
Industria	2343,9	2296,8	47,1	13,8%	13,8%	13,6%
Construcción	1026,3	1016,2	10	6%	6,1%	2,9%
Servicios	12909,8	12629	280,8	75,9%	75,8%	81%

Unidades: miles de personas y porcentajes



En último lugar, analizamos la variable zona geográfica expresada según la densidad del área (poblada, dispersa o densidad intermedia).

	Tasa: Total	Tasa: Personas sin discapacidad	Tasa: Personas con discapacidad
Total			
Actividad	75,3	77,2	37,4
Empleo	55,6	57,1	24,3
Paro	26,2	26	35
Áreas densamente pobladas			
Actividad	76,8	78,5	40,7
Empleo	58,1	59,6	27,1
Paro	24,3	24,1	33,5
Áreas de densidad intermedia			
Actividad	74,6	76,6	35,3
Empleo	54,2	55,8	22,4
Paro	27,4	27,2	36,5
Área dispersa			
Actividad	73,2	75,2	32,9
Empleo	52,1	53,6	20,7
Paro	28,8	28,6	37,2

Unidades: porcentajes

Analizando el tipo área, destacamos una brecha de discapacidad al analizar la tasa de actividad y la tasa de empleo ya que esas tasas son el doble en el colectivo de discapacitados, independientemente de la densidad del área a la que nos refiramos.

Se puede concluir que las mayores tasas de actividad y de empleo se localizan en las áreas con mayor densidad de población y las menores tasas, en áreas dispersas. Consecuentemente, si se analiza la tasa de paro, se observa que la mayor tasa se encuentra en áreas dispersas y la menor tasa en áreas densamente pobladas. Esta situación se presenta igual al analizar la tasa en el colectivo con personas sin discapacidad y con discapacidad.

Conclusión

El nivel de estudios es un indicador interesante a la hora de explicar la integración laboral de las personas con discapacidad, ya que las cifras analizadas muestran que ese colectivo se concentra en niveles de formación intermedios, lo cual tiene un efecto directo en la ocupación de puestos de menor responsabilidad y/o de baja cualificación. Las diferencias por tipo de discapacidad en la tasa de actividad se reproducen de manera muy similar en lo que respecta a la tasa de empleo: dos veces más altas en las sensoriales y físicas y otros que en las intelectuales y mentales.

Atendiendo al sector de actividad, se puede concluir, que la mayor parte de los discapacitados ocupados están en el sector servicios y que son datos muy similares a los de la población sin discapacidad. En el sector agricultura y en construcción existe una pequeña brecha de discapacidad.

Por último, analizando la zona geográfica se puede concluir que las oportunidades laborales son proporcionales a la densidad poblacional del área en la que reside la persona.

A modo de conclusión final, y centrándonos solamente en las variables analizadas en este estudio, podemos presentar el perfil tipo del trabajador con discapacidad contratado en 2013: discapacitado de tipo físico y otros con nivel de estudios secundarios que vive en ciudad y que trabaja en sector servicios.

Se antoja necesario, por tanto, que para conseguir más presencia de trabajadores discapacitados en empleos cualificados y/o de responsabilidad, se pongan en marcha más medidas y programas inclusivos, tanto en la Universidad como en las empresas, y que se organicen conjuntamente recursos que permitan a los alumnos desarrollarse académica y profesionalmente, y así acceder al mercado laboral con garantías reales y en igualdad de condiciones.

Bibliografía

España, Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289 de 3 de diciembre de 2013, pp. 95635-95673. (en línea) <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/03/pdfs/BOE-A-2013-12632.pdf>, acceso 20 febrero de 2015.

Instituto Nacional de Estadística (2014): *Encuesta de Población Activa (EPA)*. (en línea) <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595>, acceso 20 febrero de 2015.

Instituto Nacional de Estadística (2014). *El Empleo de las personas con discapacidad*. (en línea) <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595>, acceso 20 febrero de 2015.

Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET (2014). *Informe Cero: Informe ejecutivo*. (en línea) <<http://www.odismet.es/es/informes/>>, acceso 20 febrero de 2015.

EL IMPACTO DEL GÉNERO EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Isabel de Haro Ramos

Profesora de Sociología II

Fundación Almería Social y Laboral

Titular del Centro Universitario Adscrito de Trabajo Social

Universidad de Almería

1. Introducción

El mercado de trabajo a través de la perspectiva de género es algo que se lleva estudiando bastante tiempo. Las variables que se estudian son bastante conocidas (brecha salarial, acceso a puestos de directivos, porcentaje de titulados/as y su acceso, entre otras variables) y es evidente que existen claras desigualdades en la actualidad. Sin embargo, existen pocos estudios del acceso al mercado y el impacto de género en el empleo de las personas con discapacidad. Este artículo plantea analizar las distintas variables del empleo desde la perspectiva de género y cruzadas con las personas que tienen alguna discapacidad.

El empleo contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades. Los datos de desempleo en la actual crisis económica ponen en evidencia las grandes desigualdades existentes y, si contrarrestamos con las personas que sufren alguna discapacidad, el acceso al mercado laboral es aún más complicado. Si contemplamos estas hipótesis desde la perspectiva de género observaremos una doble discriminación: ser mujer y tener algún tipo de discapacidad incrementa la dificultad de acceso a ciertos derechos universales. La discriminación en función de la variable del género discrimina más a las mujeres que a los hombres dentro del colectivo de la discapacidad.

El interés de investigar el impacto que tiene el empleo desde la perspectiva de género nos permitirá conocer la realidad de este colectivo de mujeres discapacitadas. Para ello visualizaremos varios ejes de estudio como son la discapacidad y el género, derechos humanos y políticas públicas y la mujer con discapacidad y las políticas de empleo.

Independientemente de lo datos que cotejemos, es importante señalar que las mujeres son mayoría en la población con discapacidad. Es importante señalar que el nivel de educativo y laboral de las mujeres con discapacidad es inferior del colectivo de varones con discapacidad.

2. Una aproximación real a la situación de las mujeres con discapacidad

El estudio «Sobre la situación de la mujer con discapacidad física en el medio del trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón» marca dos aspectos importantes¹:

- La poca visibilidad: En las mujeres con discapacidad, por lo general, ésta no está visualizada o permanece invisible en la sociedad.
- La doble discriminación: Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación. Vemos en esta doble discriminación reflejada por lo que los colectivos de mujeres discapacitadas están marginadas doblemente. O incluso algunos estudios hablan de discriminación múltiple.

Es de gran importancia investigar la variable de género y discapacidad de manera conjunta, para realizar esta aproximación a las mujeres con discapacidad. Para ello el artículo «Discapacidad y Dependencia: Una perspectiva de Género»² hace una revisión en la que articula cinco ejes interrelacionados: discapacidad y género; la mujer con discapacidad; derechos humanos y políticas públicas; la mujer con discapacidad y violencia de género; y la mujer con discapacidad, políticas sanitarias y desafíos de la ley de dependencia. Al abordar una revisión acerca de los estudios sobre las mujeres y la discapacidad observamos que no existen datos exactos. La realización de este trabajo proporciona una aproximación a una parte de la realidad laboral a la discapacidad desde una perspectiva de género.

Cada vez son más los estudios de discapacidad que incorporan el estudio de la diversidad, tomando el enfoque metodológico y las herramientas de investigación feministas (Carol Thones, 1999). Sin embargo, una vez puesta de manifiesto esta realidad, es evidente que las investigaciones sobre las mujeres con discapacidad hasta hace poco han estado olvidadas. Y los estudios son relativamente recientes.

¹ Se trata de un estudio sobre la situación de la mujer con discapacidad en el ámbito laboral, acotado en el municipio de Gijón. Editado por el área de formación y empleo de la COCEMFE-ASTURIAS.

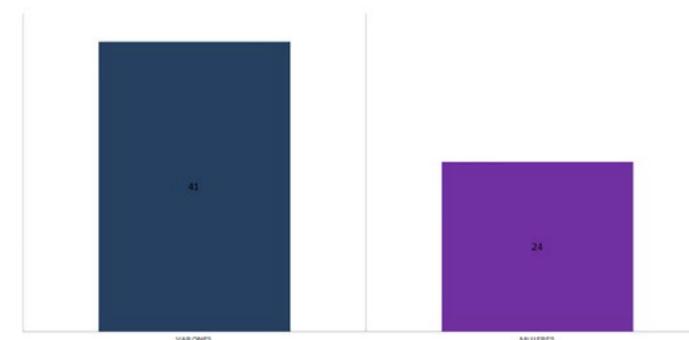
² Artículo de SOLER, A.; TEIXEIRA, T.C. y JAIME, V. XI Jornadas de Economía Crítica.

La tesis doctoral de la profesora López González, M. *Discapacidad y Género. Estudio etnográfico sobre mujeres con discapacidad*, realizada en 2005 en la Universidad de Córdoba, es un estudio que aborda la realidad vital de las mujeres con discapacidad. En la parte teórica realiza una síntesis de los modelos de investigación en el ámbito de la discapacidad. Se analizan variables como la autopercepción, relaciones sociales o de pareja, maternidad y hace un apartado del trabajo que posteriormente se volverá a mencionar.

El reconocimiento del derecho al trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales y los beneficios que aporta la actividad laboral remunerada, en personas con discapacidad independientemente del género. Las personas con discapacidad en general y las mujeres en particular han estado apartadas del mundo del trabajo resultado de una sociedad patriarcal y sexista. El capitalismo ha dejado fuera a mujeres discapacitadas, personas excluidas por la invasión de políticas neoliberales. Dentro de los distintos resultados y las fuentes que consultemos, se pone de manifiesto que ser mujer y tener alguna discapacidad son variables que afectan de manera negativa a participar en el mercado de trabajo.

La probabilidad de participación laboral de varones y mujeres con y sin discapacidad parece afectada por el género y después por la discapacidad. Dávila (2004) ha argumentado en varias ocasiones la búsqueda de diferencias por género dentro de la economía laboral. Al mismo tiempo realiza un módulo especial sobre las personas con discapacidad. Según los datos que la autora analiza, las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de insertarse en el mercado laboral. Existen estudios de países desarrollados que muestran las elevadas tasas de inactividad laboral y desempleo entre las personas con discapacidad. En el caso de la población discapacitada podemos observar los siguientes datos:

TASA DE ACTIVIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2012 (Ine)



Fuente de elaboración: propia. Datos INE

El porcentaje de población discapacitada es del 40,6% en los varones y del 23,7% de las mujeres. No obstante, y aunque la comparación resulta difícil al no existir un criterio universal en los distintos estudios que abordan el tema, las cifras que analizamos nos ofrecen una aproximación a una situación diferente y negativa para las mujeres con discapacidad respecto de otros grupos, comparados las mujeres y varones sin discapacidad. Estos datos tampoco nos aportan un resultado definitivo, por lo que es necesario recurrir a información de carácter cualitativo e interrogativo, donde se puedan poner de relieve las partes implicadas, como el empresariado y personas con discapacidad.

3. El nivel educativo de las mujeres con discapacidad

El presente trabajo no tendría ninguna validez si no se pusieran de manifiesto el nivel educativo que tienen las mujeres con discapacidad, que, independientemente de los datos que manejemos, son más mujeres discapacitadas que hombres. Al mismo tiempo, dentro de los niveles de formación y empleo, el número de mujeres con discapacidad es menor que el de los varones. En cuanto a los datos que se manejan, el 74,79% de las mujeres con discapacidad o tiene estudios primarios o carece de estudios, según la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDEES-1999). Las mujeres que no tienen estudios constituyen el grupo mayoritario (36,64%) después de las que poseen estudios primarios o, en su defecto, certificado de estudios (35,13%) y las que no tienen ningún estudio (15,95%). De manera casi excepcional, el 1,93% ha cursado formación profesional y el 2,17%, estudios universitarios.



Fuente de elaboración: propia (EDEES 1999)

Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por sexo (EDAD 2008)		
Nivel formativo	Mujeres con discapacidad	Hombres con discapacidad
No sabe leer ni escribir	13,06	7,25
Estudios primarios incompletos	36,69	30,01
Estudios primarios o equivalentes	28,49	30,50
Educación secundaria de primera etapa	8,55	10,79
Estudios de bachillerato	4,48	7,49
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalente	2,43	3,63
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalente	1,34	2,63
Estudios universitarios o equivalentes	4,48	6,42

Datos obtenidos: II Plan Integral de Acción para las Mujeres con discapacidad 2013-2016.

Son muchas las dificultades que atraviesan las mujeres para insertarse al mundo laboral. Estos factores aumentan de manera negativa cuando las mujeres sufren algún tipo de discapacidad. Algunos de éstos pueden resumirse en:

- Autopercepción negativa que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas
- Actitud pasiva
- Desconocimiento del mercado laboral
- Carencias formativas
- Factores familiares como la sobreprotección
- Dificultades de conciliación
- Prejuicios sociales

Según datos del IMSERSO, el porcentaje de mujeres con discapacidad cuyo nivel cultural representa un factor social de su minusvalía es el 63,6%, frente al 36,4% de los varones (observatorio de la discapacidad, 2000): «Las personas con minusvalías sufren una tasas de desempleo dos o tres veces superior a la media, y la duración de su desempleo es más larga que la del resto de la población»³.

Como cierre a este apartado es importante señalar que la educación es primordial para las mujeres con discapacidad, tanto para su desarrollo personal como para optar a más posibilidades de tener un empleo que contribuya a la autosuficiencia e independencia social y personal.

4. El empleo de las mujeres con discapacidad: Impacto y algunas cifras

La dificultad de este apartado es que no existen datos unificados acerca de un número exacto, ni un perfil unificado de mujeres con discapacidad, por tanto revisaremos la información más reciente del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

El porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral en España representa el 3,8% de la población total en edad laboral. Del colectivo de discapacitados debemos destacar un 36,2%. Según «el reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad»⁴ añade que es «casi 40 puntos inferior al de la población sin discapacidad, ya que, de ese 1,1 millones de personas, tan sólo 423,700 estaban laboralmente activas».

La incorporación de las mujeres con discapacidad queda muy determinada por el tipo o intensidad de la discapacidad que padezca. No obstante, la cifra que nos da dicho estudio es de 161.853 mujeres. En porcentaje representarían sólo un 23,3%. Si lo comparamos con las mujeres sin discapacidad representa un 54,1%. Es por tanto evidente que las mujeres con discapacidad tienen más problemas para acceder al empleo, a pesar de que en España existen medidas que incentivan a las empresas a contratar a personas con discapacidad. Por todo lo que hemos revisado hasta ahora, cuando hablamos de mujeres con discapacidad nos encontramos con lo que algunos estudiosos han llamado «discriminación múltiple». Ana Peláez, presidenta de la comisión de la mujer del CERMI, afirmó que «por cada cuatro empleos que se crean en España para personas con discapacidad solamente uno va a ser para una mujer, y, además, no con contrato indefinido».

La tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad se sitúa en España en el 76,20%, por lo que además se constata que la mayoría de las mujeres con discapacidad viven únicamente con una pensión no contributiva en las mejores situaciones. Esto nos llevaría a afirmar que muchas mujeres con discapacidad se encuentran en el umbral de la pobreza, y nos llevaría a afirmar que las mujeres son también más pobres que los hombres. Algunos sociólogos lo han definido como la feminización de la pobreza. Si observamos el perfil de personas que reciben pensiones no contributivas, la mayoría son mujeres. Con un total de 73,46% (Mapa de prestaciones de naturaleza no contributiva, INSERSO 2004).

Según los estudios consultados, parece complicado cambiar estas cifras a corto plazo.

El mercado de trabajo español tiene factores que determinan la marginación de mujeres con discapacidad, algunos de ellos son:

- Dificultad de acceso a los procesos de orientación profesional
- Falta de servicios adecuados a las mujeres con discapacidad
- Sobreprotección familiar
- Resignación de las propias mujeres discapacitadas de su estado.

Es necesario poner en valor, aunque sean pocas, a las mujeres con discapacidad que tienen empleo. Los estudios han definido que se enfrentan a la llamada «segregación horizontal», puesto que estos empleos que ocupan se encuentran en un número muy limitado de sectores y de profesionales. Estos empleos están menos valorados en nuestra sociedad.

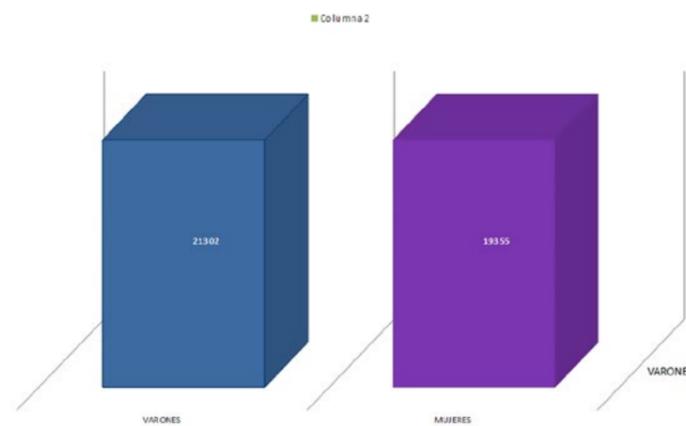
En ocasiones también se enfrentan a la segregación vertical, puesto que ocupan puestos peor pagados, de menor categoría y también encuentran mayores dificultades para el acceso y desarrollo laboral. Tienen peores condiciones laborales e incluso diferencias salariales.

En cuanto a los datos:

Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad. Año 2011. En porcentajes		
	VARONES	MUJERES
TOTAL	54,5	45,5
P. ACTIVA	59,0	41,0
P. OCUPADA	59,4	40,6
P. PARADA	57,9	42,1
P. INACTIVAS	51,9	48,1

FUENTE: www.ine.es

SALARIO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2014



FUENTE: ODISMET. Elaboración propia

5. Consideraciones finales

Para concluir este artículo es necesario hablar acerca de políticas nacionales de inclusión social de mujeres con discapacidad. El I Plan Integral de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2005-2008 cuenta entre sus objetivos principales con remover los obstáculos que ocasionan problemas a las mujeres con discapacidad a través de medidas que les garanticen el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social. Dentro del plan existe un área de empleo específica. En este primer plan se visualizaba el ciclo vital de las mujeres con discapacidad y se contemplaba la diversidad, aportando una herramienta de trabajo con un enfoque integral y de género que garantizase medidas de acción positiva y la transversalidad de la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad. El II Plan Integral de Acción para las Mujeres con discapacidad 2013-2016, da continuidad al trabajo ya iniciado en el primer plan, aunque se le incorporan algunas novedades, como la concienciación de medios de comunicación e imagen social, igual reconocimiento ante la Ley y acceso efectivo a la Justicia, educación, trabajo y empleo y participación política entre otras esferas.

En definitiva, las mujeres discapacitadas sufren aún más los efectos de la crisis. No se ve cercana la inserción laboral. El empleo conduce a la autonomía personal y facilita la independencia emocional y económica de las mujeres con discapacidad.

A modo de conclusión es necesario que todos los estudios lleven la transversalidad del género y que las mujeres discapacitadas tomen conciencia de que el nivel de estudios y la participación social y política son ejes claves y necesarios para conseguir una mayor igualdad y reducir, por tanto, esta doble discriminación que sufre el colectivo de mujeres discapacitadas. Los movimientos de mujeres han supuesto un verdadero motor de cambio en las mujeres. Esto no ha sido así en los colectivos de mujeres discapacitadas. Éstos, en su mayoría, han estado ocupados por hombres. El movimiento fue iniciado en sus orígenes por mujeres, pero lo dirigen en su mayoría hombres. Por tanto, es necesaria una visualización plena de las mujeres con discapacidad, que se integren desde niñas en el sector educativo, que acaben sus estudios, que se integren en el mercado laboral y en los movimientos asociativos, todas estas medidas favorecerán su empoderamiento personal.

Es necesario también que las empresas favorezcan condiciones justas y favorables de inserción laboral dentro de una normalidad utilizando los Planes de Igualdad⁵ que incluyen actuaciones, servicios y apoyos a mujeres con discapacidad. Al mismo tiempo, las organizaciones de discapacidad deben impulsar acciones que fomenten la igualdad y favorezcan la corrección de muchas desigualdades. El mencionado plan de igualdad contempla cuatro áreas prioritarias definidas también en la Carta de la Mujer de Naciones Unidas. Éstas son:

- Igual independencia económica
- Salario igual a trabajo de igual valor
- Igualdad en la toma de decisiones
- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.

Estos puntos son el pilar para conseguir que se corrijan las dobles discriminaciones entre las mujeres discapacitadas, pero no basta con estas líneas de acción. Habría que crear mayor conciencia en la sociedad acerca de la discapacidad, eliminando barreras físicas y psíquicas y acrecentando su visualización de manera positiva en la sociedad. Los datos analizados muestran que existen ciertas desigualdades, que con medidas positivas se pueden reducir. Haría falta, por tanto, implicar aún más a las administraciones, a las empresas y, cómo no, crear aún más conciencia en nuestra sociedad.

Bibliografía

CERMI (2004). *Factores de Inactividad de la mujer con discapacidad*. Madrid: CERMI.

(2005). *I Plan de acción de Mujeres con Discapacidad (2005-2008)*.

(2011). *Plan de Igualdad de Género para las Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector*, Cayo Pérez Bueno L. (dir.). Colección Cermi.es

(2013). *El reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad*. Peláez Narváez A. y Villarino Villarino P. (dir.). Colección generosidad: Género y Discapacidad.

(2013). *II Plan de acción de Mujeres con discapacidad*. Peláez Narváez A. y Villarino Villarino P. (dir.). Colección generosidad: Género y Discapacidad.

COCEMFE-ASTURIAS (2006) García Maza A. Arguelles Montes C. (coord.): *Sobre la situación de la mujer con discapacidad física en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón*. (<http://www.cocemfeasturias.es/14/63/0/docFoto-1.htm>)

Dávila, CD y Malo, MA (2006). «Género, Discapacidad y posición familiar. La participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos aragoneses de economía*, Universidad de Zaragoza, núm. 1.

Jiménez, D. y Ramos, M. M. (2003). «La discriminación laboral de las mujeres discapacitadas en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 45.

INSERSO y Universidad Autónoma de Barcelona. Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad. (http://www.asoc-ies.org/docs/indindexso_muj_dis.pdf)

López, M. (2005). *Discapacidad y Género. Estudio etnográfico sobre mujeres con discapacidad. Docencia e Investigación*, 2ª época versión digital (http://www.uclm.es/profesorado/Ricardo/docencia_e_investigacion.html) Universidad de Córdoba.

Malo, M. A. y Dávila C. (2006). «Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos aragoneses de economía* vol. 16, núm. 1.

Moya Maya, A. (2004). *Mujer y Discapacidad: una doble discriminación*. Huelva: Hergue Editora Andaluza.

Thomas, C. (1999). *Female forms: Experiencing and understanding disability*. Buckinghand: Open University Press.

<http://www.odismet.es>

<http://www.ine.es>

UNA NECESARIA CONFIGURACIÓN PRÁCTICA DE LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Carolina Serrano Falcón

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Granada

1. Introducción

En este estudio se pretende dar a conocer cuáles son actualmente los intermediarios en el ámbito laboral de las personas con discapacidad para obtener un trabajo asalariado en el empleo ordinario. Se van a tener en cuenta los cambios legislativos producidos en los últimos años tanto en materia de intermediación laboral (modificaciones que han afectado a la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre -en adelante, LE-, y el RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación -en adelante, RDAC-), así como en el régimen jurídico de las personas con discapacidad (RD Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en adelante LGPD).

Para analizar los intermediarios específicos para este colectivo, hay que tratar en primer lugar los intermediarios reconocidos legalmente y en segundo lugar estudiar a partir de éstos si existen singularidades para las personas con discapacidad. Veamos, pues, cuál es la situación.

2. Los agentes de la intermediación, y su implicación en la colocación de las personas con discapacidad.

2.1. El Servicio Público de Empleo (autonómico) como agente de la intermediación, tiene que respetar los principios constitucionales de igualdad y no discriminación (artículo 22 LE). Además de este principio genérico, la LGPD, en su artículo 38.2 determina que los Servicios Públicos de Empleo tienen la obligación de confeccionar un registro de trabajadores con discapacidad, incluido en el registro de trabajadores desempleados, en la línea ya marcada en otra normativa anterior sobre la materia¹ así como por la Organización Internacional del Trabajo². La inscripción en tal registro es opcional, ya que tiene que haber consentimiento del trabajador³, pero se entiende que cuando el empresario quiera o tenga que contratar a una persona con discapacidad, la selección se hará desde el registro de este colectivo del Servicio Público de Empleo correspondiente⁴. Tampoco hay una obligación por parte del empresario de solicitar a las personas con discapacidad, pero hay supuestos en los que sí va a ser necesario, como en el caso de que el empresario se quiera beneficiar de los incentivos a la contratación que puede recibir al contratar a trabajadores con discapacidad⁵. En definitiva, la labor de intermediación realizada por los Servicios de Empleo es escasa, y se centra principalmente en realizar numerosas labores burocráticas relacionadas con este colectivo, a saber:

- El SPE es el que resuelve sobre la solicitud presentada por el empresario que pide un trabajador con discapacidad bien en el Servicio Público de Empleo o en una Agencia de Colocación y declarar en su caso la inexistencia total o parcial de demandantes de empleo, con mención expresa de las ocupaciones solicitadas, para que el empresario pueda así hacer uso de las medidas alternativas a la obligación de la cuota de reserva del 2 por 100.
- El SPE declara la excepcionalidad para que los empresarios puedan adoptar las medidas alternativas reguladas en el Real Decreto 364/2005.
- El SPE realiza un seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas alternativas.
- El SPE recibe las memorias que realicen los centros especiales de empleo sobre la tipología de las acciones que han realizado y los recursos financieros aplicados a dichas acciones.
- El SPE recibe la comunicación de los contratos de trabajo de este colectivo.

1 El Decreto 2531/1970 ya preveía el establecimiento de un censo de trabajadores «minusválidos» dentro de los servicios públicos de colocación y empleo, y fueron regulados poco más tarde por el Decreto 3090/1972, de 2 de noviembre, que aunque trataba en general de la política de empleo y colocación, incluyó alguna normativa específica sobre el censo de discapacitados. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de los minusválidos (LISMI, art. 39), determinaba que iban a ser las Oficinas de Empleo del INEM las que se encargarían de la Colocación de este colectivo contando en éstas con un Registro de «minusválidos». Véase García Murcia, J. (1998). «El trabajo de los incapacitados», TS, núm. 91, julio, p. 27 y ss.

2 Artículo 10.1 de la Recomendación número 99 (1955) sobre la readaptación profesional y el empleo.

3 En la misma línea que la LGPD, véase IMSERSO (1998): Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, MTAS, Madrid, p. 105.

4 En el mismo sentido, y concretamente para las personas con discapacidad que vayan a prestar servicios en un Centro Especial de Empleo, véase Tusset del Pino, P. (2000). La contratación de trabajadores minusválidos. Aranzadi: Pamplona, p. 156.

5 Se entiende que las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo para poder beneficiarse de todas las ayudas contempladas en el citado Real Decreto; así lo entiende la STSJ Castilla y León (Valladolid), núm. 180/2005 (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 1 de septiembre, RJCA 2005/710).

2.2. Además de los Servicios Públicos de Empleo, también realizan funciones de intermediación las agencias de colocación reconocidas por la LE (artículos 21 y 21 bis LE) y desarrolladas reglamentariamente por el RDAC⁶, con la intención de favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral. Hay tres características importantes a destacar del nuevo régimen de agencias de colocación (recordemos que la primera vez que se regulan las agencias de colocación en España fue en la reforma laboral del año 1994)⁷:

- Pueden ser entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro.
- Las agencias de colocación pueden iniciar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes. Es decir, desde la última modificación de la Ley de Empleo (artículo 21 bis) por la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, las agencias de colocación ya no necesitan autorización administrativa para poder actuar como intermediarios en el mercado de trabajo.
- Su actuación puede ser diferente dependiendo de si actúan de forma autónoma a los servicios de empleo, es decir como otro intermediario al margen de los servicios de empleo (aunque la ley indica que tienen que estar coordinadas con los mismos...) o si actúan como entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, con la intención de favorecer la colocación de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Es de destacar que la intervención en general de las agencias de colocación autónomas de los servicios de empleo- en los últimos años ha aumentado de forma considerable. Desde el año 2001 hasta el 2005 (que sólo estaban permitidas las agencias de colocación sin fines lucrativos) se crearon 72 Agencias⁸; en el año 2012 (después de haberse producido la reformas en materia de agencias de colocación que permitieron las agencias con ánimo de lucro) había aproximadamente unas 313 agencias autorizadas⁹, y a día de hoy (recordemos que pueden ser con ánimo de lucro y a partir del 2014 no necesitan autorización administrativa para actuar) han ascendido a 1562. La mayoría de ellas son entidades privadas (por tanto persiguen el ánimo de lucro), aunque también son creadas en centros docentes públicos, o en Ayuntamientos, o específicamente creadas para atender la exclusión social. Todas las agencias de colocación tienen que garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de discapacidad (artículo 21 bis 4.g), pero otra cosa distinta es que se constituyan específicamente agencias de colocación para personas con discapacidad. En este sentido, cabe decir que son pocas, las agencias que se dedican a la colocación de este colectivo. De éstas, la mayoría se han creado en fundaciones, y además muchas de ellas se dedican a la colocación de colectivos discapacitados específicos (síndrome de down, personas sordas, discapacitados físicos, etc.)

Del total de 1562 agencias de colocación, un total de 80 son actualmente colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo. Es decir, hay 80 agencias que además de prestar sus servicios de forma autónoma a los servicios de empleo, y que por tanto pueden tener ánimo lucrativo que repercute en los empresarios, han firmado un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo correspondiente¹⁰. En estos casos prestan sus servicios de forma gratuita, tanto para los trabajadores como para las empresas, y sus servicios se remuneran por los servicios de empleo. La intención es ayudar a los servicios de empleo en la intermediación, es decir, «trabajan para los Servicios de Empleo». De estas 80 agencias de colocación hay aproximadamente un total de 9 agencias que se dedican a la colaboración con los servicios de empleo para la colocación de las personas con discapacidad¹¹. Teniendo en cuenta estos datos, se puede decir que a día de hoy hay más agencias de colocación específicas para personas con discapacidad que hace una década, aunque aún siguen existiendo numerosos organismos que sin estar constituidas como agencias de colocación realizan una labor muy importante de inserción de este colectivo. Destacamos sobre todo las asociaciones de afectados, que tienen un gran protagonismo en relación a las personas con discapacidad, y aunque casi siempre se han encargado de otras materias diferentes a la colocación de trabajadores, tales como la atención a la salud, la información sobre ayudas y pensiones o los servicios asistenciales, han

6 En muchas ocasiones (y de ahí el título de esta comunicación) a las entidades que se encargan de la colocación de las personas con discapacidad se les denomina «Servicios de Intermediación Laboral», terminología empleada en el Plan Nacional de Acción para el Reino de España de 1998 como medida prevista para mejorar el empleo de discapacitados, jóvenes y mujeres demandantes de empleo. Algunos de estos servicios se constituyen como Agencias de Colocación y otros aún no.

7 Y desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 735/1995 por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo. Éstas eran sin fines lucrativos, y necesitaban de autorización administrativa para actuar como intermediarias.

8 Se puede comprobar de las memorias del servicio público de empleo estatal en materia de Agencias de Colocación sin ánimo de lucro. Para más información, véase SERRANO FALCÓN, C. (2009) Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas. Granada: Comares, pp. 164 y ss.

9 Fuente: página del Servicio Público de Empleo Estatal, consultada en abril de 2012.

10 El Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral con personas desempleadas se ha firmado por las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, La Rioja y Valencia (BOE de 24 de junio de 2014, núm. 153).

11 Una vez observado el citado Acuerdo Marco, las agencias de colocación específicas en materia de discapacidad son: FSC discapacidad para la formación, servicios y colocación de discapacitados, Asidecode; Confederación española de personas con discapacidad física y orgánica, Confederación gallega de personas con discapacidad, Fundación DFA (Aragón), Fundación Intrás, Koine Aequalitas, Fundación Randstad. Es de destacar que la creación de este tipo de agencias colaboradoras va en la línea de lo establecido en la LE, al señalar en el Art. 22 que «en el colectivo con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso específico de selección y casación entre oferta y demanda de empleo».

creado comisiones para temas laborales o bolsas de trabajo. La informatización de estas bolsas de trabajo hace que esta forma de buscar empleo se convierta ya en usual. En otras ocasiones las propias asociaciones crean en éstas centros especiales de empleo o centros ocupacionales¹²; en el caso de crear un centro especial de empleo en la propia asociación -que se crean sobre todo para la atención de personas con discapacidad intelectual¹³- ésta hace al mismo tiempo de intermediario y de empleador, llevando a cabo un empleo protegido que sirva de puente para una posterior inserción del trabajador en el mercado ordinario de trabajo. Por otra parte, muchas fundaciones en el ámbito de la discapacidad ya se han constituido como agencias de colocación, pero aún sigue habiendo algunas de ellas que realizan intermediación pero sin quedar constituidas como agencias de colocación¹⁴.

2.3. El resto de las Agencias de Empleo Privadas que actúan para otro tipo de colectivos no intervienen para la colocación de las personas con discapacidad como es el caso de las Empresas de Trabajo Temporal¹⁵.

3. El enclave laboral, como mecanismo de intermediación laboral para las personas con discapacidad

Otro mecanismo de intermediación y específico para personas con discapacidad es el llamado “enclave laboral”, que constituye además una medida alternativa a la hora de cumplir la cuota de reserva del 2 por 100¹⁶. El empresario acude a un centro especial de empleo y realiza con éste un enclave laboral para que le ceda temporalmente a uno o varios trabajadores con discapacidad. De esta forma las empresas cuentan con trabajadores con discapacidad, pero proporcionados por el centro especial de empleo, una vez que las empresas disponen del certificado negativo de no haber encontrado trabajadores con discapacidad para su contratación¹⁷. Así, la empresa va a estar en contacto con el trabajador con discapacidad, aunque ésta no lo contrate, pues actúa simplemente como «Empresa Colaboradora» ya que el empleador es el centro especial de empleo. La regulación jurídica de los enclaves laborales ha servido para darle un soporte jurídico a una práctica que ya era antigua y que por tanto se aplicaba antes de tener una regulación legal expresa y que lógicamente se ha regulado porque esta práctica ha funcionado. Su implantación se debe a dos causas: la primera es el fomento del empleo protegido de las personas con discapacidad, y la segunda es la ineficacia de los Servicios Públicos de Empleo, y también de las agencias de colocación, aunque se indicó que la causa de la ineficacia de las agencias de colocación no ha sido tanto por su mal funcionamiento como por su falta de implantación¹⁸.

4. Algunas reflexiones sobre el modelo de intermediación laboral para las personas con discapacidad.

Se ha podido comprobar que el modelo de intermediación laboral para las personas con discapacidad es un modelo mixto, en el que teóricamente intervienen los servicios públicos de empleo por sí mismos o con entidades colaboradoras, y también intervienen las agencias de colocación. Creemos que el mejor modelo de intermediación es el mixto¹⁹, aunque se han detectado deficiencias en este modelo implantado:

- Los Servicios de Empleo realizan más labores de control y burocráticas que de pura intermediación laboral para este colectivo. Sería conveniente potenciar el registro especial de las personas con discapacidad, como bien hace referencia la LGPD, así como potenciar secciones especializadas en los Servicios Públicos de Em-

12 IMSERSO (1998). Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, MTAS, Madrid, pp. 452, 456 y 460.

13 Institución de Ararteko al Parlamento Vasco (2003). La Integración laboral de las personas con discapacidad. Bilbao: Ararteko, p. 46.

14 Es de destacar la importancia de las Fundaciones en materia de intermediación, pues recordemos que constituyen una medida alternativa (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril) para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor de las personas con discapacidad, la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, con carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando dichas acciones de colaboración se desarrollen en una Fundación o una Asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo para permitir la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

15 Las ETT prácticamente no intervienen o no favorecen la colocación de personas con discapacidad. Lo único que hacen es respetar la cuota de reserva del 2%, pero no contratan trabajadores con discapacidad. En el mismo sentido, véase ESTEBAN LEGARRETA, R. (1999). Contrato de trabajo y discapacidad. Ibidem: Madrid, p. 242.

16 Esta nueva medida alternativa fue creada por el Real Decreto 190/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. Para un estudio completo de los «enclaves laborales», véase ESTEBAN LEGARRETA, R.; FUSTÉ MIQUELA, J.M. (2007). «Los enclaves laborales de centros especiales de empleo en empresas ordinarias (Una aproximación crítica tras un periodo de experimentación)», Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, núm. 286, enero, pp. 161-188; LALOLA GARCÍA, A, M. (2007). Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados, Madrid: Cinca.

17 Resulta paradójico que los Centros Especiales de Empleo tengan que buscar a los trabajadores discapacitados en el Servicio Público de Empleo, pero las empresas “colaboradoras” utilicen tal medida alternativa porque no encuentran trabajadores adecuados en los Servicios Públicos de Empleo. Lo que significa que el acudir a los Servicios de Empleo tal y como dice la normativa vigente para buscar trabajadores discapacitados, se incumple en la práctica.

18 En esta posición está también ESTEBAN LEGARRETA, R. (2003). «Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas», en VV.AA. (ROMERO RÓDENAS, M^a.J.) Trabajo y protección social del discapacitado, Albacete: Bomarzo, p. 64

19 También está a favor de un sistema mixto Esteban Legarreta (Contrato de trabajo y discapacidad, op.cit., págs. 237-238).

pleo, medida que también se propone desde la OIT y desde la Unión Europea²⁰ para que estas secciones se encarguen de velar siempre por hacer posible la colocación de colectivos con más dificultades de inserción dentro de las personas con discapacidad²¹.

- Por otra parte, es esencial la colaboración de los Equipos Multiprofesionales con todos los intermediarios que se dediquen a la colocación de las personas con discapacidad, y debería quedar regulado que se solicitara con carácter previo su intervención²². El artículo 38.3 LGPD remite la regulación de la coordinación con los equipos multiprofesionales de calificación y reconocimiento del grado de discapacidad a un reglamento de momento inexistente.
- Desde los Servicios Públicos de Empleo se tienen que llevar a cabo programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con discapacidad en la línea establecida con el artículo 19 octies LE.
- Aunque es muy positiva la creación de agencias de colocación para este colectivo²³, en ningún caso se debería de aplicar el ánimo lucrativo que pueden tener estas agencias de colocación cuando actúan de forma independiente a los servicios de empleo. 5.

5. Una necesaria configuración práctica de los servicios de intermediación laboral para las personas con discapacidad

La última propuesta que se realiza partiendo del modelo mixto de intermediación laboral para personas con discapacidad, es la que le ha dado título a la comunicación presentada. Se ha detectado la falta de una coordinación entre todas las instituciones que realizan funciones de intermediación para las personas con discapacidad. De hecho, se ha puesto de manifiesto y denunciado por los «prácticos» que diariamente se enfrentan a hacer posible la colocación de personas con discapacidad²⁴ que no se pueden identificar todos los «Servicios de Intermediación Laboral» por la heterogeneidad que presentan en cuanto a la naturaleza y funciones, y para ello proponen la creación de un «Inventario-guía» con las características de los Servicios de Intermediación existentes para las personas con discapacidad, para que éstos vean facilitada su labor. Si estas críticas que se vienen haciendo desde la práctica diaria las trasladamos al análisis jurídico de esta institución, se puede indicar que más que crear nuevas instituciones que se encarguen de la Colocación de las personas con discapacidad, hay que reordenar el sistema implantado, creando una «red de servicios de colocación de personas con discapacidad», y que actúen de forma coordinada, teniendo carácter preferente el Sistema Nacional de Empleo, en el sentido de direccionar y dirigir estos servicios²⁵. De este modo, tanto los empresarios y los demandantes de empleo sabrían las vías que pueden utilizar para acceder a un determinado puesto de trabajo²⁶.

20 En el informe del Consejo Económico y Social del año 1995 sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad también se proponía una sección especializada en la colocación de este colectivo. Además, en Alemania, cada Oficina de Empleo tiene la obligación de contar con uno o varios especialistas en promoción de empleo para personas con discapacidad; Suecia cuenta con oficinas especializadas para que la persona con discapacidad sea atendida por un equipo multiprofesional integrado por expertos en orientación profesional, psicólogos, trabajadores sociales y fisioterapeutas. SOTELO, H. «La normativa en materia de empleo privado de las personas con discapacidad: apuntes sobre la situación de la Unión Europea», Boletín del Real Patronato de Discapacidad, núm. 53, (Http://www.rpd.es/boletin/bol53/e-normativa.pdf).

21 Cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es el porcentaje de los que están trabajando y menor el de los inactivos, pues en la población analfabeta con discapacidad se da un alto porcentaje de inactividad superior al 92%. Por otra parte, las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental son las más desfavorecidas en materia de empleo, y presentan tasas de actividad y ocupación inferiores que las del resto de personas con discapacidad. Véase VILLA FERNÁNDEZ, N. (2004). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», REDSI, núm.1, marzo, pp. 8-9. Por otra parte, el profesor Malo, M.A. («Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», RMTAS, núm. 46 (2003), pág. 113) hace un repaso de las investigaciones recientes sobre las personas con discapacidad y resume así los «principales hallazgos de estos trabajos»: «los discapacitados están afectados por una actividad mucho más baja que el promedio de la población española: existen importantes diferencias en los resultados de mercado de trabajo en función del tipo de discapacidad (destacando la mala situación de los que sufren discapacidades mentales y los que tienen varias discapacidades a la vez); su bajo nivel educativo (más de las tres cuartas partes de los discapacitados tiene como mucho terminada la educación obligatoria); y una gran importancia de las prestaciones sociales en las fuentes de ingresos de los discapacitados y sus familias».

22 En el mismo sentido, GARRIDO PÉREZ, E. (2003). «El trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo», VV.AA. (ROMERO RÓDENAS, M^a.J.) (2003). Trabajo y protección social del discapacitado, Albacete: Bomarzo, págs. 39-40.

23 Así se propuso en las Jornadas Horizon sobre Intermediación Laboral y Empleo de las personas con discapacidad. Su resumen se encuentra en Revista Dicendi, núm. 6, (1999).

24 GARCÍA VISO, M. (1999). «Los servicios de intermediación laboral para el empleo de las personas con discapacidad», Revista Dicendi, núm. 6, (1999), págs. 12-18. La falta de comunicación entre las distintas organizaciones y servicios de intermediación laboral también se ha puesto de manifiesto en las Jornadas Horizon sobre Intermediación Laboral y Empleo de Personas con Discapacidad, conclusiones recogidas en la Revista Dicendi, núm. 6, (1999), págs. 19-25.

25 La profesora Garrido Pérez, E. («El trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo», op.cit., págs. 39-40) señala que «no existe un argumento jurídico alguno que impida la intervención de otras vías de acceso al empleo para trabajadores discapacitados, como podría ser la agencia de colocación, pero sí habría que conceder en todo caso al INEM un papel prioritario y preferente en la colocación de trabajadores discapacitados, no sólo porque a prioriísticamente pueda contar con mayores medios para ofrecer un servicio idóneo, adecuado y vigilado a tal fin, sino porque también podría coordinarse con otras funciones asignadas al INEM como la de control de las contrataciones de personas discapacitadas que llevarán aparejada subvenciones, o la de comprobación de certificado de discapacidad del trabajador contratado (Art. 8 del RD 1451/1983 sobre ocupación selectiva) o la de resolución de las solicitudes de ayudas para la adaptación de puestos de trabajo (Art. 12 RD 1451/1983)»

26 Se indica en un estudio realizado por el Observatorio Ocupacional del Instituto Nacional de Empleo en 1997 sobre la «formación y mercado laboral de minusválidos» que el sistema más utilizado para conseguir un empleo había sido las relaciones personales y familiares (41,5%) seguido por las Oficinas del INEM y las instituciones vinculadas a minusválidos (ambas el 17,9%) y a continuación se sitúan las visitas a empresas (11,3%), el envío de currículo (5,2%) y los anuncios (3,3%). IMSERSO.: Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, op.cit., p. 107.

Para finalizar, se puede indicar que es necesario realizar algunos cambios en la intermediación de este colectivo que sin duda facilitarían su inserción en el mercado de trabajo. Pero aquí se ha tratado sólo parte del problema, pues además se tienen que hacer muchos esfuerzos por los organismos implicados para hacer frente a las resistencias existentes en el mundo empresarial para la contratación de este colectivo, así como poner remedio a la a veces obligada postura pasiva de algunas personas con discapacidad en su proceso de búsqueda de empleo al encontrar numerosos factores desmotivadores²⁷.

Bibliografía

Esteban Legarreta, R. (1999). *Contrato de trabajo y discapacidad*. Madrid: Ibidem.

(2003) «Relación laboral ordinaria de las personas con discapacidad. Reserva de empleo y medidas alternativas», en VV.AA. (Romero Ródenas, M^a.J.) (2003) *Trabajo y protección social del discapacitado*. Albacete: Bomarzo.

Esteban Legarreta, R.; Fusté Miquela, J.M. (2007). «Los enclaves laborales de centros Especiales de empleo en empresas ordinarias (Una aproximación crítica tras un período de experimentación)», *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 286, enero, pp. 161-188.

García Murcia, G. (1998). «El trabajo de los incapacitados», *TS*, núm. 91, julio.

García Viso M. (1999). «Los servicios de intermediación laboral para el empleo de las personas con discapacidad», *Revista Dicendi*, núm. 6.

Garrido Pérez, E. (2003). «El trabajo de discapacitados en Centros Especiales de Empleo», en VV.AA. (Romero Ródenas, M^a.J. (2003): *Trabajo y protección social del discapacitado*. Albacete: Bomarzo.

IMSERSO (1998). *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, MTAS, Madrid.

Institución de Ararteko al Parlamento Vasco (2003). *La Integración laboral de las personas con discapacidad*. Bilbao: Ararteko.

Laloma García, M. (2007). *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Madrid: Cinca.

Malo, M.A. (2003). «Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español», *RMTAS*, núm. 46.

Olarte Encabo, S. (2008). *Políticas de Empleo y Colectivos con especiales dificultades*, Pamplona: Aranzadi.

Serrano Falcón, C. (2009). *Servicios Públicos de Empleo y Agencias de Empleo Privadas*, Granada: Comares.

Tusset del Pino, P. (1998). *La contratación de trabajadores minusválidos*, Pamplona: Aranzadi; Madrid: 2000MTAS.

Villa Fernández, N. (2004). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *REDSI*, núm. 1, marzo.

²⁷ El propio CERMI (Comité Español de Representantes de los Minusválidos) se ha planteado incluso la necesidad de "penalizar" a aquellos minusválidos receptores de prestaciones que, pudiendo trabajar, rechacen una oferta de empleo. IMSERSO.: *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, op.cit., p. 460.

ONCE HERRAMIENTAS PARA EL EMPRENDEDOR CON DISCAPACIDAD

Almudena Bermejo Hernando
Departamento de Economía Aplicada
Universidad Autónoma de Madrid
Fernando Alfageme Roldán
Servicio de Dermatología
Hospital Universitario Puerta de Hierro

Según los últimos datos publicados en el Instituto Nacional de estadística, el 4,7% de la población española en edad de trabajar (1.428.300 personas comprendidas entre los 16 y 64 años) y residentes en hogares familiares, tenían certificado de discapacidad¹ en el año 2.013.

La crisis económica ha disparado la tasa de paro de la sociedad española, complicando la integración social de las personas con discapacidad. Una adecuada integración social, conlleva unos ingresos económicos que permitan a las personas que sufren alguna discapacidad, desarrollar proyectos vitales que requieren de aportes económicos como son el pago de prótesis derivados de su discapacidad, acceder a servicios básicos, independizarse del hogar parental y crear una familia.

Los cambios encaminados a la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Ley 49/2007 de 26 de diciembre) han favorecido el aumento de contratación de personas con minusvalía. Sin embargo, esto no ha evitado que en el año 2.013, la tasa de paro de este colectivo fuera de un 35%.

La tasa alta de paro en la población con discapacidad, junto a otros factores como:

- tendencia a que el conjunto de la sociedad abandone la actitud paternalista, considerando al individuo con discapacidad como un individuo con habilidades, recursos y potencialidades, asumiendo un conjunto de «derechos y obligaciones» como cualquier otro individuo,
- el aumento del nivel educativo en personas que padecen alguna discapacidad,
- la discriminación laboral existentes en el mercado de trabajo a la hora de contratar a personas con discapacidad,
- la discriminación salarial existente en el empleo ordinario entre las personas con y sin discapacidad (Bermejo, 2013:88-90), y por último,
- el surgimiento de tecnologías más accesibles

Ha propiciado a que la figura del emprendedor surja como una oportunidad de empleo para aquellas personas con discapacidad.

1. Situación actual del mercado laboral para las personas discapacitadas

A grandes rasgos, si nos fijamos en los datos de la tabla adjunta extraída del Instituto Nacional de Estadística, podemos observar que, entre los años 2009 y 2013, la tasa de empleo de las personas sin discapacidad supera más del doble a la de las personas discapacitadas tanto para varones como en mujeres.

Evolución de la actividad por sexo										
Unidades: porcentajes	Personas sin discapacidad					Personas con discapacidad				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL										
Tasa de actividad	75,5	76,1	76,5	77,2	77,2	36,1	36,0	36,7	36,7	37,4
Tasa de empleo	62,0	60,9	60,2	58,1	57,1	28,3	27,5	26,8	24,5	24,3
Tasa de paro	17,9	19,9	21,4	24,7	26,0	21,7	23,6	26,8	33,2	35,0
HOMBRES										
Tasa de actividad	83,6	83,6	83,4	83,5	83,1	40,6	40,1	39,6	39,1	39,9
Tasa de empleo	68,9	67,2	65,8	63,0	61,9	32,0	31,0	29,1	26,0	26,0
Tasa de paro	17,7	19,6	21,1	24,5	25,5	21,3	22,7	26,4	33,5	34,9
MUJERES										
Tasa de actividad	67,2	68,4	69,6	70,9	71,2	30,6	31,1	33,2	33,7	34,3
Tasa de empleo	55,0	54,6	54,4	53,1	52,3	23,8	23,3	24,1	22,7	22,2
Tasa de paro	18,2	20,3	21,8	25,0	26,6	22,3	25,1	27,4	32,8	35,3

Fuente: www.ine.es

En el caso del año 2013, la tasa de empleo para varones sin discapacidad fue de 61,9 % frente a los varones con discapacidad cuya tasa fue de 26,0 %. En el caso de mujeres, la tasa de ocupación en ese mismo año de personas

sin discapacidad fue de 52,3% frente a 22,2% en mujeres con discapacidad; con estos datos, se confirma que las oportunidades laborales para las personas sin discapacidad son mayores que para las personas con discapacidad.

En cuanto la diferencia en género, la tasa de empleo de los hombres es superior al de las mujeres, en ambos colectivos (discapacitados y sin discapacidad), correspondiendo un 61,9 % la tasa de empleo de los hombres frente a un 52,3% el de las mujeres en el colectivo sin discapacidad, y un 26,0% en hombres frente a un 22,2 % en mujeres con discapacidad, lo que evidencia la doble discriminación que sufren las mujeres discapacitadas²: ser mujer (CERMI 2010: págs 36-37) y discapacitada (Bermejo; 2014:21-23).

En línea a lo anterior la mayor tasa de paro en el año 2013 lo soportan las mujeres con discapacidad con un 35,3 %. Estos datos pueden ser debidos al rol que la sociedad ha imputado a la mujer de manera tradicional, asignándole el papel de ama de casa y responsable del cuidado familiar³. La conciliación de la vida familiar y laboral influye negativamente en la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

A nivel global, debido al envejecimiento de la población española en las últimas décadas y siendo un factor determinante de la discapacidad, el número de personas con certificado de discapacidad ha ido en aumento.

Si nos centramos en la población inactiva discapacitada, en el año 2013, el número de varones inactivos es mayor que el número de mujeres inactivas, 52,3% en varones discapacitados frente a 47,7% en mujeres. Uno de los motivos puede ser que las pensiones de inactividad de los varones, suelen ser mayores que la de las mujeres, lo que implica que cada vez, un mayor número de mujeres con cierto grado de discapacidad, prefieran buscar un empleo donde puedan percibir una remuneración mayor que si no estuvieran trabajando.

	Valores absolutos (miles)			Porcentajes (%)	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	1.428,3	778,6	649,7	54,5	45,5
Activos	533,6	310,8	222,8	58,3	41,7
- Ocupados	346,6	202,4	144,2	58,4	41,6
- Parados	187,0	108,4	78,5	58,0	42,0
Inactivos	894,7	467,7	427,0	52,3	47,7

Fuente: www.ine.es

2. Motivos para liderar nuestro potencial

En los últimos años, además de la actual crisis económica que estamos sufriendo, se han producido un conjunto de fenómenos que facilitan el emprendimiento en las personas con discapacidad.

Los motivos que propician el emprendimiento, se pueden enumerar en los siguientes:

- Surgimiento continuado de nuevas herramientas y tecnologías que permiten acceder a mercados anteriormente infranqueables, ya sea por distancia u otros motivos. Esta relación directa entre creador y cliente permite generar un producto más creativo y económico.
- Relacionado con el punto anterior, tenemos existencia de una nueva estructura de mercado, donde el trato directo entre el emprendedor y el cliente, propicia la desaparición de intermediarios.
- La contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario⁴, guarda una fuerte dependencia con la percepción de subvenciones públicas. La desaparición de las subvenciones, peligraría la contratación de este colectivo por parte de la empresa privada. En situaciones de crisis extremas, las subvenciones sufren riesgo de desaparecer.
- Discriminación salarial a las personas con discapacidad en el empleo ordinario (Bermejo, 2013; 13-14).

Ganancia media				
	Total	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Diferencias salariales ¹ (%)
Salario anual bruto				
Por trabajador	22.899,3	22.970,4	20.337,4	-11,5
Por hora	14,5	14,6	13,2	-9,5

Fuente: www.ine.es

Podemos apreciar los datos de estas diferencias, en la tabla publicada en el Instituto Nacional de Estadística del año 2011, donde el salario bruto anual medio de los asalariados con discapacidad fue de 20.337,4 euros, frente a 22.970,4 euros que percibieron los trabajadores sin discapacidad. Es decir, las personas con discapacidad, percibieron unas ganancias medias de un 11,5% menor que las personas sin discapacidad.

5. Permite diferenciación de talentos. El desconocimiento por parte de la sociedad lleva a clasificar a las personas entre dos grupos: discapacitados y sin discapacidad, sin tener en cuenta otros factores como formación y experiencia (Bermejo, 2013:93-94). El colectivo de discapacitados se clasifican en sensoriales, físicos y psíquicos. Y dentro de un mismo grupo de enfermedad, las patologías desarrolladas pueden ser diferentes entre individuos del mismo grupo de discapacidad. A Ello también habría que añadirle la incidencia en las patologías en función del grado de discapacidad que sufre la persona. No debemos olvidar el elemento género, según datos del INE, la peor remuneración económica en España, la percibe la persona que cumple ambos criterios: ser mujer y discapacitada. Estos datos se pueden observar en la siguiente tabla sobre salarios del año 2011, extraída del Instituto Nacional de Estadística.

	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Ratio salarial (%)
Total	22.970,4	20.337,4	88,5%
Sexo			
Hombres	25.801,1	21.493,1	83,3%
Mujeres	19.795,9	18.538,9	93,7%

Fuente: www.ine.es

6. Debilitamiento del mercado de trabajo. La actual crisis económica ha elevado número de parados. Otro factor determinante es la disminución del poder adquisitivo de los empleados: Cada vez se trabaja más y los salarios son más bajos.

7. Cuando eres emprendedor, te haces responsable de tus finanzas, nos convertimos en el motor decisor de nuestra estabilidad económica. Si queremos tener ingresos, podemos realizar por ejemplo un curso, un seminario, etc. Si deseamos descansar o tomarnos un tiempo de relax por motivos de salud, decidimos nuestro cuadro de vacaciones en función de nuestras necesidades. Tú eliges cuando ingresas y en qué momento quieres hacerlo.

8. No son necesarias grandes inversiones. En la mayoría de los negocios desarrollados en la era digital, la inversión de inicio puede ser una línea de teléfono y un ordenador. Las inversiones mayores se pueden ir realizando en función de los resultados del negocio

Además de los factores anteriores que facilitan el emprendimiento a una persona con discapacidad, van a darse un conjunto de ventajas como son:

- No dependes de una ubicación fija: puedes trabajar desde casa, una biblioteca, etc.,
- Tampoco dependes de un horario, ayudando a conciliar vida laboral con familiar.
- Los márgenes van a ser mayores debido a la nueva estructura de mercado, como resultado de la eliminación de intermediarios,
- El cobro se va a realizar por anticipado: tu cobras y vendes o prestas el servicio, mediante nuevas herramientas como Paypal, cobrar a través de un TPV. Se evita el cobrar aplazado como en otras transacciones comerciales.

3. Once herramientas de emprendimiento para personas con discapacidad

Una vez expuestos los motivos para liderar nuestro potencial padeciendo una discapacidad, hay once herramientas que deben de abordarse para garantizar el éxito en el emprendimiento. Son las siguientes:

1. Cambiar el concepto de percepción de venta: Cualquier emprendedor, necesita ser un vendedor. La venta, desde el punto de vista social, está mal considerada en España, es como si se hablara de un trauma. Para que un emprendedor tenga éxito, se debe recuperar la profesión de vendedor como una acción positiva. Vender es facilitar la vida a otra persona: conlleva crear, desarrollar ideas, sentir, ofrecer, etc. y que la otra persona perciba esa aportación de valor como una mejora en su calidad de vida, que sienta que aumenta su bienestar. El emprendedor tiene que solucionar problemas de los clientes y esta venta debe de realizarse no como algo puntual, sino las 24 horas del día. Cuando se inicia un negocio, hay que dedicar prioridad a la venta. Para emprender se necesitan talento y ventas y para ello es necesario exponer el producto y que las personas puedan acceder a ti.

2. Generar confianza. Si nadie confía en ti, no vas a tener ventas. Por tanto se debe estudiar cómo vas a generar confianza en el cliente, para que este te conozca y posteriormente te compre. Cualquier negocio para que tenga éxito debe de aumentar los niveles de confianza. Estamos en una época con un número elevado de profesionales de marca blanca o generalistas, lo que nos obliga a buscar entre 2 o 3 atributos que nos diferencien de la marca blanca.

3. Diferenciación de productos. En el mercado tenemos clientes con diferentes niveles de poder adquisitivo. Debemos poder acceder a todos y para ello es recomendable crear una escala de productos o servicios, para clientes de mayor y menor nivel adquisitivo. En la innovación, aunque ciertos individuos no posean las habilidades o compe-

tencias, éstas pueden ser desarrolladas por cualquier persona que carezca de ellas si cuenta con una inteligencia emocional desarrollada que le sirva como caldo de cultivo para el crecimiento profesional (Goleman, 1999). Por tanto, hay que tener una gama de productos para cada nivel adquisitivo. Si a un precio no puede y el barato no le gusta, tienes otro producto más barato y que le gusta. La mayoría de las empresas ofrecen el mismo producto con precios diferentes. Hay que elaborar categorías de productos.

4. Identificar tu tribu. Se debe encontrar cuál es tu tribu. Es decir, el grupo de personas con la que compartes aficiones, actitudes, modos de vida, etc., y tú le vas a ofrecer innovación al uso adecuado de tu tribu. Solo queremos vender productos y servicios a personas que realmente queremos servir y que podamos ayudar. Hay que poner foco de valor y entender cuáles son los valores e intereses de tus clientes, de tu tribu. Estudiar y analizar qué soluciones aportas como emprendedor, y a partir de ahí, averiguar cómo puedes vender más y aumentar el número de clientes a los que puedes llegar.

5. Solucionar problemas que tiene tu tribu. En línea al punto anterior, hay que averiguar qué problema tiene tu tribu y cuando conoces su problemática, tienes que dar soluciones a los mismos. No se trata de buscar soluciones a problemas que tú tienes o quieres solucionar como emprendedor, sino en facilitar la vida de tus clientes, sin entrar en conflicto con tus valores. Se trata de innovar continuamente: «la introducción de un producto (bien o servicio) o de un proceso, nuevo significativamente mejorado, o la integración de un método de comercialización o de organización nuevo aplicada a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo o a las relaciones externas» (OECD, 2005:47) y se plantea su importancia desde hace décadas.

6. Perder el miedo. Las personas tienen miedo a la venta fría y para ser emprendedor, se debe perder el pánico. El emprendedor tiene que encajar muchas veces que te digan «no» para que alguna te diga «sí». Cuanto antes pierdas el miedo, antes vas a empezar a trabajar y a obtener resultados. Hay que salir a la callea buscar información para ofrecer soluciones.

7. Hay que especializarse. Vivimos en un mundo en el que las marcas son genéricas. Necesitamos especializarnos. Ser genérico genera desconfianza. Nuestra fuerza está en un crecimiento de mercado. Como emprendedor, no puedo competir con una empresa de formación de gran tamaño, pero me puedo quedar con un nicho pequeño de empresas. Le estas ofreciendo algo de valor, específico. Hay que trabajar sobre cuál es tu micronicho.

8. Llamada a la acción. Cuando tengas una contratación comercial tienes que poder explicarle al cliente y hablar de su necesidad, de deseo... y le ofreces algo que le haga sentirse bien. Si percibes que al cliente le gusta el producto, le ofreces cerrar la operación comercial: «¿Quieres que lo cerremos ahora?», «¿Te interesa?», «¿Quieres comprarlo?», «¿Te envío más información?». Si no realizas una llamada a la acción puedes perder la operación. En un momento dado tienes que ver cuál es la propuesta de venta que le vas a hacer a tu cliente. Vas a aprender a hacer marketing, a innovar, a vender, a gestionar tu tiempo y a vivir en libertad y siendo responsable de tu vida. Hay que saber cuál es la propuesta emocional para la persona que tienes delante.

9. Ofrecer más valor del que se espera. Se debe dar mucho más de lo que se espera de ti, de forma que si das mucho y ofreces mucho también recibirás más. Se debe poner el foco en cómo podemos dar más a nuestros clientes. Actualmente vivimos en una economía que ha cambiado respecto a unos años, es una economía más compartida, de carácter colaborativa. Debemos enfocarnos en como ofrecer más a tus clientes.

10. Disfrutar con tu negocio. Tienes que pasarlo bien, disfrutar, si no te gusta relacionarte con la gente, no te dediques a ello. Si no estás preparado a pasarlo bien, a que la gente te diga que no, no vas a poder dormir por la noche. Lo que vende realmente es que te lo estés pasando bien. Se debe trabajar con un pensamiento positivo.

11. Establecer un precio. ¿Cómo poner un precio que llegue al máximo de personas? Primero debes calcular qué es lo que te cuesta a ti. «Mi hora trabajada cuesta esto y para este producto, utilizo dos horas de trabajo», y a partir de ahí, encuentra el precio que le puedes poner a partir del coste calculado. Hay que pensar en los clientes, tienes que vender al precio que cubra costes y que el cliente se sienta satisfecho, para que te siga comprando y recomendando. Le tienes que ver que el cliente se va a llevar beneficios de trabajar contigo.

Si estás en una etapa muy temprana de tu emprendimiento, solo te va a pagar si le solucionas un problema a una persona. Por ejemplo, una forma de pago para personas que no poseen recursos económicos, puede ser a través de su testimonio, referencia.

Es fundamental, que en un negocio, encuentres a otra persona que hable bien de ti, y que no seas tú el que hable de ti.

Bibliografía

Bermejo Hernando, A.; Piñuel y Zabala, I. (2013). «Guía de adaptación en oficinas para personas con discapacidad auditiva». Charleston, Carolina del Norte: Editorial Createspace independent Publisher. I.S.B.N.:13: 978 – 1493628407.

Bermejo Hernando, A.; Alfageme Roldán, F. (2014). «Discapacidad creativa». Charleston, Carolina del Norte: CreateSpace independent Publisher. I.S.B.N.: 13: 978 – 1502864826.

CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) (2010). *Contribución del CERMI al estudio analítico sobre la violencia contra las mujeres y niñas y la discapacidad (A/HRC/RES/17/10)*, Madrid: CERMI.

(2012). *La Transversalidad de Género en las Políticas Públicas de Discapacidad*, Volumen I, Madrid: Ediciones Cinca.

España, Ley 49/2007, de 26 de diciembre, *Boletín Oficial del Estado* núm. 310. Publicado Diciembre de 2007.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Kairós.

INE (2012). *El empleo de las personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*. Año 2012. Disponible en <http://www.ine.es/prensa/np821.pdf>

OECD (2005). *Oslo Manual*. París. Versión española Sánchez M.P. y Castrillo, R. (2007).

ONU (Organización de Naciones Unidas) *Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad de la ONU del año 2006*.

FACTORES QUE DETERMINAN LA RENTABILIDAD ECONÓMICA DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Vera Gelashvili

Doctoranda de Administración y Dirección de Empresas

Universidad Complutense de Madrid

María del Mar Camacho-Miñano

Profesora Contratada Doctora

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad Complutense de Madrid

María Jesús Segovia Vargas

Profesora Contratada Doctora

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad Complutense de Madrid

1. Introducción

El empleo tiene un papel central en la vida de todas las personas, pero más aún si cabe para las personas con discapacidad, ofreciendo recompensas más allá de los ingresos obtenidos por el trabajo realizado. Para ellos, el empleo ofrece no sólo una recompensa monetaria, sino también beneficios que incluyen parte de la identidad personal, un medio para estructurar y ocupar su tiempo, conseguir contactos sociales, responsabilidad y participación productiva, y un sentido de logro personal (Shepherd, 1989). Otros investigadores consideran que dar a la población la posibilidad de mantener o conseguir un empleo tiene un efecto profundo en más ámbitos de la vida que casi cualquier otra intervención médica o social (Boardman et al., 2003).

Aún así, en el pasado, trabajo y discapacidad fueron incompatibles. Los organismos públicos tenían como política básica que las personas con discapacidad debían estar protegidas y no estaba previsto que tuvieran un trabajo remunerado. Pero, en las últimas décadas, la creciente influencia del movimiento de la discapacidad ha desafiado esta actitud y, poco a poco, las barreras se están eliminando. El acceso de los discapacitados a la formación superior, principalmente a la universidad, también ha facilitado su acceso a muchos puestos de trabajo para discapacitados que antes eran imposibles de conseguir. Las políticas de empleo protegido y de responsabilidad social han hecho que hoy sea posible que personas con discapacidad tengan un empleo digno.

De hecho, hay países desarrollados que están aplicando políticas dirigidas por el gobierno que hacen hincapié en la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo y en otras actividades de la comunidad y de la vida pública (Howard, 2005). Australia y el Reino Unido han puesto en práctica iniciativas legislativas destinadas a mejorar la participación de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral, mediante el aumento de la financiación de los servicios de empleo para personas con discapacidad y la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Dempsey y Ford, 2009). En Europa también existen programas que favorecen el empleo de personas con discapacidad. Por ejemplo, en Francia existen los centros de ayuda mediante el trabajo de los llamados «talleres protegidos» (Visier, 1998). En los Países Bajos, la ley Wajong está dirigida a los jóvenes que están discapacitados o que quedan discapacitados durante la etapa de sus estudios. Estos jóvenes reciben el 75% del salario mínimo legal (Planes del Ejecutivo sobre la Ley de Jóvenes Discapacitados, 2013). En Alemania, los discapacitados tienen servicios de apoyo al trabajo para los padres con discapacidad, que ayudan a mejorar su desarrollo personal y familiar (Pixa Kettner, 2008).

En España, los Centros Especiales de Empleo (CEE), junto con Centros Ocupacionales y con la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE), constituyen la oferta de empleo asegurado para personas con discapacidad (Pereda et al., 2012). El desarrollo legal de estos centros tiene su origen en la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010). Según esta ley, los CEE son «aquellos que tienen por objetivo principal realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, teniendo como finalidad asegurar un trabajo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieren sus trabajadores discapacitados, al mismo tiempo que son un medio de integración del mayor número posible de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal» (art.42). El empleo protegido, y particularmente los CEE, pueden ser un primer paso para obtener capacidad y experiencia laboral para personas con minusvalías, pudiendo comprobar cuál es realmente la capacidad del trabajador discapacitado y si pueden trabajar, como es el caso de las personas con gran discapacidad, que son los que presentan más dificultades de inserción laboral. De ahí que se afirme que estos centros son claves para este colectivo, favoreciendo su complicada integración social (De Lorenzo, 2004; Cueto et al., 2008; Milán y Milán, 2012). Además, la creación de estos centros está incentivada por las ayudas financieras que reciben los empresarios, entre otras: bonificaciones de la

cuota empresarial a la Seguridad Social, para el mantenimiento del puesto de trabajo, subvenciones para eliminar las barreras arquitectónicas y adaptación de puestos de trabajo, etc. (Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre). Varias investigaciones realizadas en nuestro país han estudiado la importancia, situación actual y jurídica de los CEE durante las últimas décadas (Laloma, 2007; Cueto et al., 2008; Rodríguez et al., 2009; Jordán de Urríes y Verdugo, 2010; Camacho-Miñano y Pérez, 2012, Redondo y Martín, 2014). Todos ellos constatan que ha habido una tendencia creciente en la creación de este tipo particular de empresas e incluso su número ha crecido en la crisis económica actual (Rodríguez, 2012). Sin embargo, existen muy pocos estudios desde un enfoque empresarial y de análisis económico-financiero (Redondo y Martín, 2014). Desde este punto de vista, se puede considerar que los CEE son empresas rentables aún en situaciones económicas adversas. No obstante, como señala Jordán de Urríes y Verdugo (2010), la clave del éxito de este tipo de empresas podría deberse el apoyo continuo de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esta premisa es la que queremos rebatir empíricamente en este estudio.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente, el objetivo de este estudio es el análisis de los CEE de nuestro país desde un enfoque de análisis de económico-financiero de esta parte del tejido empresarial de la economía social. Concretamente, vamos a analizar la viabilidad de los CEE mediante el estudio de las variables que afectan positivamente a su rentabilidad económica. Consecuentemente, vamos a demostrar empíricamente si las subvenciones son un factor que pueda condicionar o no dicha viabilidad. Para conseguir nuestro objetivo se va a comparar la rentabilidad económica de los CEE con subvenciones con aquellos sin subvenciones y, además, se van a modelizar las variables significativas de su rentabilidad económica mediante una regresión lineal.

Las principales contribuciones de este estudio son las siguientes: la rentabilidad económica de los CEE no depende de las ayudas públicas recibidas para la integración laboral de sus trabajadores discapacitados, lo que evidencia que son empresas lucrativas en última instancia. Adicionalmente, se observa que su rentabilidad está condicionada por el resultado económico, sus ventas netas y su estructura financiera. Además, estas empresas son un referente en responsabilidad social corporativa, debido al apoyo a sus trabajadores discapacitados, lo que podría servir de desarrollo para otras empresas que quieren implementar políticas socialmente responsables.

El trabajo se organiza como sigue: en primer lugar se destaca la importancia de los CEE en España, mediante una revisión de la literatura existente sobre el tema. A continuación se plantean las preguntas de investigación que se plantean en este estudio. Después del planteamiento de las variables y la metodología utilizada, se describe la muestra objeto de análisis. En la sección 4 se exponen los principales resultados del estudio y en la sección 5 las conclusiones e implicaciones obtenidas.

2. La importancia de los CEE en la sociedad: Antecedentes y preguntas de la investigación

El sector de la economía social agrupa actualmente a más de 44.000 empresas en España, aglutinando el 12% del PIB en facturación y casi dos millones y medios de empleos (CEPES, 2014). Son empresas competitivas, generadoras de empleo, comprometidas con las personas y con la finalidad de construir una sociedad más equitativa, solidaria e integradora. De hecho, se trata de un sector plural y diverso, que aglutina cooperativas, sociedades laborales, mutualidades, empresas de inserción y cofradías de pescadores, entre otras. Los CEE tienen una gran importancia en el marco de la economía social.

En los últimos años diversas iniciativas parlamentarias y gubernamentales pro discapacidad han favorecido el desarrollo de programas de rehabilitación específicos, han apoyado la inserción laboral adaptándose al entorno social, y han facilitado la coordinación entre las entidades colaboradoras externas tales como administraciones locales, autonómicas, ONGs, etc. (Barea y Monzón, 2008; Huete y Díaz, 2011). Sin embargo, comparando con otras medidas, los CEE son la principal política de integración laboral de las personas con discapacidad en España. De hecho, la «Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012» los sigue reconociendo como tales, aunque se trate también de reforzar su función de puente hacia el empleo ordinario. De ahí que la efectividad de los CEE como instrumento de integración laboral es indiscutible, sobre todo para aquellas personas con discapacidad que presentan más dificultades de inserción laboral, contribuyendo a reducir sus índices de paro, así como su inactividad y su integración en la sociedad (Cueto et al., 2008; Rodríguez et al., 2009; Milán y Milán, 2012).

Una de las tareas pendientes de los CEE es aumentar su percepción pública como organizaciones modernas, eficientes y que contribuyen de manera significativa y directa a la riqueza nacional (Fundación O.N.C.E., 2014). Aunque en la última década se ha avanzado positivamente la integración de las personas con discapacidad en la sociedad española y para que los principios de solidaridad, cooperación y compromiso cívico sean los motores que rijan nuestra sociedad con el fin último de darles visibilidad social y política. De otros tipos de empresas

minoritarias, tales como cooperativas (Arregui, 2006; Galán et al. 2014, entre otros) o empresas familiares (Calve, 2002; Martínez, 2014, entre otros) existen estudios de viabilidad. Sin embargo, pocos estudios analizan la viabilidad económica de los CEE en España desde un enfoque empresarial (Redondo y Martín, 2014), objeto de estudio de este artículo de investigación.

El interés sobre los CEE está creciendo debido a su crecimiento, competitividad en el mercado de trabajo y la labor que están desempeñando en la sociedad en el campo de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Son empresas responsables socialmente que desempeñan un papel importante para la sociedad ya que ayudan a integración laboral de las personas con discapacidad. Por conseguir ese fin social, reciben una serie de ayudas financieras. Siendo las subvenciones un factor muy importante para el crecimiento y rentabilidad de los CEE, algunos estudios teóricos apuntan que la clave de éxito de estos centros puede ser en ayudas financieras que reciben continuamente por inserción laboral de las personas con discapacidad (Jordán de Urríes y Verdugo, 2010). Sin embargo, ningún estudio empírico ha demostrado esta afirmación. Nuestro objetivo es analizar las siguientes preguntas de investigación:

- PI1: ¿Depende la rentabilidad económica de los CEEs de las ayudas económicas recibidas por el servicio público de empleo para la integración laboral de las personas con discapacidad?
- PI2: ¿Cuáles son los factores que condicionan dicha rentabilidad?

Según los estudios teóricos consultados, la primera pregunta de investigación debería ser afirmativa, es decir, las subvenciones deberían ser estadísticamente significativas en la regresión que explique dicha rentabilidad, ya que dispondrían de más recursos financieros libres, en teoría, de costes. Con una regresión lineal analizaremos qué otros factores pueden ser significativos a la hora de analizar qué CEE son rentables y cuáles no.

3. Estudio empírico: variables, muestra y metodología

3.1. Variables

En cuanto a las variables utilizadas, con el objetivo de contestar a las preguntas de investigación planteadas, hemos considerado como variable dependiente el rendimiento económico de la empresa, ya que se considera que una empresa es viable económicamente si su rendimiento operativo es positivo. El rendimiento económico es el ratio entre el resultado de explotación y la cifra media del total de activos de una empresa. A la hora de seleccionar las variables dependientes del modelo, hemos utilizado los principales ratios utilizados por la literatura sobre viabilidad empresarial siguiendo un estudio reciente de Laitinen et al. (2014). Además de la edad (calculado como diferencia entre el año de referencia de la información contable, 2013, y año de su constitución), el tamaño medido a través del número de empleados y la cuantía de las subvenciones se han utilizado los siguientes ratios: resultado/ventas netas; cashflow/ventas netas; deudas/ventas netas, quick ratio ((activos corrientes - inventarios) / pasivos corrientes) y el equity ratio (patrimonio neto/total activos). Todos estos ratios son claves para determinar la viabilidad de empresas en crisis y lo vamos a utilizar en este estudio como elementos básicos o factores que pueden determinar la viabilidad futura de los CEE en el mercado.

3.2. Metodología

En primer lugar, se realiza un análisis descriptivo detallado de la muestra, con el fin de caracterizar las variables del estudio. Se han convertido las variables cualitativas en variables ficticias o dummies (las comunidades autónomas en las que se encuentran los distintos CEE) para incorporarlas a la regresión lineal múltiple. Para responder a la pregunta primera de investigación se ha realizado un t-test de diferencias de medias entre los CEE que habían recibido subvención y aquellos que no. A continuación se ha realizado la regresión lineal múltiple, obteniendo la tabla de resumen de las variables preseleccionadas que han sido incorporadas en la investigación con el objetivo de explicar la rentabilidad económica de los CEE. Se ha comprobado que los datos se ajustan a un modelo lineal. Se ha repetido el modelo para aquellos que tenían subvención y los que no. No había ningún caso perdido.

3.3. Muestra

Los estudios sobre la viabilidad económica-financiera de los CEE en España, según la revisión de la literatura realizada, son escasos, de ahí que se plantee para la investigación de este trabajo realizar un análisis económico-financiero de los CEE. Según los datos más actualizados existen 1.894 CEE, que representan el cien por cien de estas empresas en España a finales del año 2014. Ya que la regulación y organización de este tipo de empresas son competencia autonómica, salvo País Vasco, Melilla y Ceuta que dependen del Ministerio, la información se encuentra muy desagregada. A través del Servicio de Seguimiento de la Gestión y Apoyo al Empleo de Personas

con Discapacidad adscrito a la Secretaría de Estado para el Empleo (SEPE), dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se pudo acceder al nombre de todos los CEE existentes en nuestro país.

Como se observa en el gráfico 1, en la comunidad de Andalucía hay 308 CEE, lo que representa un 16,7% del total nacional. Curiosamente, según la Encuesta de Población Activa, en junio del año 2013, esta comunidad autónoma era la que aglutinaba el mayor porcentaje de desempleo nacional (35,7%). Castilla y León está en segundo lugar con 222 centros (12,1% del total) y Cataluña con 212 CEE (11,5% del total). La Comunidad de Madrid cuenta con el 10% del total de estas empresas. Lógicamente, Ceuta y Melilla son los territorios que, dada su extensión en tamaño, tienen menos centros.

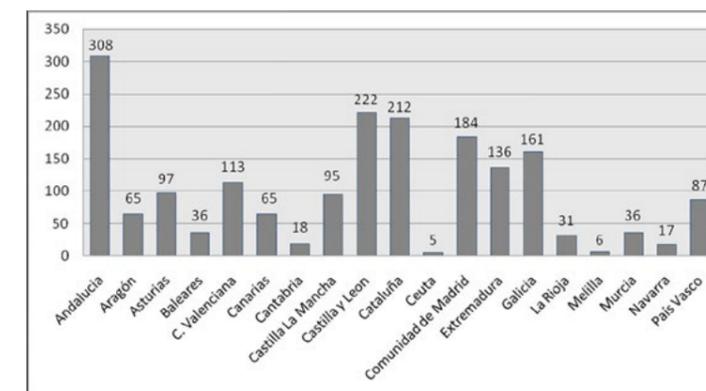


Gráfico 1. CEE por Comunidades Autónomas 2013

Fuente: Elaboración propia a través de la documentación facilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Una vez seleccionados los centros según la información del Apoyo al Empleo de Personas con Discapacidad adscrito a la Secretaría de Estado para el Empleo (SEPE), hemos utilizado su número de identificación fiscal para acceder a su información contable en la base de datos de estados financieros de empresas SABI¹. No ha sido posible encontrar la información para todos los CEE de la muestra. Inicialmente se han utilizado los datos económico-financieros del año 2013, último año disponible² en la actualidad. La muestra final se compone de los estados financieros de 592 empresas de las 1.894 existentes, lo que supone un 31,2 por 100 de los CEE.

De la muestra final, hay un 48,5% que reciben subvención frente a 305 empresas que no reciben ayudas públicas. Las características principales de nuestra muestra final se pueden observar en la tabla 1. La edad media de los CEE de la muestra son 12 años, con una desviación típica de 7 años. Es decir, la mayoría de los CEE tiene experiencia en el mercado, no son de reciente creación ya que su rango abarca desde 5 años (año 2008) hasta 19 años (año 1994). Su número medio de trabajadores es de 86, lo que supone que son centros con una gran concentración de trabajadores discapacitados, si bien su desviación es muy grande. La media de subvenciones recibidas por los CEE de la muestra es de 105.744,29 euros, si bien, como se ha comentado con anterioridad, más de la mitad no reciben subvenciones.

Tabla 1 Estadísticos descriptivos de la muestra final de CEE				
	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Edad (años de vida)	2	57	12,23	7,062
Tamaño (Nº empleados)	1	9625	86,70	41,702
Cantidad subvenciones	0	9.101.399,96	105.744,29	536.033,44
Rentabilidad económica	-224,25	308,67	2,45	26,02
Resultado/ventas netas	-2,37	2,72	-0,0064	0,31
Cash flow/ventas netas	-1,64	3,07	0,0475	0,30
Quick ratio	,01	80,24	2,9242	6,01
Deudas/ventas netas	,04	47,16	1,1281	3,04
Equity ratio	-5,46	0,99	0,3362	0,60

Fuente: elaboración propia.

¹ Para conocer las particularidades de esta base de datos véase: <http://www.informa.es/soluciones-financieras/sabi>

² Hay que recordar que las empresas tienen hasta nueve meses desde el cierre para hacer pública su información económico-financiera a través del depósito en el Registro Mercantil. Una vez en el registro, la empresa Bureau Van Dijk trata la información contable para su incorporación en la base de datos, lo que supone otra demora de tiempo importante. Por este motivo, a la fecha de realización de esta investigación, los últimos datos disponibles de algunos CEE, no todos, es el año 2013.

En cuanto a los ratios utilizados, la rentabilidad económica media de los CEE es de casi 2,5%, aunque con una elevada desviación estándar. De cada 100 euros de activo invertido en un CEE, se obtiene de media 2,5€ en el ejercicio 2013. Estando en una situación económica de crisis, no se trata de una rentabilidad media baja. El ratio medio del resultado del ejercicio sobre las ventas netas realizadas es negativo aunque casi cero, al igual que el cash flow. Eso supone que estas empresas no generan mucha liquidez y que sus resultados netos medios no son elevados. La explicación de tener una rentabilidad económica positiva, por término medio, y un resultado neto negativo puede deberse a los gastos financieros de las deudas medias acumuladas por los CEE. El ratio medio de deudas sobre ventas netas es de 1,12 lo que supone que de cada 100 euros de ventas netas, la deuda de estas empresas asciende a 112 euros. Sin embargo, el quick ratio (activos corrientes deducido el inventario dividido entre los pasivos corrientes) asciende, por término medio, a 2,92. Esto supone que la media de los CEE de la muestra no está muy endeudados a corto plazo, ya que con el efectivo disponible y sus derechos de cobro pueden pagar casi tres veces sus deudas a corto plazo. En cuanto al ratio de financiación propia o equity ratio señalar que cada 100 euros de activo invertidos, 33 euros están autofinanciados. Esto supone que como media un tercio de los recursos de la empresa están financiados con financiación propia.

4. Resultados y discusión

En primer lugar, se han analizado la homogeneidad y heterotestadística de las variables. A continuación, se ha realizado un t-test de diferencias de medias entre los CEE que habían recibido subvención y aquellos que no. Un primer resultado descriptivo entre las empresas que reciben subvención y las que no es el recogido en la tabla 2. Por término medio, las empresas con subvención tienen más experiencia en el mercado, aunque dicha diferencia (13,59 años frente a 10,96) no es estadísticamente significativa ($p\text{-valor}=0,716>0,05$). También los CEE con subvención tienen un mayor tamaño, medido como número de empleados, mejor ratio medio de cash flow sobre ventas y mejor financiación propia media sobre el total de activos. Todas estas diferencias son estadísticamente significativas, ya que como se observa en la tabla 2, sus p-valores son menores a 0,005.

Sin embargo, hay que destacar que curiosamente la rentabilidad económica de los CEE sin subvenciones es casi el triple, por término medio, que la de los CEE con subvenciones, si bien su dispersión es elevada (casi el doble). El resto de los ratios analizados (resultado/ventas netas, quick ratio, deudas/ventas netas) también tienen valores, por término medio superiores en las empresas sin subvenciones y dichas diferencias son estadísticamente significativas.

Tabla 2. Estadísticas descriptivas comparativas entre los CEE con y sin subvención						
	Situación	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	p-valor
Edad (años de vida)	Con subvención	287	13,59	6,95	0,41	0,716
	Sin subvención	305	10,96	6,93	0,39	
Tamaño (Nº empleados)	Con subvención	287	140,56	589,47	34,79	0,000
	Sin subvención	305	36,02	73,17	4,19	
Rentabilidad económica	Con subvención	287	1,0126	14,20	0,83	0,000
	Sin subvención	305	3,8178	33,50	1,91	
Resultado/Ventas netas	Con subvención	287	-0,0148	0,26	0,01	0,014
	Sin subvención	304	0,0015	0,35	0,02	
Cash flow/Ventas netas	Con subvención	287	0,0548	0,23	0,01	0,009
	Sin subvención	304	0,0407	0,35	0,02	
Quick ratio	Con subvención	287	2,5736	3,66	0,21	0,006
	Sin subvención	305	3,2541	7,58	0,43	
Deudas/ventas netas	Con subvención	287	0,8915	2,33	0,13	0,005
	Sin subvención	304	1,3515	3,58	0,20	
Equity ratio	Con subvención	287	0,4466	0,34	0,02	0,000
	Sin subvención	305	0,2324	0,75	0,04	

Fuente: elaboración propia.

En función de los resultados de la tabla 2 parece ser que las subvenciones no condicionan la rentabilidad económica de los CEE. Con estos resultados podemos afirmar que las subvenciones son imprescindibles para la viabilidad

económica de estos centros, respondiendo de este modo a la pregunta de investigación primera. Sin embargo, vamos a realizar una regresión lineal múltiple para ver qué factores son los que afectan a dicha rentabilidad y si se sigue cumpliendo la primera premisa analizada. La variable dependiente elegida es la rentabilidad económica.

Tabla 3. Variables significativas del modelo					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
Resultado/ventas netas	,648a	,420	,419	19,85600	
Deudas/ventas netas	,661b	,437	,435	19,57452	
Equity ratio	,676c	,456	,454	19,25158	
Quick ratio	,686d	,471	,467	19,01252	
Años de vida	,689e	,475	,470	18,95323	2,032
a. Predictores: (Constante), Resultado/Ventas netas					
b. Predictores: (Constante), Resultado/Ventas netas, Deudas/ventas netas					
c. Predictores: (Constante), Resultado/Ventas netas, Deudas/ventas netas, Equity ratio					
d. Predictores: (Constante), Resultado/Ventas netas, Deudas/ventas netas, Equity ratio, Quick ratio					
e. Predictores: (Constante), Resultado/Ventas netas, Deudas/ventas netas, Equity ratio, Quick ratio, Años de vida					

El primer resultado es que la cuantía de las subvenciones no es una variable que explique la rentabilidad económica de los CEE en general. De este modo, respondemos a la primera pregunta de investigación señalando que las ayudas públicas no son responsables de la rentabilidad de estas empresas. En segundo lugar, se puede añadir que aunque el modelo no tenga un elevado poder de predicción ($R^2= 47,5\%$) se demuestra que la localización de los CEE entre las distintas comunidades autónomas de España tampoco es significativo. Es decir, hay evidencia empírica de que las políticas públicas de cada región autónoma no condicionan la viabilidad de estos centros.

A continuación repetiremos los modelos por separado para los dos tipos de empresas, las que reciben y las que no subvenciones. Existen tres variables que se repiten en ambos modelos, que son: resultado sobre ventas netas, deudas sobre ventas netas y patrimonio neto sobre activos totales. El modelo sin subvenciones explica el 52,7% de la rentabilidad económica incluyendo adicionalmente el quick ratio y una comunidad autónoma, Castilla la Mancha. Para el modelo con subvenciones se explica el 45,4% de la rentabilidad económica, incluyendo adicionalmente la cuantía de las subvenciones y la comunidad autónoma de Canarias.

5. Conclusiones

El objetivo de este estudio es analizar la viabilidad de los CEE mediante el estudio de las variables que afectan positivamente a su rentabilidad económica y demostrar empíricamente si las subvenciones son un factor que pueda condicionar o no dicha viabilidad. Una primera conclusión relevante es que, aunque las subvenciones mejoran la calidad de vida laboral de los trabajadores discapacitados de los CEE, éstas no son claves para su rentabilidad. Un CEE, al igual que cualquier otra empresa, tiene que ser rentable para sobrevivir en el mercado y para ello las ayudas públicas no son claves. Una segunda conclusión es que la localización geográfica de los CEE tampoco son significativas para su rentabilidad, así como su tamaño. Sin embargo, la estructura financiera de la empresa, su grado de endeudamiento y autofinanciación son claves para conseguir CEE rentables económicamente. También la cifra de ventas netas, el activo y pasivo a corto y su experiencia en el mercado son factores explicativos de la rentabilidad de estas empresas.

Estos resultados tienen importantes implicaciones para la sociedad en general, ya que los CEE son empresas rentables, y aquellos emprendedores con vocación social podrían encontrar en esta figura jurídica el apoyo necesario para crear empresas viables, económica y financieramente. Adicionalmente, los gestores de estos CEE no tienen por qué depender de las subvenciones públicas, muy mermadas en épocas de crisis como la actual, sino que si realizan un buen trabajo, servicio o producto, pueden ser competitivos en el mercado. Las administraciones públicas también deberían apoyar la creación de estos centros, ya que son rentables tanto en el plano social como en el plano económico. Socialmente es más «rentable» que una persona adulta con discapacidad esté trabajando y normalizando su situación laboral a que se encuentre en paro, necesitada quizás de fármacos o apoyos sociales, con los consiguientes gravámenes para las familias y la sociedad en general.

Sin embargo, todavía queda un gran porcentaje de la rentabilidad económica que no se explica con las variables seleccionadas para el análisis de la muestra final de CEE. En futuros estudios se pretende ampliar el poder explicativo de la rentabilidad incluyendo otras variables no económicas tales como, por ejemplo, el grado de profesionalización de estos centros. Hay estudios que justifican que las empresas familiares más rentables son aquellas que están altamente profesionalizadas (Pérez y Serrano, 2013). Del mismo modo vamos a intentar analizar si ese u otros factores pueden condicionar la rentabilidad de estas empresas, con un elevado grado de responsabilidad social y que son claves para el desarrollo normalizador de las personas que, de nacimiento por enfermedad o accidente, no tienen las mismas capacidades que un trabajador sin discapacidad.

Este estudio no está exento de limitaciones. Se hace necesario ampliar la muestra final de CEE. Además se pretende incluir más variables representativas, para aumentar el grado explicativo de los modelos. La variable dependiente utilizada en este estudio, la rentabilidad económica, es una medida de viabilidad económica pero no la única. En futuros estudios se pretenderá reducir dichas limitaciones.

Bibliografía

Arregui, P. A. N. (2006). «La Experiencia Cooperativa de Mondragón: estudio de su viabilidad organizacional en el contexto de Euskadi», CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 54, pp. 231-255.

Barea, J. y Monzón, J. L. (2008). *Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco*, Fundación BBVA. Disponible en la URL: http://www.fbbva.es/TLFU/dat/economia_social_baja_pv_web.pdf

Boardman J.; Grove, B.; Perkins, R. and Shepherd, G. (2005). «Work and employment for people with psychiatric disabilities», *The British Journal of Psychiatry*, 182 (6), pp.467-468.

Calve Górriz, C. (2002). «Propiedad y gobierno: la empresa familiar», *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, 50, pp.158-181.

Camacho-Miñano, M.M. y Pérez, R. (2012). «Centros Especiales de Empleo: Empresas para una sociedad comprometida responsablemente», *Responsabilidad Social Empresarial*, 12, pp.77-90.

Calvo, J. (2004). «Centros Especiales de Empleo: situación jurídica actual y perspectivas de futuro», *Revista Vasca de Economía Social*. Disponible en la URL: <http://www.ehu.es/ojs/index.php/Gezki/article/view/3356>

CEPES. (2014). *Listado de empresas más relevantes de la Economía social 2013-2014*, Disponible en la URL: http://www.cepes.es/publicacion_cepes=97

Cueto, B.; Malo, M.A.; Rodríguez y Francos, C. (2008). *Trayectorias laborales de las personas con discapacidad y centros especiales de empleo: Análisis empírico con la muestra continua de vidas laborales*, Fipros, Seguridad Social. Disponible en la URL: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/119779.pdf>

De Lorenzo, R. (2004). «El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión», *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 50, pp.73-89.

Dempsey, I. and Ford, J. (2009). «Employment for people with intellectual disability in Australia and the United Kingdom», *Journal of Disability Policy Studies*, 19(4), pp.233-243.

Estrategia global de acción para el empleo de las personas con discapacidad. 2008-2012. Disponible en la URL: <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/20699/8-4-1/estrategia-global-de-accion-para-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-2008-2012.aspx>

Fundación O. N. C. E. (2014). *Presente y futuro de los centros especiales de empleo*. Madrid: Fundación ONCE.

Galán, F. S., Casadevante, J. L. F., & de Lucas, I. B. (2014). «Factor C: factores de resistencia de las microempresas cooperativas frente a la crisis y recomendaciones para un fortalecimiento cooperativo del sector de lo social», *Revista Vasca de Economía Social-Gizarte Ekonomia Euskal Aldizkaria*, (9)

Howard, M. (2005). «Disability and work», *Public Policy Research*, 12 (3), pp.183-187.

Huerte, A. y Díaz, E. (2011). *Personas con discapacidad afectadas por el sistema penal penitenciario en España*. Disponible en la URL: <http://hdl.handle.net/11181/2880>

Jordán de Urríes, F. B. y Verdugo, M.A. (2010). *Informe sobre la situación de los Centros Especiales de Empleo en España*. Disponible en la URL: http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO25153/InformeMTIN_Centros_EspecialesdeEmpleo.pdf

Laitinen, E. K., Lukason, O. y Suvas, A. (2014). «Behaviour of Financial Ratios in Firm Failure Process: An International Comparison», *International Journal of Finance*, 3(2), pp.122-131.

Laloma, M. (2007). *Empleo protegido en España: Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*. Ediciones Cinca, Promovida por Telefónica y CERMI, nº 3, (2007). Disponible en la URL: https://www.mercadis.com/pdf/Empleo_protegido_normativa_legal_logros_alcanzados.pdf

Martínez, A. B. (2014). «¿Por qué desaparecen las empresas familiares extremeñas?», *GeoGraphos: Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales*, 5(60), pp.98-132.

Milán, M. J. y Milán, B. (2012). «Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario», CIRIEC - España. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, pp.223-250.

Pereda, C.; De Prada, M.A. y Actis, W. (2012) «Discapacidades e inclusión social», *Colección Estudios Sociales* nº 33. Disponible en la URL: <https://intranet.swe.siemens.com/es/web/es/home/Paginas/Home.aspx>

Pérez, F. y Serrano, L. (2013). *Capital humano y formación de directivos: situación española y estrategias de mejora*. Disponible en la URL: <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/387/Francisco%20P%C3%A9rez.pdf>

Pixa Kettner, U. (2008). «Parenting with intellectual disability in Germany: Results of a new nationwide study», *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21 (4), pp.315-319.

Planes del ejecutivo sobre la Ley de jóvenes discapacitados. 2013. Países Bajos. Disponible en la URL: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista147/166.pdf>

Redondo, M.N. y Martín, I. (2014). «Supervivencia de los Centros Especiales de Empleo en la Comunidad Autónoma de Castilla y León», *Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, 108, pp.25-28.

Rodríguez, V. (2012). «El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿ Son los Centros Especiales de Empleo una excepción?», *Estudios De Economía Aplicada*, 50, pp.1-30.

Rodríguez, G.; García, C. y Toharia, L. (2009). «Evaluación de las políticas de empleo para personas con discapacidad y formulación y coste económico de nuevas propuestas de integración laboral», *Colección telefónica accesible*, nº 9. Disponible en URL: <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/TelefonicaAccesible/Lists/Coleccion/Attachments/11/Evaluaciondelaspoliticadef.pdf>

Shepherd, G. (1989). «The value of work in the 1980s», *Psychiatric Bulletin*, 13 (5), pp.231-233.

Visier, L. (1998). «Relaciones laborales en los sistemas de trabajo protegido para personas minusválidas», *Revista internacional del Trabajo*, 117 (3), pp.371-390.

Legislación consultada: Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración social de las personas con discapacidad. (LIS-MI) (BOE del 30 de abril). Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, 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. (BOE 294, de 9 de diciembre de 1985).

DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS COMUNICATIVAS ESCRITAS Y LA LECTURA COMO HERRAMIENTAS DE EXPRESIÓN Y REFLEXIÓN DEL PROCESO INCLUSIVO EN JÓVENES CON NEE DEL DIPLOMA EN HABILIDADES LABORALES, UNAB CONCEPCIÓN- CHILE

Sandra Pilar Urra Águila

Educadora diferencial

Licenciada en Educación

Docente Diploma de Habilidades Laborales, UNAB, Concepción

1. Justificación y relevancia

Muchos de los estudiantes que han sido protagonistas de procesos de “integración” educativa, egresan del sistema educacional tradicional sin haber profundizado en su capacidad de reflexión, sin haber tenido la oportunidad de manifestar su capacidad creativa y de análisis, siendo simples espectadores pasivos en espera de que otros valoren sus vivencias. El Diploma de Habilidades Laborales de la Universidad Nacional Andrés Bello está dirigido a jóvenes mayores de 18 años que presentan necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad intelectual, a dificultades de aprendizaje, a trastornos de la comunicación o de otro tipo y que no pueden acceder a la educación superior universitaria o técnica tradicional por competencias cognitivas descendidas. Pueden provenir de la Educación Media regular en modalidad de integración o de otras modalidades de Educación Especial.

Al finalizar el proceso egresan con un Diploma en Habilidades Laborales con menciones posibles: ayudante de veterinaria, ayudante de viveros y jardines, ayudante de gastronomía, ayudante de administración o ayudante de educación parvularia.

2. Caracterización de los estudiantes

Estudiante	Procedencia	Edad actual	Diagnóstico de DI
1. Hombre	Enseñanza media (Completa) en proyecto de integración	28	Sí
2. Hombre	Enseñanza media (Completa) en proyecto de integración	20	Sí
3. Hombre	Enseñanza media (Completa)	30	No
4. Hombre	Enseñanza media (Completa)	21	No
5. Hombre	Enseñanza media (Completa) en proyecto de integración	22	No
6. Hombre	Centro de formación laboral	25	Sí
7. Mujer	Escuela especial	19	Sí (síndrome de Down)
8. Mujer	Escuela especial	20	Sí (síndrome de Down)
9. Mujer	Enseñanza media incompleta (hasta 2° medio)	19	No
10. Mujer	Enseñanza media (Completa) en proyecto de integración	22	Sí (síndrome de Down)
11. Mujer	Enseñanza media (Completa)	23	No

Al iniciar el trabajo con estos 11 estudiantes: Susana, Paula, Andrea, Daniela, Victoria, Gonzalo, Felipe, Nicolás, Carlos, Nebir y Matías se comenzó indagando sus experiencias previas en torno a la asignatura de Lenguaje y Comunicación (tanto en los proyectos de integración como en las escuelas especiales a las que habían asistido) y fue claro que la enseñanza se había basado en la mecanización de las habilidades instrumentales de lectura y escritura, sin dar pie a la producción escrita de sus emociones o la valoración de la escritura como un medio de expresión de sus experiencias y emociones, además, la lectura había sido vista como una instancia obligatoria y muchos de ellos jamás habían llevado a cabo la lectura por placer, sin indagar más allá de lo obligatorio en la sala de clases de sus establecimientos.

Lo anterior, sumado a situaciones puntuales como:

- Ridiculización que algunos vivenciaron en momentos de la lectura oral,
- Críticas que recordaban en torno a la calidad de sus escritos, tanto en términos de grafismos, como de ortografía y composición escrita,
- Estudiante que decía ser sólo «oral», por lo tanto, justificaba el no escribir y no esforzarse en hacerlo,

- Estudiantes que eran eximidos de realizar tareas de producción escrita bajo excusas de «no es necesario para ti», «es difícil, no lo hagas», «sólo contesta preguntas de alternativas», etc.,
- Estudiantes eximidos de las lecturas obligatorias mensuales en sus centros educativos anteriores, bajo la excusa de «es muy complicado para ti», ante lo cual no se buscaba un texto alternativo o formas individualizadas de acceder a la lectura, simplemente se alejaban de la lectura como instancia de diversión y esparcimiento,
- Estudiantes con bajo nivel de comprensión de instrucciones escritas, argumentando que en sus anteriores centros educativos les leían las instrucciones de las actividades, sin tampoco profundizar en el trabajo individualizado de comprensión lectora o lectura funcional,
- Estudiantes que desconocen los diversos tipos de textos y sus funciones básicas, incluso en textos cotidianos como: cartas, instructivos, recetas, etc.,
- Estudiantes con baja tolerancia a la frustración que se sentían muy mal al momento de escribir, sintiendo casi que escribir era un castigo por la presión que implica y lo complejo que les resultaba.

Una vez recogida toda esta información, fue clara la necesidad de generar un proceso educativo que considerara las características y necesidades de cada uno de los estudiantes, generar un acercamiento a la lectura y escritura, sin asociarlo a un proceso sin sentido o descontextualizado, además de hacerles ver que podían disfrutar de estas experiencias, encontrando una nueva forma de expresarse. Además, se consideró de suma importancia desarrollar la capacidad de reflexión y poder propiciar que redactaran sus propios relatos de vida.

3. Objetivos de la experiencia

- Desarrollar competencias comunicativas escritas que permitan la expresión adecuada de experiencias y necesidades,
- Propiciar la reflexión del proceso inclusivo y vivencias anteriores a través del registro escrito de sus percepciones, observaciones, temores y deseos,
- Descubrir el placer por la lectura, a través de la selección y exploración de textos de su propio interés que fomenten la composición escrita,

4. Innovación o propuesta transformadora de la experiencia

Al momento de planificar el trabajo con los estudiantes, pareció importante considerar que hubo muchas experiencias de aula que no vivieron realmente, es decir experiencias de aula de las que fueron «eximidos» por pertenecer a un proyecto de integración.

Dicho lo anterior, la experiencia pedagógica consistió en hacerlos «vivir» actividades que nunca tuvieron la oportunidad de experimentar antes y de esta manera llevar a cabo un proceso ordenado y respetuoso de las necesidades y características individuales de cada uno de ellos. Además, generar intencionadamente instancias de reflexión oral y escrita acerca de las vivencias del proceso de vida en la Universidad.

1. Bitácora de lo vivido diariamente

Cada estudiante tenía un cuaderno universitario destinado a su bitácora, en ella escribían diariamente, realizando una reflexión personal de sus experiencias. Luego, en clases ellos compartían con sus compañeros leyendo de manera oral el día que más les había gustado de su semana, el hecho de incluir imágenes o fotos, además de su día en una palabra ayudaba a quienes tenían más dificultades en la expresión de ideas. A medida que pasaban las semanas, el proceso de describir sus días, incluso sus semanas y hacer la reflexión personal de ello fue cada vez más fácil, denotando poco a poco textos más extensos.

2. Refranes y trabalenguas con ritmo

Uno de los grandes temores de los estudiantes era la lectura de manera oral, casi siempre porque lo asociaban a experiencias de ridiculización en público en sus colegios o porque sentían demasiada presión al hacerlo. Como una manera de desarrollar la lectura oral cada vez más fluida y de manera entretenida, sin críticas o calificaciones que los frustraran, se trabajó la lectura de refranes y trabalenguas con un ritmo en particular.

3. Registro y reflexión de lectura personal

Una gran dificultad detectada al comienzo del trabajo fue constatar que los estudiantes no leían por placer, sólo asociaban los libros con tareas escolares de las que en su mayoría habían sido eximidos, por lo tanto la lectura no

era un foco de interés. El aumento del léxico, importante para la producción escrita de calidad, tiene como gran ayuda el contacto con los libros, la lectura y la indagación del contexto y las palabras que nos rodean.

Se solicitó a los estudiantes que trajeran un texto que les pareciera interesante, no importaba el género literario, el autor o la edad a la que estaba dirigido. Al comienzo de cada clase se le pedía que leyera el libro seleccionado durante 15 minutos, pasado ese tiempo, completaban en su cuaderno de registro.

Los estudiantes leían a sus compañeros la ficha del día, hacían un análisis oral de lo que les había gustado y disgustado del texto y decidían si seguirían leyéndolo la próxima semana o cambiarían el texto.

En este contexto, muchos leyeron el mismo texto y otros cambiaron hasta dar con el que les interesaba realmente. La docente no criticaba los textos elegidos, sólo se valoraba la capacidad de analizar los textos y solicitaba una completa justificación de seguir o no leyendo los libros. Esto hizo que desarrollaran poco a poco la capacidad de crítica, descubrieran sus intereses personales y cómo expresar sus intereses a través de la lectura.

4. Producción escrita desde palabras recortadas

Dado que muchos de los estudiantes manifestaban que escribir les molestaba porque les costaba ejecutar los trazos, se encontró una solución y una forma de generar producción escrita a través de la composición desde palabras recortadas de revistas, catálogos, libros y afiches.

En una primera etapa los estudiantes trabajaban en parejas, recortando palabras que les parecieran atractivas desde distintas fuentes. Luego cada pareja podía ordenar las palabras por las categorías que les resultaran interesantes. Para finalizar, en una hoja de block se les pedía construir frases y oraciones a partir de las palabras recortadas, lo que inicialmente fueron frases, llegaron a ser pequeños relatos llenos de humor y muy entretenidos para los estudiantes.

Se potenció el trabajo colaborativo y respeto por los ritmos e intereses entre compañeros.

5. Visita de estudios a Biblioteca Viv

En el proceso inicial de las asignaturas, los estudiantes manifestaron que la biblioteca era un lugar que no frecuentaron casi nunca y en algunos casos sólo era asociada a castigos a los que se comportaban mal dentro de la escuela o lugares aburridos. Por lo anterior, se organizaron dos viajes de estudio a la Biblioteca Viva de Mall Plaza Mirador de Concepción. Antes de salir de la Universidad se leyeron las instrucciones de trabajo, se informaron las parejas de trabajo en terreno y la experiencia comenzó desde el traslado en bus, ya que algunos estudiantes sólo viajan en auto con sus padres y el viaje les resultó interesante.

Una vez que se llegó a la Biblioteca, se hizo un recorrido de reconocimiento del lugar, se explicaron las normas de comportamiento y uso de materiales, cada pareja trabajó de manera colaborativa en la realización de una ficha estudio (la que se completó en dos visitas a la biblioteca).

A través de esta actividad se siguió potenciando la capacidad de análisis, la lectura y producción escrita desde intereses personales, el fortalecimiento del trabajo colaborativo, el seguir instrucciones y ejecutar actividades según lo solicitado. Además de generar procesos reflexivos donde pudieses justificar sus elecciones y decidir cómo seguir y concretar acciones.

6. Trabajo de investigación de autores literarios según intereses personales

Como una manera de fomentar la indagación de información, la producción escrita y aumentar su conocimiento en torno al mundo letrado, además de ayudarles a descubrir nuevos autores. Se seleccionaron autores para cada estudiante, en función de sus intereses personales y el historial de libros que habían sido motivadores para los estudiantes.

Cada estudiante debía investigar, realizar un resumen de la vida del autor en 3 páginas, sus principales textos en una página, imágenes de su vida en 3 páginas y aprender un trozo de un texto para finalizar su disertación. Este trabajo hizo que descubrieran nuevos textos de su interés, se apasionaran en su investigación recordaran información que habían visto de los autores y facilitó el aprendizaje de los versos o prosa para cerrar su disertación. Pudieron hacer la reflexión en torno a la vida de los autores y descubrieran puntos en común entre ellos.

7. Completación de formularios de uso común

Al comienzo del trabajo con los estudiantes, ellos dieron cuenta de no saber el uso de la escritura en términos funcionales para actividades como: ir al banco, hacer trámites, completar solicitudes y otros temas.

En clases se trabajó la completación de formularios de: Fonasa, Isapres, giros y depósitos bancarios, reclamos a servicios varios, solicitud de trabajo, invitaciones, reclamos ante Sernac y otros. De esta manera, evidenciaron el uso de la escritura con fines comunes y cuán importante es saber expresarse de manera escrita legible para cumplir con ciertos requisitos y poder obtener beneficios de distinto tipo.

8. Producción escrita final

Al finalizar la asignatura, se pide a los estudiantes que realicen una producción escrita libre a partir de sus intereses (3 páginas). Si bien se podría mejorar desde la calidad ortográfica y sintáctica, el foco del trabajo siempre fue generar cercanía a la lectura y escritura, lograr que descubrieran el placer por ambos desempeños y darles una nueva forma de comunicación personal y social de calidad, por lo tanto, es valorable cada instancia de reflexión y nueva argumentación.

9. Viaje en tren a Hualqui

Como una manera de generar instancias de reflexión desde la naturaleza y nuevas experiencias de actividades grupales, se realiza viaje en tren desde Concepción a la pequeña comuna de Hualqui. Los estudiantes comparten intereses, realizan la comparación entre la gran ciudad que es Concepción y Hualqui, se intencionan conversaciones en torno a lo que ha sido el proceso de trabajo en estos dos semestres.

Los estudiantes son capaces de realizar un análisis del trabajo realizado, manifiestan sus gustos, las actividades que más han disfrutado, los trabajos que más les han costado realizar, en este marco de naturaleza y viaje especial, ellos dan cuenta de la importancia del trabajo en equipo, de cómo han aprendido a conocerse y cómo sienten que han mejorado poco a poco a pesar de las dificultades iniciales y de lo que les costaba.

10. Análisis personal de conceptos relacionados con la inclusión

Continuando con el desarrollo de las capacidades reflexivas tanto orales como escritas, se intencionan actividades de redacción de sus impresiones y sus propias definiciones de conceptos como inclusión, discriminación, amistad y respeto.

Los estudiantes dan cuenta al finalizar el proceso de ideas más organizadas, pueden argumentar sus definiciones desde las experiencias personales y lo compartido colectivamente en clases.

11. Redacción de autobiografía

Los estudiantes, luego de un proceso de reflexión, análisis grupal y producción escrita editada y orientada, presentan su autobiografía, eligiendo los mejores momentos de su vida y relatando sus experiencias tanto positivas como negativas en educación.

5. Resultados

Estudiante	Procedencia	Edad actual	Diagnóstico de DI	OBJETIVO 1	OBJETIVO 2	OBJETIVO 3
1. Hombre	Enseñanza media (completa) en proyecto de integración	28	Sí	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO
2. Hombre	Enseñanza media (completa) en proyecto de integración	20	Sí	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO
3. Hombre	Enseñanza media (completa)	30	No	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO
4. Hombre	Enseñanza media (completa)	21	No	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO
5. Hombre	Enseñanza media (completa) en proyecto de integración	22	No	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO
6. Hombre	Centro de formación laboral	25	Sí	NO LOGRADO	LOGRADO CON APOYO	LOGRADO
7. Mujer	Escuela especial	19	Sí (síndrome de Down)	LOGRADO CON APOYO	LOGRADO	LOGRADO
8. Mujer	Escuela especial	20	Sí (síndrome de Down)	LOGRADO CON APOYO	LOGRADO CON APOYO	LOGRADO

9. Mujer	Enseñanza media incompleta (hasta 2° medio)	19	No	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO
10. Mujer	Enseñanza media (completa) en proyecto de integración	22	Sí (síndrome de Down)	LOGRADO CON APOYO	LOGRADO	LOGRADO
11. Mujer	Enseñanza media (completa)	23	No	LOGRADO	LOGRADO	LOGRADO

En consecuencia:

El objetivo 1: Desarrollar competencias comunicativas escritas que permitan la expresión adecuada de experiencias y necesidades, fue logrado con el 63.6%, logrado con apoyo con el 27.3% y no logrado con el 9.1% de los estudiantes. En este último caso se evidencia que la escritura nunca fue un foco de atención en el proceso de integración educativa del estudiante.

El objetivo 2: Propiciar la reflexión del proceso inclusivo y vivencias anteriores a través del registro escrito de sus percepciones, observaciones, temores y deseos, fue logrado con el 100% de los estudiantes, se deja en claro que en este aspecto se privilegiaron las instancias de expresión, la intención comunicativa y reflexión por sobre aspectos como ortografía o sintaxis.

El objetivo 3: Descubrir el placer por la lectura, a través de la selección y exploración de textos de su propio interés que fomenten la composición escrita, fue logrado con el 100% de los estudiantes y este fue uno de los aspectos más gratificantes dado que se evidenció en el intercambio de textos entre ellos y sus rostros al descubrir en la lectura un nuevo interés personal.

6. Conclusiones

Se han evidenciado:

- Avances en torno a la confianza en las propias capacidades,
- Reconocimiento y manifestación de emociones tanto de manera oral como escrita,
- Valoración de la escritura como forma de comunicación,
- Placer al realizar actividades relacionadas con la composición escrita,
- Reconocimiento de la lectura como forma de entretenimiento y crecimiento personal,
- Expresión de ideas (orales y escritas) de manera más organizada,
- Se ha abierto camino para la expresión de sus emociones y experiencias,
- Reflexión y análisis de cada tarea realizada, aumentando progresivamente sus argumentos,
- Confianza para expresarse de manera oral frente al grupo curso.

Bibliografía

Condemarín, M. , Galdames , V. y Medina , A. (1996). *Taller de lenguaje*. Santiago de Chile: Dolmen Ediciones S.A.

(2001). *Módulos para desarrollar el lenguaje oral y escrito*. Santiago de Chile: MINEDUC

LA ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Mariano Rubio Prats
Jefe de programas sociales
Ayuntamiento de Granada

No podemos obviar en este marco al referirnos a la prevención de riesgos laborales, que la estimación de personas que son discapacitadas como consecuencia de los efectos de enfermedades profesionales y accidentes laborales, supera los a 380.000(7,48 %) (Sobre Datos Encuesta Ine 2008)

1. Introducción. La Importancia de prevenir

Debo empezar con la obligatoria referencia a La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 25, establece los principios rectores que van a determinar las garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo (por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidas aquellas que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial). Esta especial protección responsabiliza y obliga al empresario a hacer un análisis y llevar a cabo las acciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, las evaluaciones de riesgos, la adaptación de puestos de trabajo, de los equipos de protección, de los materiales, equipos y herramientas específico. Etc. en función de las capacidades de la persona trabajadora que ocupa el puesto.

Hay que señalar que los principios de la acción preventiva y la metodología para la adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad no son distintos a los de las intervenciones convencionales y, por supuesto, cualquier adaptación debe realizarse considerando la privacidad, confidencialidad y autonomía de la persona, garantizando siempre sus derechos tanto de ocupación como de promoción en el ámbito laboral. Por lo tanto, el hecho de que un puesto de trabajo pueda ser ocupado por una persona con discapacidad no debe suponer un mayor esfuerzo en la acción preventiva de la empresa.

Para las personas trabajadoras con discapacidad, la incorporación al mercado de trabajo, ya sea a través del empleo ordinario, ya sea a través del empleo protegido, es una realidad propiciada desde la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos (LISMI); ley hoy derogada y sustituida por la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre), donde se contempla el empleo protegido, el empleo ordinario y el empleo autónomo como las tres posibilidades de las personas con discapacidad de acceso al mundo laboral.

Aunque podemos afirmar que en los últimos años se han alcanzado notables avances en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, aun así, tienen que superar las desigualdades persistentes que obstruyen y limitan su inclusión en el mercado de trabajo, y que suponen limitaciones en su integración económica y social, a las que se suman las dificultades actuales de acceso al empleo que la crisis ha generado. Parece oportuno en este contexto, no olvidar uno de los principios generales de prevención:

Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud tener en cuenta la evolución de la técnica.

2. ¿A quién corresponde adaptar los puestos de trabajo?

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su art 25 establece que:

El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social en su art 40, asimismo dice:

Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Pues bien, de estas normas se deduce la obligación de la empresa de adaptar el puesto de trabajo o asignar, dentro de la organización y cuando ello sea viable, cometidos alternativos, a todas aquellas personas trabajadoras que tienen una discapacidad manteniendo en lo posible su «capacitación» laboral.

Para que una persona trabajadora con discapacidad acceda o bien permanezca en un puesto de trabajo, hace necesario que se actúe de manera individualizada y se tomen las medidas necesarias para que la adaptación del puesto elimine toda forma de discriminación. Estas actuaciones deben de ser viables desde el punto de vista humano, técnico y económico y requieren de un análisis individual y pormenorizado de las relaciones de la persona trabajadora con el puesto y con las tareas que vaya a desarrollar, esto supone el estudio de las tareas que tiene que realizar, y del tiempo para realizarlas, es decir de las demandas del trabajo y la valoración de su capacidad funcional.

En la acción preventiva además del empresario, sobre el que cae la responsabilidad, han de participar también las personas trabajadoras, los delegados sindicales de prevención y la ciudadanía en general para solicitar y adecuar un puesto de trabajo a una persona con discapacidad.

3. ¿A quién se le adapta el puesto?

- Una persona con una discapacidad reconocida o una incapacidad permanente en su modalidad contributiva con necesidad de un ajuste para el desempeño de su puesto de trabajo al acceder.
- Una persona trabajadora que sufra una discapacidad sobrevenida.
- A cualquier persona trabajadora que a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales mediante un informe debidamente motivado, a petición del Servicio de Vigilancia de la Salud o de la persona interesada. En este último caso generalmente se hace mediante una solicitud por escrito en la que conste el puesto de trabajo que desempeña, hechos y razones que hagan necesaria la solicitud de adaptación o cambio de puesto, así como todos los documentos que se consideren oportunos para avalar la solicitud. Por su parte la empresa debe pedir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que realice el reconocimiento médico de vigilancia de la salud y un informe con la valoración, indicando si es APTO O No APTO para el desempeño de su puesto de trabajo.

Importante destacar en todo el proceso el papel del Comité de Seguridad y Salud o a los y las delegadas de prevención a los que se informará adecuadamente, y a la persona interesada la propuesta permitiendo que haga las sugerencias, recomendaciones y alegaciones en su caso. El Comité de Seguridad y Salud tiene la potestad de determinar, motivadamente, la aceptación o denegación de la adaptación o cambio de puesto y las medidas propuestas. En caso de que sea necesario un cambio a un nuevo puesto de trabajo no debe comportar modificación alguna en sus condiciones de trabajo (categoría, retribución, etc.).

Si la empresa no cumple con las recomendaciones para la adaptación o cambio de puesto, se puede solicitar la actuación de la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo, denunciando el incumplimiento.

4. ¿Cómo se adapta el puesto de trabajo?

4.1 La importancia de una evaluación Inicial

Artículo 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva :

La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuesto a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias

o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Modificado por LEY 54/2003

Esta evaluación inicial que tiene es obligatoria para todos los trabajadores se hace más necesarias en el caso de colectivos con diversidad funcional que generan la discapacidad, pues pueden evidenciar más desajustes en relación con el desempeño de las tareas de un puesto de trabajo diseñado para la media de la población.

Ergonomía: a es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. (Definición de la Asociación Internacional de Ergonomía,)

La adaptación ergonómica del puesto, supone la adaptación del puesto de trabajo a la persona, Esta ciencia multidisciplinar aborda la planificación, concepción y evaluación de las tareas, trabajos, productos, organizaciones, entornos y sistemas, para hacerlos compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas. En el propio diseño del puesto de trabajo debe contemplarse la ACCESIBILIDAD UNIVERSAL como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño universal o diseño para todas las personas», y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

Por lo tanto conviene no olvidar que los principios y metodología para la adaptación de puestos de trabajo ocupados por personas con diversidad funcional son los mismos que para las intervenciones convencionales, se rigen por los mismos principios generales de la prevención. Y siempre benefician a todas las personas presentes o futuras en la empresa, lo que confiere otra perspectiva funcional y económica, pues no estamos hablando de adaptación.

4.2 Los ajustes razonables

Con la publicación de la Directiva 2000/78/CE, aprobada por el Consejo de la Unión Europea, se avanza considerablemente en la lucha por la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, ya que, además de recoger el derecho de todos los ciudadanos a obtener un trato ausente de discriminación, introduce el concepto de «ajuste razonable» para restablecer la igualdad.

El principio jurídico de igualdad de trato consiste en tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentran en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentran en una situación diferente.

El ajuste razonable abarca:

- Formación previa al empleo (formación profesional, orientación, prácticas...),
- Procesos de selección (adaptar las pruebas de acceso),
- Desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo),
- Formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas),
- Promoción profesional.

5. Procedimiento

El ajuste razonable del puesto de trabajo de una persona con diversidad funcional implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades, entre el trabajador y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas.

Pasos para la realización del ajuste del puesto para una persona con discapacidad:

Enumeración de las tareas laborales ¿Qué hace el trabajador?

Se trata de obtener un listado de tareas que integran el puesto de trabajo objeto. Se identificarán las tareas fundamentales del puesto y valorar como se hacen y la frecuencia de las mismas.

Especificar el equipo de trabajo en sentido amplio: ¿Cómo y con qué se hace?

El equipo de trabajo determina, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas. Por ello conviene detallar las características relevantes en cada uno de los equipos utilizados, recurrir siempre que sea posible a los avances tecnológicos. Nos referimos a la totalidad del mobiliario, las máquinas, los equipos, las herramientas, los productos, materias primas, etc

Especificar las capacidades humanas para la realización de las tareas

Es decir las condiciones físicas, sensoriales y cognitivas que hacen falta para el desarrollo de las tareas de trabajo. Estos requisitos comprenden el rango de capacidades humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.

- Demandas físicas: Postura, movimientos, fuerza; demandas visuales, auditivas.
- Demandas cognitivas: Modo, cantidad y tipo de información que se recibe.
- Tiempo de respuesta.
- Complejidad de la información.

Evaluación del lugar de trabajo

En el análisis del puesto de trabajo, se evalúan las características del entorno ambiental desde el punto de vista de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo. Las condiciones de trabajo que incluyen la calidad del aire (temperatura, humedad, movimiento del aire y presencia de contaminantes), ruido, vibración e iluminación. Existe normativa R.D. 486/97 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En la adaptación de puestos de trabajo de personas con diversidad funcional nos interesa incidir en recomendaciones concretas determinadas por las características del trabajador. Por ejemplo, Las condiciones de iluminación van a ser particularmente importantes para una persona con discapacidad visual, o el control del nivel de ruido imprescindible cuando el ocupante del puesto sea una persona con diversidad funcional auditiva.

Accesibilidad

Imprescindible para la adaptación del puesto de trabajo es hacerlo completamente accesible para en todas y cada una de las circunstancias que se puedan presentar.

- Desde el desplazamiento al lugar de trabajo: medios de transporte públicos y su accesibilidad, distancia, aparcamientos reservados en la zona...
- En el lugar de trabajo: accesos al edificio, elevadores, ascensores, puertas. En los espacios lugares colectivos: aseos, comedores, vestuarios, cafetería, salas de descanso...

Hay que recoger información sobre el medio de transporte utilizado para el desplazamiento al lugar de trabajo, aparcamiento, acceso al edificio, desplazamiento al puesto.

Valoración Funcional

Se trata de determinar la capacidad de la persona trabajadora para realizar las tareas de puesto, esto es, su aptitud para el trabajo. Lo lógico es utilizar como método de valoración la realización de tareas propias del puesto y permiten obtener la información de las capacidades reales de la persona trabajadora. Por lo tanto es fundamental contar con participación activa de la persona con discapacidad trabajadora en la valoración inicial del puesto, su definición y en todo el proceso de adaptación.

Es importante hacer señalar que el equipo de técnicos de prevención que hace la evaluación asegure que sus datos van a ser tratados con confidencialidad, explicando la metodología y los objetivos del proceso, lo que supone además que se debe contar con la persona trabajadora y mantenerla debidamente informada durante todo el proceso.

La adaptación es responsabilidad de la dirección de la empresa y es un trabajo técnico de los profesionales pero la persona trabajadora también participa con su propia observación que debe servir de guía para sopesar conjuntamente si ha mejorado la comodidad, seguridad y eficacia en trabajo. Es obligación de la empresa la formación adecuada del trabajador en materia de prevención previa a la ocupación del puesto.

En definitiva, con esta valoración determinaremos si la persona puede realizar las tareas del puesto con todas las garantías de seguridad. Es decir, si las posibilidades de la persona con discapacidad se ajustan a las necesidades para realizar las tareas del puesto de trabajo. Además tenemos que tener en cuenta que la capacidad puede variar (mejorar con la práctica, variar a lo largo de la jornada o disminuir con la edad, o en situaciones especiales). Y adaptarla a cada persona.

Establecer la relación entre las necesidades del puesto y las capacidades de la persona.

En este paso se analiza cuales son las necesidades del puesto y otras condiciones relevantes del puesto, con las capacidades de la persona. Nos permite decidir si la demanda es ajustada a las capacidades o para realizarla hay que intervenir proponiendo cambios.

Adaptación

Una vez concluida la evaluación inicial del puesto, es posible que sea necesaria la adaptación a cada caso en particular, que puede ser modificar el espacio, la organización de las tareas, modificar los tiempos, horarios, el equipo, mobiliario etc.

Es mejor adaptar que cambiar de puesto de trabajo: es importante mantener una actitud de adaptar para solucionar posibles desajustes, respetando la elección y valorando la experiencia del trabajador en su puesto de trabajo.

Se debe recurrir a los avances tecnológicos siempre que sea posible, sustituyendo aquello que pueda ocasionar riesgos por otros más seguros, y evitando siempre que sea posible los que requieran mayor esfuerzo físico.

Medidas de Adaptación / Ajustes razonables

- Eliminación de barreras arquitectónicas,
- Diseño del puesto de trabajo, búsqueda de diseño universal. (organización espacial),
- Equipamiento: mobiliario, equipos, herramientas, etc.,
- Productos de apoyo (ayudas técnicas): Ordenadores adaptados, pantallas táctiles, teléfonos, señales luminosas, máquinas parlantes...
- Horario de trabajo: flexibilidad, jornada parcial, pausas, descansos,
- Organización del trabajo,
- Adaptaciones para realizar la formación de estos trabajadores,
- Adaptaciones de servicios comunes

Seguimiento

Tanto la evaluación de riesgos laborales como las medidas de adaptación del puesto de trabajo, no son fotos fijas del puesto, indudablemente las condiciones de cada persona tampoco lo son, por lo que es imprescindible realizar un seguimiento continuo de las adaptaciones propuestas para evaluar su eficacia y efectividad. Reevaluar los puestos cada vez que se realice una modificación en las condiciones de trabajo.

EL ARTE COMO GENERADOR DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Juan Ramón Fernández Puñal
Vicepresidente nacional
Federación Nacional de Arte y Discapacidad

Cuando hablamos de Federación, nos referimos a una agrupación institucionalizada de entidades sociales relativamente autónomas, cuando hablamos de Arte y Discapacidad, de las personas que lo conforman.

Como podéis observar, nosotros ya somos pioneros en federalismos, en estos tiempos de consultas soberanistas, separatismos, etc..., nos embarcamos a la inversa, en la aventura de juntarnos como grupo humano, como personas que comparten las mismas inquietudes, y no desde la independencia, sino desde la unión de todos para compartir experiencias y trabajar a una, en crear un ente que avale la importancia del arte en la sociedad, y más al colectivo y a los profesionales que trabajan en el campo del arte y la creatividad.

La Federación Nacional de Arte y Discapacidad, nace como necesidad de unificar a todas las entidades y personas que trabajan en el mundo del arte y la diversidad. Pretendemos, entre otras, fomentar la empleabilidad y el interés al desarrollo de las personas con diferentes tipos de discapacidad, a través del Arte y la Creatividad, atendiendo a una amplia demanda social y profesional.

El cambio de concepto de personas con discapacidad que se genera en los últimos años, necesita también un espacio que, con el objetivo antes mencionado, se ocupe de un ámbito fundamental en la vida de todas las personas, y que no ha sido contemplado hasta la actualidad con la función que se merece.

Desde este momento, la Federación se hace eco del Párrafo 135 del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas que cita literalmente: «Los estados miembros deben procurar que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de utilizar al máximo sus posibilidades creadoras, artísticas e intelectuales, no sólo para su propio beneficio sino también para el enriquecimiento de la comunidad. Con este objeto, debe asegurarse su acceso a las actividades culturales».

Y desde aquí, entendemos esta accesibilidad en doble y recíproca dirección: de la cultura a la discapacidad y de la discapacidad a la cultura. Es imprescindible eliminar barreras sociales, físicas y mentales que permitan el acceso de las personas con discapacidad tanto a la participación, formación, y empleo.

El arte y la creatividad son pues derechos fundamentales de toda la humanidad, es un bien universal del que podemos y debemos disfrutar, y es uno de los mejores instrumentos de integración y de mejora de toda la población. Nuestra cultura se enriquece, sin duda, con las aportaciones de amplios grupos de la población, que a causa de su discapacidad, no han podido hasta ahora hacer aportación de su gran capacidad creativa.

Esta Federación es una Organización No Gubernamental sin ánimo de lucro, cuyo ámbito de actuación es el Estado Español sin perjuicio de que podamos desarrollar diversas actividades de cooperación e intercambio a nivel internacional, y de hecho, ya lo estamos haciendo.

Si nos remontamos en la historia del arte y la discapacidad en España, en Sevilla, en diciembre de 1987 se celebró el II Coloquio Europeo de Arte para Personas con Discapacidad. Cerca de 40 Organizaciones Europeas comprometidas en este sector decidieron elegir un Comité Ejecutivo y constituir una Asociación en el ámbito de la Unión Europea, EUCREA, formada por un Comité de cada país que representaba a todos los colectivos y áreas artísticas de cada Nación. Esta voz se hace oír en España, potenciada por el Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Discapacidad, que preside S.M. la Reina Sofía, y bajo la dirección de Demetrio Casado, que en coherencia con su función de órgano de participación y encuentro, propone a las asociaciones nacionales de personas con discapacidad, la creación de un Comité Nacional que promoció, impulse y coordine el desarrollo de las actividades creativas realizadas por personas con discapacidad. Esta iniciativa fue acogida con gran entusiasmo por numerosas asociaciones y entidades que constituyeron la Asociación Comité Español para el Arte y la Creatividad de las Personas con Discapacidad (A.C.E.A.C.).

A.C.E.A.C., dejó de funcionar activamente por distintas cuestiones personales, de parte de sus miembros hacia el año 2004. Por lo que transcurridos unos años de reposo creativo y de ver fructificar algunos proyectos que ya están consolidados en el estado español, desaparece.

Juanjo Rico (Moments Art DaNSa & Teatre), Víctor López (CAPACITARTE), de PALADIO ARTE, decidimos emprender un nuevo rumbo en dirección a reunir a todas las entidades y artistas que se dediquen al arte, la creatividad y la discapacidad, bajo otra forma jurídica ajena a al anterior comité español, pero basándose en parte de sus contenidos e innovando en las formas y los recursos. Y así de una vez por todas, crear una plataforma donde se puedan compartir criterios, estéticas y fundamentos que giran en torno a este campo.

En octubre de 2012, en la localidad segoviana de Valsaín, dentro del marco del Festival Paladio Arte, se celebra el I Congreso de Arte y Discapacidad, llegando a juntar a un comité de expertos bajo la atenta mirada de Ignacio Tremiño, nace la Federación, tras tres días de intenso debate, se plasman las bases, objetivos y funciones de lo que ya se conoce como LA FEDERACIÓN NACIONAL DE ARTE Y DISCAPACIDAD.

Aunque décadas después que el resto de Europa, la Federación Nacional de Arte y Discapacidad (FNAD), ya es una realidad, por fin España tiene una entidad, donde entidades públicas y privadas, como artistas y profesionales del campo del arte y la discapacidad hagan proliferar proyectos de arte por todos los rincones del país. Nuestro principal reto es normalizar el arte de las personas con discapacidad para que sus creaciones puedan competir bajo el mismo rasero que las de los artistas sin discapacidad y no sean contempladas a través de esa visión «paternalista» con la que suelen analizarse.

La Federación, propone ser un paraguas aúnen las máximas disciplinas artísticas que tengan relación con la discapacidad, además de ser un elemento potenciador de la sensibilización social. Se han establecido redes de trabajo y se ha preocupado y ocupado de sensibilizar a los agentes sociales (públicos o privados) para que promuevan actividades artísticas de personas con discapacidad. De igual manera, velar y fomentar que los espacios culturales sean accesibles.

Así, después de muchos años trabajando en el campo del arte y la discapacidad, las personas y entidades involucradas nos unimos para luchar por un objetivo común”. Este fue el motivo por el que se organizó el I Congreso Nacional de Arte y Discapacidad, en octubre de 2012, en el que se decide la creación de la FNAD y donde quedan trazados sus estatutos para motivar el interés y la participación activa en la sociedad de las personas con «diferentes tipos de discapacidad a través del arte, la creatividad y la cultura, atendiendo a esa amplia demanda social y profesional».

La federación está compuesta por entidades relacionadas con las artes escénicas, visuales y plásticas, pero también por artistas y profesionales federados. Tiene carácter emprendedor, pero, sobre todo, inclusivo y busca, entre otros objetivos, promover el acceso de las personas con discapacidad a la expresión artística y creativa. Y esto se realiza desde la FNAD fomentando el empleo de artistas con discapacidad, proponiendo un espacio donde pueden dar a conocer su obra, haciendo del arte su modo de vida, y normalizando la actividad creadora de los artistas con discapacidad. Yo misma, soy un ejemplo vivo de cómo es posible este proceso y cuánto beneficia.

La FNAD tiene carácter emprendedor e inclusivo y busca promover el acceso de las personas con discapacidad a la expresión artística y creativa.

Cuando me subí a un escenario por vez primera, una parte de su consciencia se iluminó, de repente, y fue esa luz la que precipitó a la artista a un camino sin retorno: el de realizar mi mayor sueño, que mi trabajo personal y el de mis compañeros fuera «contemplado por los espectadores como una obra artística sin más y no como algo realizado por personas con discapacidad».

Son palabras de Marta Cantero, Presidenta de la FNAD y artista con discapacidad. Apuesto desde esta doble faceta por «normalizar lo que tradicionalmente ha estado marcado por la diferencia» porque «no sólo se trata de la superación de limitaciones que ejerce la propia persona con discapacidad como algo interno suyo sino también de cómo la ven, la viven y la entienden aquellos que, en principio, no presentan esas limitaciones, pero consideran las capacidades diversas no como una ausencia de capacidad», «la discapacidad es una aportación, un valor añadido en cualquier manifestación artística».

Mediante la creación, «el artista con discapacidad proyecta su nivel de identidad y provoca en el espectador reacciones, ya sean positivas o negativas», «la devolución de esas reacciones retroalimentan al creador haciendo que éste estimule su nivel de autoestima, utilice de sus recursos internos, se descubra a sí mismo dentro de todas sus posibilidades y potencie su valor como persona en el entorno social», «el arte supone, ante todo, una forma de expresar, un nuevo lenguaje de comunicación», «el arte es una manera de expresión a tener en cuenta además del lenguaje verbal porque, en ocasiones, es más afín a ciertas personas». En este sentido, destacamos la danza, porque «el uso del cuerpo como herramienta comunicativa permite a ciertas personas expresarse muy bien, sen-

tirse cómodos y más cercanos a ellos mismos, así como expresar numerosos matices de su personalidad como su sensualidad, su afectividad, su interrelación con los otros o sus emociones».

Así, la experiencia científica acumulada en este aspecto demuestra que la educación artística en personas con discapacidad «tiene un impacto directo sobre el desarrollo de habilidades; incrementa su autoestima; mejora los patrones adecuados de conducta, el comportamiento social, produce un ajuste psicológico de la persona y de la familia, también en las normas de comportamiento y ayuda a la convivencia social».

En palabras de Juan Ramón Puñal Vice-presidente de la FNAD, hablar de inclusión significa «reconocer, asumir y admitir una desigualdad existente, que afecta a distintos planos de la persona». Por ello, defendemos a capa y espada, las particularidades que «aportan diversidad y pluralidad de pensamientos, conceptos y acciones» y es así como «se genera un conocimiento mayor que enaltece la conciencia colectiva y contribuye a tener una vida más plena». La Federación contribuye a visualizar las capacidades de las personas con discapacidad y, además, crea un espacio de libre expresión y comprensión a través de las artes, «el arte per se es uno de los pilares fundamentales de la formación del género humano. Han existido artistas, políticos, escritores y un sinfín de personas que han contribuido desde sus quehaceres a la transformación de la sociedad que les tocó vivir y a los que, por cierto, no se les ha tenido en cuenta su discapacidad a la hora de juzgar la genialidad de sus obras. Es el caso de Goya, Van Gogh, Leonardo da Vinci, Gauguin o Toulouse-Lautrec». Y por qué no, Judith Scott, artista fallecida en 2005, «es una de las grandes artistas de nuestro tiempo, que ha expresado nítidamente sus sentimientos y emociones» y que incluso con el síndrome de Down y la sordera profunda que padecía «logró sacar toda su creatividad en el Centro de Arte Creativo de Crecimiento, en Oakland, California».

Juan Ramón es artista, y entre sus trabajos realiza unos talleres a los que denomina cariñosamente «proyectos vitales» porque contribuyen a la formación de personas y están vinculados con la discapacidad, el ser, el sentir, el transmitir, el relacionarse con la vida de distinta manera y vivir sacándole todo el partido a esta porque, dice, «es esa la misión de todo ser humano». Trabajar con la discapacidad es hacerlo con las «emociones puras» porque «son raras las ocasiones donde la emoción no existe o está escondida cuando se trabaja con personas con discapacidad». Además, que lo más emocionante en estos proyectos es ver «los progresos de las personas y constatar que el arte es completamente transformador».

Sin embargo, cuando la sociedad se pronuncia sobre la discapacidad «adjudica una etiqueta y un pensamiento asociado que, generalmente, contiene tintes negativos», «todo depende de nuestra mirada, de lo que vemos con ella, de cómo valoramos lo visto, se trata de asignar más valores a la mirada propia y profundizar en ella hasta entender que sólo mirar no basta». Todos somos diferentes, aunque no tengamos una discapacidad, y siempre se ha sentido en minoría, pese a que «se perciben como negativas» porque, «parece que las minorías pueden atentar contra el sentir de la amplia mayoría por no coincidir o ser críticas con las normas establecidas». «La importancia de las minorías radica en que son el contrapeso de las mayorías, crean reductos de pensamientos ejemplarizantes, ejercen críticas y gracias a ellas, a las diferencias, podemos ser más libres si sabemos respetarlas».

«Hay que conseguir que los artistas con discapacidad puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado del arte», y para ello, la Federación lucha día tras día para conseguirlo. Por ejemplo, el teatro es una de las disciplinas artísticas, que trabaja la federación, para conseguir la inclusión laboral y la normalización de las personas con discapacidad, ya que, «favorece el desarrollo de habilidades psicomotrices, sociales y el pensamiento creativo».

Por supuesto que «cualquiera de las personas o entidades de la Federación estaría de acuerdo en afirmar que la Federación no debería existir». «Lo tenemos claro todos. Pero, de momento, existe porque hay una visión discriminatoria hacia el arte realizado por las personas con discapacidad. Hay una visión paternalista y poco objetiva respecto a lo que este sector de la sociedad puede realizar en este campo». En este sentido, observamos que la paradoja radica en que, por ejemplo, «si hoy en día viviera Van Gogh y pintase, por el mero hecho de tener un grave trastorno mental no se le encumbraría tanto ni se daría tanto valor a su obra como el que se le ha dado. Su arte se vería como especial porque lo hace una persona que tiene una enfermedad mental y, a día de hoy, se llegaría, como máximo, a montar una exposición de este arte tan especial», y de ahí, uno de los objetivos fundamentales de la Federación que es, la integración y normalización del Arte.

La Federación Nacional de Arte y Discapacidad desarrolla proyectos de teatro, danza, pintura, escultura, música, diseño gráfico y artes audiovisuales, y entre sus miembros se encuentran distintas compañías de danza y teatro como La Integral Psicodanza de Jaén, Asociación Trebole de Jaén, Fundación Atena de Pamplona, La Fundación Anade de Madrid, Danza Down de Madrid, Palmyra Teatro de Madrid, El Tinglao de Madrid, Psicoballet de Maite León de Madrid, Paladio Arte de Segovia, Enbe Cía de Tenerife, D&D de Valladolid, Moments Art de Valencia, La Fundación Igualarte de Galicia. Artistas escénicos como Domingo Pisón de Madrid, Mariano Mariano de Madrid, Manu Medina de Madrid o Cristina Sáez de Zaragoza. Desde las Artes plásticas, Artistas diversos de Barcelona.

Artistas plásticos como Carlos García Yagüe de Madrid, Jesús Vidal de Madrid, Juan Ramón Puñal de Jaén. Artes Audiovisuales y cine, Asociación Cinesin de Valencia o Asociación Haz de Madrid. También empresas especializadas en la adaptación y accesibilidad a la cultura como Aptent y otros profesionales como Gema Fernández de Madrid, Montserrat Rodríguez de Madrid, Raquel Yagüe de Segovia, Nati Villar de Jaén, entre otras.

Nuestros fines son:

- Promover el acceso de las personas con discapacidad a la expresión artística y creativa,
- Sensibilizar a los agentes sociales, tanto públicos como privados, y a las distintas Entidades Públicas y Privadas para la promoción de actividades artísticas de Personas con Discapacidad,
- Propiciar el acceso de personas con discapacidad a PROGRAMAS de formación artística y creativa,
- Velar y fomentar la accesibilidad a/en los espacios donde se pueda desarrollar la cultura, así como de las propias creaciones artísticas
- Divulgar las actividades que, desde distintas entidades físicas y/o jurídicas, se lleven a cabo en éste área con el fin de favorecer el intercambio de información,
- Servir de portavoz entre las asociaciones de la federación que lo soliciten, y las entidades locales, autonómicas, nacionales e internacionales,

Son ya dos años de andadura en los que se ha realizado Proyecto de Formación en Madrid y Barcelona con Fundación AISGE (Artistas Intérpretes Sociedad de Gestión) presidenta, Pilar Bardem y las jornadas denominadas DYAF en Madrid, concretamente en la RESAD (Real Escuela de Arte Dramático de Madrid), y en la sala de exposiciones de la Fundación Once de Madrid, durante dos días se realizan distintos talleres, conferencias, debates y exposiciones de pintura y escultura, finalizando estas jornadas con una gala escénica, donde se representan distintos fragmentos de los espectáculos de las compañías asociadas a la Federación. Este año pasado de 2014 llevaba por título «Nuevos Retos 2020», estas segundas jornadas se organizaron desde la necesidad de abordar el análisis científico, y futuras estrategias con el fin de marcar una serie de objetivos realistas y qué caminos seguir para alcanzarlos en el 2020. Se contó con la participación al máximo nivel, tanto de entidades públicas como privadas. Previamente a la fecha de celebración del DYAF, se organizan de manera conjunta, con las entidades integrantes de la Federación, una semana de actividades artísticas, en cada una de las siete Comunidades Autónomas donde tienen sede (Castilla y León, Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Aragón, Cataluña), que sirven de preámbulo al DYAF.

GRUPO 3. COMUNICACIONES SIN LECTURA.

01. Protocolo general para favorecer la inserción/reinserción laboral de mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos	242
02. La segregación en el trabajo de los reclusos con discapacidad	248
03. Itinerarios de inserción laboral y ocupacional de jóvenes con discapacidad intelectual	254
04. Proyecto de valoración y orientación laboral	260
05. Prácticas profesionales virtuales para estudiantes con discapacidad	266
06. Promoción de la participación laboral en personas con enfermedad cardíaca: Aplicación de las técnicas de conservación de energía	272
07. El acceso al empleo público de las personas con discapacidad	278
08. Elaboración de una guía de recursos de orientación laboral para personas con discapacidad	286
09. Centros especiales de empleo: Buen gobierno y responsabilidad social	294
10. Reforma fiscal y empleo de las personas con discapacidad	300
11. Servicio urbanita y de accesibilidad: perfiles de trabajo y modelos de inclusión socio-laboral para personas con discapacidad intelectual. Beneficios cognitivos y buenas prácticas	306

PROTOCOLO GENERAL PARA FAVORECER LA INSERCIÓN/REINSERCIÓN LABORAL DE MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS

Caridad Cano Joaquín

1. Introducción

A nadie se le escapa que la sociedad española está muy sensibilizada con el grave asunto de los malos tratos. Respecto a esta problemática en el ámbito de las mujeres con diversidad funcional, la cuestión se transforma en un asunto más complejo, ya que a los tipos de maltrato que sufre la población femenina afectada, en el caso concreto de la diversidad funcional se añaden otros tipos como es el maltrato institucional, familiar o la sobreprotección. Todo ello añadido a la dependencia afectiva y económica de estas mujeres, provocan que su salida de la situación de maltrato sea mucho más difícil y compleja que para el resto de la población que es víctima de los malos tratos.

Un paso muy importante para ayudar a la erradicación de los malos tratos fue la Ley contra la violencia de género en la que se recoge lo imprescindible que es proteger a las mujeres en riesgo de violencia de género y la reinserción social de las mismas, cuando ésta se hubiera perdido. Como medidas concretas, la ley propone que se establezcan planes de colaboración entre administraciones y servicios a fin de garantizar una atención integral. También, y en su artículo 32.4, se dice de manera textual que:

(...) se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social o las mujeres con discapacidad (España, Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 2004).

Pero a pesar de dicha legislación, lo cierto es que sólo a partir del año 2012, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer recoge el número de muertes de mujeres con diversidad funcional (Olías, 2014). Aunque resulta importante la recogida de este dato, como ya apuntamos anteriormente, lo cierto es que aún no existe una recogida sistemática de los mismos por parte de todos los agentes implicados en esta problemática para el conocimiento y la prevención del problema; y más para el caso concreto de la inserción o reinserción laboral de estas mujeres como un instrumento fundamental para la superación de la situación de maltrato.

2. Objetivos

2.1 General

- Proponer un protocolo que facilite la inserción/reinserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad víctimas de malos tratos.

2.2 Específicos

- Establecer una sistemática de actuación en el favorecimiento de la reinserción/reinserción sociolaboral de las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos.
- Desarrollar estrategias estandarizadas para la formación en las parcelas óptimas que faciliten el acceso laboral, teniendo en cuenta las capacidades y prioridades personales de estas personas.

3. Material y método

- Con el fin de conocer algunos de los aspectos más relevantes sobre los malos tratos a mujeres con diversidad funcional, se desarrolló un grupo focal (de discusión) con 6 personas expertas en el tema.
- Del grupo de discusión, surgieron las bases para elaborar un primer protocolo provisional para la inserción sociolaboral de mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos.
- Con el fin de consensuar un protocolo definitivo, se buscó un panel de expertos/as y se realizó una técnica Delphi.

4. Resultados y conclusiones

Para la realización del protocolo de inserción/reinserción de las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos, se darán los siguientes pasos:

4.1- Diagnóstico de la situación

En primer lugar, a fin de poder llevar a cabo las actuaciones pertinentes, en los centros específicos de atención a la mujer, en los SAM (Servicios de Atención a la Mujer) de la Policía Nacional y en las asociaciones de personas con diversidad funcional, se realizará una recogida de datos concreta para los casos de malos tratos en mujeres con diversidad funcional.

El registro, aunque sería deseable que fuese el mismo modelo para todo el Estado, deberá recoger como mínimo información acerca de:

- Grado y Tipo de diversidad funcional.
- Tipo de maltrato sufrido (añadiendo la sobreprotección y el abandono).
- Ámbito en el que se ha producido (familiar, social, laboral, institucional).
- Tipo y nivel de formación y capacitación laboral.
- Grado de independencia económica, laboral y social.

Posteriormente y ya en el terreno específico de la labor (centros de atención a la mujer, asociaciones, instituciones relacionadas) en la inserción/reinserción socio-laboral de la mujer con diversidad funcional víctima de malos tratos, es necesario conocer de la manera más concreta posible, cuál es su estado de preparación y qué labores y habilidades es capaz de desarrollar y cuáles no. Conviene discernir entre las labores que no puede desarrollar por el tipo de diversidad funcional que padece y cuáles son las que no puede desarrollar exclusivamente por su falta de formación.

Además de los datos que ya se han obtenido al inicio del registro, en esta fase deben recogerse los siguientes datos:

Con respecto a su formación:

- Nivel y tipo de estudios que posee.
- Trabajos remunerados realizados con anterioridad.
- Cursos de formación realizados.

Con respecto a sus capacidades:

- Nivel o grado de diversidad funcional.
- Adaptaciones que permiten el acceso al puesto de trabajo.
- Trabajos no recomendados.

Con respecto a sus preferencias:

- Trabajos para los que ya está capacitada.
- Trabajos que le gustarían y para los que ya está capacitada.
- Trabajos que podría realizar previa formación.
- Trabajos que le gustarían y podría realizar previa formación.

Listado amplio de formación que se estima recomendable que podría realizar:

.....
.....

4.2. Actuaciones

4.2.1 Acciones generales, colectivas y permanentes

1. Implementación de políticas de discriminación positiva por parte de las administraciones públicas; teniendo éstas en cuenta la variante de discriminación positiva que da el hecho de presentar una diversidad funcional.

2. Respeto escrupuloso por parte de las instituciones del cumplimiento de la legislación vigente, en las diferentes comunidades y sectores laborales, respecto a la reserva de plazas para personas con diversidad funcional en las

ofertas de empleo de dichas entidades; así como las diferentes medidas laborales que afectan a las mujeres víctimas de malos tratos (ej: contratos bonificados).

3. Las administraciones públicas, velarán por el cumplimiento efectivo de la legislación vigente de reserva de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional en la empresa privada; así como del resto de medidas orientadas a su inserción laboral como la adaptación al puesto de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.

4. Las asociaciones de personas con diversidad funcional, realizarán políticas efectivas de seguimiento y control para el cumplimiento por parte de la Administración y de la empresa privada de la legislación relativa a la integración socio-laboral de las personas con diversidad funcional (reserva de plazas, adaptación al puesto de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.)

5. Coordinación efectiva entre las diferentes administraciones relacionadas con esta problemática y las asociaciones de personas con diversidad funcional.

6. Especial coordinación entre los centros de atención a la mujer de las poblaciones pequeñas con los recursos asistenciales y sociales de la zona para la detección de casos de malos tratos en mujeres con diversidad funcional, ya que la dispersión geográfica en el medio rural hace más dificultoso el acceso de estas personas a los recursos necesarios.

7. Las asociaciones de personas con diversidad funcional, ejercerán una coordinación efectiva con los centros de atención a la mujer para la derivación a dichos centros de todas aquellas mujeres que declaren algún tipo de maltrato, a través de su detección en alguno de los servicios existentes en dichas asociaciones (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, etc.).

8. Estas asociaciones realizarán campañas específicas de información, dirigidas a informar al propio colectivo y al resto de sociedad, acerca de la problemática de los malos tratos a mujeres con diversidad funcional para facilitar la comprensión, detección y tratamiento de este problema.

Asimismo, estas campañas contribuirán en el nivel de información acerca de los recursos existentes por parte de la población que padece esta problemática y, por tanto, tendrá un efecto positivo en el grado de mujeres con diversidad funcional que decidan afrontar esta situación. Estas campañas deberán hacerse en formatos accesibles tanto para las mujeres con diversidad funcional visual, auditiva o cognitiva.

4.2.2 Acciones sobre:

4.2.2.1 Formación.

Para la efectiva integración socio-laboral de la mujer con diversidad funcional víctima de malos tratos, es un objetivo fundamental la realización de actuaciones concretas relacionadas con la formación de las mujeres afectadas. Una vez que ya hemos realizado el diagnóstico del estado de aptitudes, dichas acciones son las siguientes:

1. Participación en aquellos cursos de formación que tengan como finalidad la inserción laboral de las participantes a través de la mejora de su cualificación profesional, la diversificación de la información y la adaptación a las necesidades del mercado laboral, y en consonancia con el diagnóstico personal realizado.
2. Posibilitar la integración laboral de las mujeres a través de las acciones formativas e información sobre la búsqueda de empleo.
3. Desarrollar habilidades y destrezas sociales que contribuyan a su integración social y al desarrollo personal y de autonomía.
4. Realización por parte de las asociaciones de personas con diversidad funcional y por parte de los centros de atención a la mujer de campañas (de información, publicitarias, seminarios) específicas para las mujeres con diversidad funcional que sufren malos tratos. Dichas campañas, tendrán como objetivo alentar a estas mujeres a dar el primer paso para salir de esta situación; es una realidad que las mujeres con diversidad funcional se encuentran con más dificultades que el resto de la población femenina a la hora de buscar ayuda en este tipo de situaciones.
5. Informar a la mujer por parte de los centros de atención de todos los recursos formativos existentes. Por parte de estos centros, se deberá velar y garantizar la participación de las mujeres con diversidad funcional en igualdad de condiciones que el resto de la población en estos recursos formativos; para ello, se deberá atender a circunstancias tales como la eliminación de barreras arquitectónicas o adaptaciones según el tipo de diversidad funcional de la persona (no necesita el mismo tipo de adaptación una persona con diversidad funcional sensorial que una con diversidad funcional física, por ejemplo).

6. Realización de terapias individuales y/o grupales, con objeto de facilitarles la autonomía social, laboral y económica, mediante la adquisición o recuperación de habilidades y capacidades personales.

7. Existirá una coordinación permanente en materia de formación entre los Centros de a

8. Atención a la Mujer (CIEM) y las asociaciones de personas con diversidad funcional, con el fin de optimizar los recursos existentes y mantener canales de comunicación que permitan la utilización de dichos recursos por parte de las mujeres afectadas, en un contexto de atención específica a la circunstancia de diversidad funcional de la mujer afectada.

9. Las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos que acudan a un centro de atención a la mujer, serán derivadas a las asociaciones de personas con diversidad funcional, con el fin de poder acceder a los recursos de estas asociaciones. Así mismo, dichas asociaciones, derivarán a los centros a aquellas usuarias que relaten algún tipo de maltrato.

10. Fomentar los grupos de ayuda mutua como potenciadores de la autoestima y de la identidad.

4.2.2.2 Empleo.

El objetivo fundamental es conseguir la integración laboral de las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos. Para ello, se recomiendan las siguientes directrices:

1. Elaboración de un registro con todas las demandas de empleo y formación.
2. Actualizar la base de datos en lo relativo al currículum, con el objeto de mantener informadas a las mujeres sobre los recursos existentes y posibles ofertas de empleo.
3. Información, orientación y asesoramiento laboral, por parte de los centros de atención a la mujer y de las asociaciones.
4. Acompañamientos en la búsqueda de empleo.
5. Estímulo a la iniciativa empresarial de las mujeres.
6. Potenciar su autonomía en el ámbito personal, laboral y familiar.
7. Información de los recursos existentes en la comunidad.
8. Las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos deben obtener una atención socio-laboral específica a su situación en coordinación con entidades especializadas, como son las asociaciones de personas con diversidad funcional.
9. Los centros de atención a la mujer, tendrán conocimiento de todos los recursos sociales e institucionales referidos específicamente a las personas con diversidad funcional, además de los ya existentes para el resto de mujeres.
10. Estos centros mantendrán una constante coordinación para la derivación de estas mujeres a las asociaciones de personas con diversidad funcional para su integración socio-laboral a través de sus servicios de integración laboral (bolsas de trabajo, etc.) y equipos especializados en la asistencia a estas personas (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, etc.). Del mismo modo, se buscará asesoramiento cuando se estime oportuno, del CRMF u otras instituciones especializadas en el asesoramiento para la adaptación de puestos laborales.
11. Existirá una coordinación de los centros de atención con los diferentes recursos utilizados para la población femenina afectada, respecto a garantizar la participación de las mujeres con diversidad funcional en igualdad de condiciones que el resto de la población (adaptaciones al puesto de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.).
12. Garantizar por parte de las instituciones públicas, que todos aquellos recursos que puedan ser utilizados por las mujeres con diversidad funcional estén adaptados a las necesidades de éstas, especialmente en lo referido a las barreras arquitectónicas en los centros de información y asesoramiento para la mujer y casas de acogida para las víctimas de malos tratos.
13. Realización por parte de los centros de atención a la mujer y del resto de instituciones públicas de campañas (de información, publicitarias, seminarios, ...) específicas para las mujeres con diversidad funcional que sufren malos tratos. Dichas campañas, tendrán como objetivo alentar a estas mujeres a dar el primer paso para salir de esta situación; es una realidad que esta población encuentra con más dificultades que el resto de la población femenina a la hora de buscar ayuda en este tipo de situaciones.
14. Las instituciones públicas (locales, provinciales y regionales) velarán por la promoción y ayuda específicas a las mujeres con diversidad funcional que sufren malos tratos, a través de sus respectivas áreas (concejalías de la mujer, institutos regionales de la mujer, etc.).

4.2.2.3 Evaluación y seguimiento.

Se debe realizar sobre el método y los resultados. Así, por un lado y de forma semestral, se comprobará sistemáticamente si se han realizado sobre todas las mujeres las actividades previstas en el protocolo, así como las que se recomienda realizar de forma general y colectiva.

Sobre los resultados obtenidos, conviene hacer un seguimiento al mes, al trimestre, al semestre y al año sobre si la mujer ha encontrado un puesto de trabajo y de qué tipo.

Sobre todo, es muy importante evaluar el impacto de esas acciones sobre la calidad de vida de esa mujer.

Fecha de última revisión

Septiembre 2014

.....

.....

.....

.....

Fecha de próxima revisión

Septiembre 2015

.....

.....

.....

.....

5. Bibliografía

Consejo General del Poder Judicial, (2013). *Mujer, discapacidad y violencia*. Madrid: Lual Ediciones, S.L.

Colectivo loé, (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Barcelona: Obra Social La Caixa.

España, Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *Boletín Oficial del Estado*, 29 dediciembre de 2004, núm. 313, pág. 42174.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (2013) *IV informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer* (Anuario 2012). Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Centro de publicaciones.

Observatorio estatal de la discapacidad. (2014). "Informe Olivenza 2014, sobre la discapacidad en España" en *Fuentes documentales del Servicio de información sobre discapacidad*. [En línea]. Olivenza (Badajoz), disponible en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/43/Informe%20Olivenza%202014%20v4%20baja.pdf> [Acceso el día 10 de febrero de 2014]

Observatorio estatal de violencia sobre la mujer. (2015). "Víctimas mortales por violencia de género" en *Datos estadísticos por violencia de género*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/home.htm> [Acceso el día 16 de enero de 2015]

Olías, Laura (2014), "La doble discriminación hacia las mujeres con discapacidad oculta el maltrato machista" en *Eldiario.es*. 4 de diciembre de 2014, 17. [En línea]. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/discriminacion-mujeres-discapacidad-maltrato-machista_0_331417507.html. [Acceso: el 6 de diciembre de 2014].

Peláez, Ana. Villarino, Pilar (dirs.). (2013). "II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016" en *ONCE* [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.once.es/new/plan-de-igualdad/documentos-de-interes/II%20Plan%20Integral%20de%20Accion%20de%20Mujeres%20con%0Discapacidad%20201> [Acceso el 2 de diciembre de 2014]

Santamarina, Cristina (2011). *Violencia de género hacia las mujeres con discapacidad. Un acercamiento desde diversas perspectivas profesionales*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Centro de Publicaciones.

LA SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO DE LOS RECLUSOS CON DISCAPACIDAD

María del Carmen Burgos Goye
Universidad de Granada

1. Introducción

Las personas discapacitadas que se encuentran internadas en los centros de reclusión penitenciarios españoles, están sometidas a un exceso de dualización discriminatoria, debido a que de una parte, sufren una segregación negativa por su situación personal motivada por su discapacidad; y de la otra, su situación de privación de libertad acentúa su situación de discriminación ante la carencia de las redes de apoyo disponibles para la mayoría de la población (familiares, sociales, educativas, sanitarias, etc.). Este elenco de circunstancias, origina que este grupo poblacional tenga unas características específicas, sobre el que resulta de interés examinar tanto su situación y necesidades durante el periodo de cumplimiento de la condena, si se realiza efectivamente la salvaguarda de sus derechos fundamentales, así como los factores de riesgo presentes antes y después del periodo de privación de libertad para, finalmente, comprobar cuál es la atención especializada, su participación en actividades laborales, formativas, promoción para el empleo, protección económica, servicios residenciales, apoyo familiar y su interrelación con otras variables estructurales que aparentemente pueden inducir erróneamente a creer que son objeto de sobreprotección, cuando de facto en la praxis se oculta solapadamente la lesión de sus derechos por el abuso por parte de otros internos.

Asimismo constataremos cómo a pesar de la insuficiencia de previsiones legales específicamente dedicadas a las personas con discapacidad en el entorno penitenciario, existe un reducido conjunto de instrumentos legales con capacidad para facilitar a esta población un tratamiento adecuado del cumplimiento de las condenas o medidas de seguridad en un contexto adecuado a sus necesidades, con un control y seguimiento acorde con el mandato constitucional de su reeducación y reinserción. Comprobaremos los grados de cumplimiento de estos supuestos y previsión prospectiva debido al obstáculo que atenaza la igualdad material a la que tienen derecho, sobre todo las circunscritas al ámbito laboral y ocupacional, limitan sus posibilidades de beneficiarse de reducción de penas y otros beneficios penitenciarios.

2. Delimitación conceptual

Tomando como punto de partida un intento epistemológico de conceptualizar el término «discapacidad», es obligado aceptar la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) aprobada por la OMS en el año 2001, en la que se define como discapacidad «Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano». Asimismo, estos sujetos cuando quebrantan el ordenamiento jurídico, también son objeto de internamiento en los centros penitenciarios sin que obviamente su reclusión en los mismos sea la solución más acertada a su situación debido entre otras razones argumentativas a que su vulnerabilidad y riesgo de lesión en materia de derechos fundamentales es cuantitativamente mayor. Estas razones han obligado a que se haya aprobado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad¹, cuyo objetivo fundamental es agrupar los derechos de estos sujetos así como las obligaciones de los Estados Partes en la Convención de promover, proteger y asegurar esos derechos². Circunscribiéndonos al ámbito objeto de estudio³, el precitado instrumento internacional, garantiza a las personas con discapacidad el derecho de trabajar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos (artículo 27), lo que implica el derecho a tener la oportunidad de optar libremente por un trabajo ofertado en el mercado de trabajo y para ello, el entorno laboral debe ser inclusivo y accesible. También les garantiza el derecho a disfrutar de un nivel de vida adecuado para ellas y para sus familias, lo que incluye alimentación, vestido y viviendas adecuadas, el derecho a la mejora continua de sus condiciones de vida y el derecho a la

1 Firmada por España en marzo de 2007 junto al Protocolo, BOE núm.96 de 21 de abril de 2008, Rec.6963, pp. 20648- 20659.

2 Entre los instrumentos internacionales que tratan también esta materia se encuentra: La Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad (1995); El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (1981); Los Principios para la protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la atención de la salud mental (1991); Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (1993). Observándose cómo a pesar de que todos los instrumentos de derechos humanos son universales y por ende, se extiende su ámbito subjetivo a las personas con discapacidad, sin embargo, paradójicamente solo se efectúa el reconocimiento expreso del mismo en la Convención sobre los Derechos del Niño.

3 Destacan los siguientes instrumentos: Las Reglas mínimas para el tratamiento de los reclusos, adoptadas por la ONU en 1955, aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C. (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977, que se refieren al trabajo penitenciario de forma específica en sus reglas de la 71-76, destacando que este no tendrá carácter aflictivo, será remunerado y deberá asemejarse lo más posible al trabajo libre. Mientras que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no se refiere expresamente al trabajo de los mismos sino que se limita a aludir a la adaptación social de los penados.

protección social, sin discriminación por motivos de discapacidad (artículo 28). De lo expuesto, se desprende que es necesario por parte de cada Estado que haya firmado la Convención, a revisar la normativa en materias como: políticas públicas de inserción laboral, empleo protegido, accesibilidad en el trabajo, adopción de ajustes razonables, la promoción del autoempleo, la no discriminación laboral, el ejercicio de derechos laborales y sindicales, las pensiones y jubilaciones y los servicios sociales.

En este sentido, nuestro ordenamiento jurídico dispone en su art 25.2 CE “las penas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados”. Por lo tanto, el condenado a prisión que se encuentre cumpliendo la misma, incluidos por tanto los discapacitados, tienen derecho al disfrute de los derechos fundamentales consagrados en el Capítulo II de nuestra carta magna, a excepción de los que expresamente queden constreñidos por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria. En síntesis, este precepto, supone un recordatorio al legislador sobre la titularidad los derechos fundamentales de los condenados y proclamación del derecho al trabajo y a la cultura de los internos en prisión, si bien estos dos últimos, no tienen el carácter de fundamental y quedan encuadrados según nuestra jurisprudencia en la categoría de derechos de configuración legal para orientar la política penal y penitenciaria del que no se derivan derechos subjetivos (ATC 15/1984 Sección Tercera y SSTC 28/1988 de 23 de Febrero Fj 2 y 81/1997, de 22 de abril de 22 de Abril Fj 3, entre otras). A este respecto, conviene precisar que además en este apartado no se produce un reconocimiento al derecho subjetivo a la reeducación o a la reinserción social, a la que la doctrina acuña tradicionalmente bajo la denominación de “resocialización” (entre otros, De Pablos, 1970:645 y ss; Muñoz, 1979:91), puesto que ambos objetivos solo se consiguen alcanzar con la ejecución de la pena, pero sí se logra al menos su constitucionalización, sin perjuicio de su carácter del principio general orientador de la política penal y penitenciaria, así como de la finalidad preventiva tanto general como especial de la pena (Alberca, Madrid, 2001: 602-603)⁴. Sentido recogido en el Preámbulo del Reglamento Penitenciario (RC 190/1996 de 9 de Febrero)⁵, identificándolo como la actividad dirigida a la reeducación y reinserción social de los penados, donde los programas de empleo y formativos dirigidos a los reclusos, potencien sus capacidades y logren el fin perseguido: la reinserción en la sociedad a través del empleo cuya praxis es más compleja y rígida si el sujeto además tiene la categorización de discapacitado.

Se observa en los últimos años que se ha producido un progresivo crecimiento de la población reclusa, habiendo pasado de 18.253 internos en 1980, a 33.911 en 1991, a 47.702 en 2001 y a 76.669 (según los últimos datos ofrecidos por Instituciones Penitenciarias en la semana del 12 de marzo de 2010). Según la misma fuente, un problema que atañe a nuestras cárceles, y al que se presta escasa atención, es que el 17% de la población penitenciaria tiene trastornos psiquiátricos previos a su entrada en prisión, ascendiendo al 25% los que presentan alguna enfermedad mental y, consecuentemente, son tratados (el 12,8% por trastorno afectivo, el 9,4% por trastorno de personalidad, el 4,2% por otro tipo de patologías y el 3,4% por trastornos psicóticos). Entre los casos de mayor gravedad hay que destacar que el 1,8% tiene discapacidades psíquicas, y que el 3,2% ha estado ingresado anteriormente en algún centro psiquiátrico. Cuando se incluye la variable “consumo abusivo de drogas” a los antecedentes psiquiátricos, incluyendo la adicción, la proporción de reclusos se eleva al 44,2%. Estos datos ponen de manifiesto los efectos que tuvo la reforma psiquiátrica de los años ochenta, que dejó lagunas sin resolver, de forma que hay quien sostiene que las cárceles se han acabado convirtiendo en los parcialmente manicomios del siglo XXI⁶.

Al hilo argumentativo de lo expuesto, es comprensible que desde hace más de 20 años, se hayan implementado diferentes proyectos de intervención y apoyo a personas con discapacidad en el medio penitenciario, las más consolidadas se han centrado en la atención a personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental (que en caso de ser privados de libertad son internados en centros psiquiátricos), lo cual implica a su vez la correlativa desigualdad con el resto de sujetos que presentan otro tipo de discapacidad distinta: física y sobre todo sensorial, debido sobre todo a que cuantitativamente el porcentaje de los que se encuentran encarcelados es escaso, puesto que la mayoría son objeto de la aplicación de medidas de seguridad no privativas de libertad (custodia familiar, sometimiento a tratamientos médicos en establecimientos externos a prisión con carácter socio-sanitario, etc.).

Además en relación a lo expuesto, debe añadirse la sinergia de una serie de factores que agravan aún más esta situación entre otros: la invisibilidad en la mayoría de la detección de casos al carecer de certificación que constate su discapacidad, el desarrollo de programas de rehabilitación específicos, así como la coordinación con entidades colaboradoras externas a las estructuras penitenciarias: Administraciones Locales, Autonómicas, ONGs, etc.

4 En contraposición un sector jurisprudencial estima que nos encontramos ante un criterio que ha de regir la fase de ejecución de las penas y por tanto, solo afecta a una de las instancias del sistema penal, la relativa a la ejecución de las penas y las medidas privativas de libertad, lo que hace que el destinatario principal de la norma constitucional sea exclusivamente la Administración penitenciaria sirva de paradigma la STS, Sala 2.ª, de 25 de marzo de 1993 (Fj 5.ª). Con anterioridad, también se había señalado en citado ATS de 4 de diciembre de 1990 que señalaba: “el mandato constitucional va dirigido al legislador para la elaboración de las mismas normas punitivas y de ejecución de las penas” (Fj único)

5 BOE núm. 40 de 15 de febrero, Rec. 3307, pp. 5380- 5435.

6 Fundación sistema. Consulta realizada 16 de enero 2015. Disponible en <http://www.fundacionsistema.com/Info/Item/Details/2254>.

Nuestro estudio se va a focalizar en los incapacitados imputables excluyendo por tanto, a los inimputables regulados en los arts. 20-21 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal⁷, cuyo grupo lo conforman los sujetos que no pueda comprender la ilicitud del hecho cometido, no pueda actuar conforme a esa comprensión, por alteraciones en la percepción desde el nacimiento o porque desde la infancia tenga alterada gravemente la conciencia de la realidad, o esté en estado de intoxicación plena. Tampoco son objeto de estudio en este trabajo, las personas que son objeto de aplicación de medidas de seguridad y medidas alternativas al internamiento en Centro Penitenciario previstas en el RD 515/2005 de 6 de Mayo⁸, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajos en beneficio de la comunidad y de localización permanente, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad desarrollando las previsiones del Código Penal, consecuentemente, nos centramos en examinar el trabajo de los reclusos incapacitados en las prisiones españolas.

3. El trabajo en prisión

La naturaleza que tiene la prestación del trabajo de los penados en prisión es de relación laboral especial, tal y como preceptúa el art 2.c) de la ley 8/80 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, situándose su antecedente primigenio en el Decreto 2705/1964 de 27 de Julio⁹, en el que se intentó realizar un primer conato de aproximación del recluso al mundo laboral sin que se llegara a definir, limitándose el legislador a enumerar una serie de relaciones jurídicas consideradas no laborales y excluirlas de la relación jurídico laboral. A renglón seguido, la Ley de Relaciones Laborales, también pretendió su incorporación a su texto, si bien tampoco llegó a cristalizar de forma efectiva debido a la falta de aprobación del reglamento de desarrollo, deficiencia técnica que finalmente fue subsanada por el Reglamento Penitenciario previsto en el RD 190/1996 de 9 de febrero de 1996¹⁰, en la que circunscribe el mismo exclusivamente al trabajo productivo por cuenta ajena de los internos (Apartado II penúltimo in fine), de forma que esta exclusión expresa en puridad, deja fuera de la catalogación del trabajo las diferentes modalidades de ocupación no productiva previstas en el art 27.1 de la Ley Orgánica 1/1979 de 26 de Septiembre¹¹ (LOGP) que son: cooperativas, formación profesional, estudio y formación académica, ocupaciones que formen parte de un tratamiento, prestaciones personales en servicios auxiliares comunes del establecimiento y artesanales, intelectuales y artísticas, además del trabajo productivo per se del régimen laboral. Por consiguiente, la omisión en esta ley orgánica sobre la naturaleza especial de esta relación, implica la desarticulación de la misma del contrato de trabajo común (Castiñeira, 1987: 9). Por esta razón, habrá que esperar al RD. 782/2001, 6 Julio¹², por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

En todo caso, hay que tomar como premisa irrefutable que los derechos y garantías contemplados a pesar de ser exigible constitucionalmente su legalidad formal y tipicidad como garantía de la seguridad jurídica, permite que estos principios puedan ser adaptados pero no suprimidos. Sin embargo, se viene observando habitualmente como a través de la vía reglamentaria esta categoría de trabajadores se encuentran secularmente minusvalorados, sin que existan razones objetivas que justifiquen la misma y que en modo alguno, tienen paragón con el resto de los trabajadores por cuenta ajena, sirva de paradigma la imposibilidad del ejercicio de derechos colectivos o la facultad de elección de actividad en el centro de trabajo o al empleador para el que va a realizar su prestación laboral, subrayada sobradamente por la doctrina (Montoya, Madrid, 2002:11; Ojeda, Madrid, 1990:239; y en particular, en relación al derecho dual -individual y colectivo de sindicación, Legarreta, Madrid, 999: 284) y por nuestro Tribunal Supremo, STS de 4 de junio de 1999, Fj 5 considera que:

(...) la aplicación de un régimen jurídico especial en el que se limita de forma importante la protección que el ordenamiento otorga a los trabajadores, no puede ser objeto de una interpretación extensiva trabajadores con RLE son, en conjunto y en comparación con las del trabajador por cuenta ajena común, más restrictivos o de menor intensidad en su protección.

En ilación a lo expuesto, surge el dilema insistente por parte del legislador sobre el carácter polivalente de esta prestación de derecho-deber, manifiesta reticentemente en el Decreto 2705/1964, de 27 de julio, sobre régimen y funcionamiento de Trabajos Penitenciarios (art 26), Reglamento Penitenciario (art .133), RD1201/1981 de 8 de Mayo y en la ley posconstitucional - Ley Orgánica General Penitenciaria del 1979-, en concordancia con la normativa internacional de la ONU (1955), el Consejo de Europa (1973) y las Reglas de Ginebra Mínimas para el Trata-

miento de los reclusos¹³ (R 71-2) en las que declaran que todos los condenados serán sometidos a la obligación de trabajar, en función de su aptitud física y mental, según lo determine el médico y criterio ratificado por doctrina (entre otras, STS de 5 de junio de 2006). Sin embargo, el RD 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en los talleres penitenciarios, realiza un giro integral, circunscribiendo el mismo exclusivamente a «deber del recluso»¹⁴ y por ende, correlativa «obligación» de los poderes públicos de realizar una política de fomento del empleo (Guerra, Madrid, 2004:p. 324) y, consecuentemente, eliminando la connotación de «derecho» al quedar condicionado su ejercicio a la disponibilidad de empleo que tenga la Administración penitenciaria, de modo que no existe, por tanto, un derecho subjetivo a trabajar mientras se está privado de libertad, sin perjuicio de la obligación administrativa legal de organizar una estructura ocupacional a todos los internos para favorecer la inserción posterior en el mercado de trabajo. En este sentido, se asimilaría el derecho al trabajo como un derecho social (Roig, Madrid, 2000: 168) pero con un vínculo tildado de discriminatorio, puesto que si éstos no tienen obligación de trabajar, se está segregando al ciudadano libre, al que sí se le impone esta obligación, lo que supone un trato flagrantemente discriminatorio (Sánchez ,Madrid, 2009: 25). Además, tal y como nos recuerdan insistentemente los operadores jurídicos, esta limitación en la empleabilidad remunerada no exime de la obligación por parte de la Administración del reparto del trabajo disponible se haga de forma no arbitraria y según prevé el Reglamento penitenciario (SSTC 17/1993, de 18 de enero Fj 2, 82/86, de 6 de junio y 2/87, de 21 de Enero, 179/1989, de 2 de Noviembre y 17/1993, de 18 de Enero, entre otras).

Al hilo de esta reflexión, se aprecia el sometimiento del recluso a una dualidad de regímenes jurídicos -el laboral y el penitenciario-, en el que confluyen una serie de singularidades asimétricas del contrato de trabajo ordinario: a) el trabajo del interno es un elemento fundamental del tratamiento penitenciario -carácter terapéutico-, y se concibe como una actividad básica para la reeducación y reinserción social de los penados, donde el legislador penitenciario exige el cumplimiento del principio de igualdad solo para determinadas condiciones laborales -protección de la Seguridad Social (art. 26 f), condiciones de seguridad e higiene (art. 27.2), en la resolución de conflictos (art. 34) y en materia de horarios(art 33.b)-, sin embargo, no se pronuncia sobre el tratamiento desigual y discriminatorio del que es objeto al no poder ser despedidos o percibir indemnizaciones por este concepto, puesto que, desde la óptica penitenciaria, el trabajo es un instrumento al servicio del tratamiento y no una vía para la obtención de un salario. En este sentido, también hay que matizar que su inclusión en el sistema protector y garantista de la Seguridad Social, conlleva a la protección de todas las contingencias que cubre el sistema, sin embargo de facto se aprecia cómo esta aplicación es restringida, tal y como queda patente al enumerar las contingencias a las que tiene derecho el recluso, omite ex profeso la inclusión del subsidio de incapacidad temporal, tal como sostienen diferentes pronunciamientos jurisprudenciales, lo que obliga a que esta deficiencia sea subsanada individualmente ad hoc por los tribunales (STS de 12 de noviembre de 1996, la STSJ Sala de lo Social de Cataluña de 5 de febrero de 2002, Fj. 2, etc.); b) el derecho a la remuneración por la prestación laboral, en este sentido, la LOGP establece en la dicción literal de su art. 33.1 c) «que la retribución sea conforme al rendimiento, categoría profesional y clase de actividad desempeñada», sin embargo paradójicamente su reglamento de desarrollo, RD 782/2001, no establece una catalogación profesional al igual que dispone el trabajador por cuenta ajena¹⁵, sin perjuicio todo ello, del derecho a la percepción del subsidio de desempleo, de lo que deviene la incertidumbre en relación a la causa que motiva el derecho al percibo del mismo, si es por haber cotizado al régimen general o si por el contrario, tienen un carácter asistencial motivado por el hecho de ser liberado y no tener empleo, a lo que se suma que al no tener grupo profesional en el que se pueda encuadrar la cuestión se hace más compleja. En este sentido, debe traerse a colación la STSJ Asturias 20-2-91 (AS 1.238) que considera que “no cabría corregir la discriminación a favor de las soluciones adoptadas contra legem, para perpetuar sus efectos antijurídicos, posibilidad radicalmente excluida por la doctrina constitucional¹⁶”.

En cuanto a la situación de los reclusos con discapacidad que se encuentran en los centros penitenciarios españoles, el principal problema que se encuentran es lograr efectuar la detección prematura del caso y, siempre que sea posible, debido a la necesaria individualización de cada sujeto, la asignación a programas específicos, donde en la concepción lato sensu del tratamiento incluya también actividades de carácter formativo, educativo, laborales,

¹³ Adoptadas por el Primer Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en Ginebra en 1955, y aprobadas por el Consejo Económico y Social en sus resoluciones 663C (XXIV) de 31 de julio de 1957 y 2076 (LXII) de 13 de mayo de 1977.

¹⁴ A este respecto, conviene recordar que en la sistemática de las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los reclusos, en particular, la Regla 100 establece que a los presos preventivos se les debe ofrecer la posibilidad de trabajar, lo cual deviene su carácter facultativo para los mismos, y en este sentido, parte de la doctrina considera que se trata de un deber moral y no jurídico. Tesis esgrimida entre otros, por SOLER ARREBOLA, J.A. (2001). La relación laboral especial penitenciaria. Granada: Comares, p. 80. Considerando, además, que su postura es la única compatible con el principio de asimilación entre el trabajo penitenciario y el trabajo desarrollado en el mundo libre, entendiéndose que al penado no se le puede imponer más cargas, más penas que la propia de la privación de libertad. En cambio, para los condenados según la Regla núm.89, cit ut supra, no se le requerirá a ello pero si trabaja, se le deberá remunerar, debiendo ser su salario equitativo, es decir, se fijará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas y al rendimiento conseguido.

¹⁵ La actual dispuesta en la Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

¹⁶ En esta línea, la STSJ Madrid 14-2-94 (Rec. 1.865/93 s. 1^a) precisa que «el hipotético abono de la diferencia (salarial) a otros trabajadores en iguales circunstancias... no puede significar que, a través de un trato falsamente igualitario, se perpetúe el error cometido a través de su extensión a otras personas con lesión de lo que, en realidad, dispone el art. 14 CE».

⁷ BOE núm. 281 de 24 de noviembre, Rec.25444, pp. 33987-33987.

⁸ BOE núm. 109, de 7 de mayo, Rec. 7426, pp.15660- 15664.

⁹ BOE núm. 218, de 10 de septiembre de 1964, pp. 11894 a 11896.

¹⁰ BOE num.40 de 15 de febrero, Rec.3307, pp. 5380 a 5435.

¹¹ BOE núm. 239, de 05 de octubre, Rec. 23708, pp. 23180- 23186.

¹² B.O.E núm. 162 de 7 de julio, Rec.13171, pp.24769 a 24774.

socio-culturales, recreativas y deportivas. Si a lo expuesto, se le adiciona la premisa irrefutable de que el trabajo en los centros penitenciarios, es un bien escaso que no está disponible para todos, no debe implicar como ocurre en la actualidad que además este sea precario e inestable para uno de los grupos en riesgo de exclusión social más castigados secularmente -las personas con discapacidad-, todo ello, sin perjuicio de su finalidad ex constituitiva reeducadora y de reinserción social que tiene per se el trabajo para todo sujeto que constituye un pilar del Estado social de Derecho.

3. Conclusiones

Si partimos del axioma de que la discapacidad es multifactorial, es razonable que los perfiles de estos reclusos sean también asimétricos. Sin embargo, estas divergencias endógenas, deben implicar añadir el principio *primum nil nocere* y no como hasta ahora, se ha venido realizando sumando “un plus de penosidad”, que intensifiquen su vulnerabilidad social y por tanto, su indefensión. Palmariamente el recluso tiene derecho al trabajo, sin embargo, a pesar de quedar sistematizado en nuestra carta magna su reconocimiento, nuestro Alto Tribunal le ha conferido el carácter de ser «un derecho de aplicación progresiva», es decir, deja en manos de la Administración penitenciaria su otorgamiento y ejecución (la convierte en juez y parte) debido entre otras razones a su exagerada dependencia, de la que derivan obligaciones no previstas para el resto de trabajadores y a la indeterminación a priori del contenido de las relación laboral que pone en tela de juicio la voluntariedad en su aceptación por el recluso. Por ello, sin cuestionar el carácter integrador y resocializador que tiene per se el trabajo, en el plano carcelario, tienen un ítem específico «tratamiento» que adopta diferentes tipologías -médico, biológico, psiquiátrico, pedagógico y social-, no obstante, la obtención del fin último resocializador no puede sustentarse en ambages sino que debe tener basamento en un programa específico que entendemos, que no solo puede alcanzarse mediante el trabajo productivo sino que debe extenderse también a otras actividades conducentes a la planificación de la producción y a la prestación de servicios. Por ese motivo, no cabe establecer una doble discriminación en el establecimiento penitenciario entre los libres y los discapacitados, porque todos tienen idéntico derecho al trabajo en condiciones similares y aunque sus problemas y demandas en muchas ocasiones confluyen sin embargo, continúan siendo relegados a una situación de desventaja social tanto en prisión como cuando salen del establecimiento penitenciario. El origen de esta contradicción obedece a que nuestro ordenamiento jurídico interno enmarcado en el ámbito específico penal-penitenciario, presenta lagunas en la praxis en relación a las personas con algún tipo de discapacidad. El mecanismo para suplir estas deficiencias es ampliar las ofertas de actividades y de programas específicos de inserción laboral para los reclusos, a través de los talleres gestionados por la propia administración o por su organismo autónomo o mediante convenios marcos con organizaciones empresarias, potenciado las prestaciones; y para ello es necesario previamente reforzar la formación profesional para el empleo, adquisición de experiencia laboral en talleres productivos penitenciarios, prestar orientación laboral, realizar acompañamiento para la inserción laboral y programas para el autoempleo. Solo de este modo, se puede lograr que la estancia en las prisiones no se convierta como hasta ahora en una mera pérdida de tiempo.

4. Bibliografía

Añón Roig, M.J. (2000). «El test de la inclusión: los derechos sociales», en ANTÓN, A., (coord.), *Trabajo, derechos sociales y globalización. Algunos retos para el siglo XXI*. Madrid: Talasa.

Castiñeira Fernández, J (1987). «El trabajo de los penados», en AA.VV. *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Madrid: Edersa.

Esteban Legarreta, R (1995). «El derecho al trabajo de los minusválidos», *Cuadernos Jurídicos* nº 35, pp.14-17.

García de Pablos de Molina, A, (1970). «La supuesta función resocializadora del derecho penal: utopía mito e eufemismo», *Anuario de Derecho Penal*, Ministerio de Justicia, 1970, pp.645 y ss.

López Guerra, I., De Esteban López Guerra (2004). «El régimen constitucional y La garantía de la Constitución», en Peces-Barba Martínez, G. y Ramiro Avilés, M.A., (coord.), *La Constitución a examen. Un estudio académico de 25 años después*, Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas” de la Universidad Carlos III de Madrid. Madrid: Marcial Pons, pp.324.

Montoya Melgar, (2002). «Sobre Las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador, *REDT*, núm. 109, p.11.

Muñoz Conde, F,(1979). «La resocialización del delincuente: análisis y críticas de un mito», *Cuadernos de Política Criminal* n.º 7, pp.91 y ss.

Ojeda Avilés, A,(1990). «Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria», *RL*, tomo I, p.239.

Sánchez González, S, (2009). *En torno a la igualdad y a la desigualdad*. Madrid: Dykinson.

Serrano Alberca, J.M (2001) «Comentario al artículo 25», en *Comentarios a la Constitución*, F. Garrido Falla (dir). Madrid: Civitas, pp.602-603.

Soler Arrebola, J.A. (2001), *La relación laboral especial penitenciaria*, Granada: Comares.

ITINERARIOS DE INSERCIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL DE JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Enrique Pastor Seller

Profesor Titular de Universidad

Departamento de Sociología y Trabajo Social

Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Murcia

Juana Ros Piqueras

Trabajadora Social

Centro Público de Educación Especial Las Boqueras (Murcia) adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y

Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

1. Introducción

La discapacidad intelectual constituye una limitación significativa para la persona tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa (Luckasson et. al. 2002; Schalock, Luckasson y Shogren, 2007; Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, 2011; Verdugo y Schalock, 2013), en especial cuando hablamos de personas en su mayoría con necesidades de apoyo extenso y generalizado que, o bien no pudieron incorporarse al sistema educativo ordinario, o en algún momento de su etapa escolar tuvieron que abandonarlo, al precisar de adaptaciones significativas en el currículo (Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad intelectual o del Desarrollo –FEAPS-, 2009; España, 2011), continuando la escolaridad en un centro de educación especial: centros educativos que cuentan con personal especializado y los recursos necesarios para garantizar la escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales (Región de Murcia, 2011). Sin embargo, cuando la persona alcanza la edad adulta, se hace necesario establecer un itinerario, valorando las alternativas ocupacionales y/o laborales a las que puede tener acceso.

El alumnado de los centros de educación especial se caracteriza por tener necesidades educativas graves y permanentes. Aunque la edad obligatoria de escolarización es hasta los 16 años, pueden permanecer en estos hasta los 21 años en la Etapa de Transición a la Vida Adulta (etapa post-obligatoria de preparación a la integración social y laboral). Cuando alcanzan la mayoría de edad, se informa a las familias sobre las distintas alternativas tras el fin de la escolaridad (Región de Murcia 2010). Los/as profesionales que trabajan con este colectivo y especialmente los/as trabajadores/as sociales tienen la responsabilidad de orientar a los recursos existentes, en función de las capacidades y las necesidades de apoyo que precisa la persona (Thompson, J.R. et al. 2010). No obstante, hay limitaciones y obstáculos que limitan o impiden la asignación del recurso idóneo.

2. Diseño de la investigación.

La presente investigación tiene por finalidad identificar y comprender los itinerarios y alternativas de inserción socio-laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual tras finalizar la escolaridad en los centros de educación especial. En definitiva se trata de conocer y analizar las trayectorias vitales de los jóvenes tras su escolaridad obligatoria e identificar los contextos y procesos sociales, familiares y personales que han favorecido u obstaculizado la inserción social en general, y la ocupacional y laboral en particular. Para su necesaria y adecuada contextualización se seleccionaron a jóvenes que hubieran finalizado su escolaridad en los últimos cuatro años en un centro de educación especial, concretamente el Colegio Público de Educación Especial “Pérez Urruti” (Murcia), seleccionado en razón de ser un centro público, el más antiguo de la Región de Murcia y su amplia cobertura poblacional comarcal.

Las unidades de análisis fueron la totalidad del universo de jóvenes egresados en los últimos cuatro años en el citado centro, concretamente 44 casos (con una tasa de respuesta del 100%). Una vez caracterizado el perfil del universo se realizó un muestreo no probabilístico estratégico intencional discriminado (Ruiz, 2009), selectivo (Vallés, 2009) y por estratos orientado a seleccionar a los jóvenes, con el fin de que la citada muestra fuera representativa de los perfiles más característicos de la población sujeto de estudio. La saturación teórica se ha alcanzado con 11 jóvenes/familias, siendo una representación tipológica – no estadística. Una vez identificados los jóvenes y familias se mantuvo contacto telefónico para concertar entrevista en profundidad, participando la totalidad de los jóvenes previstos en el diseño. En algunos de ellos, dado el grado de afectación de su discapacidad, fueron familiares, en otros el joven y en otras ocasiones conjuntamente a ambos (joven y familia). Para complementar y contrastar la información se mantuvieron entrevistas con expertos de distintas instituciones que ofrecieron información, valoración y aportaciones relevantes.

3. Caracterización de los jóvenes con discapacidad intelectual.

El análisis de los resultados permite afirmar que los jóvenes son en mayor proporción chicos jóvenes, entre 21 y 25 años, españoles, con discapacidad intelectual o Pluridiscapacidad, con un grado de discapacidad reconocido de más del 75%, dependientes para las actividades básicas de la vida diaria de terceras personas y valorados como Grandes Dependientes. La mayoría de ellos están incapacitados judicialmente y conviven con sus familias en sus municipios de origen, con una alta proporción en pedanías, lo que dificulta el acceso a los recursos específicos para personas con discapacidad al carecer de una buena red de transporte público. En cuanto a su situación ocupacional casi todos asisten a un Centro de día (concepto que también abarca los extinguidos centros ocupacionales), valorando mayoritariamente que es el recurso adecuado a su situación y características.

El análisis de los itinerarios vitales de los jóvenes se orienta a conocer y analizar las dificultades y oportunidades que han encontrado en sus itinerarios de inserción en el acceso a los recursos ocupacionales y laborales. El perfil y caracterización de los jóvenes entrevistados es diverso, con distintos tipos de discapacidad: intelectual, asociada en muchos casos a otras (física, enfermedad mental) y autismo. El grado de afectación cognitiva es de media y severa fundamentalmente, encontrando que la discapacidad intelectual ligera va asociada a enfermedad mental, con trastornos de conducta. Presentan distintas necesidades de apoyo y diversas capacidades para realizar actividades formativas, ocupacionales y laborales, aunque la mayoría de ellos están en Centros de Día, encontrándose solo dos de ellos en programas de formación para el empleo, los más jóvenes. Sin embargo, varios de ellos han manifestado su deseo de formarse y acceder a un empleo en un futuro cercano, aunque carecen de un itinerario de inserción ocupacional y laboral que haga factible ese deseo.

4. Análisis de las dificultades en el acceso a los recursos.

Los recursos son insuficientes, existiendo listas de espera, por lo que en ocasiones no se obtiene plaza en el centro elegido. Además, no hay centros adecuados y suficientes para los distintos tipos de discapacidad.

Los servicios para las personas que tienen necesidades de apoyo menores y una mayor opción de poder utilizar recursos normalizados, que pueden tener itinerarios formativos que les capaciten profesional y laboralmente para desarrollar un puesto de trabajo, no están garantizados actualmente. «En este momento los centros tenemos dificultad para mantener las estructuras que hemos tenido» (E2).

La asignación a los centros viene dada por la Administración vía «dependencia», en función de las características de la persona usuaria, grado de dependencia y discapacidad y plazas disponibles, aunque en ocasiones no se asigna el recurso adecuado» (CF2).

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (España 2006) ha sido un avance importante en cuanto a legislación, pero no se ha completado el catálogo de servicios que establecía. «Si una persona no es dependiente y tiene una discapacidad, su itinerario profesional no está garantizado. Tiene muchas más dificultades» (E2).

Algunas personas con posibilidad y capacidad para acceder a una formación o a una ocupación laboral desconocen los recursos existentes y en ocasiones tienen una dificultad añadida dependiendo de la zona geográfica de residencia y la existencia o no de transporte. «Aquí no hay nada, no es fácil. Si pudiera salir de Abanilla, saldría de aquí (...) No hay cursos de formación, ni empleo, ni acceso por transporte público a otros lugares» (CF9).

La sobreprotección familiar o que la familia no crea en las capacidades de su hijo/a, limitando sus posibilidades de tener una vida independiente, tomar sus propias decisiones y en definitiva llevar a cabo el principio de autodeterminación. «La mayor dificultad es no contar con el apoyo familiar (...). Una familia que no crea en las capacidades de su hijo o de su hija, se lo pone muy difícil» (E2).

La desaparición de recursos y subvenciones para la formación y el empleo de personas con discapacidad intelectual como consecuencia de la crisis económica, en sintonía con investigaciones similares (Pastor, 2011; Pastor y Sánchez, 2014). «Si no tienes programas de formación específicos para personas con discapacidad intelectual, se reducen sus posibilidades de acceder a una cualificación profesional o una titulación que le avale su entrada al mercado laboral» (E2).

El perfil de la persona con discapacidad no se ajusta a la economía de mercado y es difícil que empleen a las personas con discapacidad, sobre todo en un momento de crisis como el actual. «Es muy difícil que nos den trabajo a

las personas con discapacidad» (C3). «¿Dónde está la inserción laboral? El perfil de la persona con discapacidad no se ajusta a la economía de mercado, no son productivos» (CF4).

5. Análisis de las oportunidades en los itinerarios de acceso a los recursos.

En los últimos años ha habido un auge importante en la oferta de servicios. A mediados de los años 90 surge un movimiento asociativo fuerte y aparecen distintas entidades ante la falta de recursos para la atención a personas con discapacidad intelectual. Se desarrollan los servicios de centro ocupacional, formación para la inserción laboral, los centros especiales de empleo, como empleo protegido y empleo con apoyo. Los recursos privados-concertados ofertan servicios (a diferencia de los centros públicos dependientes de la Administración) que abarcan todo el espectro de la discapacidad y trabajan con personas con posibilidades de inserción laboral y acceso a los recursos sociales normalizados. «Salpicamos de recursos toda la Región» (E2).

Los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) les ofrecen la oportunidad de formarse para el acceso al empleo. Paralelamente el asistir a un curso de formación mejora las competencias profesionales y personales (mayor autonomía personal y en el entorno). «Ha aprendido a utilizar el autobús y va y viene solo a diario» (CF10).

Con la entrada en vigor de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (España 2006), la administración ha concertado plazas de Centro de Día con las asociaciones, creciendo de manera exponencial el número de plazas. En ellos, las personas gravemente afectadas reciben los tratamientos y servicios que precisan para el mantenimiento de sus capacidades y realizan actividades que fomentan su autonomía personal. «Mi hermana está en un Centro de Día (...). Por su grado de afectación, no esperamos nada más que mantenga sus capacidades, realice actividades, se entretenga.» (CF8).

Una opción para la inserción ocupacional y laboral es el empleo protegido: Centro Especial de Empleo y Empleo con Apoyo. El empleo ordinario sigue siendo anecdótico, no es representativo de la persona con discapacidad intelectual. «La integración en empresas normalizadas es lo ideal (...). Las personas que tienen un grado de afectación mayor yo sí apostaría por los Centros Especiales de Empleo. Me parece que es el recurso indispensable y escaso ahora mismo» (E1).

El acceso a los recursos formativos u ocupacionales les ofrece la posibilidad de acceder a servicios de ocio y tiempo libre, fomentando y estableciendo relaciones sociales con iguales fuera del entorno familiar. «Me gusta mucho ir porque estoy muy a gusto allí, estoy con mis amigos, mis amigas» (C10).

6. Conclusiones.

El tipo de discapacidad, grado de afectación y el nivel de autonomía para las actividades básicas de la vida diaria (grado de dependencia), determinan las opciones o posibilidades que va a tener la persona en el acceso a los recursos. Otra dificultad añadida es el lugar de residencia, que limita o dificulta el acceso a los centros y servicios de las personas que viven en zonas rurales y/o alejadas de las poblaciones con mayor concentración de recursos, al carecer de transporte público. Eso provoca que en ocasiones no se asigne el recurso adecuado a las características y necesidades de la persona. De esta forma, en coincidencia con Verdugo y Schalock (2013) y Pastor (2015) el ambiente se entiende como un determinante directo de muchas limitaciones y se vincula con el bienestar personal y la calidad de vida individual.

El Centro de día es el recurso idóneo para las personas gravemente afectadas, con necesidades de apoyo extenso y generalizado, recibiendo los servicios que precisan y realizando actividades para el mantenimiento de sus capacidades. La Ley de dependencia (España 2006) ha favorecido la consolidación de las plazas de Centro de día, pero es necesario hacer una previsión de crecimiento para dar respuesta a la demanda, ya que empieza a existir insuficiente cobertura de plazas.

Es fundamental ofrecer formación ocupacional a aquellas personas con menor grado de afectación que tengan esa opción y garantizar itinerarios formativos que les capaciten profesional y laboralmente para desarrollar un puesto de trabajo. Actualmente hay dificultades para poder seguir desarrollando programas y proyectos que no están directamente ligados a la cartera de servicios de la Ley de Dependencia, como es la formación y el empleo protegido. Los servicios de inserción laboral como el Empleo con Apoyo, PCPI..., no tienen garantía de continuidad al depender de convocatorias anuales. La falta de oportunidades es el factor más excluyente de este colectivo en el acceso a la formación y al empleo, incluso por encima de la discapacidad.

Son insuficientes las plazas en algunos centros y servicios. Paralelamente, se hace imprescindible clarificar la oferta de recursos existentes y facilitar el acceso de las personas con discapacidad intelectual, ofreciéndoles información sobre las distintas posibilidades. Las personas con discapacidad intelectual asociada a enfermedad mental tienen una dificultad añadida. En ocasiones sus problemas de conducta les limitan o impiden el acceso a los centros o servicios, por lo que es necesario crear recursos especializados y diversificados.

La sobreprotección familiar y/o no disponer de apoyo de la familia, impiden el desarrollo de la persona con discapacidad intelectual en los diferentes ámbitos de la vida. El trabajo con la familia y el acercamiento a los recursos es imprescindible.

No hay un itinerario de inserción establecido administrativamente. La administración no está garantizando de manera suficiente los itinerarios de inserción ocupacional y laboral a las personas con discapacidad intelectual. Está garantizando un lugar donde estén atendidas en un centro. Es necesario concienciar sobre la necesidad de la inserción en nuestra sociedad de las personas con discapacidad intelectual, siendo la inserción ocupacional y laboral necesaria y fundamental para lograr una mayor calidad de vida e independencia. Por ello, se hace necesario organizar un sistema que pueda realmente pensar en la persona con discapacidad intelectual en base a los apoyos que necesita, acompañando a la familia en ese desarrollo de itinerarios.

Los centros y servicios se constituyen como un espacio socializador, imprescindible para el fomento de relaciones sociales con iguales fuera del entorno familiar, proporcionando en la mayoría de los casos a sus usuarios recursos de ocio y tiempo libre y mejorando la autonomía personal y el desenvolvimiento en el entorno.

7. Propuestas y alternativas

7.1. Diversificar la oferta de centros y servicios adaptados a las personas con distintos grados de afectación, trabajando sobre sus capacidades y competencias y no sobre sus limitaciones (Nussbaum, 2012; Nussbaum y Sen, 1998; Sen, 1987; 2000). Revisar la cartera de servicios de la Dependencia. Identificar los servicios, clarificar los objetivos y los destinatarios por colectivos. Crear aquellos que contempla la ley e incluir recursos formativos y ocupacionales. Valorar las necesidades de apoyo de la persona, entendiendo que debe ser un equipo multidisciplinar el encargado de realizar el proceso de evaluación, planificación, supervisión y valoración de los apoyos individualizados, para mejorar su funcionamiento en sociedad.

7.2. Ofrecer a la persona y a su familia una adecuada información y derivación a los recursos, acompañándolos en el itinerario de inserción. Una nueva forma de trabajar en el ámbito de la discapacidad: la Planificación Centrada en la Persona (Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo -FEAPS- 2007), enfoque que se centra en proporcionar las herramientas necesarias para lograr una mayor independencia y respetar los derechos y preferencias de las personas con discapacidad.

7.3. Favorecer la accesibilidad a los recursos, independientemente de la zona de residencia. En aquellos casos que no sea posible (zonas rurales, muy alejadas, con escaso transporte,...), crear una red de viviendas tuteladas para que puedan residir en ellas, garantizando así el acceso.

7.4. Instaurar nuevamente los Centros ocupacionales (que desaparecen con la Ley de dependencia). El Centro Ocupacional es el marco idóneo para realizar talleres ocupacionales los usuarios con dificultades para desempeñar un trabajo productivo, así como espacios de aprendizaje y práctica para aquellos que puedan tener una futura incorporación al empleo (Asociación Feaps para el Empleo de personas con discapacidad 2006; 2008).

7.5. Incluir en los Programas de Transición a la Vida Adulta de los centros de educación especial y en otros, prácticas pre-laborales en empresas, para poder valorar las capacidades y competencias profesionales, orientando así el recurso más adecuado y estableciendo un itinerario de inserción, tras el fin de la escolaridad.

7.6. Consolidar los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), ya que ofrecen a sus alumnos/as una formación específica, adecuada a sus características. La oferta de estos programas debe ampliarse y flexibilizarse, tanto en perfiles profesionales, como en duración.

7.7. Garantizar la línea de subvenciones al empleo protegido: Centros Especiales de Empleo y Empleo con Apoyo y crear los apoyos necesarios para el acceso al empleo en el mercado abierto de aquellas personas que por sus capacidades puedan tener esa opción. "Normalizar situaciones" en aquellos casos que sea posible, mientras se sigue trabajando con la sociedad "un cambio de mentalidad", para que vean que el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual no es algo anecdótico, sino algo posible.

8. Bibliografía

Asociación Feaps para el Empleo de personas con discapacidad: AFEM (2006). *Libro verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*, Badajoz: I.G. Aprosuba.

Asociación Feaps para el Empleo de personas con discapacidad: AFEM (2008). *Libro blanco sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual*. Burgos: Amábar.

Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, clasificación y sistemas de apoyo*, 11th ed. Madrid: Alianza Editorial.

Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad intelectual o del Desarrollo: FEAPS (2007). *Planificación Centrada en la Persona. Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para Personas con Discapacidad Intelectual*. Madrid: FEAPS. http://www.feaps.org/biblioteca/libros/documentos/plani-ficacion_persona.pdf.

Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad intelectual o del Desarrollo: FEAPS (2009). *La educación que queremos. Situación actual de la Inclusión Educativa en España*. Madrid: Ipasca.

España, Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 15 de diciembre de 2006, núm. 299, págs. 44142-44156.

España, Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de septiembre de 2011, núm. 224, págs. 98872-98879.

Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntix, W.H.E., Coulter, D.L., Craig, E.M., Reeve, A., y cols. (2002). *Mental Retardation: Definition, classification and systems of supports*, 10th ed. Madrid: Alianza Editorial.

Nussbaum, Martha C. (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.

Nussbaum, M. C. y Sen, Amartya K. (Comp.) (1998). *La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica*.

Pastor, E. (2011). «Impact Effectiveness and Sustainability of Social Policies and Local Democracy Through the Social Involvement», *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 35, pp. 7-27.

(2015). «Efectos de la crisis económica en las políticas de bienestar social en el medio rural. Análisis de caso en la Región de Murcia (España)», *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 11 (1) , pp. 135-158.

Pastor, E.: Sánchez, M. (2014). «Analysis and Impact of the Economic Crisis and Regulatory Changes in the Needs and Benefits System Municipal Social Services: Analysis Case of Murcia-Spain», *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 47, pp. 7-31.

Región de Murcia. Orden de 4 de junio de 2010, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se regula el Plan de Atención a la Diversidad de los Centros Públicos y Centros Privados Concertados de la Región de Murcia, *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, 17 de junio del 2010, núm. 137, págs.. 32839-32854.

Región de Murcia, Orden de 3 de mayo de 2011, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se regulan la implantación, desarrollo y evaluación de las enseñanzas a impartir en los Centros Públicos y Privados concertados de Educación Especial y Aulas Abiertas Especializadas en Centros Ordinarios de la Región de Murcia. *Boletín Oficial de la Región de Murcia*, 12 de mayo de 2011, núm. 107, págs. 22009-22052.

Ruiz, J. I. (2009). *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao, Universidad de Deusto.

Schalock, R. L.; Luckasson, R.A.; Shogren, K. A. (2007). «El Nuevo concepto de retraso mental: comprendiendo el cambio al término discapacidad intelectual», *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 38 (4), pp. 5-20.

Sen, A.K. (1987). *Commodities and capabilities*. Oxford: Oxford UP.

(2000). *Desarrollo como Libertad*. Madrid: Planeta.

Thompson, J. R. et al. (2010). «Conceptualizando los apoyos y las necesidades de apoyo de personas con discapacidad intelectual», *Siglo Cero Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*, 41 (1), pp. 7-22.

Valles, M. (2009). *Entrevistas cualitativas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Verdugo, M.A.; Schalock, R. L. (2013). *Discapacidad e inclusión*. Salamanca: Amaru ediciones.

PROYECTO DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Eugenio Rubio Molina
Director Centro de Orientación y Valoración
Comunidad de Madrid

1. Presentación y marco de referencia

La Comunidad de Madrid, en el desarrollo de los sucesivos planes de acción realizados para personas con discapacidad, ha contemplado la voluntad expresa de incorporar las últimas recomendaciones de los organismos internacionales, las mejores prácticas y los últimos avances que nos ofrecen las ciencias y la tecnología.

Concretamente, en el segundo Plan de Acción 2005-2008, se adoptó como marco conceptual y de referencia, el modelo propuesto por la Organización Mundial de la Salud, a través de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud -OMS, 2001-, inspirándose en las orientaciones europeas y asumió como objetivos, los principios de la Declaración de Madrid, realizada con motivo del Congreso Europeo de Personas con Discapacidad (2002), incorporando la filosofía de la Declaración de la II Conferencia Europea de Ministros responsables de políticas de integración de personas con discapacidad, donde entre otras consideraciones se tuvo en cuenta, que la igualdad de acceso al empleo es un factor clave de participación social, así como la integración de las personas con discapacidad, preferentemente en el mercado de trabajo ordinario, marcándose como prioridad la evaluación de las capacidades y la aplicación de políticas activas, persiguiendo concretamente, entre otros objetivos, el avanzar en la calidad de los servicios, mejorando la organización de los centros y la cualificación de los profesionales.

Así mismo el artículo 8 - Toma de Conciencia- de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promueve el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral, reconociéndose en su artículo 27, el derecho de aquellas a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a este colectivo.

En esta línea, la Comunidad de Madrid identificó, entre otras necesidades específicas relacionadas con el empleo, la necesidad de avanzar en la organización y buen funcionamiento de los servicios especializados de orientación e intermediación laboral existentes y considerar la posibilidad de creación de nuevos servicios de este tipo que dispusieran de recursos para intervenir con aquellos grupos de personas con discapacidad, con más dificultades para su integración laboral.

Dentro de los recursos de atención social especializada los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, fueron definidos como servicios sociales especializados de atención básica a personas con discapacidad que asumen funciones de información, diagnóstico, valoración, orientación e intervención terapéutica, y constituyen en tanto recurso específico, el apoyo técnico en materia de discapacidades para los dispositivos ordinarios y servicios específicos de su zona de influencia, constituyendo una de las tareas de sus Equipos de Valoración y Orientación (EVO's) la orientación formativo laboral para el empleo.

En el mencionado Plan de Acción 2005-2008 y dentro del Área de Empleo, el Programa 1 «Mejora del acceso al empleo de las personas con discapacidad», estableció, entre otras medidas la «Mejora de los instrumentos para la demanda de empleo» planteando, entre otros, los siguientes objetivos operativos:

- Implantar el informe de capacidades a efectos de su utilización como herramienta para la mejora de la demanda de empleo y la intermediación.
- Establecer y desarrollar fórmulas de derivación, desde servicios de orientación (CBs, SILs, CAILs...) de personas con discapacidad a ofertas de programas mixtos (formación y empleo).
- Implantar, específicamente, programas de seguimiento de itinerarios e intermediación.

Así mismo el Programa 2 «Gestión del Acceso al Empleo de las Personas con Discapacidad», especificó, en su «Fundamentación y Descripción», que:

...desde la Consejería de Empleo y Mujer, en los últimos años se han desarrollado Acciones de Orientación para el Empleo y el Autoempleo (OPEAS) y creado Centros de Apoyo a la Intermediación Laboral (CAIL), que han prestado servicios específicos de captación de Ofertas de Empleo y de las que se han beneficiado un gran número de personas con discapacidad. En esta importante tarea también participan los Centros Base de Atención a Personas con Discapacidad.

En el Tercer Plan de Acción 2012-2015, dentro del Programa 1 del Área de Empleo (Acceso al mercado laboral) el Objetivo específico 2 establece:

Poner en marcha nuevos mecanismos de orientación e intermediación laboral centrados específicamente en actuaciones dirigidas a las personas con discapacidad demandantes de empleo

Fijándose entre sus actuaciones:

- Actuación 2.1: Colaboración con las Agencias de Colocación para potenciar las oportunidades de inserción de las personas con discapacidad.
- Actuación 2.2: Implantar nuevas herramientas que mejoren las actuaciones de orientación e intermediación con demandantes de empleo con discapacidad (VOIL) entre las Consejerías de Asuntos Sociales y Educación y Empleo).
- Actuación 2.3: Hacer un programa piloto de coordinación entre los centros base de la Comunidad de Madrid y las oficinas de empleo para valorar los resultados de las nuevas herramientas.
- Actuación 2.4 Extensión del nuevo modelo de atención a las personas con discapacidad a toda la red de oficinas de empleo y de centros base.

En este sentido, la participación de los centros base de la Dirección General de Servicios Sociales, en relación con las actuaciones de orientación para la formación y el empleo, programadas en los sucesivos planes de acción para la atención a personas con discapacidad, supone un reto difícilmente abordable sin el diseño, desarrollo e implantación de una metodología de valoración, orientación e intermediación laboral especializada, que aglutine todos y cada uno de los procesos necesarios para dar respuesta a las necesidades que actualmente plantea la orientación a la formación y al empleo de las personas con discapacidad y la coordinación con otros organismos, centros y servicios (públicos y privados) de la red centros donde actualmente interactúan.

Por otro lado la reciente publicación del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo en su disposición adicional se hace referencia a:

- Los Servicios Públicos de Empleo adoptarán las medidas necesarias para permitir el acceso de las personas con discapacidad a los servicios comunes y complementarios regulados en este real decreto, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación, de acuerdo con lo dispuesto respecto del derecho al trabajo en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- En este sentido, y según lo dispuesto en el artículo 19 octies de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, los Servicios Públicos de Empleo, teniendo en cuenta las especiales circunstancias de las personas con discapacidad, asegurarán el diseño de itinerarios personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas con discapacidad y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los Servicios Públicos de Empleo valorarán la necesidad de coordinación con los servicios sociales para dar una mejor atención a las personas con discapacidad.

2. Introducción

El proyecto «VOIL» (Valoración, Orientación e Inserción Laboral), enmarcado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF-2001) y posicionado en las recomendaciones de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, es un trabajo de largo recorrido que tiene su origen en la metodología «Estrella» (Rubio, 1995:371), revisada y actualizada, durante el periodo 2002-2004, a la conceptualización, terminología y codificación CIF, a través de un proyecto conjunto de colaboración «Método Estrella- Marco Teórico» (Margallo, Gil, Rubio, Jiménez, 2006:150), entre el IMSERSO, la Comunidad de Madrid y COCEMFE, con el objetivo de mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

El Sistema de Información VOIL, en producción en los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid desde el año 2004, está permitiendo la gestión, en su conjunto, del programa «Emplea tu Capacidad» de la Dirección General de Servicios Sociales, a través de proyectos con Educación (Coordinación con Direcciones de Áreas Territoriales- Proyecto Acompañados), con Entidades (Proyectos de Itinerarios Integra-

dos de Inserción) y con Empleo (Coordinación con Oficinas de Empleo), que están facilitando la extensión de un modelo de atención integral en el ámbito de la discapacidad, avanzando en la calidad de los servicios, mejorando la organización de la red de centros y la cualificación de los profesionales.

El proyecto ha sido presentado a nivel nacional en varias Comunidades Autónomas, así como a nivel internacional, a través de la AECID, en seis países de Iberoamérica.

3. Desarrollo y contenidos

El diseño, desarrollo y puesta en marcha de esta metodología tuvo como objetivo general, facilitar un sistema de trabajo a efectos de establecer un lenguaje común de referencia en la Comunidad de Madrid, que mejorase los procesos de inserción laboral dirigidos a las personas con discapacidad. Se gestiona a través de una aplicación informática (VOIL), integrada en la red de sistemas de información que dispone la Comunidad de Madrid, encaminada a facilitar y mejorar el desarrollo de los procesos de valoración, orientación profesional, intermediación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

La aplicación informática (ICM, 2004), diseñada a medida de las necesidades de actuación de los Centros Base de la Dirección General de Servicios Sociales, de acuerdo con los estándares de calidad y seguridad, en la protección de datos personales exigidos por la Comunidad de Madrid, se fundamenta principalmente en el análisis, por una parte, de los recursos afectivos, cognitivos y operativos de la persona con discapacidad, esto es, de sus capacidades, competencias y hábitos operativos que posibilitan su acceso al empleo, y por otra, de los recursos sociales (familia, educación, trabajo y ambiente) que son fuentes de posibilidades y limitaciones, «facilitadores /barreras», donde se contempla la discapacidad como una interacción multidireccional entre la persona y el contexto socio ambiental en que se desenvuelve.

Esencialmente, la metodología «VOIL» se basa en la elaboración y desarrollo de tres procesos básicos relacionados entre sí, que conforman el núcleo del trabajo de cualquier servicio de orientación /inserción laboral:

- Valoración/orientación profesional de la persona (Programa de atención individualizado: orientación e inserción laboral).
- Análisis y adecuación del puesto de trabajo.
- Análisis de la oferta formativa y de las características de las especialidades y /o proyectos de inserción ofertados.

Asimismo, se tienen en cuenta otros procesos (elaboración de mapas de recursos, registro de empresas y ofertas de empleo, entidades y ofertas de formación, proyectos de inserción, sondeos para la selección de candidatos, seguimiento de resultados, estadísticas, etc.) que en su conjunto aportan a la dirección de los centros, a los equipos de valoración y orientación (EVO's) y a los profesionales de las áreas de orientación profesional, la información y los medios necesarios para el desarrollo eficaz y eficiente de su trabajo.

Por tanto, a través de esta metodología de trabajo, los equipos de valoración y orientación de la discapacidad (EVOs) dispondrán de los instrumentos necesarios para la valoración de las capacidades de los demandantes de empleo con discapacidad, a través de la emisión del «dictamen de capacidades» o «informe de aptitudes», estrechamente relacionado con el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del Grado de discapacidad regulado por el R. D. 1971 /1999 de 23 de diciembre, Orden 710/2000, de 8 de mayo, de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se establece el procedimiento de actuación para la aplicación y desarrollo del citado Real Decreto en la Comunidad de Madrid y Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio, por la que se modifica la Orden de 2 de noviembre de 2000, por la que se determina la composición, organización y funciones de los Equipos de Valoración y Orientación dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de discapacidad dentro del ámbito de la Administración General del Estado.

Valorar la capacidad, de los demandantes de empleo con discapacidad, conlleva necesariamente la identificación previa de la discapacidad, toda vez que no es posible conocer las capacidades y destrezas de la persona sin haber identificado previamente sus limitaciones, al igual que desvincular la valoración de la discapacidad de la valoración de la capacidad, para una misma persona en este proceso, es una disección teórica que conduce a una visión negativa y parcial de la misma.

En esta línea de trabajo, valorar la discapacidad, tal y como se establece en el mencionado real decreto que lo regula, facilita la información suficiente y necesaria para identificar, de una forma rápida y sencilla, las capacidades contenidas en el perfil del mencionado dictamen.

Valorar, por tanto, la discapacidad /capacidad de los demandantes de empleo en situación de discapacidad, son dos visiones complementarias de un mismo proceso que, de acuerdo con el soporte metodológico e instrumentos que se plantean, no debería implicar un esfuerzo mucho más importante del que pueda requerirse para obtener la formación necesaria para la emisión del mencionado dictamen de capacidades o informe de aptitudes.

La valoración para la orientación profesional se inicia una vez reconocido al demandante de empleo un grado de discapacidad igual o superior al 33% (o encontrarse en algunas de las situaciones previstas en el Art. 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad), poniéndose especial énfasis en la evaluación de sus capacidades y competencias, a efectos de elaborar su perfil como demandante de empleo con discapacidad, identificando los factores contextuales (riesgos que puede correr la persona en el desempeño del puesto así como barreras /facilitadores que se detecten en los entornos que normalmente frecuenta) para así mejorar:

- La orientación e intermediación para la formación y el empleo.
- La coordinación con las oficinas de empleo en relación con:
 - La demanda de empleo con discapacidad, a través del dictamen de capacidades o informe de aptitudes.
 - Informes de adecuación, relacionados con su contratación en el medio ordinario o protegido (centros especiales de empleo).
- Asesoramiento a «órganos de selección» para el acceso al empleo público (administraciones central, autonómica y local) en relación con la adaptación de las pruebas (medios y tiempos) y compatibilidad con el desempeño del puesto.

El análisis del puesto de trabajo tiene como objetivo recoger, de forma sintética, estructurada y clara, la información básica de un puesto de trabajo, permitiéndonos tener un conocimiento real y actualizado de los cometidos, actividades y exigencias requeridas para su desempeño, así como las variables imprescindibles para el cruce de datos con el registro de personas, a través de los sondeos, para la elaboración de «dictámenes técnicos» relacionados con «informes de adecuación» y selección de candidatos para el desempeño del puesto.

El análisis de la oferta formativa tiene por objeto conocer tanto los recursos existentes como las características de las especialidades y plazas ofertadas, permitiéndonos tener un conocimiento detallado de la «oferta» existente en nuestra Comunidad, facilitándonos la orientación e intermediación de nuestros demandantes de formación así como planificar y gestionar nuestros propios proyectos de acuerdo con la demanda y necesidades del colectivo atendido.

4. Objetivos específicos

- Establecer, entre los profesionales de los Equipos de Valoración y Orientación (EVO's) y de las Áreas de Orientación Profesional, un lenguaje común basado en la CIF, en los aspectos relacionados con la formación y el empleo.
- Proporcionar una base científica para el conocimiento del perfil de las personas con discapacidad, del puesto de trabajo y de la especialidad formativa o proyecto ofertado.
- Aportar un sistema, fácil y sistematizado, de codificación y registro, que permita dar una respuesta técnica, rápida y eficaz a las demandas planteadas en el Centro Base en relación con la valoración/orientación para la formación y el empleo de las personas con discapacidad.
- Servir de soporte técnico, en los procesos de valoración, orientación e intermediación, relacionados con la formación y/o el empleo de la persona con discapacidad, así como para el asesoramiento a empresas, entidades y administraciones públicas en los procesos de selección, contratación y acceso al empleo público.

5. Aplicaciones del método

- Valoración /orientación e intermediación para la formación/empleo.
- Elaboración de programas de atención individualizada, relacionados con la orientación e inserción laboral. Itinerarios formativos/laborales.
- Elaboración de dictámenes de capacidades (o informes de aptitudes).
- Elaboración de dictamen técnico relacionado con la adaptación de pruebas, (medios y tiempos) para el acceso al empleo público.
- Elaboración del dictamen técnico relacionado con los informes de adecuación/compatibilidad con el desempeño del puesto.
- Adecuación persona/puesto, con identificación de:
 - Ayudas técnicas/productos de apoyo.

- Situaciones de riesgo (Persona).
- Factores de riesgo/condiciones ambientales (Puesto).
- Sondeos para selección de candidatos.
- Seguimiento de resultados en la orientación/intermediación.
- Elaboración de mapas de recursos:
 - Empresas/centros especiales de empleo.
 - Entidades/centros/servicios.
 - Ofertas de empleo/formación/proyectos de inserción.
- Informes Estadísticos:
 - Colectivo atendido.
 - Atención realizada: con personas/empresas/entidades.
 - Evolución y mantenimiento de BB. de DD.
 - Accesos al sistema.
- Listados e informes técnicos relacionados con la orientación, la formación y el empleo.

7. Usuarios

- De la Aplicación Informática:
 - Profesionales de centros base de la Dirección General de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid:
 - Técnicos de las áreas de orientación profesional.
 - Técnicos de los equipos de valoración y orientación (EVO's).
 - Trabajadores sociales de las áreas de información.
 - Profesionales de las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid

Aun cuando la aplicación informática es de uso restringido para los trabajadores de la Comunidad de Madrid, la metodología (procedimientos, protocolos, catálogos, sistemas de valoración, etc.) está a disposición y se facilita a las entidades, centros y servicios que atienden al colectivo con discapacidad, a efectos de lograr el objetivo general de establecer un lenguaje común que facilite y mejore la integración de estas personas en el mercado de trabajo.

8. Bibliografía

Comunidad de Madrid, *Segundo Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2005-2008* http://ocw.innova.uned.es/sociologia/contenidos/1_aula/4_normativa/bloque3_PA/PA_2.pdf

Comunidad de Madrid, *Tercer plan de acción para personas con discapacidad 2012-2015*. http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142691473792&idConsejeria=1109266187278&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266227679&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura

Comunidad de Madrid, Orden 710/2000, de 8 de mayo, *Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid*, 17 de mayo de 2000, núm. 116, págs. 6-9.

España, R.D. 1971 /1999 de 23 de diciembre, *Boletín Oficial del Estado*, 26 de enero de 2000, núm. 22, págs. 3.317-3.410.

España, Orden SSI/1474/2014, de 28 de julio, *Boletín Oficial del Estado*, 6 de agosto de 2014, núm. 190, págs.63168-63177.

España, Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, *Boletín Oficial del Estado*, 5 de febrero de 2015, núm.31, págs. 9422-9435

Declaración de Madrid. <http://www.ub.edu/integracio/docs/normativa/internacional/Declaracio-Madrid.pdf>

Margallo Polo F., Gil García C.; Rubio Molina E.; Jiménez Serrano E. (2006). *Método Estrella*- Marco.

Rubio Molina, E. (1995)- *Aplicación Informática Estrella*, IMSERSO

Teórico.<http://sid.usal.es/mostrarficha.asp?id=588&fichero=5.3.1.1>

ONU (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*

PRÁCTICAS PROFESIONALES VIRTUALES PARA ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD

Isabel Santesmases Montalbán
Ignacio Rodríguez de Rivera Alemán
Alejandra Pereira Calvo
Ana Andreu Bueno
Nuria Navas López
Valentín Sama Rojo
Juan Antonio Moriano León

Centro de Atención a Universitarios con Discapacidad, UNIDIS
Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED

1. Contexto y antecedentes del proyecto

El incremento progresivo de estudiantes con discapacidad que se matriculan cada curso en la UNED ha llevado a nuestra universidad a implicarse de forma especial en la búsqueda de recursos y propuestas destinadas a este colectivo. En este reto debemos acudir a conceptos amplios como es el de diseño para todos, término que alude a la intervención sobre entornos, productos y servicios con la finalidad de que todas las personas, independientemente de su edad, género, capacidades o bagaje cultural, puedan participar en igualdad de oportunidades en la construcción de nuestra sociedad, ya sea en actividades económicas, sociales, culturales o de ocio.

Desde esta perspectiva y dado que apostamos por garantizar la igualdad de oportunidades entre todos nuestros estudiantes, nuestra propuesta impulsa un sistema de prácticas extracurriculares o profesionales en un entorno virtual, en el que no existe la necesidad de realizar desplazamientos físicos. Como sabemos, estas condiciones pueden llegar a ser determinantes en los casos de estudiantes con discapacidad.

Por ello, con la finalidad de potenciar este sistema de prácticas entre nuestros estudiantes con discapacidad, a partir de enero de 2013 nuestra universidad comienza a desarrollar acciones específicas destinadas a este colectivo. El proyecto de prácticas profesionales virtuales para estudiantes con discapacidad se pone en marcha, en primer lugar, con el patrocinio de Fundación Universia. Durante los años 2014 y 2015 está colaborado, además, Fundación ONCE, a través de su consultora de recursos humanos, FSC Inserta y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, FSE, en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

Es interesante destacar que precisamente las dos entidades que han apoyado el proyecto de prácticas profesionales virtuales para estudiantes con discapacidad ya tienen experiencia previa en este sistema de colaboración a distancia. Y es que Fundación Universia y Fundación ONCE vienen trabajando con anterioridad en el proyecto Teledislab, programa de inserción laboral para mujeres con discapacidad, basado en la implantación de procesos de aprovechamiento al máximo de entornos virtuales laborales.

Aunque las prácticas extracurriculares que realizan los universitarios no implican en ningún momento una relación laboral, es importante que destaquemos el paralelismo entre ambos proyectos, lo que pone de manifiesto el fuerte compromiso de ambas entidades por promover la inserción profesional de las personas con discapacidad aprovechando las potencialidades de las tecnologías de la información y comunicación.

2. Objetivos

El objetivo esencial de esta iniciativa radica en una verdadera apuesta por la igualdad de oportunidades entre nuestros estudiantes. La flexibilidad del sistema permite que:

- Se eliminen las barreras físicas y los desplazamientos, factores que, como hemos apuntado, son de especial relevancia en el caso de los estudiantes con discapacidad.
- Estudiantes de cualquier localidad geográfica puedan colaborar igualmente con empresas situadas en cualquier lugar, tanto a nivel nacional como internacional.
- Los estudiantes puedan desarrollar una experiencia profesional que incremente su empleabilidad y pueda facilitar su posterior inserción en el mercado laboral.
- La conciliación de la vida familiar, personal, académica y profesional sea un hecho real.

3. Destinatarios

Los más de 8.000 estudiantes con discapacidad que se matriculan cada curso en nuestra universidad constituyen un colectivo cuya inserción profesional deseamos potenciar de modo específico mediante esta modalidad de prácticas. Se trata de estudiantes que acrediten legalmente una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. Al mismo tiempo, para que un estudiante con discapacidad pueda acceder a una oferta de prácticas virtuales se considerarán los mismos requisitos que se aplican a estudiantes sin discapacidad, es decir:

- Estar matriculado en el título universitario por el que se opta a la realización de prácticas externas o estar matriculado en estudios de Postgrado en la UNED.
- Los estudiantes de Diplomatura, Ingeniería Técnica, Licenciatura, Ingeniería y Grado, deberán haber superado al menos el 50% de los créditos de la titulación.
- Los estudiantes de Máster Oficial o del Programa de Especialización deberán estar matriculados de un curso completo.

Revisando las cifras de estudiantes con discapacidad matriculados en estudios de Grado y de Postgrado durante el curso académico anterior (2013/2014), observamos que la Facultad de Derecho (25,19%) y la Facultad de Psicología (20,11%) son las que alcanzan mayor representación. A continuación, las Facultades de Geografía e Historia, Ciencias Económicas y Empresariales y Educación muestran porcentajes de estudiantes matriculados que se sitúan entre el 8 y el 13%. Por último, con menos de un 6%, se sitúan los estudiantes de las Facultades/Escuelas de Filología, Filosofía, Ciencias, Política y Sociología, Informática e Industriales.

Por otra parte, un 51% de los estudiantes con discapacidad matriculados en el curso anterior presentaba una discapacidad física, lo que apoya aún más la necesidad de apostar por esta modalidad de prácticas. Con un porcentaje del 19%, encontramos a aquellos estudiantes que presentan una discapacidad psíquica. Las discapacidades de tipo visual y auditivo ocupan el 10 y el 7% de los casos respectivamente.

4. Metodología

Bajo esta modalidad, las prácticas extracurriculares se están desarrollando a distancia, utilizando el soporte virtual que brinda la plataforma educativa online aLF. Cada oferta de prácticas profesionales que propone una empresa se ve traducida en un curso virtual dentro de dicha plataforma (véase Imagen 1).

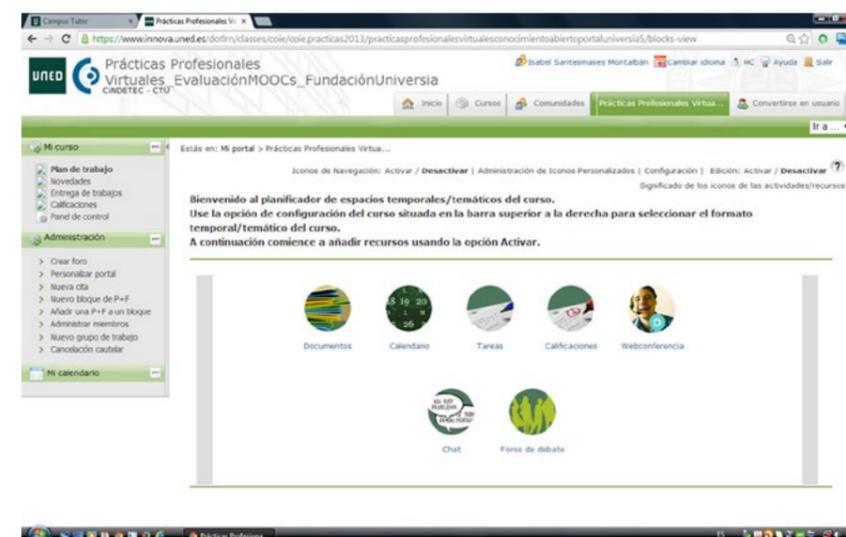


Imagen 1. Portal principal de un curso virtual de prácticas.

Tras la elaboración de un programa de prácticas adaptado a los contenidos específicos de cada titulación, a través de cada curso virtual se articula un procedimiento de tutorización bilateral, en el que intervienen el tutor por parte de la empresa y el tutor por parte de la universidad. En este proceso, la planificación previa de las tareas que el estudiante tiene que desarrollar, con su correspondiente cronograma de entregas parciales, se ha realizado mediante una herramienta de administración de Tareas.

El seguimiento y evaluación del trabajo que desarrolla el estudiante se ha realizado mediante herramientas de comunicación como el Chat, la Webconferencia o el Foro. En función del tipo de discapacidad que presenta el estu-

diante se ha optado por utilizar unas herramientas de comunicación u otras. Así, en aquellos casos en los que existe una discapacidad auditiva las reuniones entre ambos tutores y el estudiante se están realizando a través del Chat. Las reuniones mediante Webconferencia han sido posibles en el resto de los casos y han permitido igualmente una comunicación ágil y simultánea.

Como hemos comentado, en cada curso virtual existen herramientas para comunicarse e ir registrando las tareas que se realizan. No obstante, a pesar de que a los tutores de empresa se les han dado instrucciones para utilizar la aplicación de entrega de trabajos (tareas), esta herramienta no es empleada de forma consistente por los mismos. Esto nos ha llevado a pensar que no les está resultando útil o que no se ajusta del todo a la organización real y al modo de trabajar de la empresa. Además, también estamos encontrando más dificultades para realizar videoconferencias (Webconferencia) que para reunirnos mediante el chat. En estos casos, lo que hemos hecho ha sido simplificar la configuración del curso virtual, reduciendo las aplicaciones a dos:

- Documentos: se utiliza como unidad on line de almacenamiento de archivos, en la que igualmente puede cargarse una especificación de tareas o cualquier material que la empresa considere necesario para realizar las prácticas.
- Chat: en ciertas ocasiones esta aplicación está resultando más ágil y precisa que la videoconferencia, ya que las dudas se resuelven por escrito y cualquiera de los participantes en el Chat puede posteriormente consultar la transcripción de la conversación mantenida.

5. Resultados actuales prácticas realizadas por los estudiantes participantes

Desde enero de 2013 hasta febrero de 2015 han sido 48 las plazas en las que estudiantes con discapacidad han sido seleccionados para realizar prácticas profesionales virtuales. A excepción de una de las plazas, todas estas ofertas de prácticas han sido remuneradas. En forma de ayuda al estudio, la beca mínima que ha aportado la empresa o entidad ha sido de 240 euros brutos al mes (con 4 horas diarias de dedicación a las prácticas) y la máxima de 600 euros brutos al mes (7 horas diarias).

Se han desarrollado ofertas de muy diverso tipo (véase gráfico 1), desde aquellas que se adaptan mejor a la modalidad virtual, como, por ejemplo, el desarrollo web o el marketing on line, a aquellas otras en las que siendo más habitual la presencia física incorporan también tareas que se pueden desarrollar a distancia, como, por ejemplo, la asesoría jurídica o algunas funciones propias del educador social.

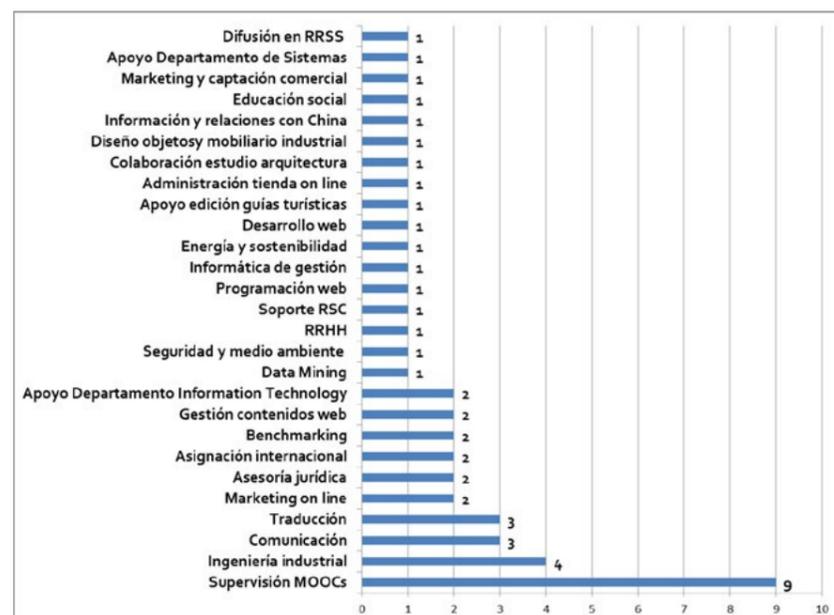


Gráfico 1. Distribución de estudiantes con discapacidad entre las diferentes ofertas de prácticas profesionales virtuales desarrolladas.

Entre las empresas que están ofreciendo prácticas en modalidad virtual a nuestros estudiantes con discapacidad cabe destacar la importante implicación de Fundación Universia y Repsol. Nueve de las 48 plazas corresponden a estudiantes que han hecho prácticas en Fundación Universia realizando tareas de supervisión de Cursos Online Masivos en Abierto (MOOCs, por sus siglas en inglés) en relación al proyecto Miríada X, que desarrollan Universia y Telefónica Learning Services.

Por otro lado, hasta el momento en Repsol han sido 18 las plazas de prácticas desarrolladas en modalidad virtual por estudiantes con discapacidad, lo cual también refleja su fuerte apuesta por esta modalidad de prácticas así como su compromiso con la inclusión social de las personas con discapacidad (véase gráfico 2).

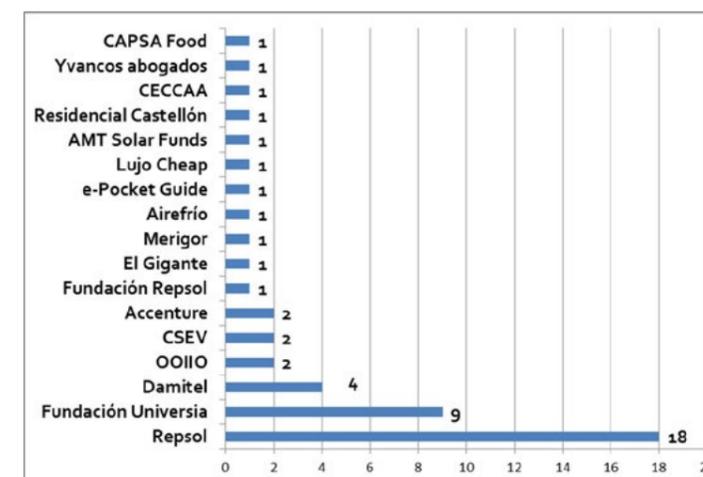


Gráfico 2. Distribución de plazas de prácticas profesionales virtuales entre las distintas empresas que participan o han participado en el proyecto.

Cabe señalar que la importante implicación de Fundación Universia en el proyecto ha provocado que una parte significativa de las plazas de prácticas profesionales virtuales desarrolladas hayan sido ocupadas por estudiantes pertenecientes a la Facultad de Educación (7 de las 15 plazas desarrolladas por estudiantes de la Facultad de Educación corresponden a estudiantes que han hecho prácticas en Fundación Universia). La representación de estudiantes con discapacidad seleccionados entre las Facultades y Escuelas de la UNED puede verse en el siguiente gráfico (gráfico 3):

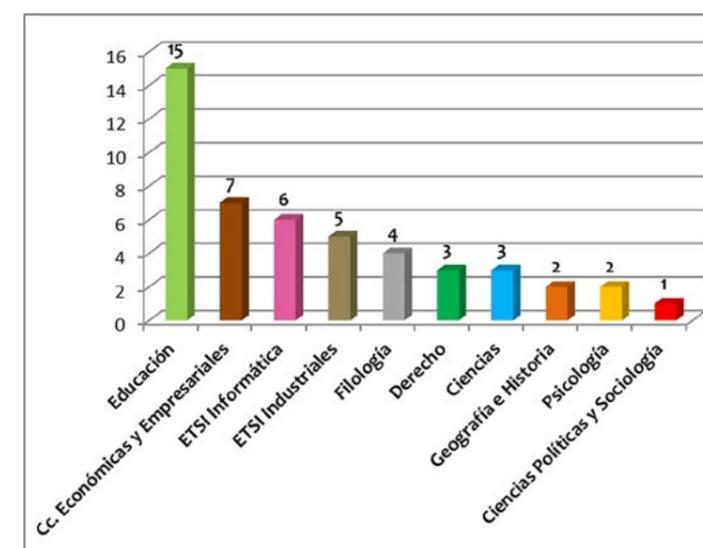


Gráfico 3. Distribución de plazas de prácticas profesionales virtuales entre las distintas Facultades y Escuelas de la UNED.

En función del tipo de discapacidad que presentan los estudiantes que han realizado prácticas virtuales, observamos que un 39,58 % de las plazas ha sido ocupado por estudiantes con una discapacidad física (19 plazas), un 20,83 % de las plazas por estudiantes que presentan más de un tipo de discapacidad o que no especifican exactamente su tipo de discapacidad (10 plazas), un 18,75 % por estudiantes con discapacidad psíquica (9 plazas), un 16,67 % por estudiantes con discapacidad visual (8 plazas) y un 4,16 % por estudiantes con discapacidad auditiva (2 plazas).

Por último, debemos mencionar que la ampliación del período de prácticas (superado el período inicial acordado, la empresa le ofrece al estudiante continuar con su período de prácticas) se ha dado en 16 de los 48 casos. La contratación laboral se ha dado en uno de estos 16 casos en los que existió una prórroga y ha tenido lugar en Repsol.

6. Valoración de la experiencia y conclusiones

Para valorar esta experiencia hemos de considerar previamente varios factores que, en cierta medida, están influyendo en los resultados obtenidos: Por un lado, hemos de considerar las variables relacionadas con las características de los destinatarios de este proyecto como candidatos a las ofertas de prácticas. La muestra de estudiantes con discapacidad se ha visto sujeta a una serie de condiciones:

- La representación de estudiantes con discapacidad entre las distintas Facultades y Escuelas. En este sentido, debemos apuntar que hemos recibido ofertas de prácticas para las que apenas hemos contado con candidatos, dada su escasa representación en los estudios que se demandaban. Así está ocurriendo con la oferta de prácticas que recientemente ha planteado Amadeus, en la que se demandan sobre todo estudiantes de las Escuelas de Informática e Industriales.
- Al bajo porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados en ciertas Facultades y Escuelas se añade la dificultad para recibir solicitudes por parte de estudiantes que cumplan los requisitos necesarios para realizar prácticas extracurriculares. Especialmente hemos experimentado complicaciones para preseleccionar candidatos que hubieran superado el 50% de los créditos de la titulación. Este hecho no debe sorprendernos cuando, en conversaciones con otros profesionales dedicados a la inserción laboral de personas con discapacidad, se destaca la habitual dificultad para encontrar personas con discapacidad con una formación superior. Podemos decir que seguimos con la tarea de detectar talento para poder cubrir las ofertas de prácticas que recibimos.
- Pero aún cumpliendo los requisitos necesarios para realizar prácticas extracurriculares, algunos estudiantes con discapacidad deben enfrentarse a la importante rigidez normativa que existe en materia de compatibilidad entre pensiones no contributivas y el ejercicio de actividades que generan ingresos económicos como la percepción de becas por la realización de prácticas en empresas. Este severo régimen, sobre el que el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI, ha propuesto cambios normativos, está provocando que algunos estudiantes con discapacidad se vean obligados a renunciar a las prácticas en empresas y, por tanto, al posible empleo que les seguiría, permaneciendo en la inactividad.
- Por otra parte, también podemos hablar de variables relacionadas con la filosofía y el tipo de actividad de la empresa. En este sentido, cabe destacar las importantes reticencias que aún encontramos por parte de las empresas a la hora de aplicar un sistema de prácticas basado en una colaboración a distancia. Al mismo tiempo y aunque poco a poco la cultura del teletrabajo empieza a hacerse un hueco en las empresas españolas, también es cierto que, en algunas ocasiones, debido al tipo de actividad de la empresa, las funciones de la propia oferta de prácticas se ajustan más a una colaboración presencial o semi-presencial.

Dadas estas condiciones, consideramos que los resultados obtenidos hasta el momento son en general bastante positivos, ya que las valoraciones por parte de los usuarios (estudiantes y empresas) son favorables, hemos establecido contactos con distintas empresas y las ofertas de prácticas han sido de diversa naturaleza. No obstante, para mejorar los próximos resultados de este proyecto debemos insistir más en dirigir nuestras estrategias de captación de ofertas hacia los perfiles más numerosos en la UNED. Es decir, observamos que aún sigue resultando necesario ampliar la gama de plazas ofertadas para tratar de llegar a estudiantes de todas las titulaciones, especialmente de aquellas en las que existe mayor volumen de estudiantes matriculados.

La implantación de este sistema de prácticas virtuales en la UNED, como universidad líder en metodología de enseñanza a distancia, implica importantes beneficios tanto para los estudiantes como para las empresas. Para los primeros podemos destacar ventajas como la posibilidad de: 1. Evitar barreras físicas y problemas de exclusión académica o de desigualdad de oportunidades; 2. Desarrollar competencias técnicas y transversales realizando tareas reales en una empresa; 3. Reducir costes y eliminar el tiempo de desplazamiento físico al puesto de prácticas; 4. Adquirir experiencia profesional que mejore su empleabilidad, con el consiguiente acceso a otras actividades; 5. Compatibilizar la vida académica, profesional, personal y familiar.

Por su parte, las empresas pueden experimentar también ciertos beneficios. Entre ellos podemos destacar: 1. El contacto con estudiantes con discapacidad, lo que brinda a las empresas la oportunidad de conocer las competencias y capacidades de los mismos en un entorno laboral y la posibilidad de formar a un futuro trabajador; 2. La aplicación de un método de trabajo flexible que propicia nuevas oportunidades de colaboración entre estudiantes y empresas; 3. La reducción de costes de infraestructura-espacio; 4. Una comunicación fluida y multimodal entre estudiante y empresa que optimiza recursos tecnológicos; 5. La expansión de la red empresarial a nivel nacional e internacional.

De forma específica, estamos observando que las dos características esenciales de esta modalidad de prácticas – la eliminación de barreras físicas y desplazamientos y la flexibilidad del sistema – están haciendo especialmente compatible el desarrollo de unas prácticas para aquellos estudiantes: a) con movilidad reducida (varios tipos de

discapacidades); b) sujetos a frecuentes ingresos o a asistencia médica continua (varios tipos de discapacidades); c) con discapacidad psíquica que requieren alternativas más flexibles para realizar prácticas. Estos son los casos, por ejemplo, de quienes experimentan problemas de sueño debidos a cambios en la medicación o de personas con fobia social.

Nuestra apuesta por llegar a todos los estudiantes responde al planteamiento de la UNED y al compromiso con sus estudiantes, ya que la UNED quiere ser la universidad de todos, «estés donde estés». Este proyecto es un paso más por llegar a los estudiantes que experimentan mayores dificultades, gracias al aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación, que nos permiten interactuar con independencia del tiempo, del espacio geográfico y de las barreras físicas tradicionales.

PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL EN PERSONAS CON ENFERMEDAD CARDÍACA: APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE CONSERVACIÓN DE ENERGÍA

Iván De Rosende Celeiro

Terapeuta ocupacional

Servicio de Dependencia y Autonomía Personal de A Coruña

Profesor de la Facultad de Ciencias de la Salud

Universidade da Coruña

1. Introducción

El tema de estudio de la presente comunicación es la utilización y los principios de aplicación de las técnicas de conservación de la energía en las personas con una enfermedad del sistema cardíaco, como herramienta básica para la promoción de la autonomía e independencia en la participación laboral. Se analizarán adaptaciones, consejos prácticos y métodos para favorecer el confort y disminuir el esfuerzo físico en el desempeño de un puesto de trabajo.

El modelo biopsicosocial actual de la Organización Mundial de la Salud, descrito por primera vez en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (2001), plantea una definición amplia del concepto de discapacidad, incluyendo no sólo las deficiencias en las estructuras y funciones corporales, sino también las limitaciones en la realización de actividades y las restricciones en la participación social (Organización Mundial de la Salud, 2001: 231). Al integrar las visiones médica y social del funcionamiento humano, la población analizada en la presente comunicación (personas con enfermedad cardíaca), en función de las características de su condición de salud, puede experimentar una situación de discapacidad, al ver disminuidas las opciones de participación e integración en el ámbito laboral, como consecuencia de la limitación en las capacidades de fuerza y resistencia física, fundamentalmente.

En coherencia con el modelo actual de discapacidad de la Organización Mundial de la Salud, una participación menor en el entorno laboral y comunitario influye en la percepción de la calidad de vida y condiciona la salud y el bienestar (Organización Mundial de la Salud, 2001: 6-10). De esta forma, el desempeño autónomo y satisfactorio de un trabajo significativo y relevante, según los intereses y preferencias personales, supone uno de los principales retos a implementar desde los programas sociales y sanitarios dirigidos a promover la calidad de vida en la población con una enfermedad cardíaca.

La relación entre el desempeño de ocupaciones significativas y la salud es uno de los principios de la intervención del terapeuta ocupacional, profesional de los servicios sociales y sanitarios cuyo ámbito de actuación se centra en el desempeño diario y en la promoción de la autonomía e independencia en las actividades cotidianas: básicas, instrumentales, educativas, de ocio/tiempo libre y laborales (American Occupational Therapy Association, 2008). En las personas con una restricción en la participación laboral, los objetivos de la intervención son la inserción o reincorporación en un puesto de trabajo que permita la independencia económica y social de la persona. En las unidades de rehabilitación cardíaca, este profesional utiliza las técnicas de asesoramiento sobre intereses y necesidades laborales, adaptación funcional de las tareas del puesto de trabajo, así como la aplicación de los principios de conservación de la energía y simplificación del trabajo. Los deseos y las preferencias de la persona serán el punto de partida y la prioridad durante todo el proceso de intervención (Martínez et al., 2002).

2. Enfermedad cardíaca y participación laboral

El proceso de preparación de la reincorporación al puesto de trabajo anterior, o bien el asesoramiento sobre opciones laborales nuevas, son actuaciones a desarrollar en los servicios de rehabilitación cardíaca, especialmente después de la etapa de ingreso hospitalario. Se analiza qué actividades laborales están indicadas para la persona, en función de los procedimientos de determinación de la capacidad funcional y estratificación del riesgo, así como la motivación y prioridades de la persona o factores como la situación económica y social (Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física, 2006: 729-739).

Diversas enfermedades cardíacas disminuyen la participación laboral, ante la presencia de una capacidad de resistencia física menor. Aparece fatiga y se reduce la tolerancia al esfuerzo en el desempeño del puesto de trabajo. El manual publicado en el año 2006 por la Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física define las indicaciones y contraindicaciones de la rehabilitación cardíaca. Dentro de la población que puede beneficiarse de esta

intervención, se encuentran personas con cardiopatía isquémica (infarto de miocardio, angina de esfuerzo estable o tras una cirugía coronaria), trasplante cardíaco, en las fases posteriores a la realización de una cirugía por valvulopatías o anomalías congénitas y sujetos con insuficiencia cardíaca en situación compensada (Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física, 2006: 729-739).

Después de un infarto agudo de miocardio, la mayoría de las personas se reincorporan a su trabajo anterior. Por ejemplo, en el trabajo longitudinal de Saber et al. (2012), con una muestra de 384 participantes, el porcentaje de sujetos que regresan al ámbito laboral se aproxima al 80%, en un tiempo medio ligeramente superior a los 2 meses. Sin embargo, las cifras varían entre países. En un estudio realizado con más de 10.000 personas en Finlandia, este dato supera el 50% de los participantes (Hämäläinen et al., 2004). En España, Gutiérrez et al. (1999) analizaron el proceso de vuelta al trabajo en 584 personas menores de 65 años, ingresadas por un infarto agudo de miocardio: tras esta condición de salud, el 56,6% de los participantes regresó al ámbito laboral. La literatura muestra que la vuelta al trabajo después de un infarto de miocardio se produce habitualmente entre el segundo y el sexto mes posterior al ingreso (Grima et al., 2012), aunque es necesario tener en cuenta que no siempre es posible la reincorporación laboral o el asesoramiento sobre nuevas ocupaciones adaptadas a las capacidades y destrezas de la persona. El especialista en cardiología es el responsable de la evaluación del riesgo cardiovascular y de la capacidad funcional; con esa finalidad, utiliza los métodos de exploración clínica o técnicas de estudio como la ecocardiografía y la prueba de esfuerzo (Grima et al., 2012).

No sólo es determinante la capacidad funcional y la resistencia física del individuo con enfermedad cardíaca. En la decisión de implementar estrategias de inserción laboral influyen diversos factores, por lo que será necesario el trabajo interdisciplinar y coordinado, en un proceso de colaboración continua con la persona, con la participación de profesionales como el cardiólogo, médico rehabilitador, terapeuta ocupacional, trabajador social, psicólogo, etc. Como ejemplo de la heterogeneidad de situaciones y factores condicionantes, un estudio realizado en España, en el año 2004, en personas que se encontraban en la etapa posterior a un infarto agudo de miocardio, demostró que la reincorporación laboral es menos frecuente en los participantes con afectación postinfarto en más de una localización, con el desarrollo de complicaciones en las etapas posteriores (la angina de pecho fue la más frecuente) o con un nivel bajo de satisfacción en su puesto de trabajo. Los participantes que regresaron al área productiva tenían una edad media menor que la de las personas sin reincorporación laboral tras el infarto (una edad de 48 años frente a 53 años) (Tirado et al., 2006). Otra investigación desarrollada en España concluye que la probabilidad de reincorporarse al trabajo después de un infarto agudo de miocardio es menor en las personas de más edad, con una categoría profesional menor y con ocupaciones relacionadas con el sector agrícola o industrial (Gutiérrez et al., 1999).

En un estudio realizado con 111 adultos de Japón, menores de 66 años, se realizaron entrevistas durante el ingreso hospitalario por un infarto agudo de miocardio y en los meses posteriores, para conocer qué factores predicen la vuelta al trabajo. Los autores, Soejima et al. (1999), encontraron que una edad mayor, una personalidad introvertida, así como la existencia de síntomas depresivos durante la hospitalización, son factores que predicen la jubilación o el abandono de la actividad laboral en la población de estudio. La importancia del estado de ánimo en el proceso de retorno al trabajo tras un infarto es consistente con la investigación de Waszkowska y Szymczak (2009), realizada con una muestra de 183 participantes menores de 65 años; los autores concluyeron que no sólo es necesario valorar la salud física, sino que también se debe considerar la salud mental de la persona, al identificar la influencia que ejercen factores como la presencia de ansiedad o depresión sobre la posibilidad de reincorporación laboral, después de un infarto agudo de miocardio.

3. Las técnicas de conservación de la energía

Las técnicas de conservación de la energía consisten en el análisis e implementación de estrategias para simplificar las tareas laborales y para disminuir el consumo energético requerido en su desempeño. Mediante la observación y el estudio de las demandas del puesto de trabajo, adaptan la actividad laboral a las necesidades y capacidades de la persona: se propone un diseño individualizado del puesto de trabajo, para promover el desempeño de una actividad en condiciones de seguridad, autonomía, confort, satisfacción y eficiencia, con el menor coste metabólico posible. Los objetivos generales son el mantenimiento del máximo nivel de bienestar y calidad de vida en el puesto de trabajo, disminuyendo las posibilidades de aparición de fatiga, dificultad o sobreesfuerzo (Fundación LantegiBatuk, 2008: 25).

La presencia de limitaciones en la capacidad de resistencia física es la indicación principal de estas técnicas (Moruno y Romero, 2006:313). Esta capacidad hace referencia al mantenimiento del esfuerzo necesario para el desempeño de una tarea o actividad (Crepeau et al., 2005: 385); determinadas enfermedades cardíacas y pulmonares pueden conducir al desarrollo de alteraciones de la resistencia, caracterizadas por la aparición de fatiga e

intolerancia al esfuerzo físico, por lo que será necesario evitar tareas que requieren sostener una carga o mantener un peso/tarea durante un tiempo prolongado, o intercalar periodos frecuentes de descanso.

Las tareas que exigen el mayor consumo de energías son aquellas que conllevan el desarrollo de fuerza, especialmente cuando se ejerce contra la gravedad, o la carga/transporte manual de pesos, mediante el uso de miembros superiores. Algunos ejemplos son levantar un objeto pesado, empujar, tirar o elevar los brazos para alcanzar algo que se encuentra situado a una altura elevada y fuera del área de alcance funcional. Debido a las características de estas tareas, es necesario su estudio con especial atención y cautela en personas con enfermedad cardíaca u otras limitaciones de la resistencia, para determinar si existe o no un ajuste entre las capacidades del individuo y las demandas del puesto de trabajo (Fundación LantegiBatuak, 2008: 25, 49). En la valoración de la intensidad y consumo energético de las actividades, se utilizan las tablas de equivalentes metabólicos (MET). Un MET es la cantidad de oxígeno necesaria para el mantenimiento de los procesos metabólicos corporales en reposo (ej. la respiración o la circulación). Las actividades con menor demanda de MET son las que se realizan en sedestación (entre 1 y 2 MET: conducir, trabajos administrativos, uso de ordenador, teclado o teléfono, determinadas reparaciones); en el otro extremo, ocupaciones de carpintería o cortar leña (6 MET aproximadamente) y utilizar una pala para excavar (más de 7 MET) son ejemplos de actividades con exigencias energéticas elevadas (Vining y Trombly, 2008: 177).

4. Aplicación de las técnicas de conservación de la energía en personas con enfermedad cardíaca

Las técnicas de conservación de la energía son de gran utilidad para facilitar la participación laboral en las etapas posteriores a un infarto o en personas con otras enfermedades cardíacas. Simplificar las actividades, promover la utilización de adaptaciones dirigidas a realizar las tareas con el menor gasto energético posible, así como el asesoramiento en productos de apoyo, son recursos básicos para disminuir el consumo de energía en el ámbito laboral y, por lo tanto, evitar la aparición de fatiga, cansancio y el abandono futuro del puesto de trabajo.

La simplificación de las actividades laborales hace referencia a la búsqueda de alternativas para planificar y organizar las tareas del trabajo, disminuyendo en lo posible la necesidad de realizar movimientos corporales repetitivos, la manipulación de cargas y la aparición de fatiga (Crepeau et al., 2005: 812). Se pueden eliminar pasos innecesarios o de menor relevancia en las actividades, así como disminuir su frecuencia. Es fundamental incluir periodos de descanso durante la jornada laboral, frecuentes y con una duración que permita la recuperación del individuo. Será necesario analizar el horario de trabajo y las acciones a realizar en cada periodo, con la finalidad de alternar tareas de mayor consumo energético con actividades ligeras (Vining y Trombly, 2008: 782). En todo caso, debe evitarse la aparición de fatiga, respetando los límites individuales de resistencia física y realizando descansos antes de la aparición de síntomas de sobreesfuerzo. En lugar de una pausa única, es adecuado implementar diversos descansos durante la jornada laboral, de pequeña duración, para prevenir el estrés y la fatiga.

En relación a los elementos de trabajo, una indicación básica consiste en la preparación previa de su ubicación en el lugar de trabajo, para situarlos en un espacio de alcance sencillo para la persona, sin la necesidad de elevar los brazos, inclinarse, flexionarse o desplazarse por el centro laboral. El gasto energético es mayor en las actividades que requieren el uso de miembros superiores, en comparación con las tareas de extremidad inferior (Pendletony Schultz-Krohn, 2006: 1153). En la adaptación del puesto de trabajo, usuario y profesional valoran la situación de los materiales y herramientas; se evitará la demanda de posiciones que requieran vencer a la gravedad, por lo que los elementos, mandos y controles del puesto laboral deben colocarse preferentemente en el plano horizontal, sobre una mesa. Como regla general, es necesario evitar la manipulación de objetos o herramientas situadas por encima del nivel de los hombros (Moruno y Romero, 2006: 322).

Las herramientas de trabajo serán ligeras, de poco peso, para evitar la necesidad de aplicar una potencia muscular excesiva durante la actividad laboral. La demanda energética es menor en las de ajuste electrónico, en comparación con las de uso manual. Es fundamental evitar la manipulación de cargas o, cuando no existe otra alternativa, reducir su peso y situarlas en una posición que evite la realización de las acciones de subir, levantar, empujar, tirar o transportar. De forma general, las herramientas no deben superar los 15 kg de peso (Fundación LantegiBatuak, 2008: 49). Puede ser útil el empleo de las dos manos para el transporte o la manipulación de cargas o elementos de trabajo que se utilizan habitualmente con una sola mano; así como empujar o transportar objetos en carros o en cintas, en lugar de levantarlos.

La posición óptima para el desempeño de las actividades laborales en personas con una enfermedad cardíaca es la sedestación, debido a las menores demandas de oxígeno, aunque será necesario evitar el mantenimiento de una postura única durante un tiempo prolongado. Se recomienda incluir periodos de bipedestación o pequeños paseos por el lugar de trabajo, durante los descansos, para favorecer el confort, el cambio de posición y la ergonomía

postural de la persona. Cuando el trabajo exige el mantenimiento de la posición de bipedestación, se indicará el empleo de un asiento situado a una altura adecuada para la persona, con el objetivo de favorecer los periodos de descanso. La altura de este asiento debe permitir que el individuo pueda apoyar los pies cómodamente en el suelo.

La mesa o plano de trabajo debe situarse en una posición que cumpla con los principios de la ergonomía e higiene postural. Lo ideal es ajustar la altura y posición de la mesa, asiento y estanterías a las dimensiones antropométricas de la persona. Para la adaptación de la altura del plano de trabajo en bipedestación, el criterio básico es la altura de los codos de pie (con los hombros relajados). En sedestación, la posición del asiento favorecerá un ángulo aproximado de 90° en la cadera y rodilla, con los pies apoyados en el suelo y sin presiones en el hueco poplíteo; por lo tanto, el criterio de referencia para el ajuste de la altura del asiento es la altura poplíteo. El uso de reposabrazos facilita las acciones de sentarse y levantarse del asiento. Un respaldo ergonómico permite el apoyo y descanso de la columna vertebral. Para el uso del ordenador, la altura de la mesa permitirá que los hombros se sitúen en una posición de relajación muscular, con una flexión aproximada de codo de 90°. La profundidad, altura y ancho inferior de la mesa será amplia para facilitar la movilidad y el mantenimiento de una postura cómoda. Desde el asiento, debe favorecerse el alcance de todos los elementos y materiales a utilizar en el puesto de trabajo, con el menor consumo de energía.

Otra de las opciones a valorar para el ahorro energético en las actividades laborales es la adaptación del centro de trabajo y la supresión de barreras arquitectónicas. Cuando es necesario el uso de escaleras para acceder al puesto de trabajo, se pueden utilizar productos de apoyo para la accesibilidad vertical como la plataforma o el asiento salvaescaleras, plataforma elevadora, ascensor o rampas con una pendiente reducida (una inclinación máxima del 8%). Las puertas serán ligeras, de peso reducido, o bien de apertura automática. Por último, el asesoramiento para promover la participación laboral evaluará las necesidades personales en relación al uso de productos de apoyo, en función de las capacidades y prioridades del sujeto. Algunos ejemplos de tecnología para facilitar el desempeño en el puesto de trabajo, en personas con una enfermedad cardíaca, son diversos tipos de carros, grúas, cinta transportadora o el apoyo isquiático.

5. Bibliografía

American Occupational Therapy Association (2008). «Occupational therapy practice framework: domain & practice, 2nd edition», *American Journal of Occupational Therapy*, vol. 62, n.º 6, pp. 625-683.

Crepeau, E.; Cohn, E.; Schell, B. (2005). *Terapia Ocupacional*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Fundación LantegiBatuak (2008). *Tecnología de apoyo al desarrollo sociolaboral de personas con discapacidad. Una guía ergonómica para la adaptación de puestos de trabajo para personas con discapacidad*. Bizkaia: Fundación LantegiBatuak.

Grima, A.; Alegría, E. y León, M. (2012). «Criterios de vuelta al trabajo en pacientes con enfermedad coronaria», *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, vol. 21, n.º 2, pp. 12-13.

Gutiérrez, J.; Vacas, M.; Lobato, A. et al. (1999). «Impacto del infarto de miocardio en la situación laboral de los pacientes», *Revista Española de Cardiología*, vol. 52, pp. 556-562.

Hämäläinen, H.; Mäki, J.; Virta, L. et al. (2004). «Return to work after first myocardial infarction in 1991-1996 in Finland», *European Journal of Public Health*, vol. 24, pp. 350-353.

Martínez, R.; Pérez de Heredia, M.; Miangolarra, J. C. (2002). «Terapia Ocupacional en los programas de rehabilitación cardíaca», *Rehabilitación*, vol. 36, n.º 4, pp. 227-234.

Moruno, P.; Romero, D. (2006). *Actividades de la vida diaria*. Barcelona: Elsevier MASSON.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Pendleton, H.; McHugh y Schultz-Krohn, W. (2006). *Pedretti's Occupational Therapy. Practice skills for Physical Dysfunction*. Missouri: Mosby Elsevier.

Saber, M.; Attarchi, M.d; Rigi, Azadeh Amiri et al. (2012). «Assessment of the main factors influencing return to work following myocardial infarction: A longitudinal study», *International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine and Public Health*, vol. 4, n.º 6, pp. 1305-1314.

Sociedad Española de Rehabilitación y Medicina Física (2006), *Manual SERMEF de Rehabilitación y Medicina Física*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Soderman, Eva; Lisspers, Jan y Sundin, O.(2003). «Depression as a predictor of return to work in patients with coronary artery disease», *Social Science and Medicine*, volumen 56, pp. 193-202.

Soejima, Y.; Steptoe, A.; Nozoe, S. et al. (1999). Psychosocial and clinical factors predicting resumption of work following acute myocardial infarction in Japanese men», *International Journal of Cardiology*, vol. 72, n.º 1, pp. 39-47.

Tirado, J.A.; Olmo, J.A.; Rodríguez, J. et al. (2006). «Reincorporación laboral de los pacientes que han sufrido un infarto agudo de miocardio», *Mapfre Medicina*, vol. 17, n.º 2, pp. 122-128.

Vining, M.; Trombly, C. (2008). *Occupational Therapy for Physical Dysfunction*. Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

Waszkowska, M.; Szymczak, W. (2009). «Return to work after myocardial infarction: A retrospective study», *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, vol. 22, n.º 4, pp. 373-381.

EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Manuela Durán Bernardino

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

1. Introducción

El empleo público puede ser una de las opciones más importantes para que una persona con dificultades para acceder a un trabajo por razón de su discapacidad física, intelectual o sensorial, se inserte en el mercado laboral. A tal fin, las Administraciones Públicas deben promover acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, de acuerdo con los principios de igualdad de oportunidad, no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas (Gosálbez, Mellado y Roca, 2013:123-125).

Desde los años ochenta, se vienen adoptando diferentes medidas que, con la finalidad de garantizar a las personas con discapacidad¹ el derecho a un puesto de trabajo en el sector público, inciden en todas las fases del proceso: selección, idoneidad de las pruebas y méritos, la especialización de los órganos de selección, la carrera profesional, la formación en el puesto de trabajo, la metodología de seguimiento y apoyo, etc. (Martínez, 2009:422).

Sin embargo, pese a los esfuerzos realizados y las medidas adoptadas, el número de contratos a personas con discapacidad en la administración pública era de 9.204 a finales de 2013². Además, según los datos que ofrece el Observatorio ocupacional anualmente, se trata de la actividad económica con mayor paro entre las personas con discapacidad. A 31 de diciembre de 2013, 14.864 personas con discapacidad figuraban en las demandas de búsqueda de empleo público³.

Ante esta realidad, el objetivo principal de la presente comunicación es analizar pormenorizadamente las diferentes medidas de acción positiva adoptadas para garantizar la igualdad de oportunidad de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público, y con ello fomentar su inserción laboral en el sector público estatal, así como su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad. Para tal cometido, será preciso estudiar la evolución e implementación del marco normativo regulador del acceso al empleo público, analizar el desarrollo de los procesos selectivos –reserva de plazas para personas con discapacidad, adaptación de pruebas selectivas y ajuste razonable- la adjudicación de puestos de trabajo y la adaptación de los mismos a la persona que lo ocupe. En este cometido, resulta obligado plantear desde un enfoque crítico la persistencia de numerosos obstáculos para la implementación de los «ajustes necesarios» para prevenir y compensar las desventajas que la discapacidad comporta en el acceso al empleo público.

2. Marco normativo regulador del acceso al empleo público

Antes de analizar las iniciativas normativas más recientes en lo relativo al acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, es necesario partir de los preceptos constitucionales en los que se anclan las líneas generales de la actuación de los poderes públicos respecto a esta materia.

La Constitución Española, en su artículo 9.2, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su participación en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, en su artículo 14 establece que todos los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por cualquier condición o circunstancia personal o social. En congruencia con estos preceptos, el artículo 49 encomienda a dichos poderes públicos la realización de políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad, a las que prestarán la atención que requieran para el disfrute de los derechos fundamentales. Entre tales derechos se encuentra el previsto en el artículo 23.2 de acceder, en condiciones de igualdad, a las funciones y cargos públicos, en base a los requisitos que señalen las leyes.

1 Se considera persona con discapacidad a «aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%». España, Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, 4 de diciembre de 2003, núm. 289, art. 1.2.

2 Según se expone en el Informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal, 2013, elaborado por el Observatorio ocupacional del Servicio público de empleo estatal, marzo 2014, pág. 36. (Puede consultarse en www.sepe.es).

3 Informe de mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal, 2013, elaborado por el Observatorio ocupacional del Servicio público de empleo estatal, marzo 2014, pág. 53.

Es la Ley la que establece los requisitos de acceso –que en todo caso deben ser objetivos–, así como los procesos que determinarán quien adquiere el derecho subjetivo de acceder y ocupar el cargo público de forma efectiva, en base a los principios de mérito y capacidad establecidos en el art. 103.3 CE.

Las primeras aproximaciones al desarrollo legislativo de los preceptos constitucionales mencionados se realiza a través de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI)⁴, que en su art. 38.1 establece una serie de obligaciones que los poderes públicos deben tener en cuenta en relación a la materia objeto de estudio: «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» (art. 38.1); asimismo, establece el principio de igualdad de condiciones para el acceso al empleo público debiendo acreditar el discapacitado las condiciones personales de aptitud previas a la realización de las pruebas selectivas (art. 38.3).

La Ley 23/1988, de 28 de julio, modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, incluyendo en ésta una disposición adicional decimonovena con la previsión de que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al 3 por 100 de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, de modo que progresivamente se alcance el 2 por 100.

Aunque el mandato legal era explícito, el acceso de las personas con discapacidad al empleo público en las distintas Administraciones públicas era poco alentador, por lo que la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados, volvió a modificar la disposición adicional decimonovena, elevando la reserva a un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

Estas medidas integradoras de las personas con discapacidad encuentran también respaldo en la normativa internacional y comunitaria. Un ejemplo de ello lo encontramos en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de discapacidad y promueve medidas de acción positiva de igualdad de oportunidades y la adopción de ajustes razonables que remuevan las barreras u obstáculos en el acceso al empleo, selección, contratación, promoción, formación profesional para el empleo y en las condiciones de trabajo en todos los ámbitos, incluida la Administración Pública.

En desarrollo de la Ley 53/2003 y de la Directiva 2000/78/CE, se aprueba el RD 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, con el objeto de fomentar la práctica de acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal y compensación de desventajas, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público. A tal fin, incorpora diversas medidas tales como la reserva de plazas, adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos selectivos y en el lugar de trabajo, etc.

Los principios rectores de acceso al empleo público se consagran en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, al establecer que «Las Administraciones Públicas proveerán los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad» (art. 78.2 EBEP)⁵. Además, en dichos procedimientos se debe garantizar la publicidad de las convocatorias, la transparencia, imparcialidad, profesionalidad, independencia y discrecionalidad de los órganos de selección y la agilidad en los procesos de selección (art. 55.2 EBEP).

El tiempo transcurrido desde la publicación del RD y la experiencia aconsejan llevar a cabo una serie de adaptaciones necesarias a la normativa vigente, sin embargo, todavía no se ha aprobado el Real Decreto que actualice el contenido anterior. Si contamos con el borrador de dicha norma, que tiene por objeto la adopción de medidas de acción positiva que «garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público. El fin último es fomentar su inserción laboral en el sector público estatal, y con ello la participación e inclusión plena y efectiva de este colectivo en la sociedad».

A partir de las disposiciones legales estudiadas, las ofertas anuales de empleo público contienen previsiones relativas al acceso al empleo público de las personas con discapacidad, en los términos que se analizan a continuación por bloques temáticos.

4 Derogada tras la entrada en vigor de España, RD-L 1/2013, de 10 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de 3 de diciembre de 2013, núm. 289.

5 Principios que ya el Tribunal Constitucional exigía en diferentes sentencias (Vid. SsTC 50/1986, de 28 de abril; 87/1989, de 18 de abril; 67/1989, de 18 de abril; 42/1981, de 22 de diciembre; 151/1992, de 19 de octubre; 16/1998, de 26 de enero; 12/1999, de 11 de febrero; 215/1991, de 14 de noviembre). Véase un análisis en Monereo, J.L.; Moreno, M^a N., Almendros, M.Á., Maldonado, J.A., Fernández, J. A. Manual de empleo público (instituciones, relaciones sindicales y marco legal del personal de las administraciones públicas). Granada: Comares, pp. 47-49.

3. Procedimientos selectivos de personal

Para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo público de las Administraciones Públicas (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales, Organismos Públicos, Agencias y Universidades Públicas), se establecen diferentes medidas de acción positiva. Éstas, serán analizadas teniendo en cuenta lo establecido en el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. No obstante, al tratarse de un borrador, pendiente de aprobación y publicación, se analizará igualmente el RD 2271/2004, así como otras normas reguladoras de la materia, destacándose las adaptaciones que realiza a la normativa vigente.

3.1. Reserva de plazas para personas con discapacidad

Con la finalidad de favorecer la inserción profesional de las personas con dificultades para acceder a un empleo público por razón de su discapacidad física, psíquica o sensorial, en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad⁶, siempre que superen los procesos de selección y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas (5%) lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad(2.1 Proyecto de RD)⁷. Esta diferenciación permite una mayor adaptación del tipo de discapacidad al puesto de trabajo a desempeñar, favoreciéndose al mismo tiempo el acceso al empleo público a colectivos que por sus características difícilmente podrían acceder a un trabajo para la Administración pública (Soler, 2009:79).

La opción a estas plazas deberá formularse en la solicitud de participación en las convocatorias, diferenciando si se opta por las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual o por la reserva para personas con cualquier otro tipo de discapacidad. En cualquier caso junto con la solicitud, y a efectos de justificar la exención de las tasas, se deberá aportar la acreditación del grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento mediante resolución de reconocimiento de grado de discapacidad o certificado expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente o el Instituto de Mayores y Servicios Sociales. (arts. 2.1 RD 2271/2004 y 2.1 del Proyecto de RD). En el caso de optar por las plazas reservadas para personas con discapacidad intelectual, además se deberá aportar Dictamen Técnico Facultativo, emitido por el órgano técnico de valoración competente (art. 2.1 Proyecto de RD).

Las plazas reservadas para personas con discapacidad podrán convocarse conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatoria independiente a la de los procesos libres, garantizándose, en todo caso, el carácter individual de los procesos. (arts. 2.2. RD 2271/2004 y 2.2 Proyecto RD):

3.1.1 Convocatorias ordinarias con reserva de plazas para personas con discapacidad:

El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas realizará la distribución de la reserva de plazas dando preferencia y mayor cupo de reserva a las vacantes en cuerpos, escalas o categorías cuyos integrantes normalmente desempeñen actividades compatibles en mayor medida con la posible existencia de una discapacidad. Una vez determinada dicha distribución, el número de plazas reservadas quedará recogido en la correspondiente convocatoria (art. 3.1 RD 2271/2004 y 3.1 Proyecto RD).

La intención no es otra que la de hacer compatible el futuro acceso de los discapacitados con el puesto de trabajo a desempeñar. No obstante, esta delimitación no puede derivar en la inclusión sistemática de los discapacitados en determinadas áreas o categorías profesionales de menor cualificación, responsabilidad o exigencia, restringiendo el derecho al ejercicio profesional en otras áreas que también pueden realizar personas con discapacidad (con las adaptaciones del puesto, si es necesario) aunque de forma minoritaria (Soler, 2009:78).

⁶ Véase la delimitación del concepto de quienes pueden ser calificados como personas con discapacidad, realizada por SOLER ARREBOLA, J.A. (2009). «Particularidades en el acceso al empleo público de personas con discapacidad», Revista Aranzadi Social, Revista Doctrinal, N.º 6-09, pp. 66-68.

⁷ Esta redacción es coherente con la modificación del artículo 59 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, conforme al Proyecto de Ley de adaptación normativa a la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 13 de abril de 2007, núm. 89.

Siempre que el tratamiento al determinar la nota de corte fuera idéntico en el cupo de reserva para personas con discapacidad y en el sistema general, con el fin de avanzar en el propósito de conseguir la igualdad de oportunidades, en el supuesto de que alguno de los aspirantes con discapacidad que se haya presentado por el cupo de reserva superase los ejercicios correspondientes, pero no obtuviera plaza y su puntuación fuera superior a la obtenida por otros aspirantes del sistema de acceso general, será incluido por su orden de puntuación en el sistema de acceso general (arts. 3.2 RD 2217/2004 y 3.2 Proyecto de RD), sin embargo, no se acepta la opción contraria⁸. Si no fuese así, la inclusión en el cupo de discapacitados supondría un obstáculo para el acceso a la plaza correspondiente cuando se supera la puntuación de aquellos candidatos que se presentan al turno general.

Si las plazas reservadas y que han sido cubiertas por las personas con discapacidad no alcanzaran la tasa del tres por ciento de las plazas convocadas, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo de la oferta siguiente, con el límite máximo del 10 por ciento, actuando éste porcentaje como límite al que debe atener la administración en la implantación de las medidas de acción positiva⁹ (art. 3.2 RD 2271/2004). Ahora bien, no parece que esta sea la solución más apropiada puesto que puede provocar un agravamiento de la situación al aumentar la distancia entre el porcentaje de plazas convocadas y el de las plazas cubiertas año tras año¹⁰.

3.1.2 Convocatorias en turno independiente para personas con discapacidad:

Se trata de una convocatoria independiente a la ordinaria, en la que las plazas estarán reservadas a personas con discapacidad no intelectual. Las pruebas tendrán el mismo contenido y grado de exigencia que las que se realicen en las convocatorias ordinarias. En cualquier caso, los aspirantes deberán acreditar el tipo y grado de discapacidad. Las plazas incluidas en estas convocatorias se computarán, en todo caso, en el cupo reservado en la oferta de empleo público para su cobertura entre personas con discapacidad (arts. 4 RD 2271/2004 y 4 Proyecto RD).

En las convocatorias por turno independiente, las plazas no cubiertas se acumularán al cupo del siete por ciento de la oferta siguiente. Esta acumulación se llevará a cabo de manera que las reservadas para personas con discapacidad intelectual se acumularán al dos por ciento de las reservadas para este colectivo en la oferta siguiente y las reservadas para personas con otro tipo de discapacidad al cinco por ciento restante (art. 4 Proyecto RD).

3.2. Adaptación y ajustes razonables en el desarrollo del proceso de selección

Al igual que ocurre en la determinación de las plazas, en las pruebas de selección que se realicen se deben introducir las adaptaciones y los ajustes razonables¹¹ necesarios de tiempo y medios para su realización, asegurándose así que las personas con discapacidad participan en condiciones de igualdad efectiva¹². Ello no significa, que las pruebas no tengan el mismo contenido y grado de exigencia para las personas discapacitadas y para quienes no lo estén (arts. 8.1 RD 2271/2004 y 8.1 Proyecto RD).

Para poder aplicar dichas adaptaciones es requisito indispensable que los interesados formulen la correspondiente petición en la solicitud de participación, en la que se reflejen las necesidades específicas que tiene el candidato para acceder al proceso de selección en igualdad de condiciones. Ahora bien, la simple petición no dará lugar a la concesión de adaptación de forma automática, sino que se tendrán en cuenta si la discapacidad guarda relación con la prueba a realizar, de forma que se justifique razonablemente la mayor dificultad para la ejecución de los ejercicios.

Para comprobarlo y realizar las adaptaciones oportunas, los órganos de selección podrán requerir un informe y, en su caso, la colaboración de los órganos técnicos de la Administración laboral, sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (arts. 8.2 RD 2271/2004 y 8.2 Proyecto RD). Como se ha indicado, las medidas de adaptación pueden ser de dos tipos: de tiempos y de medios.

⁸ Una persona con discapacidad que haya optado por el turno general optar por ocupar una plaza reservada aunque haya obtenido mejor puntuación que alguna persona con discapacidad que ha obtenido plaza por turno reservado. Véase, ESTEBAN, R. y PÉREZ, J. (2009). «La situación actual del acceso a la función pública de las personas con discapacidad y colectivos con dificultades. El planteamiento del Estatuto Básico del Empleado Público», en VV.AA. MARTÍNEZ ANDREU, J. (Coord.), El empleo público y las personas con discapacidad, Madrid, Cinca, 2009, pág.75.

⁹ «Máximo posible de discriminación positiva», en términos utilizados por BOLTAINA BOSCH, X. (2005). «El acceso al empleo público fijo y temporal de las personas discapacitadas. Una aproximación a la normativa estatal y autonómica en España», Cies, N.º 28, p. 4.

¹⁰ En el mismo sentido, ESTEBAN, R. y PÉREZ, J., «La situación actual del acceso a la función pública de las personas con discapacidad y colectivos con dificultades. El planteamiento del Estatuto Básico del Empleado Público», en VV.AA. MARTÍNEZ ANDREU J. (Coord.), El empleo público y las personas con discapacidad, Madrid, Cinca, 2009, pág.83.

¹¹ Entendiendo por ajustes razonables en base a la definición de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (art. 2): «Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales».

¹² Esta regulación es fruto de los influjos positivos generados por la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades y no discriminación de personas con discapacidad, de 4 de diciembre de 2003, núm. 289, (arts. 7.c) y 8.1).

La adaptación de tiempos consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios¹³ (arts. 8.3 RD 2271/2004 y 8.3 Proyecto RD):

El problema se plantea en determinar cuál debe ser dicha ampliación en relación al grado y tipo de discapacidad del aspirante. La solución se encuentra en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, en la que se establecen los criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, proporcionándoles a los órganos de selección un baremo de valoración así como una guía o recomendación para la adopción de la decisión¹⁴.

La adaptación de medios y los ajustes razonables:

Se basan en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos, de las asistencias y apoyos y de las ayudas técnicas y/o tecnologías asistidas que precise para la realización de las pruebas en las que participe, así como en la garantía de la accesibilidad de la información y la comunicación de los procesos y la del recinto o espacio físico donde estas se desarrollen (arts. 8.4 RD 2271/2004 y 8.4 Proyecto RD). En este caso el problema se plantea en la objetivación de las medidas a adoptar por los órganos de selección en función de la discapacidad. A diferencia de lo que ocurre con la adaptación de tiempos, aquí no contamos con un desarrollo reglamentario que lo especifique. Del tenor literal del artículo 8.4 se desprende que deberá ponerse a disposición cualquier medio que precise para realizar las pruebas de selección, por lo que será el órgano de selección en encargado de resolverlo caso a caso.

No obstante, pese a esta interpretación, lo cierto es que existe una amplia indeterminación de cómo debe realizarse la adaptación en medios y los ajustes razonables que garantice la igualdad de oportunidad de los aspirantes (Soler, 2009:77).

3.3. Adjudicación de puestos de trabajo

Superado el proceso de selección, nos encontramos con la importante cuestión de la adjudicación del puesto de trabajo.

El art. 9 del RD 2271/2004 establece que las personas que ingresen en cuerpos o escalas de funcionarios o categorías de personal laboral de la Administración General del Estado y hayan sido admitidos en la convocatoria ordinaria con plazas reservadas para personas con discapacidad podrán solicitar al órgano convocante la alteración del orden de prelación para la elección de las plazas dentro del ámbito territorial que se determine en la convocatoria, por motivos de dependencia personal, dificultades de desplazamiento u otras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. Como se comprueba, las causas determinantes para la alteración del orden de prelación no están concretadas, sino que son simplemente ejemplificativas, lo que genera inseguridad sobre la elección del puesto en relación a los resultados obtenidos (Soler, 2009:86).

En cualquier caso, corresponde al órgano convocante valorar dicha alteración, para lo que será necesario la acreditación y debida justificación por parte del discapacitado de que las incidencias alegadas son determinantes para la elección de un destino. Con la finalidad de reducir los efectos sobre el cambio de orden, la norma indica que las alteraciones deberán limitarse a realizar la mínima modificación en el orden de prelación necesaria para posibilitar el acceso al puesto de la persona con discapacidad (arts. 9 RD 2271/2004 y 9 Proyecto RD), lo que significa que el discapacitado no podría elegir cualquier puesto de los ofertados que requiera una puntuación superior a la que ha obtenido, sino que será asignado al puesto más cercado a su puntuación que a su vez sea compatible con la situación alegada y confirmada por el órgano competente. E igualmente, si con la calificación obtenida puede optar a un destino plenamente compatible con sus dificultades de desplazamiento, la petición de la alteración en el orden de destino no procedería (Esteban y Pérez, 2009:75).

Con esta medida, se evitará que la inadecuación de un destino con la discapacidad física, psíquica o sensorial del trabajador pueda provocar la no incorporación del candidato una vez superado el proceso de selección¹⁵. Y es que no tendría sentido la reserva de puestos de trabajo si posteriormente no puede prestarse unos servicios como consecuencia de la incompatibilidad entre el trabajo y la persona. Por ello, igualmente importante es la adaptación de los puestos de trabajo a la persona que lo va a ocupar.

4. Adaptación de los puestos de trabajo a la persona

En las solicitudes de adjudicación de destino (nuevo ingreso, promoción interna, provisión de puestos, etc.) los empleados públicos con discapacidad podrán pedir la adaptación del puesto de trabajo.

A la solicitud se deberá acompañar informe expedido por el órgano competente, donde se acredite: la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto o puestos solicitados¹⁶.

A través de estos informes se determinará, por un lado, la necesidad de la adaptación¹⁷ y, por otro, su suficiencia para el desarrollo de las funciones encomendadas al puesto. En cualquier caso, la compatibilidad con el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo se valorará teniendo en cuenta las adaptaciones que se puedan realizar en él (arts. 10.1 RD 2271/2004 y 10.1 Proyecto RD).

El Ministerio u Organismo al que esté adscrito el puesto de trabajo será el encargado de la valoración, realización y financiación de las adaptaciones necesarias para la incorporación del empleado con discapacidad, sin perjuicio de las subvenciones u otro tipo de ayudas que se puedan aplicar a esta finalidad (arts. 10.2 RD 2271/2004 y 10.2 Proyecto RD), no dejando espacio a que la Administración pueda negarse a la implementación de la adaptación. No obstante, ello no descarta que no sea posible la adaptación del puesto o que una vez realizadas las adaptaciones, las funciones a realizar sean incompatibles con las capacidades del empleado público, aunque por regla general las adaptaciones serán prácticamente siempre obligatorias en la Administración General del Estado.

5. Enfoque crítico. La persistencia de numerosos obstáculos

Aunque los datos han mejorado levemente en los últimos años, actualmente existe una escasa cobertura de las plazas ofertadas y un deficiente porcentaje de personas con discapacidad que prestan servicios para la administración pública. Y es que existen numerosos obstáculos en el desarrollo del proceso de selección que dificultan el acceso al empleo público de las personas con discapacidad. Por ello, es necesaria y urgente una nueva regulación que garantice el cumplimiento de los cupos de reserva y la implantación efectiva de medidas que eviten la discriminación en el desarrollo del proceso de selección y en la posterior adjudicación y adaptación de los puestos de trabajo a las circunstancias concretas de la persona que los ocupa.

Actualmente contamos con multitud de disposiciones normativas que dificultan el desarrollo práctico de la finalidad perseguida, por lo que es en la propia convocatoria donde se determinan los aspectos fundamentales del proceso, con la conflictividad que ello ocasiona. El tiempo transcurrido desde la publicación del RD 2271/2004, de acceso al empleo público de las personas con discapacidad, y la experiencia aconsejan llevar a cabo una serie de adaptaciones necesarias a la normativa vigente, pero lo cierto es que todavía no se ha aprobado el Real Decreto que actualice el contenido anterior. Sí contamos con el borrador de dicha norma, que tiene por objeto la adopción de medidas de acción positiva que «garanticen la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, sin perjuicio de la igualdad de condiciones de acceso que debe imperar entre los candidatos a la cobertura de puestos de empleo público. Sin embargo, como se ha comprobado en el análisis de dicho borrador, con su aprobación no se solventarían las carencias e imprecisiones de las disposiciones actuales pues solo se trata de una recopilación de las disposiciones reguladoras de la materia.

Es decir, aunque con su aprobación se simplificaría el desarrollo del proceso para eliminar los obstáculos y barreras en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad, al mismo tiempo que se avanzaría en la senda de crear un marco jurídico garantizador de la igualdad de oportunidad, los poderes públicos no aprovecharían su aprobación para resolver los problemas interpretativos y de actuación de los órganos de selección en el desarrollo de los procesos de acceso al empleo público, con lo que no se introducirían las adaptaciones necesarias a la normativa vigente.

Por todo lo analizado, resulta urgente la corrección de las deficiencias en la regulación y gestión del acceso a la administración pública de las personas con discapacidad para eliminar los graves obstáculos que dificultan o impiden la inserción efectiva de los candidatos con discapacidad en el empleo público.

¹³ Mediante orden del Ministerio de la Presidencia y a propuesta conjunta de los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se establecerán los criterios generales para determinar esa adaptación (arts. 8.3 RD 2271/2004 y 8.3 Proyecto RD).

¹⁴ Debe precisarse que no se trata de un criterio exclusivo y obligatorio, sino de una recomendación ya que hay discapacidades no tasadas en la Orden y circunstancias que impiden la aplicación exhaustiva del baremo.

¹⁵ Véase el Informe sobre el Empleo Público y Discapacidad, desarrollado por la Dirección General de Coordinación de Políticas Sectoriales sobre la discapacidad. Ministerio de Sanidad y Política Social. (Puede consultarse en <http://adaptyar.ibt.org/index.php/discapacidad-y-empleo-publico>).

¹⁶ Sobre lo controvertido de este requisito véase Esteban, R. y Pérez, J. (2009). «La situación actual del acceso a la función pública de las personas con discapacidad y colectivos con dificultades. El planteamiento del Estatuto Básico del Empleado Público», en VV.AA. Martínez, Andreu Joan (Coord.), El empleo público y las personas con discapacidad. Madrid: Cinca, pp.79 y 80.

¹⁷ Las adaptaciones pueden ser de dos tipos: estructurales (afectan a instalaciones, equipamientos, señalización, accesibilidad a los locales y dependencias); y organizativas (pautas de trabajo y asignación de funciones). Véase el preámbulo de la Directiva 2000/78/CEE.

6. Bibliografía

Boltaina Bosch, X. (2005). «El acceso al empleo público fijo y temporal de las personas discapacitadas. Una aproximación a la normativa estatal y autonómica en España», *Cies*, N.º 28.

Esteban, R.; Pérez, J. (2009). «La situación actual del acceso a la función pública de las personas con discapacidad y colectivos con dificultades. El planteamiento del Estatuto Básico del Empleado Público», en VV.AA. Martínez, Andreu Joan (Coord.), *El empleo público y las personas con discapacidad*. Madrid: Cinca.

Gosálbez, H.; Mellado, L.; Roca M^a. L. (2013). *Manual Básico de Derecho del Empleo Público*. Madrid: Tecnos.

Monereo, J.L.; Moreno, M^a N.; Almendros, M.Á., Maldonado, J.A.; Fernández, J.A. Manual de empleo público (instituciones, relaciones sindicales y marco legal del personal de las administraciones públicas). Granada: Comares.

Soler Arrebola, J.A. (2009). «Particularidades en el acceso al empleo público de personas con discapacidad», *Revista Aranzadi Social, Revista Doctrinal*, N.º 6-09.

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA DE RECURSOS DE ORIENTACIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

María Selgas Granados

El objetivo del trabajo es elaborar una guía de recursos para profesionales de la orientación laboral que, de manera puntual o continuada, trabajan con personas con discapacidad, a partir de ahora PCD. El motivo para realizarla es la constatación de que existe falta de información, formación, protocolo y criterios comunes en estos profesionales. Como consecuencia, se discrimina en la atención que reciben las PCD, ya que dependerá del técnico y de la entidad donde recibe la orientación, y esto no debería ser así, sobre todo en los Servicios Públicos de Empleo, que deben garantizar la igualdad de trato para todos los ciudadanos.

Para conseguir este objetivo, se pidió a un grupo de personas expertas en todos los tipos de discapacidades y en población general que debatieran los problemas, retos, necesidades, etc. que afrontaban en la orientación a PCD. Sus aportaciones y experiencias han servido de base para la realización de la guía.

1. Justificación teórica

La primera de las cuestiones que justifican la necesidad de tener una guía de orientación laboral para PCD es la existencia de legislación que garantiza a este colectivo el derecho al empleo, para conocerla se exponen las diferentes leyes, tanto en el ámbito nacional como internacional, que sustentan este derecho fundamental. En las tablas que aparecen a continuación se hace un resumen de las principales leyes y sus aportaciones.

Año	Ámbito de aplicación	Evento/Normativa	Aportaciones
1981	Europeo	Año Internacional de los Minusválidos	Nuevo esquema de toda la acción comunitaria en favor de la integración social de Las PCD
1983 - 1992	Europeo	Decenio de la ONU para los Minusválidos	Proteger los derechos y la dignidad de las PCD
2006	Internacional	Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las PCD	Visibilidad de las PCD dentro del sistema de protección de derechos humanos de Naciones Unidas y contar con una herramienta jurídica vinculante

Tabla 1. Resumen de elaboración propia sobre la legislación internacional relativa a la integración laboral de las PCD

Año	Ámbito de aplicación	Evento/Normativa	Aportaciones
1982	Nacional	Ley 13/82 de Integración Social de Personas con Discapacidad (LISMI)	Establecer la obligación de las empresas con 50 ó más trabajadores de reservar el 2% de su plantilla para PCD
1985	Nacional	Real Decreto 2273/1985	Regulación de Centros Especiales de Empleo
2003	Nacional	Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)	Intervención en aspectos personales y factores ambientales para favorecer la accesibilidad e igualdad de las PCD
2004	Nacional	Real Decreto 290/2004	Regulación de enclaves laborales
2005	Nacional	Real Decreto 364/2005 de 8 de abril	Planteamiento de medidas alternativas al cumplimiento de la cuota

2006	Nacional	Estrategia Global para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012	Fomentar la inserción laboral de las PCD mejorando la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo del colectivo
2006	Nacional	Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia	Facilitar apoyos y garantizar la autonomía y el ejercicio de derechos de las personas dependientes
2006	Nacional	Real Decreto 469/2006	Actualización de del servicios de ajuste personal y social de los CEE
2007	Nacional	Ley 49/2007, de 26 de diciembre	Infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las PCD
2007	Nacional	Ratificación por el Estado español de la Convención Internacional de Naciones Unidas el 3 de diciembre de 2007	El Estado Español manifiesta su consentimiento en obligarse por el tratado y promulgar la legislación necesaria para dar efecto interno al tratado
2007	Nacional	Real Decreto 870/2007	Regulación del empleo con apoyo
2003, 2004 y 2007	Nacional	Ley 53/2003, Ley 7/2007 2271/2004	Regulación del acceso a la Administración pública de las PCD
2007	Nacional	Ley 30/2007	Regulación de adjudicación de contratos públicos a CEE
2011	Regional (Murcia)	Decreto n.º 93/2011, de 27 de mayo	Reserva de cupo de acceso de un mínimo de 7% para PCD, del cual un 2% está destinado a PCD intelectual

Tabla 2. Resumen de elaboración propia sobre la legislación nacional y regional relativa e la integración laboral de las PCD

La segunda cuestión es la realidad de las PCD en España en relación con el empleo, esta realidad se plasma en base a la información extraída de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD), en 2008 y de la Encuesta El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad del año 2011, así como en estudios realizados por el CERMI. Los datos analizados más actuales son de 2011, es muy probable que hayan variado considerablemente y que en la actualidad los niveles de inserción laboral de este colectivos sean inferiores, debido a la situación de crisis económica de nuestro país, y a que las crisis suelen afectar a las personas con más dificultades de inserción, como es el caso de las PCD. Algunos de los datos más llamativos de todos los analizados, son los siguientes:

- En 2011, la tasa de desempleo para el colectivo fue del 26,9%, la tasa de actividad de PCD era casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%).
- Las diferencias de género se agravan también a la hora de acceder a un empleo. El porcentaje de mujeres con discapacidad que trabaja es casi diez puntos inferior al de los hombres.
- Por grupos de discapacidad, las personas con problemas auditivos son las que presentan mayores tasas de actividad con un 54,4%, seguidas por las distintas discapacidades físicas u orgánicas y la discapacidad sensorial visual. En el lado opuesto están las discapacidades psíquicas, la puntuación más baja en tasas de actividad las tienen las personas con enfermedad mental (25,5%) seguidas por las discapacidades psíquicas intelectuales (27,8%).
- Si se presta atención a la tasa de actividad asociada al porcentaje de discapacidad, se puede observar, como era previsible, que conforme aumenta el grado de porcentaje de las PCD menores son sus tasas de actividad.

La tercera cuestión relevante es la situación de la Orientación Laboral en la Región de Murcia y cómo trabajan estos profesionales. Según los datos facilitados por el Servicio de Orientación de la Subdirección General de Formación y Orientación¹, el órgano que cuenta con la mayor parte de los orientadores de la Región de Murcia es el Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, bien dentro de su propia estructura, o bien a través de subvenciones a entidades colaboradoras. Dentro de estas entidades colaboradoras se encuentran algunas asociaciones y fundaciones que trabajan directamente con PCD, denominadas «Entidades con Apoyo».

¹ García Sánchez M. A., (mayo 2012) Presentación del Servicio de Orientación de la Subdirección General de Formación y Orientación Consejería de Educación, Formación y Empleo. Seminario de Orientadores en el ámbito de las Comisiones Territoriales.

Estas entidades cuentan con su propio equipo de orientadores que suelen también desempeñar funciones como preparadores laborales e intermediadores entre las empresas y los trabajadores.

El servicio de orientación en la Región de Murcia es de carácter voluntario y pretende, con la ayuda de un orientador, mejorar las posibilidades de inserción de los usuarios. Para ello, se elaboran itinerarios integrados de inserción personalizados, en los que se ofrecen un catálogo de servicios consensuados entre el demandante y el técnico en orientación, concebidos para potenciar sus recursos y minimizar sus carencias de cara a la inserción en el mercado laboral. Durante el proceso se identifican sus preferencias, expectativas, perfil profesional y aptitudes personales. El proceso cuenta con acciones de carácter individual y talleres grupales, en los que se trabajan de forma concreta muchos conocimientos y habilidades necesarios para realizar una búsqueda activa de empleo.

Otra cuestión a tener en cuenta para la elaboración de la guía son los aspectos psicológicos que están implicados en la situación de desempleo y cómo deben ser abordados por los orientadores laborales, ya que la situación de desempleo contiene cierto potencial de alteraciones emocionales y cognitivas. Cuando se detecten problemas en este sentido, es necesario que desde los servicios de orientación se pongan en práctica estrategias dirigidas a incrementar la autoestima, a lograr una mejor estructuración del tiempo, a controlar la ansiedad y a mejorar la capacidad de solución de problemas personales para que se incremente su bienestar psicológico. En los casos en los que las alteraciones sean muy acusadas y no resulte posible trabajar estos aspectos con la persona desde estos servicios, lo recomendable es derivar a la persona a que reciba ayuda desde la psicología clínica.

Según el catálogo elaborado en la Jornada de trabajo sobre Buenas Prácticas de Actuaciones en Información y Orientación Protocolos de actuación en la fase de Orientación en 2007², las estrategias de intervención de los orientadores laborales cuando trabajan las actitudes de las personas desempleadas deben estar marcadas por la siguiente filosofía:

- Fomentar la autonomía.
- Potenciar actitudes y aptitudes.
- Reforzar la autoestima y motivación.
- Aprender a hacerles no sentirse como los únicos responsables de cada éxito y del fracaso que pudiera ocurrir en la búsqueda de empleo.
- Ser realistas, valorar sus posibilidades.
- Disponer de habilidades para organizar la información relacionada.

En el caso concreto de las PCD, a pesar de ser un colectivo muy heterogéneo, es frecuente que sean sobreprotegidas desde su entorno más cercano, lo que se manifiesta en menores exigencias y fomento de una mayor dependencia con sus padres o cuidadores. Esta actitud potencia la sensación de «enfermedad» y de «limitación» que tienen muchas personas de este colectivo, por lo que a las dificultades reales que presentan, fruto de su discapacidad, se unen las «creadas» como consecuencia de estos miedos y favoritismos. Si a todo ello unimos el hecho de que algunas personas cobran una prestación no contributiva por tener una discapacidad, este rol se intensifica.

En ocasiones he ofrecido trabajo a una PCD que cobra una pensión, que dicho sea de paso son las que más dificultades tienen para insertarse laboralmente, y no ha querido aceptarlo por el hecho de que le quiten la prestación temporalmente mientras está trabajando. En otros casos en los que las PCD han estado de acuerdo en comenzar a trabajar, han sido las familias las que se han negado a que se ocupasen por la pérdida de la pensión que estaban percibiendo. Si a todas estas condiciones, unimos el desconocimiento y la estigmatización de la sociedad con las PCD en general, y con algunas discapacidades especialmente, la labor de la orientación y de la intermediación laboral se hace sumamente importante.

Por último se exponen conceptos básicos para la consecución de la integración laboral de las PCD, basado en la reflexión de Cabra de Luna en su artículo «Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal» (Cabra de Luna, 2004). Algunos de estos conceptos están recogidos a continuación:

No discriminación

Este concepto parte del principio de igualdad de trato, que puede ser entendida a través de dos vertientes: la igualdad formal, concebida como el derecho de los ciudadanos a obtener un trato igual y ausente de discriminaciones; y la igualdad sustancial o material, que partiendo de las diferencias reales existentes entre los grupos tratados de manera desigual, legitima la introducción de desigualdades para restablecer la igualdad socialmente ignorada.

² CARM (2007). Protocolos de actuación en la fase de Orientación. Catálogo de buenas prácticas en actuaciones de información y orientación, Jornada de trabajo sobre: Buenas Prácticas de Actuaciones en Información y Orientación. 288

Acción positiva

Son aquellas ventajas que se establecen para un colectivo, en este caso las PCD, para compensar las discriminaciones, directas o indirectas, con las que se encuentran. Se entiende por acción positiva la obligación de garantizar ajustes razonables para las PCD, en este caso, con el objetivo de lograr que los integrantes de los diferentes grupos gocen de una igualdad de oportunidades sustancial y no meramente formal. Para conseguirlo se tiene en cuenta las características específicas de la conducta discriminatoria.

La accesibilidad universal y el diseño para todos

Se trata de dos premisas fundamentales para alcanzar la integración y la plena participación de las PCD en la sociedad.

El concepto de accesibilidad universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. (LIONDAU, 2003).

Por «diseño para todos» entendemos la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible (LIONDAU, 2013).

Modelo social de la discapacidad

Este modelo está vinculado con el Paradigma de Autonomía Personal o de la Vida Independiente. Según Maraña (2004) es un modelo desde el que la PCD pueda acceder a cada uno de los aspectos de su vida en igualdad de derechos y deberes que sus conciudadanos sin discapacidad.

El modelo social de la discapacidad pretende trasladar la responsabilidad de la inserción de este colectivo desde el individuo con discapacidad a la sociedad, puesto que debe ser la sociedad la que debe adaptarse y eliminar las barreras que impiden la integración social de las PCD.

2. Objetivos

2.1 Generales

Elaboración de una guía de recursos de orientación laboral para PCD a partir del análisis de las demandas y necesidades planteadas por profesionales cualificados de este ámbito.

2.2 Específicos

- Detectar el nivel de conocimiento y valorar la percepción que tienen los profesionales sobre la discapacidad, el proceso de orientación laboral de las personas con discapacidad en función del tipo de discapacidad y los recursos y herramientas disponibles para realizar una orientación laboral óptima para este colectivo.
- Detectar las necesidades de recursos para el apoyo en el proceso de orientación laboral de personas con discapacidad.
- Esclarecer los contenidos que deberían contener la guía de recursos para facilitar a los profesionales la orientación laboral de las personas con discapacidad

3. Metodología

Para investigar el tema que nos ocupa se utiliza una técnica cualitativa de investigación social llamada grupo de enfoque³ (focus group) que consiste en una dinámica grupal que pretende registrar información cualitativa en profundidad sobre opiniones y/o actitudes de un grupo de profesionales. Se considera que la interacción entre los participantes pueda alumbrar respuestas nuevas y originales sobre la situación o tema que se aborde, ya que las

³ Desarrollado a partir de Rabadán, R. y Ato, M. (2003). «Técnicas cualitativas para la investigación de mercados», Técnicas grupales. Madrid: Pirámide (Eds.), pp. 70-95

ideas puestas en común arrastran e inspiran a otras ideas con el objetivo de enriquecer los distintos puntos de vista (Rabadán y Ato, 2003).

Se eligieron siete preguntas con el objetivo de comentar y discutir aquellas cuestiones que sería interesantes para la guía. Las preguntas seleccionadas son las siguientes:

1. ¿Cuáles son las principales dificultades que os encontráis a la hora de orientar a una PCD?
2. ¿Qué recursos o información de las que utilizáis en vuestro trabajo os resultan más útiles?
3. ¿Estáis de acuerdo en que cualquier PCD pueda tener acceso a los servicios públicos de empleo y tener la misma información y oportunidades que cualquier otro ciudadano?
4. ¿Pensáis que actualmente ocurre así?
5. ¿Pensáis que sería interesante tener una formación más especializada en PCD?, Si es así ¿Qué debería contener?
6. ¿Qué formación o competencias consideráis que se deben tener para realizar una orientación laboral completa?
7. ¿Qué recursos o información os vendrían bien para desarrollar mejor vuestro trabajo?

El grupo está formado por 9 participantes (6 mujeres y 3 hombres), profesionales del ámbito de la orientación laboral en entidades públicas y privadas, susceptibles de encontrar entre sus usuarios PCD.

Los criterios que se tuvieron en cuenta al seleccionar esta muestra es que:

- a. Todas las personas tuvieran ya cierta experiencia en este ámbito.
- b. Todas las discapacidades estuvieran representadas en el grupo.
- c. Que también estuvieran presentes los servicios públicos de orientación laboral que deben ser accesibles a la población en general y en consecuencia también a las PCD y así poder recoger una información desde la perspectiva de diferentes servicios de la orientación laboral.

4. Conclusiones finales

Son muchas las dificultades que se encuentran las personas que trabajan en los servicios de orientación y que tienen entre sus usuarios a PCD. Estas dificultades muchas veces están causadas por la diversidad de características y circunstancias de las PCD, ya que dentro de este colectivo se engloba a muchas personas que no tienen en común más que un documento que dice que tienen un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad. Otro de los importantes escollos que encuentran, viene derivados por la organización del servicio, la falta de un protocolo unificado y adaptado a todas las personas, la coordinación entre profesionales y/u organismos y las herramientas de las que disponen. El último factor que les afecta negativamente son las propias PCD, ya que a menudo tienen percepciones erróneas de los diferentes servicios, la motivación que presentan por trabajar está influida en algunas ocasiones por las consecuencias de la propia discapacidad y en otras por el hecho de estar percibiendo una pensión no contributiva.

Como posibles soluciones a estos problemas se plantea una unificación de protocolos, recursos y herramientas así como la coordinación entre diferentes servicios y entidades, tal y como se hace en otros países, en los que cada PCD tiene un tutor dependiente de la Administración Pública que le orienta durante toda su vida laboral y se coordina con administraciones, asociaciones y empresas.

Para conseguir este objetivo una de las herramientas que sería interesante sería una guía de recursos de orientación laboral para PCD que contenga información acerca de las distintas discapacidades, con el fin de que todo profesional que tenga que tratar con PCD tenga unos conocimientos mínimos sobre cómo actuar con esa persona. Asimismo, debería contener los recursos que se le pueden facilitar, tanto en lo que se refiere a información como a qué entidades pueden ayudarle en su proceso.

Además de esta guía de recursos se podrían poner en marcha otras acciones que mejorarían la calidad del trabajo realizado, como un foro común para trabajar de manera conjunta y compartir experiencias o una red de bolsas de ofertas de empleo para compartir entre entidades y cubrir el máximo de ofertas de trabajo, aunque para poner en marcha estas iniciativas tendrían que cambiar muchas de las concepciones en que las que basa hoy en día este trabajo, como la excesiva burocracia o la evaluación por objetivos.

5. Guía de recursos de orientación laboral para PCD

Los contenidos de la guía de recursos son los siguientes:

- Información sobre tipos de discapacidades, criterios de inclusión de personas a cada grupo para aquellos profesionales que no estén familiarizados con la discapacidad y pautas para facilitar cómo dirigirse a esa persona de una manera adecuada o qué recursos puede facilitarle.
- Protocolo de actuación para orientar a PCD, dando conocimiento sobre los documentos que pueden presentarles las PCD, así como dónde y cómo pueden solicitarlos, para poder facilitar esa información en el caso de que fuera necesario. Por otro lado, se ha elaborado un guión de creación propia para realizar una entrevista de capacidades para que el profesional pueda conocer las características de la persona con la que está trabajando, más allá de las etiquetas de los certificados oficiales. Por último, también se proponen unas recomendaciones generales y adaptadas a las distintas discapacidades para saber dirigirse de manera adecuada a las PCD teniendo en cuenta sus singularidades.
- Medidas para fomentar la contratación de PCD, informando de las diferentes modalidades de contratación para las PCD. Por un lado, la contratación en la empresa ordinaria, facilitando datos actualizados de las bonificaciones para la contratación. Y, por otro lado, las modalidades de empleo protegido: empleo con apoyo, centros especiales de empleo y enclaves laborales.
- Recursos de orientación laboral para PCD, donde se ofrecen en primer lugar enlaces de internet, portales de empleo y redes sociales específicas para PCD que están buscando trabajo. Además se facilitan los nombres, direcciones, teléfonos y correos electrónicos de las entidades que trabajan con PCD clasificadas por tipo de discapacidades.

6. Bibliografía

Aránguiz Garrido E. (2006). «Psicología y desempleo», *Revista Internacional de Psicología* 7 (2) 1-19. Recuperado de <http://psicologiarevista.99k.org/Psicologia%20y%20desempleo.pdf>

Ayuso-Mateos J. L.; Nieto-Moreno, M.; Sánchez-Moreno, J. y Vázquez-Barquero, J.L. (2006). «Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF): aplicabilidad y utilidad en la práctica clínica», *Med Clin (Barc)*, 126(12):461-6. Recuperado de http://sid.usal.es/docs/F8/ART13069/clasificacion_internacional_del_funcionamiento.pdf

Barrachina Segura, C. (2003). «Una alternativa de vida independiente para personas con discapacidad física: diez años después», *Informació psicològica*, 83, 33-36. Recuperado de <http://www.informaciopsicologica.info/uploads/revistas/IP83.pdf>

Cabra de Luna, M.A. (2004). «Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 50, 21-46. Recuperado de <http://vlex.com/vid/discapacidad-accesibilidad-universal-236661>

CARM (2007, mayo). *Protocolos de actuación en la fase de Orientación. Catálogo de buenas prácticas en actuaciones de información y orientación*. Jornada de trabajo sobre: Buenas Prácticas de Actuaciones en Información y Orientación realizado en Murcia el 27 de mayo de 2007.

(2013). *Reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*. Recuperado de [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=698&IDTIPO=240&RASTRO=c156\\$m3493,3494](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=698&IDTIPO=240&RASTRO=c156$m3493,3494)

CERMI (2013a). *Convención Internacional de la Discapacidad*. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/convencionESPANA.html>

(2013b). *¿Qué es el CERMI?*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/QueesCERMI/Paginas/Inicio.aspx>

CERMI Aragón y Ayuntamiento de Zaragoza (2013). *Consejos para un trato adecuado a las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/9/ConsejosdelTratoAdecuadoaPersonasconDiscapacidad.pdf>

CERMI, FEDOP (2012). *Libro blanco de la prestación ortoprotésica 2012*. Recuperado de http://www.convenciondiscapacidad.es/Publicaciones_new/44_Libro_blanco.pdf

CORMIN y Gobierno de Navarra Departamento de Políticas Sociales (2013). *Manual Buenas Prácticas en la Interacción con las personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/312/Buenas%20pr%C3%A1cticas%20en%20la%20interacci%C3%B3n%20con%20las%20personas%20con%20discapacidad.pdf>

De La Red Vega, N., Fernández Sanchidrian, J.C., Marbán Prieto, J.M. y De La Puente Llorente, R. (2008). «Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras», *Portularia* 8(2), pp. 117-139. Recuperado de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2195/b15512617.pdf?sequence=1>

Ekberg J. (2000). *Un paso adelante «Diseño para todos»*. Recuperado de http://www.ceapat.es/ceapat_01/centro_documental/diseño_todos/IM_037469

España. Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU). *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2003, num.289, p 43187

Europass (2013). *Curriculum Europeo*. Recuperado de http://europa.eu/eu-law/treaties/index_es.htm

FAEDIS (2011). *Recursos para el empleo de las personas con discapacidad*. Recuperado de http://www.faedis.es/recursos/documentos/recursos_empleo.pdf

FEDOP/CERMI (2012). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/esES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/77/Elempleopublico4.pdf>

Fernández Iglesias, J.L. (2006). *Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación*. Recuperado de http://sid.usal.es/docs/F8/FDO18497/medios_comunicacion.pdf

García Sánchez M. A., (2012, mayo). Presentación del Servicio de Orientación de la Subdirección General de Formación y Orientación Consejería de Educación, Formación y Empleo Seminario de Orientadores en el ámbito de las Comisiones Territoriales realizado en Murcia del 3 de abril al 22 de mayo de 2012.

Hernández Galán, J., Álvarez Ilzarbe, F. y Borau Jordán J.L. (2011). *Accesibilidad universal y Diseño Para Todos Arquitectura y Urbanismo*. Recuperado de http://www.tiendacoam.es/detalles/Accesibilidad_Universal.pdf

INE (2008). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD)*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np249.doc>

(2011). *El Empleo de las Personas con Discapacidad Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad del año 2011*. Recuperado de <http://www.ine.es/prensa/np753.pdf>

Iturbide Rodrigo, P., Serrano Mujika, U. (2004). *Manual de Orientación Laboral para personas con discapacidad*. Recuperado de http://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf

Marbán Gallego, V., Montserrat Codorníu, J., Morán Aláez, E. y Rodríguez Cabrero, G. (2012). *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades en el horizonte de 2020*. Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/Biblioteca/Lists/Publicaciones/Attachments/297/01EL%20SECTOR%20DE%20LA%20DISCAPACIDAD%20N%C2%BA%2059.pdf>

Maraña, J.J. (2004). *Vida Independiente. Nuevos Modelos*. Recuperado de http://www.forovidaindependiente.org/files/documentos/pdf/vida_independiente_nuevos_modelos.pdf

Marcaempleo (2013). *Portales de búsqueda de empleo para Personas con Discapacidad*. Recuperado de <http://marcaempleo.es/empleo/webs-empleo-discapacidad/>

Martínez Hernández, A. J.; Esteban Legarreta, R.; Pérez Pérez, J.; Martínez Hernández, A. J.; Boltaina Bosch, X.; Soto Ruiz J. J.; Puig Campmany, M. (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.cermi.es/esES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/77/Elempleopublico4.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). *Trámites y gestiones Incapacidad Permanente Total*. Recuperado de http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PensiondelIncapacida45982/index.htm

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales y Sanidad (2013). *Modalidades de contratación para las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/informacion/empMasInformacion.htm>

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010). *Capítulo 3. El empleo de las personas con discapacidad: retos y oportunidades*. Informe Olivenza 2010. Recuperado de http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/files/io/03_capitulo3.pdf

Observatorio Estatal de la Discapacidad (2013). *Empleo Protegido*. Recuperado de <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/temas/empleo/empleo/protegido>

Pereda, C., de Prada M. A. y Actis W (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Colección Estudios Sociales Núm.14. Recuperado de www.estudios.lacaixa.es

Rabadán, R. y Ato, M. (2003). «Técnicas cualitativas para la investigación de mercados», *Técnicas grupales*. Madrid: Pirámide (Eds.), pp. 70-95

Rodríguez-Picavea Matilla A. (2010). *Vida Independiente: dignidad y derechos de la diversidad funcional*. TOG, 7 (6) pp 78-101. Recuperado de <http://www.revistatog.com/suple/num6/picavea.pdf>

Ruiz del Cerro, J., García Fernández, A., Meroño Méndez, A.M., Palazón Ponce, C., Sánchez López, G.; Nicolás Martínez, J.L.; Vicente Balsas, M.; García Sánchez, M.A.; Sanmartín Alcaraz, R. (2005). *Guía MurciaOrientata*. Recuperado de [http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=12595&IDTIPO=100&RASTRO=c\\$m29962,30061,9983,12510](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=12595&IDTIPO=100&RASTRO=c$m29962,30061,9983,12510)

Servicio de Orientación, Intermediación y Contratos SEFCARM (2013). *Guía Ahora Orientación*. Manuscrito no publicado.

SEPE (2013). *Bonificaciones/Reducciones a la contratación laboral Cuadro resumen de normativa vigente*. Recuperado de http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Guia_Bonificaciones.pdf

Villa Fernández, N. (2003). «Situación laboral de las personas con discapacidad en España», *Revista Complutense de Educación*, 14 (2) pp. 393-424. Recuperado de <http://www.revista-critica.com/consecuencias-psicologicas-del-desempleo/>

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: BUEN GOBIERNO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Oscar Pérez de la Fuente
Universidad Carlos III de Madrid

1. Economía social, responsabilidad social de la empresa y Centros Especiales de Empleo

Desde la perspectiva de la Responsabilidad Social de las empresas, es necesario realizar un ejercicio de clarificación conceptual sobre el tipo de empresa y los valores que persiguen los Centros Especiales de Empleo (CEE). En este sentido, Camacho Miñano sostiene que “los CEE forman parte de las denominadas empresas sociales, incluidas en el subsector de mercado de la economía social” (Camaño Miñano, 2012: 79). Lacasta defiende que la gestión de los CEE se basara en un equilibrio entre la tensión de tres factores: la EFICIENCIA, la CALIDAD y la ÉTICA (Lacasta, 2005: 18).

Los Centros Especiales se inscriben en la Economía Social y deberían regirse por los principios de buen gobierno y responsabilidad social corporativa. Muñoz Medrano et. al. consideran que el gobierno corporativo en las Entidades de la Economía Social –EES– es considerado una forma de dirección eficiente en el uso de los activos que las configuran; se asienta en principios de solidaridad y prácticas de democracia económica; ofrece información fiable a los stakeholders y, en general, dota de fortalezas a las organizaciones que siguen estas premisas (Muñoz Medrano, 2012: 31).

Es posible afirmar que un gobierno corporativo en Economía Social debe llevar a cabo políticas de buen gobierno encaminadas a, en primer lugar, contribuir con el desarrollo local del entorno social y medioambiental de la zona donde se establece la empresa, apostando por la mejora de la gestión y el conocimiento medioambiental y, en segundo lugar, favorecer la integración social e inserción laboral de colectivos en dificultades o con posibilidades de exclusión social, la creación de empleo estable y de calidad, generando riqueza para el entorno y aumentando la productividad de las EES del conocido como Tercer Sector (Muñoz Medrano, 2012: 31).

Melle Hernández detalla algunos puntos de la estrategia de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC):

- Que la organización de la propia institución incorpore la responsabilidad social, esto es, en sus políticas de gestión, criterios de remuneración y sistemas o procedimientos, involucrando a las partes interesadas relevantes y consiguiendo el compromiso de los puestos directivos.
- Que se lleve a cabo una identificación objetiva de las partes interesadas, distinguiendo entre partícipes primarios y complementarios; todos ellos con derechos, pero también con responsabilidades.
- Que la organización, dirección y gestión sean participativas. Se deben usar mecanismos que faciliten de manera continua e institucionalizada la participación y el diálogo con los stakeholders.
- Transparencia y rendición de cuentas. Los partícipes deben tener acceso periódico a la información relevante, con garantía de fiabilidad y en el momento oportuno sobre la base de la transparencia y la verificación externa e independiente. A través del control parlamentario es posible llevar a cabo una evaluación de la responsabilidad social de las administraciones públicas.
- Compromiso ético, respeto hacia la diversidad e igualdad de oportunidades. Como complemento a los principios de buen gobierno corporativo asumidos, las administraciones públicas deben dotarse de códigos éticos generales, en los cuales, además de las reglas habituales sobre respeto a los derechos humanos y comportamiento honrado e íntegro, se aprecie de modo específico el valor de la diversidad—en todas sus vertientes—y se garantice la libertad de los diferentes stakeholders para comunicar sus informaciones acerca de eventuales prácticas ilegales o contrarias a la ética, incluso a través de los órganos de representación en los que participen y sin ver por ello comprometidos sus derechos.
- Adopción de códigos formales de responsabilidad social, que incluyen criterios para establecer políticas al respecto, articulan el diálogo con los stakeholders y elaboran, difunden y verifican las informaciones pertinentes, desarrollando así los principios generales señalados (Melle Hernández, 2007: 90).

En un libro reciente, Fernando Savater explicaba cuáles eran según su criterio las virtudes del empresario: a) audacia; b) capacidad de identificar el interés común; c) prudencia; d) responsabilidad; e) la ética de mínimos o la capacidad de establecer mínimos socialmente aceptables con los recursos humanos para el buen funcionamiento de la empresa; f) la confianza (Savater, 2014: 31-44).

Unas agudas reflexiones de Adela Cortina sobre responsabilidad social «La responsabilidad social no consiste en mera filantropía», no se trata de realizar acciones de beneficencia, desinteresadas sino en diseñar las actuaciones de la empresa de forma que tenga en cuenta los intereses de todos los afectados por ella y sea medible el deseable progreso. La idea de beneficio se amplía al económico, social y medioambiental, y la de beneficiario, a cuantos son afectados por la actividad de la empresa. La responsabilidad social ha de convertirse en una herramienta de gestión.

Como herramienta de gestión debe formar parte del «núcleo duro» de la empresa, de su gestión básica, no ser «algo más», no ser una especie de limosna añadida, que convive tranquilamente con bajos salarios, mala calidad del producto, empleos precarios, incluso explotación y violación de los derechos básicos. La buena reputación se gana con buenas prácticas, con un marketing social que funciona como maquillaje de un rostro poco presentable. Y conviene recordar que todo lo que debe formar el núcleo duro de la empresa afecta a su ethos, a su carácter, no es una adquisición puntual, que vale para un tiempo, sino que ha de transformar el carácter de la empresa desde dentro. De eso, justamente, trata buena parte de la ética: del carácter que es preciso asumir día a día, que dura no sólo un instante, sino a medio y largo plazo. La responsabilidad social tiene que formar parte indispensable de la vida de la empresa, porque ha de incorporarse a su entraña, transformándola internamente (Cortina, 2009, 121). Dentro del tema de los valores de los CEE, conectando con el tema más general del empleo con apoyo, Leach ofrece los principios básicos del empleo con apoyo. Éstos son: a) Plan Centrado en la Persona; b) Inclusión Social y Económica; c) Auto Determinación.

El plan centrado en la persona es: a) Un proceso que incluye a un individuo y quienes se preocupan por él; b) Explora las experiencias personales; c) Comprende las creencias internas de una persona; d) Descubre los dones y capacidades de una persona; e) Facilita escuchar y valorar los sueños y aspiraciones futuros de la persona; f) Resultados en un plan de acción para hacer realidad esos sueños.

Concepto de Inclusión. El concepto de inclusión debería verse como la implicación completa y justa de las personas con discapacidades y todas sus diferencias con respecto a la «norma», en todos los aspectos de la sociedad general, como un derecho y no como un privilegio.

La autodeterminación es elegir. La autodeterminación se basa en la elección e independencia – el apoyo, consejo e información para decidir realmente y el apoyo para lograr hacer una realidad de esa elección.

La conclusión para Leach es que «Todos aprendemos del trabajo trabajando»: Todos aprendemos del trabajo en el trabajo, cometiendo errores, haciendo amigos y desarrollando capacidades en situaciones reales de trabajo. Tenemos que dejar de separar a los discapacitados «por su bien» e incluirlos por el bien de todos” (Leach, 2002: 14-16)¹.

La responsabilidad social corporativa tiene unos valores que son aplicables a los CEE. Moneva recoge algunos principios sobre responsabilidad social que deberían seguir en el buen gobierno de los Centros Especiales de Empleo (CEE):

- Transparencia: Está basado en el acceso a la información que la organización proporciona sobre su comportamiento social y que es permeable a las expectativas sociales.
- Materialidad: Supone que la organización debe tener en cuenta las necesidades y expectativas de las partes interesadas en la toma de decisiones, afrontando todas las dimensiones de la RSC, así como todas sus actividades e impactos, directos e indirectos.
- Verificabilidad: Las actuaciones socialmente responsables de la entidad deben someterse a una verificación externa. La verificabilidad está fundamentada en la posibilidad de que expertos independientes puedan comprobar las actuaciones de la empresa.
- Visión amplia: La organización debe centrar sus objetivos de responsabilidad social corporativa en el contexto de sostenibilidad más amplio posible. Debe considerar el impacto que produce a nivel local, regional, continental y global, con un sentido claro de legado para futuras generaciones.
- Mejora continua: Una RSC va ligada estrechamente a la idea de gestión continuada, que tiene por objetivo principal la pervivencia de la organización.
- Naturaleza social de la organización: La RSC está arraigada en la creencia y reconocimiento de la naturaleza social de las organizaciones, como valor que prevalece sobre cualquier otra consideración de tipo económico o técnico. Destaca el valor y el papel del ser humano como ente individual y social, origen y fin de la organización (Moneva, 2005, 45)².

¹ LEACH, S., (2002). «Empleo con apoyo: Buenas prácticas basadas en principios claros», en VERDUGO, M.A., B. JORDAN DE URRUES, B. (Coord.), Hacia la integración plena mediante el empleo, Actas del Simposio Internacional del Empleo, Salamanca con Apoyo, INICO, (2002), pp. (13-34) 14-16.

² MONEVA J. M^º, «Información sobre responsabilidad social corporativa: situación y tendencias», Revista Asturiana de Economía, num. 34, 2005, pp. (43-67) 45.

Los CEE son empresas sociales que tienen una misión empresarial y una misión personal y que ambas les dan sentido. Tienen como objetivo, sostiene Lacasta, «mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual a través del empleo». Se les atribuye, por tanto, en primer lugar, la función de ser «fábricas de calidad de vida», y en segundo desde una perspectiva instrumental y absolutamente necesaria, han de ser «fábricas de servicios, reales o teléfonos móviles» competitivas (Lacasta, 2005: 5-20).

2. Decálogo de Responsabilidad social de los Centros Especiales de Empleo, inspirados en la Guía para la aplicación de la especificación para la gestión ética y profesionalizada de los Centros Especiales de Empleo (CEE), elaborada por FEACEM y editada por AENOR

FEACEM -Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo- es la autora de una guía para gestión ética y profesionalizada de los CEE. Esta guía es un instrumento de apoyo para la implantación de un sistema de gestión basado en la especificación para la gestión ética y profesionalizada de los CEE (en adelante, la especificación). La especificación se ha diseñado para crear un sistema de gestión global que incida sobre toda la organización del CEE, aunando las dimensiones social y empresarial. El contenido de esta especificación recoge un significativo grupo de requisitos propios de los sistemas de gestión de la calidad (UNE_EN ISO 9001), añadiendo requisitos relacionados con los aportadores de fondos, con los trabajadores y con la sociedad y un significativo conjunto de requisitos relacionados con la gestión económica y comercial (FEACEM, 2011: 15). Es relevante que los editores de la Guía son AENOR, la Asociación Española de Normalización y Certificación.

A partir de esta Guía de especificación, he sintetizado un decálogo de responsabilidad social de los Centros Especiales de Empleo (CEE):

2.1.- Principio de transparencia

Elaboración de un Plan estratégico que incluya: a) Misión, visión y valores; b) Líneas estratégicas y objetivos.

Documentar una propuesta de aplicación de beneficios para su aprobación por parte del órgano de representación de la propiedad. Aquellos CEE que no estén obligados por la legislación a someter a auditoría sus cuentas anuales, deben realizar verificación de sus estados financieros por una entidad externa.

El CEE debe establecer un sistema objetivo y público para promocionar y recompensar a los empleados.

2.2.- Eficacia y eficiencia

Elaboración de un Plan operativo anual cuyo contenido mínimo sea: a) Económico-financiero (ingresos, gastos, inversiones, etc.); b) Comercial (productos, clientes, ventas, etc.); c) De personal (plantilla, formación, actividades de conciliación, etc.).

Debe realizar una contabilidad analítica. Para los CEE vinculados a cualquier tipo de entidad, esta contabilidad analítica debe estar claramente separada de la de la entidad a la que esté vinculada.

2.3.- Sostenibilidad

El CEE debe documentar un análisis de viabilidad de carácter: a) Anual para las líneas de actividad existentes en función de los resultados anteriores y presupuesto del año; b) Y previa al lanzamiento de cualquier nuevo proyecto o línea de negocio.

2.4.- Igualdad de trato y no discriminación

El CEE debe garantizar la igualdad de trato mediante la adopción de aquellos ajustes razonables de conformidad con la legislación vigente en toda la vida laboral del trabajador incluida la selección.

Además, deberá contar con algún sistema que le permita asegurar la adecuación de la persona al puesto, teniendo en cuenta su discapacidad, documentar su aplicación y registrarla. Asimismo, deberá identificar con qué partidas o subvenciones sería financiable.

El CEE debe contar con procesos de contratación de personal que sean transparentes, libres y concurrentes. En los mismos atenderá, en la medida de lo posible, a los colectivos de personas con discapacidad con mayor riesgo de exclusión social así definidos conforme a la legislación vigente.

2.5.- Accesibilidad universal

Accesibilidad en el entorno laboral:

- El CEE debe realizar un diagnóstico del grado de accesibilidad universal de sus instalaciones. Los resultados del mismo deben ser tenidos en cuenta en los planes de mejoras que se realicen por indicación de la dirección del centro.
- El CEE debe satisfacer los requerimientos de accesibilidad del entorno laboral con respecto a las necesidades de las discapacidades presentes en el Centro.

2.6.- Evaluación de Riesgos laborales

Realizar y documentar una evaluación de riesgos laborales que contemple los aspectos derivados de la discapacidad en relación al puesto y al entorno, y que permita implantar las medidas preventivas y de protección necesarias a todos los efectos (formación, ajustes razonables, accesibilidad, etc.).

2.7.- Prevención del acoso

Debe establecerse un procedimiento documentado de tratamiento y prevención de situaciones de acoso laboral y acoso sexual. Se debe llevar un registro de los mismos y de sus soluciones.

2.8.- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Promover en la medida de lo posible, la conciliación personal, familiar y social. Debe quedar constancia documental de las medidas implantadas y solicitadas, incluyendo la correcta justificación de su aprobación o denegación.

2.9.- Formación continua

El personal que trabaje en el CEE debe ser competente teniendo en cuenta su educación, formación, habilidades y experiencia profesional. El CEE debe proporcionar formación o tomar otras acciones para contar con trabajadores competentes en sus trabajos y sus responsabilidades. El CEE debe elaborar anualmente un plan de formación que responda a las necesidades detectadas y realizar seguimiento del mismo, evaluando el grado de ejecución de las acciones contenidas en dicho plan y la eficacia de las mismas.

2.10.-RSE_D Responsabilidad Social Empresarial-Discapacidad

El principio de la RSE-D (Responsabilidad Social Empresarial-Discapacidad) como eje transversal, el CEE debe incluir la discapacidad como un elemento transversal en todos los aspectos empresariales.

3. Algunas conclusiones

Al final de su artículo, Lacasta propone las siguientes líneas de acción como reflexión sobre la estrategia de futuro:

1. Reflexionar y llegar a un acuerdo sobre qué es lo esencial y qué es lo instrumental y operativo. Se trata de redefinir la Misión de los CEE y sus valores. Es preciso definir el rol del CEE porque de ello dependerá el que se puedan aclarar los papeles subsiguientes, tanto de estructuras como de personas, y cómo contribuyen a la misión del centro. En este sentido, es necesario superar la contradicción entre la viabilidad de las personas con la viabilidad de la empresa generando la construcción de un modelo de CEE que garantice ambas. Es preciso desarrollar una visión compartida de futuro del empleo que incorpore características éticas y de calidad.
2. Es necesario definir el rol del trabajador con discapacidad intelectual. ¿Es cliente final o es mero proveedor, ¿o las dos cosas? Por otra parte, ¿es un trabajador más, un compañero con sus derechos y obligaciones?
3. La gestión debe orientarse hacia un principio básico que es el de la promoción de sus empleados con discapacidad, ya sea dentro o fuera del CEE, aunque siempre desde el principio de autodeterminación.
4. Generar un espacio para un pacto para el cambio. Interpretar el cambio -irrenunciable- en el sector del empleo es una tarea prioritaria: las personas lo exigen.
5. Diseñar dentro del modelo los procesos de trabajo en red con todos los agentes que intervienen en la persona para garantizar la sinergia en las acciones, identificando el papel específico del CEE en el proceso.

6. El modelo debe incorporar como reto el garantizar empresas no solo eficaces, sino saludables.
7. Iniciar un debate sobre la ética en los CEE y los Centros Ocupacionales y definir las características éticas de estos centros para desarrollar un código ético específico, en coherencia con el general de FEAPS.
8. Incorporar procesos de gestión de la calidad total en los CEE, no solo la certificación ISO de sus productos.
9. Desarrollar procesos de formación de los trabajadores que desarrollen las aptitudes y actitudes necesarias para desempeñar nuevos roles, así como para que asuman las normas éticas del Código. No es lo mismo desempeñar el papel de capataz que el de prestador de apoyos para que las personas con discapacidad intelectual sean buenos trabajadores.
10. Investigar y desarrollar documentos y guías que desarrollen la manera de cumplir el principio de autodeterminación en los CEE.
11. Desarrollar un modelo de apoyo personal y social en los CEE.
12. Formar al personal con discapacidad sobre sus derechos y obligaciones y sobre la manera de ejercerlos.
13. vitar la jerarquía en la práctica. Se trata de que todas las personas formen parte del equipo para sacar lo mejor de las personas.
14. Los buenos gestores de CEE han de ser no solo buenos empresarios, sino gestores de la ética del centro. Y se deberían formar para ello. Deberán dominar, a mi juicio, el arte de gestionar la tensión entre la productividad y los resultados con los derechos y la satisfacción vital de las personas que trabajan en él.
15. Los CEE deben contar con una línea axiológica expresa y dotarse de un capital de valores explícito.
16. En consecuencia, también hay que definir el papel de FEAPS en materia de empleo, desde un modelo de relación consensuado. Creo que debe ofrecer un feedback constante respecto a la dimensión ética de los CEE y respecto al papel que juega AFEM.
17. Poner en marcha modelos de evaluación en los que se pongan en evidencia los rendimientos empresariales y los resultados en términos de calidad de vida.
18. Implementar plataformas de reflexión constante porque siempre habrá tensiones y dilemas éticos.
19. Realizar una investigación que estudie la situación de los derechos de los trabajadores de los centros especiales de empleo, a fin de diseñar un plan de mejora al respecto (Lacasta, 2005: 17-18).
20.
Los CEE son una oportunidad de que la Teoría se corresponda con la Práctica, como una intersección efectiva entre ética, empresa y calidad. Se debería poner los medios para conseguir que estos objetivos se lleven a cabo de forma efectiva.

4. Bibliografía

- Camacho Miñano, M^a de M.; Pérez Estébanez, R. (2012). «Centros Especiales de Empleo: empresas para una sociedad comprometida responsablemente», *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, num. 12 , vol. 4 num 3, pp. 77-89.
- Cortina, A. (2009). «No sólo responsabilidad social», *Revista Portuguesa de Filosofía*, T. 65, 2009, p. 13-127.
- FEACEM (2011). *Guía para la aplicación de la especificación para la gestión ética y profesionalizada de los Centros Especiales de Empleo (CEE)*. Aenor: Madrid.
- Lacasta, J.J. (2005). «Calidad y ética en los centros especiales de empleo: una reflexión para el debate», *Siglo Cero. Revista Española sobre Discapacidad*, vol. 36(2), núm. 214, pp. 5-20.
- Leach, S. (2002). «Empleo con apoyo: Buenas prácticas basadas en principios claros», en Verdugo, M.A., B. Jordán de Urríes, B. (Coord.) (2002), *Hacia la integración plena mediante el empleo, Actas del Simposio Internacional del Empleo*, Salamanca con Apoyo, INICO, pp. 13-34.
- Melle Hernández, M. (2007). «La responsabilidad social del sector público», *Ekonomiaz*, num. 85, pp. 84-107.
- Moneva J. M^a, (2005). «Información sobre responsabilidad social corporativa: situación y tendencias», *Revista Asturiana de Economía*, num. 34, 2005, pp. 43-67.

Muñoz Medrano, M^a del C. ; Laborda Peñalver, F.; Briones Peñalver, A.J. (2012). «El impacto socioeconómico de las políticas de buen gobierno de las entidades de economía social en España», *Tecnología en marcha*, vol. 25, num. 6, pp. 29-35.

Savater, F. (2014), *Ética para la empresa*. Barcelona: Conecta.

REFORMA FISCAL Y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Pilar Cubiles Sánchez-Pobre

Prof. Contratada Doctora (acreditada como Profesora Titular)

Universidad de Sevilla

1. Introducción

La Reforma del Impuesto sobre la Renta, recientemente aprobada, es el resultado de un ambicioso Proyecto que pretendía reformar el sistema tributario español en su conjunto. Así, por Acuerdo del Consejo de Ministros del 5 de Julio de 2013 se constituyó una Comisión de Expertos con el objeto de preparar un Informe en el que analizaran el sistema existente y se formularan propuestas de mejora. Se trataba de lograr un sistema más sencillo, que garantizara la suficiencia de recursos, incentivara el crecimiento económico, la creación de empleo así como la internacionalización de las empresas y que, al mismo tiempo, favoreciera particularmente a colectivos necesitados de una protección especial, como las familias y las personas con discapacidad. El citado Informe fue publicado en febrero de 2014 y en él se realizaron numerosas recomendaciones que afectaban no sólo al impuesto que nosotros vamos a comentar, sino también a otras figuras del sistema impositivo español. Finalmente, no todas las propuestas formuladas fueron acogidas por el legislador, pero sí que se aprobaron diversas leyes que introdujeron algunas modificaciones importantes. En concreto, a los efectos de esta comunicación, es relevante la Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifica la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las personas Físicas y el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de los No residentes, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo y otras normas tributarias.

En efecto, esta ley ha realizado cambios que afectan tanto a la tributación de los rendimientos de trabajo en general como al tratamiento de la discapacidad. Ciertamente, cualquier Proyecto de reforma del sistema tributario, especialmente si pretende favorecer, como indicamos anteriormente, «a colectivos que han de ser objeto de una protección especial, como las personas con discapacidad», debería haber tenido en cuenta las necesidades específicas de este colectivo en relación a sus dificultades de acceso al empleo y a los gastos extra en que tienen que incurrir en numerosas ocasiones para acudir a su puesto de trabajo. Estos disminuyen su capacidad económica en relación a otros contribuyentes con iguales ingresos, por lo que sólo es de justicia que se module el impuesto a pagar por los trabajadores con discapacidad.

En nuestra comunicación, trataremos los siguientes puntos:

1. La nueva tributación de los rendimientos de trabajo, ¿mejora la tributación de las personas con discapacidad?
2. Tratamiento de los Sistemas de Previsión Social-generales y en favor de persona discapacitada. Fiscalidad del Patrimonio Protegido.
3. Modificaciones de las exenciones en relación con los rendimientos de trabajo.
4. El incremento de los mínimos personal y familiar.
5. La nueva deducción por personas con discapacidad a cargo.

2. La nueva tributación de los rendimientos de trabajo, ¿mejora la tributación de las personas con discapacidad?

La regulación de los Rendimientos del Trabajo ha cambiado para todos los trabajadores, no en lo relativo a su concepto, pero sí a la forma del cálculo del rendimiento que será efectivamente gravado. Así, al igual que antes de la reforma, habrá que restar al rendimiento bruto una serie de gastos tasados. En concreto, las cotizaciones a la Seguridad Social o a mutualidades generales obligatorias de funcionarios; las detracciones por derechos pasivos; las cotizaciones a los colegios de huérfanos o entidades similares; las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio, en la parte que corresponda a los fines esenciales de estas instituciones, y con el límite para los gastos de colegiación de 500€ anuales, así como los posibles gastos de defensa jurídica en litigios entre el trabajador y su empleador, con el límite de 300€ anuales. La novedad reside en que todos los contribuyentes retraerán, en concepto de otros gastos 2.000€ anuales, cuantía que se incrementará en 3.500€ anuales en el caso de trabajadores activos con discapacidad o en 7.750€ anuales, para las personas con discapacidad que siendo trabajadores activos acrediten necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Por otro lado, los desempleados inscritos en la oficina de empleo que acepten un puesto de trabajo que exija el traslado de su residencia habitual a un nuevo municipio, incrementarán la cuantía de gastos deducibles en 2.000€ anuales adicionales, extendiéndose este tratamiento a

dos períodos impositivos, el periodo en que se produzca el cambio de residencia y el siguiente. Eso sí, todos estos nuevos gastos deducibles tendrán como límite el rendimiento íntegro del trabajo una vez minorado por el resto de gastos deducibles previstos.

Por otro lado, la reducción prevista para los rendimientos de trabajo que tengan un período de generación superior a dos años y para los calificados como notoriamente irregulares en el art. 11 del Reglamento del IRPF, ha pasado de un 40% a un 30%. Además, se exige que los rendimientos se imputen en un único período impositivo, salvo en los casos de extinción de una relación laboral, en los que se entenderá como período de generación el número de años de servicio del trabajador. Si se percibieran estos rendimientos de forma fraccionada, el cómputo del período de generación deberá tener en cuenta el número de años de fraccionamiento para determinar si existe o no derecho a la reducción. Pues bien, antes de la reforma, esto era lo que se aplicaba a todos los rendimientos generados en más de dos años y no únicamente a los derivados de la extinción de una relación laboral. Así, se tenía derecho a la reducción si dividiendo el número de años de generación por el número de períodos de fraccionamiento, el resultado era superior a dos.

También se ha introducido una matización con la que se ha ganado en seguridad jurídica, pues si anteriormente se excluía de la reducción a aquellos rendimientos que se obtuvieran de forma periódica o recurrente, esto era difícil de concretar. Ahora se aclara que esta reducción no se aplicará cuando, en el plazo de los cinco períodos impositivos anteriores a aquél en el que resulten exigibles, el contribuyente hubiera obtenido otros rendimientos con período de generación superior a dos años, a los que hubiera aplicado esta reducción.

Pues bien, ¿ha mejorado el tratamiento fiscal de los rendimientos de trabajo? ¿Son estas reglas beneficiosas para el trabajador, con o sin discapacidad? La respuesta no es unívoca, pues depende de a qué trabajador nos estemos refiriendo. En efecto, los nuevos gastos deducibles sustituyen a una reducción variable existente hasta ahora, la cual oscilaba entre un mínimo de 2.652€ (para trabajadores cuyos rendimientos netos del trabajo eran superiores a 13.260€ o con rentas, excluidas las exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500€) y un máximo de 4.080€, para contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 9.180€, siempre que no tuvieran rentas no exentas distintas de las del trabajo superiores a 6.500€. Además, la reducción se doblaba en dos casos: cuando el trabajador mayor de 65 años permanecía en activo y cuando un desempleado aceptaba un puesto de trabajo que le obligaba a mudarse a otro municipio. Finalmente, para las personas con discapacidad trabajadores activos, la reducción aumentaba en 3.264€ anuales o 7.242€ anuales, en caso de que acreditaran necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%. La suma de todas las reducciones no podía dar lugar a rendimientos negativos.

Actualmente, estas reducciones han desaparecido en la mayoría de los casos y han sido reemplazadas por una única reducción en favor de contribuyentes con rentas bajas. De hecho, no se tendrá derecho si se tienen rentas no exentas, distintas de las del trabajo superiores a 6.500€. En concreto, los contribuyentes con rendimientos netos del trabajo iguales o inferiores a 11.250€ tendrán derecho a una reducción de 3.700€ anuales y aquellos que tengan rendimientos netos del trabajo de entre 11.250 y 14.450€ tendrán derecho a una reducción variable calculada con una fórmula cuyo resultado oscila entre 0 y prácticamente los 3.700€ antedichos, dependiendo de si los rendimientos del contribuyente se acercan más al límite superior o al inferior del intervalo para conceder la reducción que comentamos. Hay que aclarar que el importe de referencia es el rendimiento del trabajo menos los gastos que hemos dicho se aplicaban ya con anterioridad a la reforma. Al igual que con los gastos, hay un tope para la reducción, ya que su aplicación nunca puede dar lugar a cantidades negativas.

Sabiendo lo anterior, ¿quién se ve beneficiado? Desde luego, la primera impresión es que ahora los contribuyentes con rendimientos de trabajo iguales o inferiores a 11.250€ incluirán en la base un rendimiento neto tras reducciones inferior, ya que éstos tenían una reducción de 4.080€ en el mejor de los casos y ahora, entre los nuevos gastos deducibles y la reducción comentada, minoran su rendimiento bruto en 5.700€. Hay que advertir que la reforma, por otro lado, ha suprimido la deducción en la cuota por obtención de rendimientos del trabajo o de actividades económicas, de acuerdo con la cual, los contribuyentes cuya base imponible fuera inferior a 12.000€ anuales que obtuvieran bien rendimientos del trabajo, bien rendimientos de actividades económicas, podían deducir de su cuota un importe que variaba entre 400€ cuando su base imponible era igual o inferior a 8.000€ anuales y casi 0 euros cuando la base se acercaba a los 12.000€ anuales.

¿Alguien se ha visto perjudicado con la nueva forma de cálculo? Sí, algunos más que otros. En primer lugar, los contribuyentes con rendimientos de trabajo superiores a 14.450€, que antes disfrutaban de una reducción de 2.652€ y ahora ven sustituida esta reducción por un gasto deducible de 2.000€. En cuanto a los trabajadores discapacitados que se encuentren en este segmento de rendimientos netos de trabajo, el perjuicio se mitiga al haberse incrementado los importes que se minoran por discapacidad (antes como reducciones y ahora en concepto de gasto). Ahora bien, no compensa los 652€ perdidos, ya que el incremento en el caso de necesitar ayuda de terceras personas o

movilidad reducida, o tener un grado de minusvalía igual o superior al 65% es de 508€, mientras que si se trata de una persona con discapacidad que no reúna esas circunstancias, el incremento es tan sólo de 236€.

Otro colectivo perjudicado es el de aquellos desempleados que acepten un puesto de trabajo que les obliga a cambiar su residencia, ya que ahora tendrán derecho a un gasto de 2.000€ (más los 2.000€ para todos los trabajadores en general) mientras que antes doblaban la reducción que les correspondiera en función de sus rendimientos. Por tanto en el mejor de los casos, podían tener una reducción de 8.160€, muy lejos de los actuales 4.000€. Consciente de esto, el legislador ha introducido una Disposición transitoria, la sexta, aplicable únicamente en 2015. Según esta, los contribuyentes que hubieran tenido derecho a aplicar en 2014 la reducción que comentamos, en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2014, como consecuencia de haber aceptado en dicho ejercicio un puesto de trabajo, y continúen desempeñando dicho trabajo en el período impositivo 2015, podrán aplicar el tratamiento fiscal anterior a la reforma.

En cualquier caso, los grandes perjudicados son los trabajadores mayores de 65 años que prolonguen su vida laboral, ya que estos disfrutaban de una reducción que doblaba aquella a la que tenían derecho según sus rendimientos. Este tratamiento específico ha desaparecido. Una precisión: al hablar de perjuicio o beneficio, sólo nos hemos referido a la forma de cálculo del importe a integrar en la base imponible del impuesto en concepto de rendimiento neto de trabajo tras aplicar todas las reducciones posibles. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la mayor base en algunos de los casos mencionados se puede ver compensada por la disminución de los tipos aplicables a la base liquidable general, bajada que se llevará a cabo en dos tiempos, 2015 con una bajada moderada, que dará paso a los tipos definitivos aplicables a 2016 y subsiguientes períodos impositivos. Así, recogiendo ya los tipos estatales definitivos aplicables a la base general, en la que se integran los rendimientos de trabajo, pasarán a estar entre un mínimo de 9,5% y un máximo de 22,5%, tipos que contrastan con los aplicables antes de la Reforma, en los que si tenemos en cuenta el gravamen complementario para la reducción del déficit público previsto en la Disp. Ad. 35ª de la Ley 35/2006, el mínimo era del 12,75% y el máximo del 30,5%. Por otro lado, hay que decir que el número e importe de los escalones de la escala ha variado.

3. Tratamiento de los sistemas de previsión social-generales y en favor de persona con discapacidad. Fiscalidad del patrimonio protegido.

En este apartado vamos a distinguir entre el tratamiento fiscal dado a los Planes de Pensiones y figuras asimiladas para la población en general y los sistemas específicamente previstos a favor de personas con discapacidad, incluyendo también el tratamiento de una institución que trata también de atender las necesidades de estas personas, aunque de perfiles claramente diferenciados respecto a los Planes de Pensiones. Nos estamos refiriendo al Patrimonio Protegido.

3.1. Planes de Pensiones y figuras asimiladas

La regulación de estas figuras ha cambiado básicamente en dos puntos: mejorar su liquidez y modificar los límites a las aportaciones anuales a las mismas.

En cuanto al primer punto señalado, es sabido que, tradicionalmente, el dinero de los Planes y figuras asimiladas no podía recuperarse, sino en caso de que se cumplieran las contingencias previstas en el art. 8.6 del Real Decreto legislativo 1/2002, del 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, es decir en caso de jubilación, incapacidad laboral total y permanente, absoluta o gran invalidez, muerte, dependencia severa o gran dependencia, así como en los casos excepcionales previstos en el apartado 8 de dicho artículo: enfermedad grave o paro de larga duración. Además, la Ley 1/2013, del 14 de mayo, introdujo una posibilidad añadida, dado el grave problema social existente por embargos de viviendas a familias que, debido a la crisis económica, no podían hacer frente a los pagos de su hipoteca. Así, la disposición adicional sexta del Texto Refundido permite disponer de los derechos consolidados en el supuesto de un procedimiento de ejecución sobre la vivienda habitual del partícipe, siempre que se cumplan determinados requisitos.

Pues bien, la reforma permite disponer de los derechos consolidados de los Planes de Pensiones del sistema individual y asociado de manera general y sin necesidad de que se dé ninguna circunstancia que lo justifique, siempre que se trate de derechos correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad. Igual tratamiento tendrán los derechos económicos de los asegurados o mutualistas derivados de aportaciones o primas a planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social. En el caso de los planes de pensiones del sistema de empleo, los partícipes podrán también disponer de los mismos derechos, pero sólo si así se prevé en las especificaciones del plan. Esto también es necesario en el caso de los planes de previsión social empresarial y los concertados con mutualidades

de previsión social para los trabajadores de las empresas, donde la disposición anticipada debe preverse en la correspondiente póliza de seguro o en el reglamento de prestaciones.

Consideramos que recoger la posibilidad de acceder al dinero de los Planes y figuras análogas por el mero transcurso del tiempo, tampoco demasiado dilatado, es positivo y hará más atractivas a estas figuras, ya que muchas personas podían ser reticentes a invertir en un producto cuya liquidez era prácticamente nula, ya que era preciso el acaecimiento de los supuestos tasados establecidos en la Ley para recuperar el dinero. Si el legislador quería incentivar esta figura, esta es una buena manera de hacerlo. Como argumento en contra, se podría alegar que si se cobra el dinero antes de que tengan lugar las contingencias clásicas, la finalidad de estos Planes se pierde. Nosotros creemos que ofrecer la posibilidad no supone que esta vaya a ser usada masivamente, pues quien quiere un Plan de Pensiones es porque desea tener una red de seguridad en su vejez. Sin embargo, la mera existencia de la posibilidad acabará con el impedimento que para algunos ciudadanos suponía saber que no podría utilizar ese dinero a un muy largo plazo.

Como ya adelantábamos, la segunda gran modificación hace referencia a los límites máximos a las aportaciones. Hasta la Reforma, se distinguían topes distintos según la edad del contribuyente. Así el límite máximo conjunto para las aportaciones a todos los sistemas antedichos, que daban lugar a reducir la base del Impuesto sobre la Renta, era la menor de las cantidades siguientes:

- El 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas. Este porcentaje subía al 50% para contribuyentes mayores de 50 años.
- 10.000€ anuales, salvo para los mayores de 50 años, para los cuales la cuantía ascendía a 12.500€. Además, 5.000€ anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.

Tras la Reforma, la edad es irrelevante, ya que para todos los contribuyentes, el límite máximo conjunto pasa a ser la menor de las cantidades siguientes:

- El 30% de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas.
- 8.000€ anuales.

Además, 5.000 euros anuales para las primas a seguros colectivos de dependencia satisfechas por la empresa.

Se constata que se ha decidido reducir los importes máximos de las aportaciones, siguiendo las recomendaciones del Informe de la Comisión de Expertos, según la cual no tenía sentido mantener los límites existentes, por ser muy superiores a los permitidos en otros países y sobre todo, porque en ningún segmento de renta, ni siquiera entre los declaraban más de 600.000€ de renta anual, las aportaciones medias llegaban al límite teórico¹.

Llama la atención que el legislador, sin embargo, ha aumentado el límite existente para las aportaciones de un contribuyente cuyo cónyuge no obtenga rendimientos netos del trabajo ni de actividades económicas, o los obtenga en cuantía inferior a 8.000€ anuales. En este caso, la aportación máxima a los sistemas de previsión social en favor de dicho cónyuge, pasa de 2.000€ a 2.500€ anuales.

3.2. Sistemas de Previsión Social a favor de personas con discapacidad y Patrimonio Protegido.

En relación con estas figuras, únicamente hay que destacar la modulación de la obligación de información sobre los patrimonios protegidos y la ampliación del límite de la exención para el perceptor que perciba ambos.

En cuanto a la obligación formal, nos referimos a la modificación del art. 104.5 LIRPF, el cual ya disponía que los titulares del patrimonio protegido regulado debían presentar una declaración en la que se indicase la composición del patrimonio, las aportaciones recibidas y las disposiciones realizadas durante el período impositivo. Pues bien, ahora se amplía dicha obligación de información, pues habrá que incluir el gasto de dinero y el consumo de bienes fungibles integrados en el patrimonio protegido.

El otro cambio aludido constituye una buena noticia y reviste una mucha mayor importancia: la exención prevista en el art. 7.w LIRPF para los rendimientos del trabajo derivados de las prestaciones obtenidas en forma de renta por las personas con discapacidad correspondientes a las aportaciones a los sistemas de previsión social a favor de persona discapacitada y para los derivados de las aportaciones a patrimonios protegidos estaba sometida hasta ahora a un límite conjunto para ambos: el triple del Indicador Público de Referencia de Efectos Múltiples. Con la reforma, el límite se separa, es decir, una persona que perciba rendimientos por ambos sistemas, podrá percibir sin estar sometido a tributación hasta el triple del IPREM de un Plan de Pensiones a su favor y hasta el triple del

¹ Ver p.140 del citado Informe.

IPREM del patrimonio protegido, logrando así percibir unos ingresos exentos de impuestos bastante superiores a los existentes hasta ahora.

4. Modificaciones de las exenciones en relación con los rendimientos de trabajo

Además de la modificación del apartado w del art. 7 LIRPF, que acabamos de comentar, la reforma ha puesto un tope a la exención aplicable a las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, la cual queda ahora sometida al límite de 180.000€. Obviamente, esto afectará a todos los trabajadores, tengan discapacidad o no.

En el Informe de la Comisión de Expertos se iba más allá y se abogaba por la supresión de esta exención, tanto en el caso de despidos por causas económicas como en el caso de los despidos improcedentes. En el primer caso, porque un contrato de trabajo «está sujeto en cuanto a su duración a las circunstancias económicas por las que atraviese la empresa» por lo que el sujeto podía prever esa posible pérdida de empleo. En el segundo supuesto, los expertos consideraban que daba lugar a «acuerdos colusorios cuyo único fin era lograr una exención tributaria» y la supresión de la exención «reduciría sustancialmente la litigiosidad laboral». No podemos estar más en desacuerdo con estas afirmaciones. Las indemnizaciones tanto en el primer como en el segundo caso compensan al trabajador por la pérdida de su empleo sin culpa alguna por su parte y cuando tenía una legítima confianza en el carácter indefinido del mismo. Además, esa compensación le proporcionará los medios para subsistir, más o menos tiempo en función del importe de la indemnización. Consideramos que no se debe menguar esa compensación sometiéndola al IRPF. Quizá sí sea admisible la opción del legislador de someter la exención a un tope, pues la capacidad económica de un trabajador que percibe una indemnización superior a 180.000€ justifica que el exceso deba someterse a tributación. En cualquier caso, la cuantía elegida como límite cubrirá la mayoría de los casos.

5. El incremento de los mínimos personal y familiar

Aunque los mínimos personal y familiar del contribuyente no estén directamente conectados con el empleo, sí que son relevantes para el cálculo del IRPF de todo trabajador. Al ser el dato de la discapacidad un factor esencial en su determinación, deseamos aludir a su subida.

En efecto, todos los mínimos, desde el personal al de la edad, pasando por los mínimos por ascendientes o descendientes y los correspondientes a la discapacidad han visto aumentados sus importes. Así, por ejemplo, el mínimo del contribuyente ha pasado de 5.151€ a 5.550€ y los mínimos por discapacidad del contribuyente, de sus ascendientes y descendientes que den lugar a los mínimos correspondientes, han pasado, en el caso de discapacidad de 2.316€ a 3.000€ y si el grado de minusvalía es igual o superior al 65%, el importe ha subido desde 7.038€ a 9.000€. Además, en concepto de gastos de asistencia, cuando se acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65%, se añade una cantidad que ha pasado de 2.316€ a 3.000€.

Ahora bien, hay que advertir que, pese a la aparente generosidad del aumento, especialmente para grados de minusvalía igual o superior al 65%, la mecánica de aplicación de los mínimos hace que el ahorro fiscal no sea tan grande. Esto se debe a que la rebaja es el resultado de llevar los mínimos a la escala del impuesto y, como los tipos se han reducido, el resultado final puede no ser tan elevado como esperábamos. Pongamos como ejemplo a un sujeto de 45 años con un grado de minusvalía reconocido del 50%. En la legislación precedente, su mínimo sería 5.151 más 2.316, es decir, 7.467, que llevado a la escala general del impuesto, suponiendo que la escala autonómica coincidiera al menos en los primeros escalones con la estatal y aplicando la escala complementaria aplicable para reducir el déficit público, nos daría un resultado de 1848,08, que sería la cantidad a restar del resultado de aplicar la misma escala a la base liquidable general. Tras la Reforma, el mínimo sería 5.550€ más 3.000€ igual a 8.550€, lo que llevado a una escala general suma de la estatal y de una autonómica que decida no bajar la suya, daría un resultado de 1.881€. Como puede observarse, la elevación del mínimo no provoca un ahorro fiscal tan elevado como inicialmente pudiera parecer.

6. Las nuevas deducciones por personas con discapacidad a cargo

Quizá una de las novedades más importantes sea la introducción de unas deducciones en la cuota diferencial, que según la Exposición de Motivos de la Ley 26/2014, se instauran «con la finalidad de reducir la tributación de los trabajadores con mayores cargas familiares» y «que operarán de forma análoga a la actual deducción por maternidad, esto es, como auténticos impuestos negativos».

Así, el nuevo art. 81 bis dispone que los contribuyentes que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la cual estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o mutualidad podrán minorar la cuota diferencial del impuesto en las siguientes deducciones:

- Por cada descendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, hasta 1.200€ anuales.
- Por cada ascendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes, hasta 1.200€ anuales.
- Por ser un ascendiente, o un hermano huérfano de padre y madre, que forme parte de una familia numerosa hasta 1.200€ anuales. Si la familia numerosa es de categoría especial, esta deducción se dobla.

Obviamente, cuando dos o más contribuyentes tengan derecho a la aplicación de alguna de las anteriores deducciones respecto de un mismo descendiente, ascendiente o familia numerosa, su importe se prorratea entre ellos por partes iguales, a menos que uno de ellos decida ceder su derecho al otro.

Las deducciones se calcularán de forma proporcional al número de meses en que se cumplan los requisitos antedichos y tienen como límite para cada una de las deducciones, las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo. Si se está a cargo de varios ascendientes o descendientes con discapacidad, el citado límite se aplicará de forma independiente respecto de cada uno de ellos.

Al igual que la ya existente deducción por maternidad de la madre trabajadora, se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de las deducciones de forma anticipada en vez de reducir la cuota diferencial del impuesto. Estas deducciones tendrán un efecto muy positivo para las familias con ascendientes o descendientes discapacitados, ya que suponen en la práctica, en el caso de que las cotizaciones a la Seguridad Social sean al menos de 1.200€, la percepción de 1.200€ al año por cada uno de los ascendientes o descendientes con discapacidad, cantidad compatible con la percepción de las cantidades que procedan por ser familia numerosa (algo más probable si se tienen descendientes con discapacidad, ya que, como es sabido computan como dos) y por la deducción por maternidad.

7. Conclusión

La Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas ha introducido cambios importantes tanto en el cálculo de los rendimientos del trabajo como en diversos aspectos relacionados con la discapacidad. Así, hay modificaciones relevantes en relación a las exenciones a ellos aplicables y a los mínimos por discapacidad. Sin embargo, creemos que la novedad más relevante y más positiva para este colectivo es la creación de la deducción en la cuota diferencial por ascendiente o descendiente con discapacidad. El ahorro fiscal de los trabajadores con estas cargas familiares será muy notable, lo que supone un verdadero apoyo a estas familias.

SERVICIO URBANITA Y DE ACCESIBILIDAD: PERFILES DE TRABAJO Y MODELOS DE INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. BENEFICIOS COGNITIVOS Y BUENAS PRÁCTICAS

Lucía Darín
María de los Ángeles de Cabo Astorga
Sara Olavarrieta Bernardino
Álvaro Galán Floría
Beatriz Besteiro López
Marina Chervinsky
Irene Prado Vacas
ASOCIACIÓN TESIS (Tecnología, Estudios e Intervención Social)

1. Proyecto Urbanita: Metas y Objetivos

El modelo de inserción laboral Urbanita I (Gómez-Jarabo, 2002) (Inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual. Expediente Número: 00/2003/4122. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 6 de octubre de 2003) y Urbanita de Accesibilidad consiste en la generación de nuevos puestos de trabajo para personas con discapacidad intelectual, con una función específica dentro de la estructura del organigrama municipal. Las metas y objetivos del proyecto son:

- Favorecer la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual a través de un itinerario integral de inserción y la creación de perfiles adaptados y competitivos.
- Mantener la estabilidad de puestos de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.
- Fomentar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el uso de las nuevas tecnologías, el cuidado y respeto del medio ambiente y la calidad de vida en las ciudades.
- Promover la plena inclusión social de las personas con discapacidad participantes, a través de la acción, la valoración de la función social y el entrenamiento en habilidades.
- Revalidar y optimizar la incorporación de la función Urbanita, con sus diferentes perfiles, en el organigrama de distintos ayuntamientos.
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de su entorno familiar.
- Sensibilizar a la población a través de la difusión y publicación de acciones a realizar y resultados obtenidos.
- Promocionar cambios de actitud social hacia el empleo de personas con discapacidad intelectual.
- Favorecer y promover la aplicación e investigación científica en el área de la discapacidad.

2. Descripción del Proyecto Urbanita

El Proyecto Urbanita nace con una idea fundamental: la persona con discapacidad intelectual está perfectamente capacitada, y puede desarrollar las competencias necesarias, con una metodología especializada empleada en su formación, para la realización de tareas específicas que mejoren la calidad de vida en las ciudades -urbes-, de allí el concepto de «urbanita».

Los elementos que identifican a este modelo de inclusión son: el desarrollo de una tarea específica adaptada y el tutor de anclaje o facilitador. Las funciones de los distintos puestos urbanita se describen con detalle en los siguientes apartados. Éstas, son supervisadas por un tutor-formador que se encarga de hacer un seguimiento y mejorar la calidad de su trabajo y de asegurar, en una primera etapa, el correcto funcionamiento de la persona, de acuerdo a lo requerido por el Ayuntamiento. Además, canaliza y media las relaciones entre persona con discapacidad-empleo-empleador, y sirve para la adaptación contextual, es decir, actúa de forma directa sobre las barreras actitudinales y físicas que pueden bloquear el proceso de inclusión laboral.

3. Descripción y funciones del Urbanita I

El puesto de trabajo urbanita consiste en una persona que se encarga de realizar recorridos por una determinada zona para valorar el estado del mobiliario urbano. Las funciones del puesto Urbanita I son fundamentalmente tres:

- Realizar recorridos específicos, observar y anotar en un cuaderno de campo, previamente estructurado, las carencias, deterioros y alteraciones de la infraestructura de los servicios municipales en una determinada área urbana.

- Dar información al transeúnte, de la localización de puntos de referencia municipal como monumentos, edificios, instituciones y organismos públicos situados en su área geográfica de actuación.
- Transmitir a la policía municipal o protección civil, dando las coordenadas de su posición, cualquier situación de excepcionalidad o alarma.

Para el adecuado desempeño en la función de urbanita se deben reconocer las estructuras urbanas organizadas en categorías y sus múltiples subcategorías (p.ej. Categoría: Higiene y limpieza, Subcategorías: papeleras, basuras, contenedores, suciedad...) para su posterior observación y evaluación.

Las personas con DI que ocupan los puestos de Urbanita reciben una formación profesional específica con una metodología adaptada. El trabajo se lleva a cabo en parejas y, cuando comienzan la práctica profesional, en un primer momento, realizan sus recorridos con un tutor de anclaje hasta que alcanzan la autonomía y se favorece el surgimiento de apoyos naturales. Como materiales de trabajo utilizan mapas y localizadores de los sectores observados, un cuaderno de campo donde indican la posición de la incidencia registrada, para posteriormente confeccionar el informe en soporte informático y presentarlo a las distintas dependencias del Ayuntamiento responsables de valorar o darle solución.

4. Descripción y funciones del Urbanita de Accesibilidad

Se trata de un equipo de personas con DI específicamente entrenado en la detección de barreras arquitectónicas, dentro del plan de accesibilidad basado en la Ley 8/93 de Promoción de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas. La información obtenida por este equipo permite la evaluación, planificación y seguimiento del estado de accesibilidad en el Municipio.

El trabajo del perfil Urbanita de Accesibilidad se basa, por un lado, en la parte de la Ley que se refiere a las Barreras Arquitectónicas Urbanísticas (BAU) y, por otro, en las barreras arquitectónicas en la edificación en los locales que desean participar. Para alcanzar este objetivo los urbanitas asumen como funciones principales las siguientes:

- Recorrer un itinerario o un local preestablecido.
- Observar durante ese recorrido, las deficiencias, carencias, deterioros y alteraciones de la infraestructura arquitectónica urbanística o de edificación.
- Anotar dichas deficiencias, carencias, deterioros y alteraciones en un cuaderno de campo previamente estructurado.
- Medición in situ de las infraestructuras correspondientes.
- Realizar un informe con la información obtenida y enviarlo a la Concejalía correspondiente para que se tomen las medidas oportunas.

Los trabajadores de este perfil: Urbanita de accesibilidad también realizan sus recorridos en parejas. Como materiales de trabajo utilizan sistemas de medición (adaptados en caso de necesidad), mapas, iconos que representan las categorías y subcategorías de observación, y un cuaderno de campo. Utilizan, además, el ordenador para la confección de los informes que envían periódicamente a los departamentos que les corresponde.

5. Descripción y funciones de los Nuevos Perfiles Urbanita

5.1 Funciones del Urbanita de Apoyo al Conserje

A lo largo del 2007 se comenzó con la formación profesional y las prácticas tuteladas del perfil Urbanita de Apoyo al Conserje en el Centro de Servicios Sociales de la Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia en el Ayuntamiento de Valdemoro. La experiencia ha sido muy positiva y llegaron a insertarse varias personas que continúan desarrollando su trabajo de manera autónoma. Las principales tareas realizadas por este perfil de trabajo son:

- Apertura y cierre de los accesos del centro.
- Cuidar el mantenimiento del orden en el interior del edificio.
- Inspeccionar el estado del edificio y de las instalaciones.
- Atención telefónica.
- Atención al público, recepción y acompañamiento a citas.
- Atención a personal de mantenimiento.
- Fotocopias.
- Reparto de material fungible.

- Reciclaje y destrucción de papel.
- Encuadernación.
- Reparto de correo interno.
- Entrega de la correspondencia y encargos que se le confíen por la Dirección y del personal del Centro.

5.2 Funciones del Urbanita de Apoyo al Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)

El SAD es un servicio municipal que se dirige hacia el conjunto de la población que cuente con limitaciones para la cobertura de las necesidades básicas en su medio habitual y que ofrece la prestación de una serie de servicios de carácter individual, pudiendo ser de carácter temporal o permanente en función de cada situación, procurando la mejor integración de la persona en su entorno, el incremento de su autonomía funcional y la mejora de su calidad de vida.

Tras analizar las necesidades y objetivos del SAD, desde el equipo de trabajo del Proyecto Urbanita se planteó un nuevo perfil a desarrollar; el Urbanita de Apoyo al Servicio de Ayuda a Domicilio. Seguidamente se elaboró un programa de formación, adaptado a las características de las personas seleccionadas para desarrollar esta función. Desde el año 2008 una pareja de personas con DI está laboralmente insertada en el SAD. Sus funciones son las siguientes:

- Relacionadas directamente con los usuarios: Acompañamiento en compras domésticas y en paseos. Realización de compras domésticas, entrega de comidas y otras gestiones externas demandadas por los usuarios.
- Relacionadas con el equipo de auxiliares: Entrega de: cronogramas, materiales de trabajo y llaves de los domicilios.
- Relacionadas con el equipo técnico (Oficina): Recados y gestiones, como llevar y recoger documentos en otras dependencias del Ayuntamiento, hacer fotocopias, encargarse de la destrucción y reciclaje de papel y tareas de almacén.

5.3 Funciones del Urbanita del Servicio de Préstamo Bibliotecario a Domicilio

La Biblioteca Municipal ofrece, entre otros, el servicio de préstamo a domicilio. Esta iniciativa tiene por objetivo crear y promover el hábito de la lectura en la población, acercando los documentos de la biblioteca a los ciudadanos en sus distintos soportes y lenguajes, y convirtiéndolo en una herramienta efectiva para que todos los colectivos, sin excepción, accedan a la información y al conocimiento.

Este servicio surge para facilitar el acceso a los fondos de la biblioteca a personas mayores de 70 años, personas con movilidad reducida temporal/permanente o con discapacidad física y/o sensorial, poniendo a disposición de los usuarios libros especializados como: audiolibros, libros de letra grande y libros de lectura fácil.

Los trabajadores con DI de este servicio se encargan de:

- Programar, entregar y devolver los pedidos
- Realizar funciones de mensajería
- Colocación de pegatinas antihurto
- Colaboración en tareas de colocación de lotes de libros
- Participación en actividades programadas por la biblioteca

5.4 Funciones del Urbanita de Apoyo a Patrimonio Histórico

El departamento de Patrimonio Histórico, que depende de la Concejalía de Cultura y Turismo, tiene como propósito orientar e informar a los vecinos sobre el legado de Valdemoro, a la vez que persigue la investigación, difusión y conservación de su contenido.

Este perfil del área de Patrimonio Histórico desempeña diversas tareas de colaboración en: Eventos culturales y visitas guiadas. También realiza otras labores de oficina como: Ensobrado, sellado, clasificación de objetos, reciclaje, destrucción de documentos, entrega y recogida de documentos y reparto de correo interno.

6. Fases del Modelo

El modelo con su metodología de formación y de trabajo conlleva unas fases consecutivas: valoración, formación, trabajo tutelado y trabajo autónomo. Siendo la formación continua en todas las fases.

La valoración neuropsicológica que se realiza en primer lugar, permite ajustar las estrategias de formación a las características personales de cada trabajador, además posibilita emparejarlos de forma que se compensen y apoyen mutuamente para superar sus debilidades o aspectos a mejorar y resaltar sus potencialidades asegurando la obtención de los mejores resultados en el trabajo.

7. Beneficios cognitivos

La puesta en marcha del proyecto con el perfil Urbanita I en varias oportunidades ha permitido realizar esta valoración antes de la formación y después de alcanzada la fase de trabajo autónomo. A continuación se presenta una tabla con los resultados de 17 participantes en el municipio de Valdemoro (Gómez-Jarabo y cols, 2008).

		Media	Desv. tip.	p ¹
LURIA-DNA				
Percepción visual	Pre	9,18	2,890	n.s.
	Post	9,35	2,060	
Orientación espacial	Pre	6,65	3,200	0,001**
	Post	10,65	4,609	
Habla receptiva	Pre	17,06	3,716	n.s.
	Post	17,53	4,002	
Habla expresiva	Pre	10,18	4,572	n.s.
	Post	10,65	5,195	
Memoria inmediata	Pre	22,94	7,198	n.s.
	Post	24,65	7,228	
Memoria lógica	Pre	14,59	5,990	n.s.
	Post	13,06	5,739	
Dibujos temáticos	Pre	9,88	5,207	0,003**
	Post	13,12	3,756	
Actividad conceptual	Pre	5,56	2,421	0,008**
	Post	7,35	3,622	
Control atencional	Pre	15,13	6,323	n.s.
	Post	14,88	6,284	
C.L. Luria	Pre	109,82	32,614	0,001**
	Post	121,29	33,526	
K-BIT				
Vocabulario expresivo	Pre	37,88	5,266	n.s.
	Post	38,94	5,093	
Definiciones	Pre	12,53	9,455	n.s.
	Post	14,65	6,184	
Vocabulario	Pre	50,41	13,063	n.s.
	Post	53,59	9,944	
Matrices	Pre	24,12	7,271	0,024*
	Post	26,76	5,750	
C.I. Compuesto	Pre	151,00	33,504	n.s.
	Post	157,94	30,132	

¹Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo
* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Tabla 1. Valores descriptivos de las escalas del LURIA-DNA y el K-BIT

Los datos obtenidos en las pruebas neuropsicológicas, revelan una serie de cambios significativos en varias de las escalas aplicadas. Teniendo en cuenta la labor propia de los urbanitas, la formación recibida para la misma y la realización continua de ejercicios de estimulación cognitiva destinados a mejorar el aprendizaje, se esperaba cierta mejoría en algunas áreas exploradas, sobre todo en el área visoespacial.

Así, la mejora en relación a la capacidad de percepción visual puede deberse fundamentalmente a la tarea de observar sistemáticamente el mobiliario urbano, posicionarse correctamente para observar desde distintas perspectivas y detectar posibles incidencias, discriminar (con una observación minuciosa) los desperfectos más significativos, para anotarlos en el cuaderno de trabajo.

Con respecto a la orientación espacial, aspecto esencial de la tarea de los urbanitas I, la mejora puede ser explicada, al menos en parte, por el manejo diario de mapas. Se han utilizado tanto mapas generales, de todo el municipio, donde se debía localizar el recorrido correspondiente (manejando las nociones de Este-Oeste, Norte-Sur). El uso y manejo de mapas requiere una habilidad psicomotora compleja que exige un nivel de abstracción importante, ya que la persona tiene que saber que, primero, se trata de la representación gráfica de un lugar, y segundo, tiene que tratar de ubicarse simbólicamente en el mapa para poder seguirlo, es decir, demanda la comprensión y el reconocimiento cartográfico. El gran esfuerzo realizado en la formación y estimulación para el desempeño del trabajo diario con los mapas podría explicar la mejoría en esta categoría.

El área intelectual, referida a la capacidad de razonamiento en general, es la que mayor mejoría y cambio significativo ha presentado en la fase de retest. También se han encontrado mejoras significativas en las escalas de Actividad Conceptual y Discursiva del Luria-DNA y en la subescala de Matrices del K-BIT. Los cambios en estas áreas pueden explicarse por la formación que han recibido la realización del trabajo y la constante estimulación cognitiva durante la tarea como urbanitas. Durante la formación en el puesto de trabajo, se ha tratado de secuenciar las tareas, con el objetivo de automatizar algunos de sus pasos, y con la pretensión de crear hábitos y, por tanto, aprendizaje. Para conseguirlo ha sido necesario pensar en los requerimientos de cada tarea, el proceso de ejecución más eficaz, la búsqueda de alternativas, la valoración de los logros, lo que implica capacidad de abstracción y razonamiento por parte de los urbanitas. En esta formación se ha trabajado la comprensión de estímulos no verbales y la utilización del pensamiento abstracto. La prueba de Matrices mide habilidades no verbales y capacidad para resolver nuevos problemas (pensamiento fluido) a partir de la aptitud del sujeto para percibir relaciones y completar analogías. Como es conocido, estas pruebas son el paradigma para la medida de capacidades «libres de cultura», es decir, que no tienen que ver con los conocimientos adquiridos en la escolarización, por lo que se puede afirmar que la mejoría es, al menos en parte, debida a la estimulación de varias capacidades cognitivas. Otras tareas asignadas a la función de urbanita referidas a la comunicación como la recogida de sugerencias de los ciudadanos, la realización de campañas informativas municipales y presentación formal del proyecto a comerciantes, vecinos, etc., pueden haber influido positivamente en las áreas de Memoria inmediata, Habla receptiva y Habla expresiva. Así mismo, durante la formación se han estimulado las habilidades comunicativas, mediante la incorporación de nuevo vocabulario, nuevas maneras de expresión oral y escrita, y fomento de la comunicación con los compañeros de trabajo. Se ha hecho un gran esfuerzo en la formación de habilidades sociales básicas y avanzadas, que han tenido que poner en marcha en la ejecución de su trabajo. Por otra parte, se ha fomentado el trabajo de cooperación en equipo y la integración entre pares y con el resto de trabajadores del centro de trabajo.

La medida de CI en el Luria-DNA ha aumentado significativamente en el momento del post-test, lo que es lógico, dado la mejoría en las puntuaciones de prácticamente todas las subescalas que componen esta batería neuropsicológica. La inteligencia se considera como la capacidad mental general que comprende las siguientes funciones: el razonamiento, la planificación, la solución de problemas, el pensamiento abstracto, la comprensión de ideas complejas, el aprendizaje con rapidez y el aprendizaje a partir de la experiencia. Todas estas habilidades se han puesto en juego en algún momento de la formación y la ejecución del trabajo.

La escala de «control atencional» se establece como un mediador en el rendimiento de la prueba, ya que analiza el nivel de alerta y atención durante la ejecución en ambos momentos de la evaluación. En este sentido, el rendimiento en ambos momentos fue prácticamente igual (incluso un poco menor en el retest), por lo que el incremento en las diferentes puntuaciones se debe explicar a través de otras variables, como las que se han expuesto previamente.

Por supuesto, a la mejora en todas estas áreas cognitivas se suma un notable progreso en muchas habilidades adaptativas, que permiten a la persona con DI funcionar de manera más autónoma, con mayor independencia, favoreciendo sus relaciones interpersonales, apoyos naturales y, en general, participando más y mejor en su comunidad; camino a través del cual la persona consigue demostrar sus potencialidades y capacidades y actuar como ciudadano de pleno de derecho, en una sociedad cambiante y repleta de oportunidades de inclusión y desarrollo.

Se pueden derivar importantes implicaciones de estas experiencias. Contratar a personas con discapacidad no sólo proporciona beneficios económicos a los individuos y a la comunidad, sino que parece estar relacionado con la adquisición y mejora de habilidades. El trabajo aporta una estructura a cada día, se fomentan las relaciones sociales fuera del círculo familiar, aumenta la motivación para hacer cosas, es una valiosa herramienta de socialización y favorece la adquisición de nuevas habilidades o mejora las existentes. Por ello, los objetivos de las políticas

de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual creemos que deben estar orientados a la inserción en un empleo competitivo y socialmente valorado.

8. Bibliografía

Gómez-Jarabo García, G., Olavarrieta Bernardino, S., De Cabo Astorga, MA., Besteiro López, B., Cherwinsky M., López Sánchez J.(2008). «Indicadores de mejora cognitiva en el “Proyecto Urbanita”, modelo específico de integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual», *Intervención Psicosocial*, 2008, Vol. 17 N.º 1. ISSN: 1132-0559.

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

“Hacia la Plena Inclusión Laboral”

