

Elementos de la primera guía: temáticas tratadas

⌘ Aspectos jurídicos, ayudas, subsidios...

- *Disposiciones legales*

Todo un conjunto de normas legales, con origen en la **Ley de Integración Social del Minusválido** (LISMI) del 7 de Abril de 1982, establece medidas de protección al trabajo de las personas con discapacidad. Esta normativa exige que un mínimo del 2% de las plantillas de más de 50 empleados esté compuesto por personas con algún tipo de discapacidad (con un grado reconocido de minusvalía igual o superior al 33%), proporción elevada al 3% cuando es el sector público quien ofrece el empleo.

Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener la estabilidad en el empleo de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad.

Cada contrato indefinido cuenta con una subvención de 3.906,58 euros por cada contrato a tiempo completo. Cuando el contrato se establezca a tiempo parcial, dicho porcentaje se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

Según la **ley 42/94** de 30 de diciembre, las empresas que contraten indefinidamente a un discapacitado tendrán una reducción del 75% en las cuotas de la Seguridad Social durante un plazo de tres años. Esta deducción puede incluso llegar a un 100% para el primer contratado, siempre y cuando no sustituya a un empleado que ocupara previamente la misma plaza.

Así mismo, también se beneficiarán de reducciones en las cuotas empresariales en una cuantía del 70% si el trabajador es menor de 45 años y del 90% si es menor. Si la contratación se hace en régimen de prácticas a tiempo completo o de aprendizaje, solamente habrá que abonar la mitad de dichas cuotas.

El **Real Decreto 364/2005**, del 8 de abril, regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Las causas de excepcionalidad son: cuando la no incorporación de un trabajador con discapacidad se deba a la imposibilidad de los servicios públicos de empleo competentes o de las agencias de colocación para atender la oferta de empleo, después de haber efectuado todas las gestiones de intermediación necesarias para dar respuesta a los requerimientos y no haber obtenido resultado, debido a la inexistencia de demandantes de empleo con discapacidad inscritos en la ocupación indicada.

Por lo tanto, en caso que la empresa alegue, por opción voluntaria del empresario, que por cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico, económico, etc., exista dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad a la plantilla de la empresa y no se cubra la cuota, las medidas alternativas que se podrán aplicar son las siguientes:

- La suscripción de contratos con un trabajador autónomo discapacitado o un Centro Especial de Empleo para el suministro de materias primas, maquinarias o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.

- La realización de un contrato con un trabajador autónomo discapacitado o un Centro Especial de Empleo para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- La tercera es patrocinar actividades de inserción laboral o realizar donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública dedicadas a la formación, integración y generación de empleo en el ámbito de la discapacidad, ambas con el equivalente al 0,33% de su empleo.

Por otra parte, el Gobierno, en sus propuestas para la Reforma Laboral, recogiendo la demanda de las organizaciones sindicales, se propone incrementar los objetivos de la Inspección de Trabajo en cuanto a vigilar el preceptivo 2% de discapacitados en las empresas, aprobando en 2003 el proyecto de **Ley de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad** (621/000150), de carácter transversal. Según este proyecto de Ley, se considerarán infracciones administrativas las vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas, especialmente cuando se deriven beneficios económicos para el infractor. Las infracciones serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de un millón de euros. Los criterios tenidos en cuenta en la graduación de las sanciones serán la intencionalidad del sujeto infractor, la negligencia, el fraude, el incumplimiento de las advertencias previas, el volumen de negocios y el número de personas afectadas.

- *Ayudas a la integración laboral, adaptación del puesto de trabajo, accesibilidad*

La principal medida para la adaptación de puesto de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas es la concesión al empleador, en caso de contrato indefinido o temporal de Fomento de Empleo, de hasta 901,52 euros. También se contemplan acciones de apoyo económico por parte del Instituto Nacional de Empleo (INEM) a los Centros Especiales de Empleo, financiando proyectos que generen empleo, preferentemente estable, para personas con discapacidad desempleadas. Entre estas destaca la dotación de un máximo de 1.803,04 euros para la adaptación del puesto de trabajo o eliminación de barreras arquitectónicas.

Por último, se han establecido ayudas para financiar aquellos proyectos empresariales de trabajadores con discapacidad desempleados que pretendan constituirse como trabajadores autónomos. Las ayudas a las que pueden acceder son:

- Subvención parcial de intereses de los préstamos que obtengan, de aquellas entidades de crédito, públicas o privadas, que tengan suscrito un convenio a tal objeto. Esta subvención no podrá superar la cuantía de 4.507,59 euros.
 - Subvenciones 3.906,58 euros para inversión de capital fijo.
- *Carencias del sistema en España*

La ínfima tasa de empleo de este colectivo tiene su origen en el incumplimiento, por parte de la empresa privada y las administraciones públicas, del cupo establecido por la ley (LISMI). Un 60,7% de las empresas con más de 50 trabajadores contratan personas con discapacidad. Pero de éstas, sólo 1 de cada 10 empresas alcanza la cuota legal establecida. Esta situación es previsible, ya que las inspecciones son escasas y las multas menores a 3.000 euros.

En el estudio 'Informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España', elaborado por la Fundación Empresa y Sociedad, se revelaba que salvo excepciones de algunas compañías, la contratación de trabajadores con discapacidad vive un preocupante estancamiento. Tanto es así que las setenta empresas que prestaron información sobre el capítulo laboral contaban con un total de 5.134 personas con discapacidad en una plantilla global formada por 492.768. Esto significa que los trabajadores con discapacidad apenas eran un 1,04 por ciento del total. Pero hay una cifra todavía más alarmante, puesto que en quince de esas setenta empresas trabajan un 3,23 por ciento de personas con discapacidad, lo que supone que en el resto de las 55 compañías tan sólo hay un 0,58 por ciento de empleados con discapacidad.

Las medidas fiscales se han revelado insuficientes, ya que a cuantía de las subvenciones ofertadas es irrelevante para los presupuestos de la empresa. Además de esto, en la mayoría de los casos, estas cantidades no cubren los gastos de la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de la persona con discapacidad. Por otro lado, desde las asociaciones de personas con discapacidad se denuncia que el establecimiento de las medidas alternativas, a las que un gran número de empresas se acogen, a perjudicado gravemente a la integración laboral de esta población por varias razones: se ha incrementado la demanda de servicios a los Centros Especiales de Empleo, en detrimento del empleo normalizado. Además, el acogimiento a estas medidas exime de responsabilidad a los empresarios, resultando en una falta de concienciación de la necesidad de actuar positivamente en la integración laboral de este sector.

Todo lo anterior conlleva a que, en términos generales, 8 de cada 10 empresarios incumplen la obligación de contratar a estas personas, por lo que España ocupa el puesto número 24 de los 25 países de la UE en relación a la tasa de empleo con discapacidad.

- *Obstáculos a la integración al mercado laboral de personas con discapacidad*

A pesar de los cambios producidos en el marco regulador del empleo ordinario y protegido de este colectivo, todavía queda mucho por hacer para lograr el mayor nivel posible de igualdad de oportunidades y dar respuesta a las necesidades y demandas de más de un millón de personas con discapacidad en edad laboral que existen en España, según datos del Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI).

Más de una tercera parte de las personas con discapacidad estarían encuadradas dentro del llamado sector secundario del mercado ordinario de trabajo, donde se ubican personas con empleos precarios o parados, y sólo un 10% se podrían encuadrar en el llamado sector primario del mercado de trabajo, caracterizado por estabilidad laboral y buenas condiciones trabajo. Existen varias razones para explicar el alto porcentaje de paro que padece este colectivo:

- Los prejuicios de los empleadores sobre la capacidad de las personas con discapacidad para desempeñar eficazmente un puesto de trabajo. Creen, por ejemplo, que el rendimiento de estas personas es inferior al de los trabajadores sin discapacidad. Por el contrario, la práctica totalidad de los estudios llevados a cabo demuestra que la productividad de las personas con discapacidad es, en muchos

- casos, superior a la del resto de los trabajadores, ya que, como se les suele exigir más, tienen que realizar un esfuerzo superior.
- La falsa idea de que las personas con discapacidad tienen un mayor absentismo laboral. Además, a veces existen circunstancias organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan a las empresas para realizar esta reserva de puestos de trabajo.
 - Los empresarios aun desconocen las ventajas e incentivos fiscales que la ley concede a quienes contratan a personas de este colectivo. A esto se le añade la insuficiencia de las subvenciones económicas para la adecuación de los puestos de trabajo a las necesidades de estas personas. Estas subvenciones sólo abaratarían la contratación por las empresas de aquellas personas con discapacidad que no tienen o tienen pocas dificultades de acceso al empleo pero no solucionan la situación de aquellas personas cuyas dificultades son más importantes. En muchas ocasiones las dificultades se concentran en el tipo de trabajo y en las horas que pueden trabajar, por lo que sería más eficaz el establecimiento de políticas que intermedien de forma optima la oferta y la demanda de empleo.

En el caso de personas con discapacidad física o sensorial, las barreras arquitectónicas (escaleras, mobiliario inadecuado, etc), así como la falta de ayudas técnicas (dispositivos de acceso al ordenador, material en Braille, etc) imposibilita su inclusión en el ámbito laboral. Pero las dificultades para encontrar empleo son superiores en el caso de las personas con discapacidad intelectual. No se trata sólo de que los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual sean, como muestran los datos de la última encuesta, sensiblemente inferiores a los de otros grupos de personas con discapacidad, sino que, además, la práctica totalidad de las personas con discapacidad intelectual que trabajan lo hacen en un medio laboral protegido. Mientras que para el resto de las personas con discapacidad se defiende que el objetivo a lograr es la integración en el mercado de trabajo competitivo (como trabajador dependiente, en una empresa ordinaria o en la administración pública, o como trabajador autónomo), en el caso de las personas con discapacidad intelectual las expectativas no suelen apuntar, en la mayor parte de las ocasiones, más que a la realización de una actividad ocupacional concebida más como terapia que como trabajo (en los Centros Ocupacionales) o, en el mejor de los casos, al trabajo en un Centro Especial de Empleo.

Es cierto que, al menos en teoría, el modelo actual de inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual no abandona el objetivo de integración en el mercado de trabajo competitivo, pues se basa en la idea de que es necesario recorrer un determinado itinerario de inserción a lo largo del cual puede ir mejorando gradualmente la "empleabilidad" del trabajador y que desemboca, idealmente, en la integración en el medio ordinario. Pero, en la práctica, el propio modelo se encarga de frustrar ese itinerario, y los Centros Especiales de Empleo, en lugar de promover la transición de las personas con discapacidad intelectual al empleo ordinario, se convierten en su "estación de destino" laboral, cuando no en una forma de reducir costos a costa del agrupamiento de usuarios, sacrificando para ello el cumplimiento de otros objetivos de calidad de trabajo y de inclusión social.

Es un hecho que ni siquiera la Administración cumple en la práctica las cuotas previstas por la LISMI. La razón principal es la falta de calificación profesional de este colectivo, por la cual muchas veces ni siquiera se presentan suficiente número de personas con discapacidad para cubrir las plazas que les corresponden. Como se ha indicado anteriormente, a veces la alta tasa de paro de este sector de la población se debe a sus propios integrantes, que a menudo carecen de formación y calificación profesional. Debido a ello es frecuente que las ofertas de empleo para personas con discapacidad se queden sin

cubrir. Por último, no hay que olvidar que, en muchas ocasiones, permanecen en situación de desempleo sencillamente porque no le resulta rentable debido a que la pensión que cobra es igual o hasta inferior al salario que se le ofrece.

Para estos casos, las asociaciones reclaman soluciones imaginativas. Estas han propuesto arbitrar soluciones para que no pierda la totalidad de su pensión cuando empiece a trabajar, sino que se establezca un tope máximo por encima del cual el interesado solamente recibiría su sueldo.

En suma, las tasas de empleo de la población con discapacidad no solo son extraordinariamente bajas (sobre el 15% de los que tienen edad laboral), sino que además los trabajos que ocupan frecuentemente son de inferior calidad que los de la población sin discapacidades.

- *Ley de no discriminación. ¿Qué aplicación en el derecho nacional? ¿Influencia en la inserción profesional de los discapacitados? ¿Qué resultados?*

Las políticas públicas dirigidas a promover la integración social y laboral de las personas con discapacidad deben tener un enfoque integrado, que tenga en cuenta aspectos como el acceso a la educación y a la formación, a la vivienda, a la protección social y a los servicios públicos, a la actividad laboral y al empleo, así como actuaciones de sensibilización y eliminación de prejuicios.

Las políticas de empleo deben tener como objetivo prioritario la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario y, subsidiariamente, al empleo protegido. Es esta integración laboral la que a su vez garantiza más eficazmente la integración en un proyecto de vida autónomo e independiente. Partiendo de estos criterios generales, las actuaciones en materia de empleo deben dirigirse a:

- reforzar el cumplimiento de la cuota de reserva, teniendo en cuenta todos los instrumentos que pueden favorecerlo: el cumplimiento en las Administraciones Públicas y el papel ejemplarizante de éstas; la negociación colectiva; el apoyo a la adecuación de los puestos de trabajo; la labor de los Servicios Públicos de Empleo en la gestión de la colocación y en la formación, información y orientación, tanto a las empresas como a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad; la vigilancia del cumplimiento de las normas por la Inspección de Trabajo.
- recuperar la función de tránsito del empleo protegido hacia el empleo ordinario, para lo que es imprescindible evaluar las políticas actuales de apoyo al empleo protegido y sus resultados, y en particular las subvenciones a los centros especiales de empleo, modulándolas en función de parámetros como el grado de discapacidad, el porcentaje de trabajadores con discapacidad frente al total de la plantilla y los niveles de inserción en el empleo ordinario.
- la regulación de los enclaves laborales promoviendo mayores compromisos de inserción en las empresas ordinarias donde se establece el enclave.
- la revisión de las actuales medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva, evitando que vuelvan a ser un nuevo incentivo al empleo protegido.
- la creación de un registro de Centros Especiales de Empleo que permita conocer la evolución e impacto del empleo de las personas con discapacidad, dado el crecimiento que han experimentado estas empresas en los últimos años.

- contar con los instrumentos adecuados de información estadística sobre las personas con discapacidad y su posición en el mercado laboral, una carencia histórica todavía no resuelta.
- comprometer la participación de los interlocutores sociales en el diseño y desarrollo de las políticas públicas dirigidas a la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- *Convenios colectivos y/o convenios sectoriales y disposiciones a favor de la integración*

La tasa de desempleo de este sector es excesiva, por lo cual se puede y debe disminuir gracias a las medidas legales de discriminación positiva, la formación y orientación profesional, así como la creación de Centros Especiales de Empleo (CEE) y el acceso a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria mediante la fórmula de empleo con apoyo.

Los diferentes organismos interesados en fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad tratan de arbitrar maneras eficaces de cambiar la mentalidad patronal.

Desde 1990, la Fundación ONCE, en colaboración con la propia ONCE, ha realizado campañas institucionales de concienciación social que, sin duda, han tenido notoriedad y calado en la sociedad, contribuyendo a romper barreras mentales para la integración social de las personas con discapacidad. Generalmente se han emitido en todos los soportes publicitarios habituales.

El reto de estas iniciativas es conseguir la colaboración empresarial ordinaria y nuestra labor más importante es acompañar a las empresas a lo largo de todo el proceso de contratación.

EDUSO, organización dedicada a la educación social, en su página web (www.eduso.net) dispone de un servicio de orientación para el empleo, en el que e incluyen secciones sobre como escribir un CV, una carta de presentación, como abordar una entrevista de trabajo, etc.

El proyecto Mercadis, impulsado por la Fundación Telefónica, es una bolsa de empleo virtual para fomentar el empleo de las personas con discapacidad. En esta página web (www.mercadis.com) además de confrontarse ofertas y demandas de empleo para personas con discapacidad, facilitando una respuesta inmediata, se ofrece información de interés para asociaciones de personas con discapacidad y empresarios interesados en la contratación de estos trabajadores.

BOLSAS DE EMPLEO DISCAPACIDAD
Bolsa de empleo para discapacitados
Empleo para discapacitados.
Web sobre trabajo y empleo
Mercado de empleo para discapacitados.
Ofertas de empleo para discapacitados.

www.cfnti.net/empleonee
www.el-mundo.es
www.entornosocial.es
www.mercadis.com
www.oid.es/empleo.htm

Una manera de conseguir el objetivo de la integración es ofrecer candidatos capaces de cumplir con su cometido en igualdad de condiciones con una persona sin invalidez. Para seleccionar a los más idóneos, se han creado los Servicios de Integración Laboral (SIL), promovidos por asociaciones de discapacitados psíquicos o físicos y subvencionados por el Ministerio de Trabajo, las comunidades autónomas, los ayuntamientos u otros organismos



oficiales. Los posibles empleadores envían sus demandas al servicio y éste se limita a proporcionar los perfiles que más se ajustan a sus necesidades. Finalmente, una vez seleccionado el más adecuado, el SIL realiza una labor de seguimiento para ver si se presentó a la entrevista, si se le contrató y, en caso negativo, los motivos del rechazo.

Otra manera de crear puestos de trabajo para personas con discapacidad es la creación de empresas que les den preferencia a la hora de la contratación. Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuya plantilla debe tener, al menos, un 71% de personas con discapacidad. Creados con el exclusivo propósito de integrar a este sector en el mundo laboral, han ido evolucionando según las necesidades sociales. Los primeros surgieron a iniciativa de algunas organizaciones de padres; ahora la mayoría pertenecen a entidades e incluso están dirigidos por los propios discapacitados. En sus comienzos, se pretendía que fuesen un puente para la inserción en el mercado de trabajo, pero en la práctica es excepcional que sus empleados pasen a empresas normales.

Una gran parte de estas entidades desarrolla su actividad en el sector servicios. Al principio, generalmente se dedicaban a hacer subcontratas para grandes empresas, por ejemplo en el sector de manipulados. Hoy en día, los CEE abarcan los más variados campos de actividad: jardinería, limpieza, seguridad, etc.

El empleo con apoyo pretende integrar en la comunidad, dentro de empresas normalizadas, a personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

Por otro lado, el programa de Promoción de Empleo Autónomo a Minusválidos del Instituto Nacional de Empleo (INEM), tiene como objetivo financiar proyectos empresariales a trabajadores minusválidos desempleados, que deseen constituirse como trabajadores autónomos.

Como frecuentemente las razones en las que radica la falta de personas con discapacidad en condiciones de ocupar un puesto de trabajo hay que buscarlas en su falta de estudios y capacitación profesional, muchos centros SIL tienen también departamentos dedicados a la formación profesional. La mayoría de estos servicios de empleo están en manos de las asociaciones que representan a los discapacitados, fundaciones e instituciones sin ánimo de lucro privadas o públicas.

Existe también una intensa actividad formativa fuera de los SIL. Así, entidades como la Confederación de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE), fundaciones como Empresa y Sociedad y las que sostienen Telefónica o la ONCE, así como organizaciones patronales del tipo de la Confederación Española de Empresas de Economía Social (CEPES) se hallan entre las que invierten más recursos en este capítulo. Por ejemplo, la empresa Fundosa Social Consulting, dependiente de la Fundación Once, está organizando una gran cantidad de cursos financiados con fondos públicos o a medias con las asociaciones. Es de señalar que muchos de los programas formativos no están dirigidos exclusivamente a personas con discapacidad, sino que éstos los aprovechan en cuanto los centros en que se imparten guardan las más mínimas condiciones de accesibilidad.

Un defecto común en los primeros programas de formación de personas con discapacidad que se organizaron en nuestro país era su falta de adecuación a las exigencias del mercado. En la actualidad, hay empresas, que, como Fundosa, se comprometen a

emplear una proporción determinada de las personas que finalizan sus cursos (generalmente uno de cada tres). Existe asimismo una creciente tendencia a organizar cursos en base a la demanda del mercado.

Los dos sindicatos mayoritarios en España (CCOO y UGT) desarrollan también una intensa actividad para el fomento del empleo para este colectivo, considerando que, a través de la negociación colectiva y el diálogo social, y contando con las diferentes sinergias de los agentes sociales, se puede contribuir a modificar la situación actual y avanzar en el objetivo de corregir las desigualdades que existen en las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Entre otras cosas, CCOO ha creado una Comisión de Seguimiento entre Sindicatos y Empresarios con un abanico de acciones completas. Desde UGT, se insiste en que, para que la integración sea una realidad, se requiere de unos recursos y apoyos específicos, tanto desde el plano formativo como del empleo, contribuyendo a ello de una forma indispensable un proceso de educación previo a la incorporación laboral.

⌘ Estadísticas sobre el empleo de personas con discapacidad

A falta de que la Encuesta de Población Activa incorpore un módulo sobre discapacidad, la principal fuente para conocer la situación de empleo de las personas con discapacidad en España es la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999*, realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) con la colaboración del IMSERSO y de la Fundación ONCE.

Según datos recogidos en esta encuesta, más de tres millones y medio de españoles padecen algún tipo de minusvalía física o psíquica, lo que equivale al 9% de la población. De estos, poco más de un 32% de las personas en edad de trabajar se encuentra en situación activa, lo cual supone algo menos de medio millón de personas. El resto (dos de cada tres personas) no se han incorporado al mercado laboral. En la actualidad, el número de personas con discapacidad empleadas en España es de 319.185 personas.

El análisis de la situación laboral de las personas con discapacidad en España se hace aún más negativo si tenemos en cuenta que no sólo presentan una muy baja tasa de actividad, sino también una alta tasa de desempleo (un 26,1% frente al 16,6% de la población general). Es decir, sólo una de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral está ocupada. O lo que es lo mismo, casi siete de cada diez discapacitados pertenecientes a la población activa, se encuentran actualmente en el paro. Existe, por tanto, un importante déficit de integración laboral entre las personas con discapacidad, que contrasta con el potencial que estas personas tienen para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo económico y social como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y con su deseo de hacerlo.

LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN LAS ENCUESTAS DE 1986 Y 1999				
I	1986		1999	
	<i>Personas con Discapacidad</i>	<i>Población total</i>	<i>Personas con Discapacidad</i>	<i>Población total</i>
Números absolutos				
Población entre 16 y 64 años	2.647.001	25.202.944	1.337.708	26.410.564
Activos	757.642	13.678.000	431.841	17.031.925
Ocupados	553.470	10.670.000	319.185	14.212.560
Parados	204.172	3.008.000	112.657	2.819.365
Tasas (en porcentajes)				



Tasa de actividad	28,6	54,3	32,3	64,5
Tasa de ocupación	73,0	78,0	73,9	83,4
Tasa de desempleo	26,9	22,0	26,1	16,6
Tasa de empleo	20,9	42,3	23,9	53,8

Fuente: Elaboración propia a partir de:

– Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías*, 1986. Madrid, 1997.

– Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados*. Madrid, 2002.

Aunque los datos obtenidos en las encuestas realizadas en 1986 y 1999 no son directamente comparables (los criterios aplicados en los cuestionarios eran diferentes), la impresión que se deduce al cotejarlos es que la mejora de los niveles de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad producida en los últimos años ha sido bastante discreta, a pesar de las diferentes campañas y medidas de fomento de empleo que, desde la entrada en vigor de la LISMI (1982) se han venido desarrollando.

Los resultados de la encuesta muestran también una tendencia creciente del número de contrataciones acogidas a medidas de fomento de empleo. De los diferentes tipos de medidas, los Centros Especiales de Empleo constituyen la principal fuente de contratos para personas con discapacidad. Aunque también es de destacar el alto número de contratos indefinidos realizados por pequeñas empresas (con menos de 25 trabajadores) y que desarrollan su actividad dentro del sector Servicios.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE EN SU OCUPACIÓN ACTUAL SE HAN BENEFICIADO DE MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO, POR TIPO DE MEDIDA. (Población de entre 16 y 64 años). ESPAÑA, 1999			
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Contrato para formación y en prácticas de minusválidos	8.589	4.929	3.661
Incentivos a la contratación	8.486	6.185	2.301
Cuota de reserva en sector público	3.907	3.088	819
Cuota de reserva en sector privado	7.667	5.802	1.864
Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)	3.685	3.139	546
Subvenciones	2.824	2.245	579
Empleo protegido en centros especiales de empleo	11.300	7.855	3.444
Total	43.088	30.357	12.731

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados*. Madrid, 2001.

Por otro lado, con relación al tipo de discapacidad, la tasa de desempleo es de 56% para la discapacidad física, 28% para la intelectual, 14% para la sensorial y 3% para otras discapacidades.

Las personas con discapacidades para oír y para ver son las que presentan mayores tasas de actividad (alrededor de un 40 por 100) y menores tasas de desempleo (en torno a un 20 por 100).

Las discapacidades para comunicarse, aprender y relacionarse con otros se encuentran en el otro extremo: menos actividad y más paro.

Tanto el colectivo de mujeres con discapacidad como el grupo de personas con deficiencia mental presentan tasas de actividad y ocupación muy inferiores a las del resto de las personas con discapacidad.

Respecto al nivel de minusvalía, nueve de cada diez tiene un grado de entre el 33% y el 64% y la discapacidad que predomina es la física en el 65% de los casos. El 14% padece discapacidad auditiva y el 10%, intelectual.

En relación al tipo de labores que desempeñan, las personas discapacitadas se encargan, principalmente, de funciones de baja calificación: peón industrial, auxiliar administrativo, auxiliar de comercio y peón de limpieza son las más recurrentes. No obstante, hay una diferencia basada en el tipo de minusvalía. Los discapacitados físicos ejercen actividades relacionadas con el sector servicios. El diseño gráfico y la informática son dos de los campos con gran demanda laboral en los que destacan estas personas, tanto en los CEE como en empresas ordinarias o a través del teletrabajo. Los disminuidos psíquicos, por su parte, se dedican a labores como la jardinería, la agricultura, etcétera.

Respecto a los usuarios de los servicios de empleo con apoyo el número se ha multiplicado por 3 desde el año 1995 llegando a 2.417 usuarios que disfrutaban actualmente de un empleo. Este aumento no se ha producido por igual en todos los grupos de discapacidad. Mientras que el grupo de personas con discapacidad intelectual, que sigue siendo mayoritario 1.300 personas (53,7%) ha aumentado 2 veces, otros grupos como son las personas con discapacidad física (509,2 %) y personas con discapacidad sensorial (517, 2%) han aumentado 9 y 10 veces respectivamente. El grupo de personas con discapacidad psiquiátrica sigue siendo el minoritario (91 personas, 3,7%) y aunque ha aumentado su número unas 3 veces, necesita de una especial atención.

El 76% de las personas en empleo con apoyo muestran un porcentaje de minusvalía entre el 33 y el 64%, mientras que este porcentaje en la población global de personas con minusvalía sólo alcanza el 50,3%. Se puede afirmar por tanto que también es absolutamente prioritario dedicar mayores esfuerzos a la integración laboral de las personas con porcentajes de minusvalía superiores al 65%.

⌘ Buenas prácticas en las empresas

La incorporación de personas con discapacidad a muchas actividades productivas genera valor añadido a la empresa y también a la sociedad en su conjunto. Un valor añadido que, entre otros beneficios, sitúa a la empresa en la senda de la Responsabilidad Corporativa. El informe de la Fundación Empresa y Sociedad también nos dice que en 2003 un 10% de las grandes compañías relacionaba aspectos clave de su negocio con las políticas sociales y que en 2004 este porcentaje subió al 30%.

En este sentido, una compañía que más apuesta por la contratación de personas con discapacidad después de comprobar los buenos resultados que esto le ha producido es el Grupo Siro (empresa del sector de la alimentación): uno de cada cuatro trabajadores tiene discapacidad.

Según el anterior informe, las compañías de MRW – transporte urgente –, DKV Seguros – seguros de salud – e Ibermutuamua – mutua de accidentes laborales –, son las empresas que porcentualmente le siguen en lo que se refiere a trabajadores con discapacidad con un 14,07 por ciento, 7,12 por ciento y 6,27 por ciento, respectivamente. La mutua tiene más de un millón de trabajadores protegidos en España, 142.000 empresas asociadas y una tasa de excedente en torno al 7,4 por ciento. Multinacionales de la potencia de Burger King, Mc Donalds o Carrefour, empresas como FREMAP e importantes compañías de seguridad privada como Prosegur también impulsan políticas internas a este respecto. Lo mismo se puede decir del Grupo Eroski, que acaba de suscribir con la Fundación Once un convenio de colaboración para la formación de discapacitados, de los cuales integrará el equivalente al 10% de su plantilla.