



DISCAPACIDAD

Y

EMPLEO

MISMOS
DERECHOS



CAJA INMACULADA ■



**GOBIERNO
DE ARAGON**
Instituto Aragonés de Empleo

discapacidad y empleo

“discapacidad y empleo”

Editores: Instituto Aragonés de Empleo
Departamento de Economía, Hacienda y Empleo
Gobierno de Aragón
Avda. Alcalde R. Sainz de Varanda, 15
E - 50071 Zaragoza
E-mail: inaem@aragon.es
Internet: www.aragon.es

Caja Inmaculada
Servicio de Estudios
Paseo Independencia, 10
E - 50004 Zaragoza
E-mail: estudios@cai.es
Internet: www.cai.es

Autores:

Milenium 3, Servicios de Gestión del Conocimiento S.L.:
Jaime Minguijón Pablo, Ana M^a Penacho Gómez, David Pac Salas.

Coordinación:

Caja Inmaculada: María Campo Bernal (Servicio de Estudios CAI)
Carolina Garcíolo Palomero

Instituto Aragonés de Empleo:

- Observatorio del Mercado de Trabajo del INAEM:
María Eugenia Martínez Ríos, Javier Gimeno Martínez y Olga Erruz González.
- Servicio de Promoción de Empleo:
Recaredo García Gaspar y M^a Jesús Vaquero Anadón (Sección de Fomento de Empleo).

Depósito Legal: Z-3160/2005

ISBN: 84-96007-67-7

Diseño: INTEGRAL.

Imprime: IALDA Taller de Ideas.

1^a edición: noviembre 2005

Índice

1	Presentación	7
2	Introducción	9
3	Metodología	15
4	Aproximación al concepto de discapacidad	33
5	Evolución de la política española y aragonesa sobre discapacidad	49
6	Diagnóstico y análisis de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo	61
7	Indicadores del mercado de trabajo de las personas con discapacidad	177
8	Conclusiones	189
9	Recomendaciones	203
10	Bibliografía	211

Queda mucho camino por recorrer en la integración social de las personas con discapacidad y en su participación efectiva en el mercado laboral. Es una de las asignaturas pendientes de la sociedad, empresas e instituciones públicas, y un tema que se ha analizado poco.

Por esta razón, el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) y el Servicio de Estudios de Caja Inmaculada (CAI), dentro de los trabajos que vienen realizando sobre el mercado laboral aragonés, se plantearon la necesidad de dedicar un estudio monográfico a este tema.

El estudio se diseñó con unos objetivos claros: conocer la realidad de los discapacitados en Aragón, analizar su relación con el mercado de trabajo y tratar de diagnosticar los principales problemas, dificultades y carencias de estas personas en relación con su inserción laboral. Desde el comienzo fuimos conscientes de lo ambicioso del proyecto, al tratarse de un grupo muy heterogéneo, con casuísticas y problemáticas muy diferentes según los tipos de discapacidad. Por ello se trató de identificar los principales factores y actores que influyen en la inserción laboral de los discapacitados, y se incluyó el diseño de una serie de indicadores que nos permitieran analizar y seguir de cerca su evolución en el mundo laboral.

El desarrollo del análisis no pretende ser exhaustivo cuantitativamente. Su valor radica fundamentalmente en los da-

tos cualitativos que aporta, obtenidos a través de contactos y entrevistas a personas discapacitadas y a todos los actores que influyen en su relación con el mercado de trabajo: asociaciones de discapacitados, sindicatos, empresas y Administración. Por ello, queremos agradecer sinceramente la espléndida colaboración e implicación que hemos encontrado para el desarrollo del trabajo, ya que desde el principio acogieron con gran interés y entusiasmo nuestra propuesta. Sin su ayuda este estudio no habría podido cumplir el objetivo de plasmar la situación real de la demanda y oferta de trabajo de las personas discapacitadas en Aragón.

Estamos muy satisfechos con el resultado del estudio, que refleja una vez más la fructífera colaboración entre la Diputación General de Aragón y Caja Inmaculada para contribuir al avance del conocimiento de nuestro territorio y su población y a dar respuesta a sus necesidades.

Confiamos en que el resto de lectores también encuentre en este trabajo un referente para analizar la situación de las personas con discapacidad en Aragón y el camino que queda para lograr su plena integración social y laboral.

Zaragoza, diciembre 2005

Eduardo Bandrés Moliné

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón

Tomás García Montes

Director General de Caja Inmaculada

Las últimas décadas han asistido a un aumento constante del reconocimiento sobre la importancia y la trascendencia social de las personas con discapacidad. Más allá de los estereotipos o prejuicios que siempre han acompañado a la figura de la persona discapacitada, los últimos años han corrido paralelos a un proceso de cierta «institucionalización» de las personas discapacitadas, que se ha traducido en un mayor peso de las plataformas que los representan en las esferas de toma de decisión, tanto de carácter público como privado.

El discapacitado, cada vez más, ha devenido en un «actor social relevante». Un gran impulso a este proceso de reconocimiento social se produjo a partir de la década de los años 80, especialmente con la aprobación de la LISMI, Ley de Integración Social del Minusválido, en el año 1982.

Como otras tantas veces, en ese proceso de institucionalización el papel del Estado y de las demás administraciones ha sido especialmente importante. A la citada Ley, le sucedió la necesidad de saber cuántos eran, dónde residían, cuál era su perfil y cuáles eran los problemas que les aquejaban. De ahí que en la misma década se pusiese en marcha una gran investigación (Encuesta sobre Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de 1986) que ha sido una referencia en este ámbito y que se volvió a repetir en 1999 (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud).



Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, en este estudio se ha partido de una concepción de la discapacidad como categoría social relevante. Según esta visión, como indica Barton (1998) «*la discapacidad es una categoría social y política en cuanto implica prácticas de las regulaciones y las luchas por las posibilidades de elección, la potenciación y los derechos*».

Sin embargo, la multitud de actuaciones de tipo científico o técnico existentes (tanto investigaciones, como encuestas, como datos oficiales), no han logrado consensuar una aproximación al concepto de discapacidad que sea unánimemente aceptada. Más bien al contrario, se utilizan una gran

variedad de términos con significados distintos que ni siquiera suelen llegar a referirse a los mismos colectivos, sino que quieren reflejar las distintas situaciones que puede adoptar la discapacidad y, por otra parte, son reflejo de diferentes estrategias que adoptan los grupos sociales que las emplean.

En el presente estudio se ha querido avanzar un paso más. Se ha optado por integrar las diferentes perspectivas que ofrecen información relevante sobre la discapacidad y, más en concreto, sobre la relación de las personas discapacitadas con el mercado de trabajo. Para conseguirlo se han utilizado registros oficiales y las diversas fuentes estadísticas existentes; pero, en segundo lugar, se ha profundizado en el conocimiento de las imágenes, motivaciones, actitudes y aptitudes de las personas con discapacidad ante el mercado de trabajo, hablando directamente con ellas. Como último paso se ha obtenido información tanto de los sindicatos, como de los empresarios o de las asociaciones que los representan.

Con toda esta información, se ha tratado de dar cumplida cuenta de los objetivos que se plantearon para el estudio:

- a) Conocer la realidad de los discapacitados en Aragón.
- b) Analizar su relación con el mercado de trabajo.
- c) Diagnosticar los principales problemas, dificultades y carencias del colectivo en relación con su inserción laboral.
- d) Establecer un conjunto de indicadores que proporcionen información válida a lo largo del tiempo sobre la situación de la discapacidad y el empleo.

Estos objetivos se han vinculado a una realidad territorial concreta, la de la Comunidad Autónoma de Aragón, con la intención de ofrecer un diagnóstico específico de la situación de las personas discapacitadas que residen en ella. Pero, además, en la medida de lo posible, se ha intentado trasladar al informe la singularidad territorial, con las diferentes vivencias que afectan a las personas discapacitadas en función de que residan en la ciudad de Zaragoza o en el resto de la Comunidad.

Finalmente, en esta introducción se quiere hacer un llamamiento a que debido precisamente a la pluralidad y diversidad de distintas situaciones en las que se pueden encontrar las personas que pertenecen al colectivo de discapacitados, este trabajo no ha podido ser por menos que una primera aproximación al estudio de la relación de éstos conciudadanos con el empleo. El conocimiento exhaustivo requerirá de posteriores análisis con objetos de estudio más concretos.



3

metodología

Estrategia cualitativa

Estrategia cuantitativa

3 metodología

Dentro del mundo de la investigación social existen variadas técnicas de recogida de información, las cuales se agrupan en torno a la perspectiva humanista/cualitativa y la perspectiva científica/cuantitativa. Para la consecución de los fines establecidos en el presente estudio, se ha optado por la utilización de estas dos estrategias claramente diferenciadas, cada una de las cuales ha permitido ir recogiendo información válida, con el fin de conseguir datos más fiables, objetivos y enriquecedores para el estudio, y así reforzar la validez de los resultados obtenidos, ya que cada una de las estrategias están diseñadas para y por un uso específico.

La utilización de técnicas cualitativas se han centrado en la captación y en el análisis interpretativo del discurso de los individuos objeto de estudio y de los agentes sociales más importantes, así como en la comprensión e interpretación de los significados intersubjetivos que hacen de esa realidad. Se ha podido estudiar con más flexibilidad no sólo lo que dicen, sino cómo lo dicen. De esta forma, se han analizado aspectos tales como los problemas que encuentran las personas con discapacidad a la hora de enfrentarse con el mercado de trabajo, las dificultades y ventajas que encuentran los empresarios para incorporar al colectivo en sus plantillas o el papel que juegan asociaciones o sindicatos como mediadores entre las personas con discapacidad y el mercado de trabajo, profundizando en el sistema de relaciones laborales que se crea.



Por otro lado, las técnicas cuantitativas pretenden obtener y medir datos de carácter numérico sobre la realidad social. Aunque es la encuesta la técnica de investigación principal en la metodología cuantitativa, en el presente estudio se han utilizado fuentes secundarias para acercarse al «quantum», ya que se trata de un estudio exploratorio, en el que el objetivo final es conocer la realidad del colectivo de personas con



discapacidad y su relación con el empleo, y en él ha primado conocer las fuentes estadísticas existentes en esta materia y saber la información numérica que ellas recogen.

Por todo ello, se han compaginado técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas, con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos en el estudio. La metodología cuantitativa y cualitativa se ha ido desarrollando de forma paralela a lo largo de todo el proceso seguido hasta la elaboración del documento técnico. Igualmente, la información obtenida se ha trabajado de manera conjunta a lo largo del informe, por lo que no hay apartados específicos y separados donde se muestre la información obtenida en las diferentes fases, sino que todos los datos que aparecen reflejados en el presente informe responden al conjunto de ambas metodologías.

Esto ha supuesto un gran enriquecimiento del informe, ya que los datos cuantitativos conseguidos de las fuentes de información estadísticas existentes han podido ser argumentados con la información descrita y aportada por los informantes - asociaciones, sindicatos, empresas y las propias personas con discapacidad- que han participado en la parte cualitativa.

En el siguiente esquema se observan las principales fases seguidas en la elaboración del estudio; a continuación se explica más detalladamente la estrategia cuantitativa y cualitativa seguida.

fases

planificación



recogida de información



trabajo de campo



análisis



validación de resultados



redacción documento

del estudio

constitución equipo de trabajo
objetivos de trabajo
cronograma de trabajo

fuentes documentales
elaboración guiones entrevistas
entrevistas en profundidad a asociaciones
elaboración marco teórico

entrevistas a sindicatos, empresas
y personas con discapacidad
recogida de datos cuantitativos existentes

análisis información cualitativa
análisis datos cuantitativos
indicadores sociales

redacción de conclusiones provisionales
realización de grupo de contraste

redacción informe
propuesta indicadores
conclusiones definitivas
recomendaciones

3.1 estrategia cualitativa

Con la finalidad de obtener la información necesaria para la consecución de los objetivos marcados en el estudio se ha utilizado la **entrevista en profundidad**, uno de los principales instrumentos al servicio de la investigación social. Tiene un carácter tanto descriptivo como interpretativo, interesándose por los comportamientos en torno a un determinado tema, así como por las cuestiones valorativas o lo que se piensa sobre él.

En la entrevista se desarrolla un proceso comunicativo mediante el que se extrae una información que se halla en la propia biografía del entrevistado, entendida como el conjunto de representaciones y percepciones asociadas a los acontecimientos vividos. Esto implica que la información ha sido ya experimentada y absorbida por el entrevistado y que será proporcionada con una orientación e interpretación de sentido con la praxis histórica y socialmente determinada, unilateral y fragmentaria del entrevistado.

Se han realizado 36 entrevistas individuales y semiestructuradas con el objetivo de obtener la información necesaria para el posterior desarrollo del informe. Para todas ellas se partió de un guión previamente establecido en base a unos objetivos y contenidos concretos en función del perfil de la persona a entrevistar. Las entrevistas se distribuyeron de la siguiente forma:

- 8 entrevistas a representantes de asociaciones de discapacitados
- 2 entrevistas a miembros de sindicatos
- 11 entrevistas a responsables de empresas
- 15 entrevistas a personas con discapacidad

Para llevarlas a cabo se diseñaron guiones de entrevistas ajustándolos a los objetivos de estudio; se recogió la información y posteriormente se analizó e interpretó. Todas se han realizado personalmente tras haber sido concertadas a través de contactos telefónicos previos. Las entrevistas comenzaban tras una breve explicación de los objetivos de la investigación y la finalidad de la entrevista que se iba a realizar.

Las entrevistas a diferentes asociaciones que trabajan con el colectivo se realizaron en la primera fase de estudio, ya que la información que podían facilitar iba a servir para la elaboración de la propuesta del marco teórico a seguir en las posteriores fases de estudio. Estas asociaciones juegan un papel importante como mediadores en el mercado de trabajo entre ofertantes y demandantes de trabajo, mediación que va encaminada a que los trabajadores con discapacidad puedan acceder a un puesto de trabajo.

El objetivo más importante de las entrevistas a las asociaciones era conocer las distintas estrategias para la optimización de trayectorias en el mercado de trabajo que adoptan las asociaciones de usuarios y/o asociados de personas con discapacidad, viendo las acciones que desarrollan, cómo perciben a estas personas y descubriendo las distintas estrategias que llevan en su mediación entre sus usuarios y el mercado de trabajo.

Se elaboró un guión de entrevista en el que los aspectos más importantes tratados fueron:

- Datos generales de la asociación.
- Servicios de la asociación relacionados con el empleo.
- La población con discapacidad empleada, desempleada e inactiva.
- Factores que influyen en la integración laboral del discapacitado (familia, formación, asociaciones, políticas sociales, opinión pública)
- Otros datos (percepción colectivo, denominación...)

El perfil de los entrevistados en las asociaciones correspondía a un técnico o responsable del área de empleo en aquellas asociaciones más grandes, y el de gerente o presidente en aquellas más pequeñas, las cuales tienen también diferenciadas áreas de trabajo, pero las funciones tienden a recaer sobre una misma persona.

Una vez realizadas las entrevistas a asociaciones y definido el marco teórico a seguir, se desarrollaron el resto de entrevistas en profundidad.

Se siguió con las entrevistas a los sindicatos, entidades que también juegan un papel importante como mediadores entre las personas con discapacidad y el mercado de trabajo. Se entrevistaron a los dos sindicatos más representativos de la Comunidad Aragonesa. Estos expresaron su percepción respecto a la situación y evolución del empleo para las personas con discapacidad, además de señalar las acciones y estrategias que llevan a cabo y tienen previstas para favorecer la integración laboral del colectivo. En estas entrevistas los aspectos tratados giraron en torno a:



- Los discapacitados y el mercado de trabajo.
- Los sindicatos y la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Medidas legales para favorecer la inserción laboral.
- Papel a desarrollar por el sindicato.
- Otros datos que se consideren importantes.

Después se realizaron las entrevistas a empresas. Estas iban a aportar, por un lado, una información real sobre la incorporación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, indicando sectores de actividad donde trabajan, puestos que ocupan, integración en las empresas,...; por otro, las motivaciones de la empresa para contratar trabajadores con discapacidad y su experiencia con estos trabajadores.

Para ello se entrevistaron a 10 empresas. La selección de las empresas se realizó en base a cuatro variables (tipo empresa, sector de actividad, tamaño y ámbito geográfico) con la finalidad de tener representadas las distintas realidades empresariales que se dan en Aragón y a las que puede acceder una persona con discapacidad.

Por otra parte, también se tuvo en cuenta el que la empresa perteneciese al empleo ordinario, al protegido o a la administración pública. Y dentro del empleo protegido a cualquiera de las diferentes formas que puede adoptar: un Centro Especial de Empleo (en adelante CEE), empresa de inserción, enclave laboral o Centro Ocupacional¹. Se entrevistó a empresas de los tres sectores de actividad -primario, secundario y terciario-, en casi todos los casos con más de 50 trabajadores y cuya ubicación se encontraba repartida por toda la geografía aragonesa.

La conjugación de estas variables hizo que las empresas entrevistadas respondieran al siguiente perfil:

tabla 1: perfil de las empresas entrevistadas

clasific. empresa	tipo	sector de actividad	tamaño nº trabajadores	zona geográfica
empresa 1	administración pública	terciario	más de 50	Aragón
empresa 2	enclave laboral	secundario	menos de 10	Zaragoza
empresa 3	CEE	secundario terciario	más de 50	Huesca
empresa 4	CEE	terciario	menos de 10	Teruel
empresa 5	CEE	secundario	más de 50	Zaragoza
empresa 6	empresa ordinaria	secundario	menos de 50	Zaragoza
empresa 7	empresa ordinaria	terciario	menos de 50	Huesca
empresa 8	empresa ordinaria	primario	más de 50	provincia de Zaragoza
empresa 9	empresa ordinaria	secundario	más de 50	Aragón
empresa 10	empresa ordinaria	terciario	más de 50	Aragón

Las entrevistas dieron como resultado una primera conclusión que es preciso traer a este capítulo: se puso de manifiesto la existencia de realidades muy dispares. Empresas que contratan a personas con discapacidad; empresas que tienen algún trabajador discapacitado pero no cumplen el mínimo establecido por ley; empresas que manifestaron que no contratan por falta de información y por no saber

¹ Aunque el Centro Ocupacional está dentro del empleo protegido, no existe ninguna relación salarial ni contrato de trabajo para los usuarios que acuden a estos centros. Además, los Centros Ocupacionales dependen del IASS y no del INAEM, organismo que regula el resto de formas de empleo protegido.

dónde ubicarlos; empresas que no saben el número de personas contratadas con discapacidad que tienen; y empresas que ni siquiera saben si algunos de sus trabajadores tiene el reconocimiento legal de minusválido.

Para identificar a la persona a entrevistar en cada empresa, se acordó el criterio de que debería ser la persona que toma decisiones sobre las acciones hacia la contratación, promoción, reubicación,... de los trabajadores. En concreto, en las empresas ordinarias más grandes se entrevistó a los responsables de recursos humanos y personal, ya que son, precisamente estas empresas, las que cuentan con departamentos de personal. En cambio, en las más pequeñas, la reunión se mantuvo con los gerentes, sobre los cuales suelen recaer la mayoría de las funciones. En la administración pública se realizó una entrevista con varios jefes de servicio. Y, finalmente, en los centros pertenecientes al empleo protegido (CEE y enclave laboral) a los presidentes o responsables directos de éstos.

Además de estas 10 entrevistas a empresas, se mantuvo una con el INAEM, como organismo competente en la materia de estudio.

Para finalizar esta fase se llevaron a cabo 15 entrevistas a personas con discapacidad, atendiendo a su diferente situación respecto a la actividad: empleadas, desempleadas o inactivas. Se ha considerado importante contar con los discursos de quienes ejercen su actividad laboral de forma estable en una empresa, de para quienes esa actividad está siendo negada porque no pueden acceder al mercado de trabajo, y

“Se ha considerado importante contar con los discursos de quienes ejercen su actividad laboral de forma estable en una empresa”

de quienes están en edad laboral pero no buscan un empleo.

Para acceder a estas personas se contó con la colaboración y mediación de las asociaciones de discapacitados que están participando y colaborando en el estudio, las cuales nos pusieron en contacto con personas con discapacidad que respondían al perfil propuesto previamente.

Las entrevistas se distribuyeron de la siguiente forma:

- 6 se realizaron a empleados que trabajan en la empresa ordinaria, administración pública o en un Centro Especial de Empleo
- 5 a desempleados que están buscando un empleo
- 4 a personas inactivas, que estando en edad laboral, no buscan trabajo

En la siguiente tabla se detalla el perfil de cada uno de los entrevistados:

tabla 2: Perfil de las personas con discapacidad entrevistadas

empleados	
perfil 1	Hombre, 25-35 años, discapacidad sensorial, origen congénito, estudios universitarios, funcionario, administración pública.
perfil 2	Hombre, 35-50 años, discapacidad física, origen congénito, estudios primarios, personal laboral, administración pública.
perfil 3	Hombre 40-65 años, discapacidad física, origen sobrevenido, estudios primarios, encargado de parking en CEE.
perfil 4	Mujer, 16-35 años, discapacidad física, origen congénito, estudios superiores, teleoperadora, empresa ordinaria.
perfil 5	Mujer, 35-65 años, discapacidad sensorial, origen sobrevenido, estudios primarios, limpieza, empresa ordinaria.
perfil 6	Hombre, 16-35 años, discapacidad psíquica, origen congénito, estudios primarios, manipulados, Centro Especial de Empleo.
desempleados	
perfil 1	Hombre, 16-35 años, discapacidad psíquica, origen sobrevenido, estudios primarios.
perfil 2	Hombre, 16-35 años, discapacidad sensorial, origen sobrevenido, estudios primarios.
perfil 3	Hombre, 40-65 años, discapacidad física, origen sobrevenido, estudios primarios /medios.
perfil 4	Mujer, 16-35 años, discapacidad psíquica, origen sobrevenido, estudios primarios /medios
perfil 5	Mujer, 40-65 años, discapacidad física, origen sobrevenido, estudios primarios /medios
inactivos	
perfil 1	Hombre, 25-45 años, discapacidad física, origen sobrevenido, estudios primarios.
perfil 2	Mujer, 45-65 años, discapacidad física, origen congénito, estudios medios
perfil 3	Hombre, 45-65 años, discapacidad sensorial, origen sobrevenido, estudios medios.
perfil 4	Mujer, 25-45 años, discapacidad psíquica, origen congénito, estudios primarios

Estos perfiles también fueron diseñados atendiendo a diferentes variables. En primer lugar, se hizo una clasificación teniendo en cuenta el estado laboral (empleados, desempleados o inactivos). Luego se tuvo en cuenta el género, edad, tipo y origen de la discapacidad, nivel de estudios y

lugar y puesto de trabajo ocupado (este último aspecto, sólo para los que estaban trabajando). De esta manera, las entrevistas realizadas a los perfiles seleccionados abarcaban ampliamente la realidad que existe en torno al empleo y el colectivo de personas con discapacidad.

De cada una de las personas entrevistadas se configuró el itinerario laboral-formativo que han seguido. Así, en cada entrevista se hacía especial incidencia a los siguientes apartados:

- Datos generales de la persona con discapacidad (género, edad, tipo discapacidad, grado...)
- Contexto socio-familiar (miembros, nivel económico, cultural...)
- Trayectoria laboral (empresas en las que ha trabajado, puestos ocupados, ...)
- Itinerario formativo (nivel formativo, cursos realizados,...)

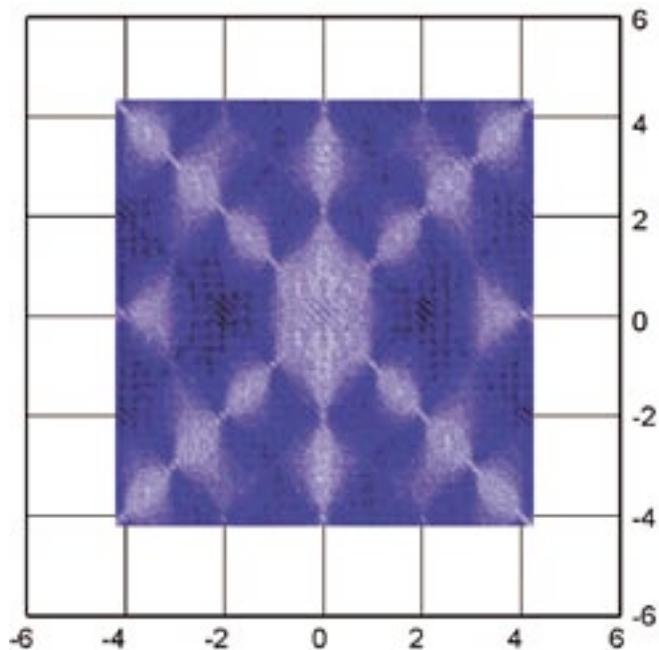
Dependiendo del perfil entrevistado (empleado, desempleado o inactivo) se introducían una serie de preguntas específicas acordes con su situación. De esta forma, en las entrevistas a los trabajadores se profundizaba sobre su situación en la empresa, puesto que ocupaba, tiempo que llevaba, posibles adaptaciones del puesto de trabajo, integración en la empresa, relación con el resto de compañeros... En las entrevistas a desempleados se ahondaba sobre la forma de búsqueda de empleo, dificultades para acceder a un puesto de trabajo, influencia de su discapacidad para insertarse en el mercado laboral,... Finalmente, las entrevistas a personas

inactivas se centraban en los motivos que habían llevado a la persona a no buscar trabajo y al momento en que dejó de buscar, así como en la utilización de su tiempo, principalmente.

Dentro de la estrategia cualitativa, se realizó al final del proceso de investigación un **Grupo de Contraste**, con el objetivo de validar las principales conclusiones del estudio y devolver a los expertos la información que fueron aportando en las diferentes fases de la investigación.

Para llevar a cabo este grupo se invitó a participar a las diferentes asociaciones que trabajan con el colectivo de discapacitados, como entidades conocedoras de esta realidad, y que ya habían participado en la primera fase del estudio, devolviéndoles así, los resultados obtenidos.

Este grupo se desarrolló siguiendo un guión previamente establecido. Con el fin de obtener y contrastar la mayor información posible, se expusieron las principales conclusiones obtenidas en la investigación y posteriormente se pudieron debatir y hacer las aportaciones que se consideraron oportunas.



3.2 estrategia cuantitativa

La principal dimensión a alcanzar a través de la estrategia cuantitativa ha sido la de hacer referencia explícita al número de personas con discapacidad que hay en la Comunidad Aragonesa, es decir, el volumen existente. Además de saber cuántas son las personas con discapacidad, se quería conocer de forma exhaustiva todos los datos sobre las personas con discapacidad y su relación con el empleo. De esta forma se ha intentado obtener información cuantitativa sobre el número de personas con discapacidad que están trabajando, los que están en desempleo o aquellos que están inactivos.

La mayor dificultad encontrada es que no existe una única fuente que aporte datos cuantitativos sobre este colectivo en esta materia, sino que son diversas. Cada una de estas fuentes por separado recoge datos parciales, teniéndose que consultar casi todas ellas para poder tener la información necesaria para el estudio.

Sin embargo, el verdadero problema no ha estribado en consultar todas las fuentes, sino que cada una de éstas tiene unos criterios y unas variables de partida diferentes, por lo que ha resultado difícil homogeneizar toda la información que podían ofrecer. No parten de la misma definición de discapacidad, ni de los mismos criterios, por lo que no coinciden a la hora de cuantificar cuántas son las personas con discapacidad, tramos de edad, ...

A esta dificultad, hay que añadir que no se cuenta con indicadores que otorguen un conocimiento continuado de la inserción laboral de las personas con discapacidad, por

lo que resulta muy difícil poder acceder en un momento determinado al número de personas con discapacidad, a su relación con el mercado laboral (empleados, desempleados o inactivos), y al tipo de relación salarial que establece.

Aun con todas estas dificultades, se optó por consultar todas las fuentes de información estadísticas disponibles y se hizo un estudio detallado de la población a la que se dirigen y las variables que analizan. En la tabla que se expone a continuación, se detallan las similitudes y diferencias de las tres principales fuentes de información estadísticas oficiales disponibles:

- **Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. EDDDES.**
- **Encuesta de Población Activa. EPA. Módulo de personas con discapacidades y su relación con el empleo. Segundo trimestre de 2002. INE.**
- **Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad, datos 2001.**



tabla 3: diferencias y similitudes entre las fuentes estadísticas existentes

CONCEPTO	EDDES			
AÑO	1999			
FUENTE	INE. Colaboración IMSERSO- Fundación ONCE			
METODOLOGÍA	Encuesta			
DISCAPACIDAD	Con y sin certificado de minusvalía			
DEFINICIÓN	Limitación grave que afecte o se espere que vaya a afectar durante más de un año a la actividad del que la padece y tenga su origen en una deficiencia. Excepciones porque se recogen algunas que obedecen a procesos degenerativos. Se considera que una persona tiene una discapacidad aunque la tenga superada con el uso de ayudas técnicas externas.			
CUÁNTOS SON: - ESPAÑA - ARAGÓN	1.405.992 31.499			
TIEMPO MÍNIMO PADECIENDO LA DISCAPACIDAD	1 año			
GRUPOS EDAD	6 - 44 (13.805)	16-44	45-64	45-64 (17.695)
CLASIFICACIÓN DISCAPACIDAD (TIPOS)	<p>Discapacidad: Ver Oír Comunicarse Aprender, aplicar conocimientos y desarrollar tareas Desplazarse Utilizar brazos y manos Desplazarse fuera del hogar Cuidar de sí mismo Realizar las tareas del hogar Relacionarse con otras personas</p> <p>Tipo deficiencia: Deficiencias mentales • visuales • del oído • del lenguaje, habla y voz • osteoarticulares del sistema nervioso • viscerales • otras deficiencias.</p>			

EPA			BASE DE DATOS ESTATAL			
2002			Año 2000 datos impresos de 1970 a junio de 1999 Año 2001 datos internet			
INE			IMSERSO y CC.AA			
Encuesta			Recogida de datos a partir de los expedientes de valoración			
Personas con discapacidad (con y sin certificado minusvalía) y con otros problemas de salud			Certificado minusvalía			
Limitación en el desarrollo de las tareas diarias. Esta limitación puede afectar tanto a la naturaleza, como a la duración o a la calidad de la actividad a desarrollar. Pretende centrarse en las restricciones de las actividades relacionadas con el mundo laboral.			Deficiencia (OMS): Toda pérdida o anomalía de una función psicológica, fisiológica o anatómica.			
2.339.200 50.200			1.255.798 47.391			
6 meses			...			
16-24	25-44	45-64	0-14	15-34	35-64	65 y más
Problemas en espalda o cuello Problemas mentales, nerviosos o emocionales Problemas en piernas o pies Problemas de corazón Problemas en brazos o manos Problemas respiratorios Otras enfermedades progresivas Problema de riñón, estómago, hígado o digestivos Diabetes Problemas de visión Problemas de oído Epilepsia Problemas de piel Impedimentos en el habla Otros problemas de salud			Deficiencias del sistema osteoarticular Deficiencias de los sistemas nervioso y muscular Retraso mental Trastorno mental Deficiencias visuales Deficiencias auditivas Deficiencias expresivas Deficiencias de los órganos internos y piel Deficiencias mixtas Otras			

tabla 3: diferencias y similitudes entre las fuentes estadísticas existentes

CONCEPTO	EDDES	EPA	BASE DE DATOS ESTATAL
VARIABLES	Edad Sexo Grado severidad Pronóstico evolutivo Origen discapacidad (causas) Tipos discapacidad Tipos ayudas que reciben Características personas cuidadoras Utilización Servicios Sociales, régimen económico y tipo centro dónde se han recibido Formación Grado atracción por provincias por padecimiento discapacidad Estrategias de salud Comunidades Autónomas	Edad Sexo Tipos problemas más frecuentes (tipo discapacidad) Causa discapacidad Tiempo padeciéndolas (duración) Formación Características hogares con discapacidad Distribución geográfica	Edad Sexo Grado minusvalía Tipo discapacidad Causas Origen Concurrencia Factores sociales Distribución geográfica (de cada variable)
VARIABLE EMPLEO	Cambios habidos como consecuencia discapacidad Medidas fomento empleo Tipos contrato Características empresa Búsqueda empleo	Comparación empleo personas con y sin discapacidad Tasa actividad, empleo y paro Medidas fomento empleo Restricciones para el trabajo (tipo, cantidad, asistencias y, desplazamiento) Características empleo y desempleo Ocupaciones Cualificación profesiones que desempeñan Tipo contrato Jornada laboral (motivo) Parados (motivo, tiempo) Causas por que no buscan empleo	Ninguna. Sólo datos de factores sociales
DATOS ARAGÓN	Sí	Sí	Datos de cada variable por CC.AA.
OTROS DATOS	Se fundamenta en concepción de 1980 de OMS Se realizó en viviendas familiares, no en residencias y otros alojamientos, donde residen muchas personas con discapacidad Solo datos de personas que manifiestan dificultad importante o grave para realizar actividades de la vida cotidiana (36 ítem)	Cambio definición parado en 2001	No es un censo de personas minusválidas No tiene datos de todas CC.AA. Información obtenida de los expedientes Compara datos con Padrón 96 Recoge hasta 3 deficiencias No sigue a la OMS en clasificación.

Una vez analizados en detalle los conceptos de los que parte cada una de esas fuentes de información, así como las dimensiones que son tratadas en cada una de ellas, se decidió tomar como base cuantitativa que identifica la población objeto de estudio la Base de Datos Estatal. Ésta recoge datos generales de las personas con discapacidad en cuanto a número, tramo de edad, género, provincia en la que habitan y tipo de discapacidad, principalmente. Todas las personas registradas tienen la condición legal de minusválido, una de las premisas del estudio. Los datos registrados en esta Base son aportados por los Centros de Base de cada Comunidad Autónoma, lugares donde se tramitan los certificados de minusvalía.

Se ha podido contar con los datos actualizados y aportados por los Servicios Centrales del Instituto Aragonés de Servicios Sociales² (IASS), antes IMSERSO, y ahora de la Gerencia de Servicios Sociales del Gobierno de Aragón, órgano competente de reconocer en Aragón la condición legal de minusválido, a través de sus Centros de Base de la Comunidad.

Respecto a las condiciones de acceso al empleo se han utilizado los datos disponibles en el INAEM sobre los contratos realizados a personas con discapacidad, tipo de contrato, sector de actividad en el que establecen su relación laboral, etc. También se han consultado los últimos datos disponibles acerca del número de personas con discapacidad que están desempleadas y están inscritas como demandantes de empleo.

Como información complementaria a la facilitada por el IASS y a la que se dispone en el INAEM, se han utilizado los datos estadísticos que aparecen tanto en la Encuesta de Población Activa, de 2002, como en la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999.

Otra fuente en la que también se ha consultado datos concretos, con la finalidad de ampliar información o realizar algún tipo de comparación ha sido la Página del Servicio de Información sobre discapacidades. Ésta ofrece enlace a las estadísticas del INE ya descritas. Contiene información del INEM sobre contratos temporales, indefinidos, contratos en CEE según género, edad y duración, aportando también datos por CCAA y provincias.

Se ha utilizado la información contenida en el documento «Datos Básicos de Aragón. 2005» del Instituto Aragonés de Estadística, IAEST, del Gobierno de Aragón, para hacer consultas relacionadas con la población aragonesa. El censo de población del 2001 también ha sido consultado con la finalidad de comparar determinados datos que servían para enriquecer el estudio. Siguiendo esta línea, también se han realizado consultas concretas al Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), encuesta de panel promovida por Eurostat, ya que una de sus preguntas incluye la variable discapacidad.

² Una de las debilidades en los datos aportados por este fuente está en que contempla personas que pueden estar fallecidas, ya que una vez que este organismo les tramita la condición legal de minusválido no tienen un seguimiento de estas personas.

4

aproximación al concepto de discapacidad

El concepto de discapacidad según la OMS

La evolución histórica de los
modelos explicativos de la discapacidad

La condición legal del minusválido

La población objeto de estudio

4 aproximación al concepto de discapacidad

Uno de los primeros pasos para abordar el presente estudio fue definir y unificar el concepto de discapacidad a utilizar en el mismo. Para ello, se hizo un recorrido por las propuestas realizadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a la hora de definir discapacidad.

No se puede partir de un concepto de salud integral y hablar de personas discapacitadas, porque ¿qué se entiende y quiénes son las por personas capacitadas?. Todo ser humano tiene unas capacidades y limitaciones diferentes y cambiantes las unas de las otras, ya que cada persona es única y distinta a las demás. La diferencia reside en que cada persona tiene más o menos potenciadas ciertas capacidades. José Luis Vázquez-Baquero³ afirma que *«no hay individuos discapacitados, sino personas con déficit que tienen otras potencialidades que pueden ser, si son convenientemente tratadas, superiores a la media»*. Además, y siguiendo esta línea, apunta que todas las personas somos limitadas y podemos ser discapacitadas en algún momento de nuestra vida.

El principio universal de la discapacidad recogido en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), nuevo patrón internacional de descripción y medición de la salud y la discapacidad

(que posteriormente se analiza con más profundidad), supone *«un nuevo modelo de comprensión de la discapacidad, que es tomada en cuenta como un hecho multifactorial en el que juegan un papel importante no sólo los déficit del individuo, sino la interacción con la sociedad y el ambiente»*⁴. Ahora la discapacidad ya no va a venir sólo definida por las limitaciones del funcionamiento de una persona, sino que también van a ser consecuencia de la influencia del ambiente. El entorno jugará un papel clave, porque el hecho de que sea favorable o desfavorable hará que aumente o disminuya los efectos en la vida cotidiana de la persona con cierta limitación. Desde esta perspectiva, la concepción del término de discapacidad varía, y ya no se refiere solamente a la discapacidad como un problema que afecta únicamente a grupos minoritarios en los que ésta deba ser visible.

«no hay individuos discapacitados, sino personas con déficit que tienen otras potencialidades que pueden ser, si son convenientemente tratadas, superiores a la media»

3 Director de la Unidad de Investigación en Psiquiatría Clínica y Social del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla en Santander. Artículo diariomédico.com. Web de los profesionales de la salud.

4 Artículo diariomédico.com. Web de los profesionales de la salud.

Las propias organizaciones, asociaciones o entidades sociales que trabajan con personas con discapacidad en Aragón no se refieren de igual forma al colectivo. No hay homogeneidad al utilizar uno u otro término, sino que éste varía dependiendo del tipo de discapacidad (física, psíquica, sensorial) y de la propia entidad que trabaja con el colectivo, por lo que algunas hablan de personas con discapacidad física, otras de personas con pérdidas auditivas, otras entidades trabajan con discapacitados psíquicos, otros con discapacitados intelectuales, otras de enfermos mentales y otras hablan de personas ciegas o con discapacidad visual. Pero todas alcanzan un acuerdo sobre la terminología que no van a utilizar y que hasta hace poco tiempo era la utilizada para referirse a este colectivo; términos como el de minusválido ha dejado de ser usado por los propios afectados. Si hay algún acuerdo terminológico entre todas ellas es el criterio común y unificado para dirigirse a este colectivo en su globalidad: personas con discapacidad o personas discapacitadas.

Este hecho es bastante significativo si se compara con el que utilizan los organismos oficiales para dirigirse y reconocer al colectivo. De esta forma se habla de «Condición Legal de Minusválido», que es la acreditación oficial que reconoce la discapacidad de una persona de grado igual o superior al 33%. También la legislación actual en materia de discapacidad sigue hablando de personas minusválidas. La ley marco por excelencia hasta el momento, la LISMI, Ley de Integración Social del Minusválido, en su artículo 7 define al colectivo de minusválidos y da por válida la utilización de este término «A los efectos de la presente Ley se entenderá por minusválidos

toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.» Actualmente se está trabajando en la futura Ley de Personas con Dependencia; dentro del ámbito de aplicación de esta ley están incluidas las personas con discapacidad que necesitan de otras personas para realizar actividades de la vida cotidiana. Cuando se hable de personas dependientes, este término abarcará a una parte importante de personas con discapacidad, pero no a todas.

Hoy en día, la tendencia es hablar de personas con discapacidad; en este aspecto la Ley de Igualdad de Oportunidades 51/2003, ya se refiere a personas discapacitadas, dejando de lado otros términos con connotaciones más peyorativas, como el de minusválido.

En las siguientes páginas se va a proceder a realizar un acercamiento a las distintas terminologías utilizadas para referirse a las personas con discapacidad y al contenido que se le ha dado a este término, hasta llegar al concepto propuesto por la Organización Mundial de la Salud a través de la CIF, que será el que se utilice de referencia en el presente estudio.

4.1. El concepto de discapacidad según la OMS

Uno de los principales problemas que el investigador se encuentra cuando se acerca al análisis del colectivo de las

personas con discapacidad, reside precisamente, en saber qué se entiende por discapacidad, ya que la definición del término de discapacidad suscita numerosos debates y aún hoy en día, no existe un consenso en relación a la forma de referirse a las personas que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción, siendo las expresiones más aceptadas «personas discapacitadas» y «personas con discapacidad»⁵.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud presentó la «International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A Manual of Classification Relation to the Consequences of Disease», publicada por el IMSERSO en 1983 en castellano, se conoce con el nombre de *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías* (CIDDM) y nació con la finalidad de unificar los criterios para definir el concepto de discapacidad a nivel mundial. Esta clasificación establece una agrupación diferenciada de los distintos niveles de manifestación de las deficiencias y clasifica las diversas categorías médicas al uso. Esta clasificación surge de trabajos iniciados en 1972 a partir de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE), ya que ésta era insuficiente para explicar y clasificar las consecuencias de la enfermedad sobre el desarrollo global de la persona. Así, la OMS vino a establecer tres niveles de reconocimiento del problema, con los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía. Los definía de la siguiente forma:

Deficiencia:

Cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias representan trastornos de carácter orgánico. Se caracteriza por déficit, pérdidas o anomalías que pueden ser permanentes o temporales y representa la exteriorización de un estado patológico que puede afectar a cualquier miembro, órgano, tejido o estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.



O.M.S.

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.

⁵ CÁCERES, C (2004): *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*. [en línea]. Audíto: Revista electrónica de audiolgía. 1 Noviembre 2004, vol. 2(3), pp. 74-77. (<http://www.auditio.com/revista/pdf/vol2/3/020304.pdf>).

Se trataría de la objetivación de una limitación funcional en las actividades cotidianas.

La discapacidad se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que, normalmente, se espera y pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. Lo normal es que sea consecuencia directa de una deficiencia pero también puede ser respuesta, sobre todo de carácter psicológico, del sujeto a una deficiencia física, sensorial o de otro tipo.

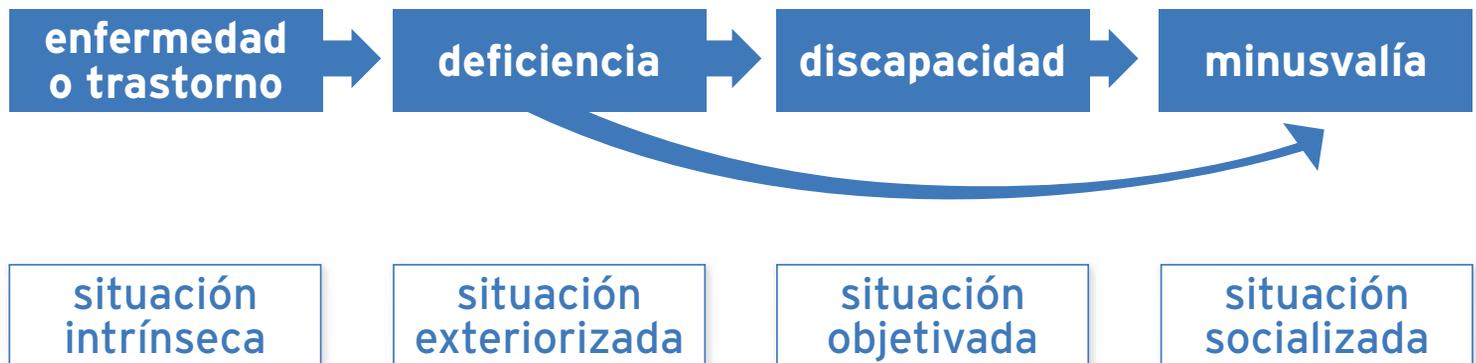
Minusvalía:

Se define como una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

La minusvalía guarda relación con el valor que se atribuye a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por la discordancia entre el nivel de rendimiento del individuo y las expectativas del mismo o del grupo al que pertenece. Así la minusvalía representa la socialización de la deficiencia, y en cuanto tal, refleja las consecuencias de orden cultural, social, económico y ambiental, que se derivan para el sujeto de la presencia de la deficiencia y la discapacidad.

Las deficiencias y discapacidades permiten establecer una clasificación objetiva y jerárquica, sin influencia de factores sociales o culturales. Sin embargo, las minusvalías responden a otros criterios de clasificación que se basan no en factores o atributos del individuo, sino en las circunstancias que rodean a la persona o dicho de otra manera, en la relación que se establece entre el individuo y el contexto que le condiciona. Una misma discapacidad puede dar lugar a cuadros de minusvalía en un contexto cultural y en otro no; incluso den-

cuadro 1:



tro de una misma sociedad, esa discapacidad puede provocar más minusvalías entre los hombres que entre las mujeres, o afectar en mayor medida a los pobres que a los ricos. Pero también puede ocurrir que dos personas con similares características y del mismo contexto social puedan dar lugar o no a minusvalías en función de las estrategias que desplieguen para insertarse en la sociedad, dependiendo de las actitudes y aptitudes con las que hagan frente a su situación.

Así la interacción de todos estos conceptos quedó reflejada en el modelo teórico adaptado en la CIDDM, el cual incorporó un esquema lineal de Discapacidad, estableciendo una secuencia que iba desde el trastorno a la minusvalía, pasando por la discapacidad y la deficiencia.

Pero la Organización Mundial de la Salud en el año 2001 revisó la clasificación de 1980 y amplió el concepto de discapacidad. La nueva versión se llama *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*⁶, conocida con las siglas CIF. Es la heredera de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) del año 1980. Surge como consecuencia de la necesidad de ajustar los procedimientos de diagnóstico a las nuevas realidades. Su contenido ha supuesto un gran avance en la superación de la visión residual de la discapacidad en la que se atribuían a la persona la mayor parte de las causas de la discapacidad para incluir la relación con su entorno físico y social como desencadenante básico de la discapacidad, considerándola en última instancia un «proceso multidimensio-

nal». Ha pasado de ser una clasificación de «consecuencias de enfermedades» a una clasificación de «componentes de salud»; estos últimos identifican lo que constituye la salud, mientras que las consecuencias se centran en el impacto resultante de las enfermedades y otras condiciones de salud.

Proporciona una descripción de situaciones relacionadas con el funcionamiento humano y la discapacidad y sirve como marco de referencia para organizar esta información, que se divide en dos partes:

(1) Funcionamiento y Discapacidad

Sus componentes son el cuerpo, que cubre las funciones de los sistemas corporales y las estructuras del cuerpo, y las actividades y participación, que denotan aspectos del funcionamiento desde una perspectiva individual y social.

(2) Factores Contextuales

Formado por Factores Ambientales, que ejercen un impacto en todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad y están organizados partiendo del entorno más inmediato al individuo y llegando hasta el entorno general. También forman parte de estos factores los Factores Personales; éstos no están clasificados en la CIF debido a la gran variabilidad social y cultural asociadas a ellos.

6 Aprobada en la 54 Asamblea Mundial de la Salud, realizada el 22/05/01, resolución WHA 54/21, en la cual: hace suya la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, que en adelante se abreviara CIF, insta a todos los miembros a usarla cuando proceda y se ofrece a prestar apoyo para su uso.

7 Citadas en OMS(2001): *CIDDM-2, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Ginebra. Pág.8 y Págs. 173-174.

Las definiciones⁷ de los principales términos que utiliza son los siguientes:

Funciones corporales: *son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales, (incluyendo funciones psicológicas).* El cuerpo se refiere al organismo humano como un todo, esto incluye el cerebro. Por ello las funciones mentales (o psicológicas) están asumidas como parte de las funciones corporales. El estándar para estas funciones es la norma estadística de la población humana.

Estructuras corporales: *son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.* El estándar para estas estructuras es la norma estadística para la población humana.

Déficit en el funcionamiento: (sustituye el término «deficiencia», tal y como se utilizaba en la CIDDM) *son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.* Es la pérdida o anormalidad de una parte del cuerpo o función corporal. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Anormalidad se refiere estrictamente a una desviación significativa de las normas estadísticas establecidas y sólo debe usarse en este sentido.

Actividad: es el desempeño / realización de una tarea o acción por parte de un individuo. Representa la perspectiva individual del funcionamiento.

Participación: es el *acto de involucrarse* en una situación vital. Representa la perspectiva social del funcionamiento.

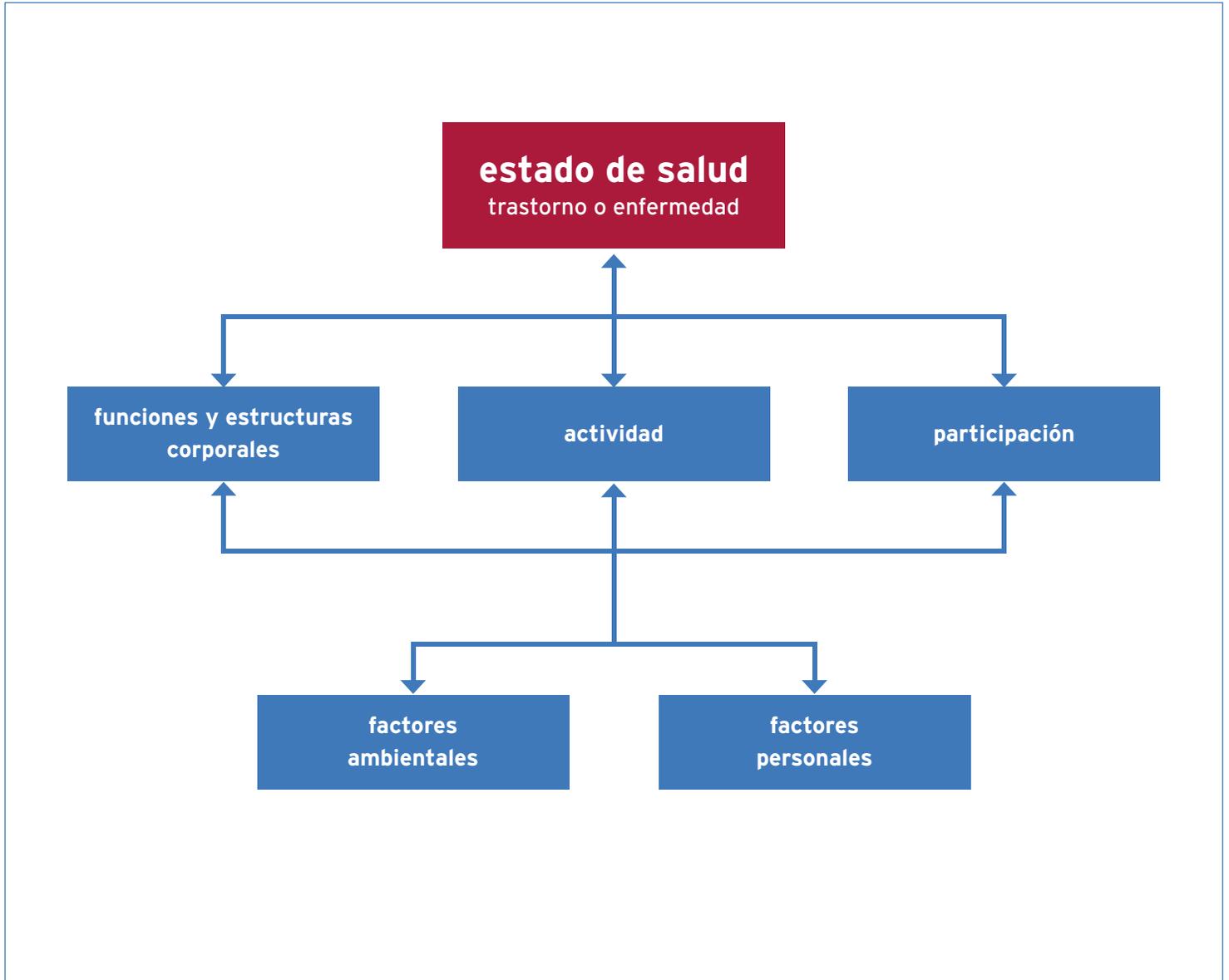
Limitaciones en la actividad: (sustituye el término «discapacidad», tal y como se utilizaba en la CIDDM) *son las dificultades que un individuo puede tener en el desempeño / realización de actividades.* Una limitación en la actividad puede variar entre una desviación leve o grave en términos de cantidad o calidad de la ejecución de la actividad, comparándola con la manera, extensión o intensidad que se espera en una persona sin esa condición de salud.

Restricciones en la participación: (sustituye el término «minusvalía», tal y como se utilizaba en la CIDDM) *son problemas que un individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.* La presencia de restricciones en la participación viene determinada por la comparación de la participación de un individuo con la participación esperada de un individuo sin discapacidad en esa cultura o sociedad.

Factores Contextuales: son los factores que constituyen conjuntamente el contexto completo de la vida de un individuo, y en concreto el trasfondo sobre el que los estados de salud son clasificados en la CIF.

Factores Ambientales: constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida. Se refieren a todos los aspectos del mundo extrínseco o externo que forma el contexto de la vida de

cuadro 2: situación actual del conocimiento respecto a las interacciones entre los componentes de la CIF



un individuo, y como tal tienen un impacto en el funcionamiento de esa persona. Incluyen al mundo físico y sus aspectos, el mundo físico creado por el hombre, otras personas en relaciones diferentes y papeles, actitudes y valores, servicios y sistemas sociales y políticas, reglas y leyes.

Factores Personales: son los factores contextuales que tienen que ver con el individuo como la edad, el género, el nivel social, experiencias vitales y otros, que no están clasificados en la CIF, pero que los usuarios pueden incorporar en sus aplicaciones.

Estos términos sustituyen a los usados previamente como «deficiencia», «discapacidad» y «minusvalía» y extienden su significado para incluir experiencias positivas y utilizar otros términos menos peyorativos como el de «minusvalía». De esta forma, esta clasificación utiliza el término de discapacidad como:

- Un término genérico global, término paraguas y no como nombre de un componente. Es un término baúl que indica déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación; denota los aspectos negativos de la interacción entre el individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales individuales (factores ambientales y personales).

La OMS reconoce que todos los términos utilizados en la clasificación, a pesar del esfuerzo realizado, si son mal utilizados pueden estigmatizar y etiquetar.

La CIF pretende aproximarse, desde una perspectiva múltiple, a la clasificación del funcionamiento y la discapacidad como un proceso interactivo y evolutivo. En el cuadro 2 se observa la interacción de los diferentes componentes.

La aparición de la CIF ha sido vista y valorada como una oportunidad a escala internacional, para la difusión de ideas sobre la igualdad de las personas, que se puede traducir en políticas, legislación, cambio de actitudes sociales y aumento de la autoestima de las personas, y su uso debería ser extendido y promocionado. En la elaboración de esta clasificación participaron los discapacitados y sus organizaciones.

A pesar de los esfuerzos realizados todavía perdura la difícil pregunta de cómo referirse a los individuos que experimentan algún grado de limitación funcional o restricción. En esta clasificación se utiliza el término «discapacidad» para denominar a un fenómeno multidimensional, resultado de la interacción de las personas con su entorno físico y social. Pero serán las personas las que decidan utilizar el término «personas con discapacidades» o «personas discapacitadas». Sin embargo, hay que tener en cuenta que la CIF no es una clasificación de personas, sino una clasificación de las características de la salud de las personas dentro del contexto de las situaciones individuales de sus vidas y de los impactos ambientales; la discapacidad viene producida por la interacción de las características de la salud y de los factores contextuales.

La aprobación de la CIF instauro un nuevo modelo de discapacidad más positivo y universal y menos estigmatizante y excluyente. Posee una alta capacidad de promover cambios en las actitudes, en los modos de entender la discapacidad y en el desarrollo de políticas y actuaciones. Aunque no es una herramienta política su difusión ha de contribuir a promover nuevas actuaciones para establecer políticas de salud más justas y adecuadas, promover la igualdad de oportunidades para todos y apoyar la lucha contra la discriminación basada en la discapacidad.

A pesar de los esfuerzos realizados por unificar y utilizar un mismo término y entender bajo éste el mismo contenido, sigue habiendo una gran heterogeneidad en su uso. Después de las diversas lecturas realizadas, y tomando como referencia la evolución y el análisis realizado por la Organización Mundial de la Salud de la terminología utilizada, en el presente estudio se va a entender por Discapacidad:

- El estado de salud en el que, debido a déficits de funcionamiento de las funciones y estructuras corporales, se produce una limitación en la actividad del individuo y una restricción en la participación social, contextualizadas (reforzadas o limitadas) por factores ambientales y personales.

4.2 La evolución histórica de los modelos explicativos de la discapacidad

A continuación se va a hacer un breve repaso por los diferentes modelos⁸ explicativos de la discapacidad que han ido surgiendo a lo largo de la historia y los elementos conceptuales esenciales de los mismos. Estos modelos han ejercido en los modos y forma de comprender y clasificar las discapacidades y en las respuestas que las instituciones y el conjunto de la sociedad han dado. Han influido en la elaboración de un sistema de clasificación de las discapacidades y en la política sanitaria y social.

La CIF apuesta por el modelo Bio-psico-social, pero se han propuesto otros modelos diferentes para explicar y entender la discapacidad y su funcionamiento que proporcionan una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social; este modelo surge de la dialéctica del modelo médico versus modelo social.

El **modelo médico-biológico** considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona y un cambio de su conducta. La atención

⁸ Modelos propuestos en la unidad 2: Evolución histórica de los modelos en los que se fundamenta la discapacidad. GRUPO CANTABRIA EN DISCAPACIDADES (2003): *Programa docente y de difusión de la CIF. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España, Madrid.

sanitaria se considera la cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud.

En contraposición al modelo médico-biológico se sitúa el **modelo social**; desde la perspectiva de este modelo, la discapacidad es en realidad un hecho social, en el que las características del individuo tienen sólo relevancia en la medida en que evidencian la capacidad o incapacidad del medio social para dar respuestas a las necesidades derivadas de sus déficit. Considera el fenómeno como un problema de origen social y como un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad. La discapacidad no es atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto / entorno social. Por lo tanto el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Pide el cambio social.

Frente a estos dos modelos contrapuestos surge el **modelo Bio-psico-social**. Es la visión integradora de los modelos descritos, sobre todo de los opuestos: el médico y el social, y es por el que apuesta la CIF. Intenta conseguir una síntesis, proporcionando una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social, que sustentan la discapacidad, y así poder desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos.

Pero además de los modelos explicados, existen otros dos modelos que también es importante citar, ya que el bio-psi-co-social también ha agrupado de estos algunas de las premisas que estos defienden.

Así, el **modelo político-activista** centra sus actuaciones en la acción política y social. Dice que las limitaciones con las que se encuentran las personas con discapacidades en temas como empleo, transporte, educación... no son consecuencia de su problema médico, sino que es el resultado de la actitud de la sociedad. Defiende que el individuo con discapacidad es miembro de un grupo minoritario que ha estado discriminado por la sociedad. En este modelo se relacionan las teorías sociales de la discapacidad y el activismo político.

También se ha denominado modelo de las «minorías colonizadas», ya que cree que el colectivo de discapacitados ha sido colonizado por una cultura dominante, «la médica» que es la que impone los criterios y necesidades porque considera a los discapacitados como incapaces de auto-definirse y auto-regularse. El modelo médico sólo hace fomentar la jerarquía del médico asignándole un papel meramente subordinado. Esto ha hecho que muchos colectivos de discapacitados estén reivindicando el derecho a definir su propia identidad y a establecer los términos y sistemas que deben emplearse para definirla.

Para finalizar, en el **modelo universal** se plantea la discapacidad como un hecho universal en el que toda la población está en situación de riesgo. En el principio de universalización las iniciativas políticas deben dirigirse a toda la población, ya que todos están en riesgo de ser discapacitados, siendo la discapacidad y



la capacidad los extremos de un continuo. Este modelo asume que la discapacidad no es un atributo que diferencia una parte de la población de otra, sino que es una característica intrínseca de la condición humana. La visión universal de la discapacidad supera los elementos de estigmatización y discriminación que la caracterizaban, pero sobre todo se está promoviendo en los países más avanzados donde no se ha establecido la diferenciación población discapacitada y no discapacitada.

4.3 La condición legal de minusválido

En estas primeras páginas parecía importante citar y clarificar el concepto que hace referencia a la condición legal de minusválido, ya que no todas personas que tienen una discapacidad o enfermedad limitante tienen reconocida esta condición.

La condición legal de minusválido es el documento oficial que acredita que una persona presenta un 33% de grado de minusvalía. Por lo tanto, pese a los prejuicios de orden lingüístico que genera, tener reconocida la situación legal de minusválido va a resultar beneficioso para la persona, ya que no la limita en nada, sino que le proporciona una serie

de ayudas y le va a garantizar el acceso del ciudadano a los beneficios y recursos que los organismos públicos proporcionan a las personas con discapacidad.

El artículo 7 de la LISMI establece que en España solamente es minusválido «oficialmente» la persona que ha obtenido la calificación legal de minusvalía, puerta de los derechos y beneficios concedidos por la ley. La calificación de minusvalía se hace en términos de grados, y el grado de minusvalía se expresará en porcentajes. Para el reconocimiento de la minusvalía se valoran tanto las discapacidades, como los factores sociales, es decir, las circunstancias en las que vive la persona con discapacidad. Los factores sociales forman parte del desenvolvimiento normalizado de la persona, por lo que la carencia de algunos de ellos pueden agravar el desarrollo armónico del individuo. En la evaluación de estos factores se tienen en cuenta los seis aspectos siguientes: situación familiar, recursos económicos, edad, situación laboral y profesional, nivel cultural y situaciones sociales del entorno habitual del minusválido. Los factores sociales sólo serán valorados cuando la discapacidad alcance un mínimo del 25%.

A las personas con un 33 % de minusvalía se les otorga el reconocimiento y pueden beneficiarse de las ayudas y prestaciones asistenciales para personas con discapacidad, como adaptación del acceso a vivienda, de puesto de trabajo, exenciones fiscales o ayudas técnicas entre otras. En materia de empleo, para que las empresas y los propios trabajadores con discapacidad puedan beneficiarse de las ayudas existentes, deben de acreditar su condición de minusválido, si no quedarán exentas de poder beneficiarse de las mismas.

El sistema utilizado para reconocer la minusvalía se diseñó en 1984. En principio pretendía utilizar los criterios establecidos por la OMS, combinando factores médicos y sociales. La norma que regula en España actualmente el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía es el **Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre**. Dicho Real Decreto utiliza formalmente la terminología de la CIDDM (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías) de 1980 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aunque conceptualmente no sigue sus criterios.

La otra norma que rige este proceso es 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 Migraciones y Servicios Sociales y se desarrolla el procedimiento de actuación para la valoración del grado de minusvalía.

Las competencias para determinar el grado de minusvalía se transfirieron a las Comunidades Autónomas - Centros de Base -. El método que se aplica es el mismo en todo el Estado y está supervisado por el IMSERSO - Área de valoración -. Lo puede solicitar cualquier persona residente en Aragón que presente discapacidad física, psíquica o sensorial, a través de una solicitud que se puede presentar en las Direcciones Provinciales del IASS y centros de Base o a través de los cauces oficiales. En Aragón, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales es el organismo oficial encargado de la gestión y resolución de las solicitudes.

4.4. La población objeto de estudio

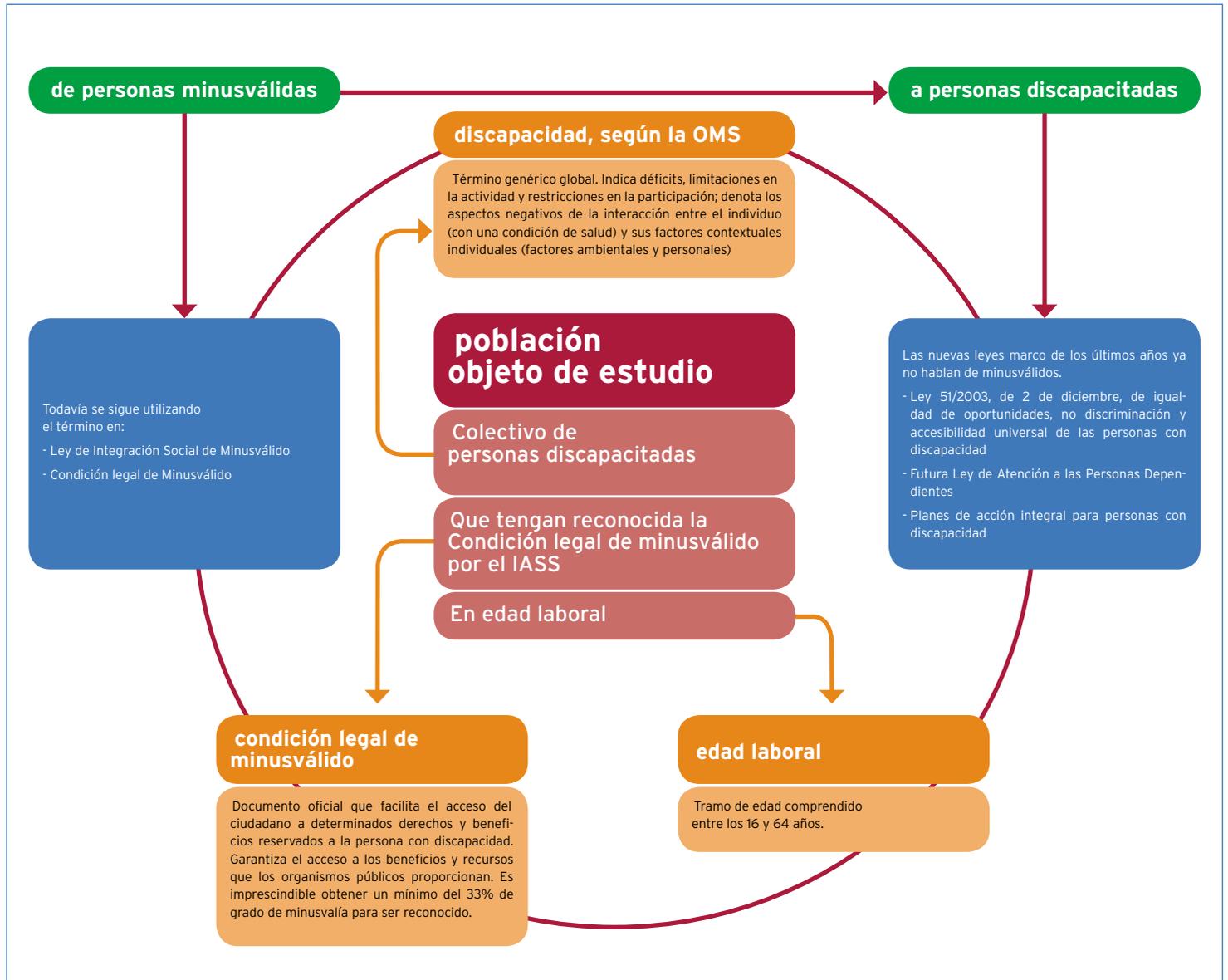
Después de haber hecho un recorrido histórico por el concepto de discapacidad, clarificar sus diferentes acepciones, explicar las diferencias y similitudes referidas a personas discapacitadas o minusválidas, y teniendo en cuenta todas las premisas apuntadas, hay que recordar que en el estudio se ha entendido por discapacidad:

- El estado de salud en el que, debido a déficits de funcionamiento de las funciones y estructuras corporales, se produce una limitación en la actividad del individuo y una restricción en la participación social, contextualizadas (reforzadas o limitadas) por factores ambientales y personales.

En su conjunto, para referirnos al colectivo de discapacitados se ha hablado de **personas con discapacidad o personas discapacitadas**, englobando en este término cualquier tipo de discapacidad, sea física, psíquica, sensorial o mixta. Personas con discapacidad pero que tienen potenciadas otras capacidades, pudiendo llegar a primar éstas últimas sobre las primeras. Tienen **reconocida la condición legal** de minusválido -mínimo de un 33% por el órgano competente- y están **en edad laboral**, es decir, tienen una edad comprendida en el tramo de los 16 a 64 años.

En la siguiente página se muestra un esquema en el que se refleja de forma gráfica los aspectos tratados en este apartado, los cuales han servido para definir la población objeto del presente estudio.

esquema 1: población objeto de estudio



5

evolución de la política española y aragonesa sobre discapacidad

En España

En Aragón

5 evolución de la política española y aragonesa sobre discapacidad

En las siguientes páginas se exponen los principales rasgos de la legislación aplicable en materia de Discapacidad en España y en Aragón, con la finalidad de tener presentes las leyes marco que rigen los derechos y deberes de las personas con discapacidad. Sin embargo, es preciso aclarar que se ha realizado una selección dentro del conjunto de esa legislación, haciendo referencia a la más significativa desde un punto de vista general, y específicamente, a la que más interesa en este estudio: el empleo.

La aprobación de estas leyes ha supuesto un avance importante para el colectivo de personas con discapacidad, ya que su aparición constata una realidad, marca unas líneas de actuación que la sociedad en su conjunto debe de cumplir y provoca, en definitiva, que su cumplimiento favorezca la integración laboral de las personas con discapacidad.

5.1. En España

Como ocurre con otros sectores de población, durante los años cuarenta y cincuenta se produjo un estancamiento que hizo que recayese en la familia la atención integral de las personas con discapacidad. En la década de los sesenta y setenta, el despegue del Estado Social, a la par del crecimiento económico, trajo de la mano la creación de las primeras asociaciones de afectados, junto con un disperso desarrollo legislativo en materia de atención a las personas con discapacidad. En todo este proceso tiene gran relevan-

cia la promulgación de la **Constitución Española de 1978**, que reconoce expresamente los derechos de las personas con discapacidades, sobre todo su artículo 49: *«Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos».*

En la Constitución también hay una serie de artículos de reconocimiento de los derechos de igualdad de oportunidades para el conjunto de los ciudadanos; aunque no son nombrados expresamente, implícitamente también están incluidas las personas con discapacidad, por lo que corresponde a los poderes públicos promover las situaciones para que se haga posible su efectivo disfrute. Por lo tanto, se incluye a las personas con discapacidad, aunque no sean nombradas expresamente:

Artículo 9.2:

«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.»

Artículo 14:

«Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Artículo 35:

«1. Todos los españoles tienen el derecho de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.» «2. La ley regulará un estatuto de trabajadores.»

Artículo 40:

«1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política orientada al pleno empleo»; «2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.»

Cuatro años después de la promulgación de la Constitución democrática se aprueba la **Ley 13/1982, de 7 de abril**, de In-

tegración Social de los Minusválidos (LISMI). Es la Ley marco para las personas con discapacidad, reflejo directo del mandato constitucional del artículo 49 de la Constitución española. Nace con el objetivo de amortiguar las desventajas que las personas con discapacidad pueden encontrar en los distintos niveles de inserción en la sociedad a lo largo de su vida. Establece las bases que han de guiar toda la normativa y posteriores actuaciones en materia de discapacidad, en especial sus artículos del 1 al 6, comprendidos en el título primero.

Es el título séptimo el que trata el tema de la integración laboral; este título comprende los artículos del 37 al 48 y busca el desarrollo de una política de empleo que logre la plena integración de personas minusválidas en el sistema ordinario de trabajo o mediante la fórmula del empleo protegido. Las fórmulas establecidas por esta ley respecto a este tema son:

- La reserva de empleo, en concreto el 2% en las empresas públicas y privadas de más de 50 trabajadores.
- El empleo selectivo.
- La incentivación de contratos fijos.
- Las subvenciones a las empresas para la adaptación de los puestos de trabajo, para la eliminación de barreras y para la formación profesional.
- La promoción del empleo autónomo, de las Sociedades Anónimas Laborales y de las cooperativas.

- El empleo protegido, a través de los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales.

El resto de títulos de la LISMI se estructuran de la siguiente forma: el título segundo se refiere a quienes pueden ser titulares de los derechos; el tercero habla sobre la prevención de las minusvalías; el título cuarto trata el diagnóstico y valoración de las minusvalías; el quinto hace referencia al sistema de prestaciones sociales y económicas; el sexto habla de la Rehabilitación; el título octavo se refiere a los servicios sociales; el noveno trata otros aspectos de la atención a minusválidos, como la movilidad y barreras arquitectónicas y el décimo es el dedicado a la gestión y financiación. La ley finaliza con una disposición transitoria, unas finales y otras adicionales.

Algunos de los títulos de la ley se han desarrollado posteriormente a través de leyes específicas, reales decretos y órdenes en las materias a las que hace referencia la LISMI. La valoración de esta ley, por parte de las asociaciones del colectivo de personas con discapacidad y de la Administración Pública es que supuso un paso importante para la integración del colectivo, pero después de veintitrés años de vigencia se ha quedado obsoleta, comenzando por el término que utiliza para referirse a las personas con discapacidad y continuando porque muchas de sus premisas no se han cumplido (como por ejemplo en materia laboral, la cuota de reserva de personas con discapacidad en las plantillas de las empresa).

Otro paso importante, que se dio con la finalidad de dotar de recursos y potenciar los derechos y deberes de las personas con discapacidad, fue la aprobación en 1996 del **Plan de ac-**

ción integral para personas con discapacidad 1997-2002; este plan, de alcance nacional, fue una propuesta de política integral para el colectivo de personas con discapacidad, marco de referencia de las actuaciones públicas en la materia. Nace con el compromiso de cubrir las lagunas existentes en el desarrollo de la LISMI. La historia de elaboración del Plan es la siguiente: en mayo de 1991 se había constituido en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso una ponencia sobre la problemática de los minusválidos que publicó su informe de conclusiones en diciembre de 1992. En enero de 1993 se encargó al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO), en aquellos momentos denominado Instituto Nacional de Servicios Sociales (IMSERSO), la coordinación de la elaboración de dicho plan. En marzo de 1993 se formaron los diferentes grupos de trabajo, que finalizaron su tarea en 1995, momento en el que se presentó el anteproyecto del Plan de Acción. Este anteproyecto fue valorado positivamente por el Consejo de Ministros en febrero de 1996, lo que dio vía libre a su aprobación final en noviembre de ese año, tras su consideración por la Conferencia Sectorial de Asuntos Sociales, en la que están representados el Estado y las Comunidades Autónomas.

Consistía esencialmente en una propuesta de equiparación de oportunidades, para intentar compensar desventajas e igualar derechos. Planteaba dos grandes retos de futuro: autonomía e independencia personal y participación activa en la vida social.

Este Plan de carácter integral, se dividió en cinco Planes Sectoriales:

1. Promoción de la salud y prevención de deficiencias
2. Asistencia sanitaria y rehabilitación integral; Integración escolar y educación especial
3. Participación e integración en la vida económica
4. Integración comunitaria
5. Vida autónoma.

Cada uno de estos Planes se componía de Programas, en los cuales se identifican las áreas prioritarias de intervención con un carácter finalista.

Con el objetivo de dar continuidad a este primer plan, el 5 de diciembre del 2003, en Consejo de Ministros se aprobó el **II Plan de acción integral para personas con discapacidad 2003-2007**. Establece una política de atención integral a las personas con discapacidad y a las familias cuidadoras e incluye 350 medidas para evitar la discriminación y favorecer la igualdad de derechos. El Plan es el resultado de un intenso proceso de diálogo y consenso entre el Gobierno y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y recoge medidas en una doble dirección: por un lado, medidas para evitar la discriminación y, por otro, medidas de acción positivas para favorecer la igualdad.

El Plan se vertebra en cuatro grandes áreas:

Área 1: Atención a personas con graves discapacidades.

Tiene como objeto fundamental desarrollar un sistema de protección integral para el millón y medio de personas que en España presentan graves discapacidades, reforzando la

actuación que viene desarrollando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en este campo.

Área 2: Políticas activas de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Su objetivo es mejorar las tasas de actividad y de ocupación de las personas con discapacidad. En este área se incluyen 95 propuestas de actuación de las que diecisiete van a ir destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, veintiuna para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, treinta y una para el desarrollo de nuevas fórmulas de empleo y veintiséis en favor de las personas con mayor riesgo de exclusión.

Entre las medidas cabe destacar:

- Se constituirá una oficina especializada para promover la participación de las personas con discapacidad.
- Se establecerá un sistema arbitral para resolver las reclamaciones que se planteen en materia de igualdad de trato.
- Se potenciarán los itinerarios individualizados para favorecer el acceso al mercado de trabajo.
- Se asume el compromiso de ofrecer a las personas con discapacidad una oportunidad de empleo antes de que alcancen los seis meses de paro.
- Se incluirán en los contratos públicos cláusulas sociales que impedirán contratar a quienes no cumplan con la cuota de trabajadores con discapacidad.

Área 3. Promoción de la accesibilidad de entornos, productos y servicios. Tiene por objeto garantizar el acceso de las personas con discapacidad a todos los entornos, servicios y productos.

Área 4. Cohesión de los Servicios Sociales para personas con discapacidad. En esta área tienen como principal objetivo garantizar que todas las personas con discapacidad, residan donde residan, puedan acceder a unas mismas prestaciones básicas de servicios sociales, es decir, tengan garantizados unos mismos derechos.

El siguiente gran hito legislativo dirigido al colectivo de personas con discapacidad es la **Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad**. Esta ley, a la que se le conoce con sus siglas como LIONDAU, viene a llenar el vacío existente en España de un marco legal amplio y general, similar al vigente en otros países de nuestro entorno. Nace con el fin de complementar a la LISMI y de dar un impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad. Esta nueva ley está justificada por la persistencia en la sociedad de desigualdades y por los obstáculos y limitaciones que la propia sociedad pone a la persona con una discapacidad. Se basa y pone de relieve los conceptos de: no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal. Valorada como muy generalista faltaría que se desarrollase por medio de normas y decretos para un real cumplimiento de las premisas que expone. No cita explícitamente nada en materia de empleo, pero implícitamente quedaría cubierto al hablar de igualdad de oportunidades para todas las personas.

A finales del año 2004 se presentó el **Libro Blanco de «Atención a las personas en situación de Dependencia en España»**, un diagnóstico que servirá para elaborar la futura **Ley de Atención a las Personas Dependientes**, cuya aprobación está prevista para los próximos meses.



El Consejo de Europa del 1998 define la dependencia como *«un estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal»*. Esta definición, que ha sido ampliamente aceptada, plantea la concurrencia de tres factores para que podamos hablar de una situación de dependencia:

- En primer lugar, la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial que merma determinadas capacidades de la persona.
- En segundo lugar, la incapacidad de la persona para realizar por sí misma las actividades de la vida diaria.
- En tercer lugar, la necesidad de asistencia o cuidados por parte de un tercero.

Esta perspectiva es coherente con el planteamiento de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud.

La futura Ley de Atención a las Personas Dependientes nace con el objetivo de dar respuesta a la desprotección que, todavía hoy, tiene un importante grupo de personas, que debido a enfermedades, deficiencias o trastornos necesitan de otras para desarrollar sus actividades de la vida diaria. Como se ha visto en su definición, no sólo se dirige al

colectivo de personas con discapacidad, sino que también entrarían otros, como el de las personas mayores.

La Ley de Atención a las Personas Dependientes se convertirá en un nuevo marco de referencia legal en materia de discapacidad; han pasado más de veinte años desde la aprobación de la LISMI y desde entonces la realidad del colectivo ha variado. También servirá para equiparar a España con los modelos de otros países europeos.

La nueva Ley de la Dependencia englobará a un grupo numeroso de personas discapacitadas que necesitan ayuda para desempeñar las actividades de la vida diaria, pero no a la totalidad del colectivo.

5.2. En Aragón

En Aragón la legislación existente en materia de discapacidad es la misma que en el territorio español, pero además existen unas leyes autonómicas de competencia exclusiva para la Comunidad Autónoma Aragonesa. En el ámbito autonómico cabe destacar la **Ley**

4/1987, de 25 de marzo, de Ordenación de la Acción Social (LOAS). Esta ley tiene como objetivo la regulación de servicios, prestaciones y actuaciones cuyo objeto sea procurar el acceso de todos los ciudadanos a los diferentes sistemas



públicos de protección social, así como regular las actuaciones que procuren alternativas de convivencia a las personas cuando así lo exijan las carencias o limitaciones de su medio familiar o social a todos los individuos residentes en la comunidad aragonesa. Aunque no nombra expresamente al colectivo de discapacitados, éstos quedarían dentro de su ámbito de aplicación. De esta forma, el artículo 3, que cita los principios inspiradores de las actuaciones en materia de acción social, comprendería las personas con discapacidad, concretamente sus apartados a) y b):

- a) *«La igualdad, universalidad y globalidad, mediante un sistema integrado, y en relación con otras áreas prestadoras de servicios, que evite situaciones de marginación.»*
- b) *«La prevención de las circunstancias que originan la marginación, así como la promoción de la plena integración de las personas y los grupos en la vida comunitaria.»*

También los artículos 18 y 22 de la LOAS que tratan sobre las prestaciones económicas, cita que podrán ser receptoras de dichas ayudas, entre otras, las personas con enfermedad o incapacidad, incluyendo, aunque no de forma expresa, al colectivo de discapacitados.

Otra ley de carácter autonómico que parece importante citar, aunque no es específica del ámbito laboral, es la **Ley**

6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón. Esta ley tiene como objeto hacer efectivo el derecho a la protección de la salud que reconoce la Constitución española en su artículo 43. Dentro de su capítulo dos, referente a las estructuras operativas, el artículo 49 cita que una de estas estructuras será la atención a la dependencia, donde entraría el colectivo de personas con discapacidad. El artículo 55 de este capítulo también hace referencia a «la atención a la dependencia» donde están incluidas las prestaciones y servicios necesarios que garanticen la asistencia y los servicios socio-sanitarios de todas aquellas personas dependientes⁹. La terminología utilizada sigue la misma línea que se especifica en Libro Blanco de «Atención a las personas en situación de Dependencia en España», del que se ha hablado anteriormente.

Las actuaciones más concretas que hay en Aragón para las personas con discapacidad se pueden ver en la página web del Gobierno de Aragón, concretamente en el enlace con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS). En él se especifican servicios individuales dirigidos a este colectivo, como la solicitud del reconocimiento legal de minusválido, las ayudas individuales a las que pueden optar o las residencias o Centros Ocupacionales a los que pueden asistir¹⁰. Pero en estos momentos no existe un plan específico de personas con discapacidad para Aragón donde se recojan estrategias y objetivos a trabajar con el colectivo, y se desa-

9 Actualmente desde el Departamento de Salud del Gobierno de Aragón se está desarrollando el Programa de Atención de Enfermos Crónicos Dependientes con el que se conseguirá una coordinación entre la atención sanitaria y social.

10 Durante el año 1997 el Gobierno de Aragón, impulsado por el IASS, en colaboración con las Corporaciones Locales, diseñó unas líneas estratégicas de trabajo para el colectivo de personas discapacitadas. Desarrolló programas como Cursos de formación profesional y ocupacional, de Apoyo a las Familias Cuidadoras o de Integración socio laboral de las personas con discapacidad.

rrollen unas líneas de actuación claras, además de recoger todos los recursos existentes para el colectivo.

La Comunidad Autónoma de Aragón sí que cuenta con legislación específica relacionada con el empleo. Son órdenes y decretos aprobados, casi todos, a partir del 2003, Año Internacional de las Personas con Discapacidad, nacidos con el fin de promocionar y favorecer el empleo entre las personas discapacitadas¹¹, bien en el empleo ordinario o a través del protegido.

Entre esta legislación cabe destacar el **Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón, para la promoción de la contratación estable y de calidad** (BOA 22/03/04), concretamente su capítulo V - Integración laboral de personas con discapacidad- incentiva y otorga ayudas a las empresas que favorecen la contratación de este colectivo:

Art. 7: la contratación indefinida de trabajadores minusválidos

Art. 8: subvenciones para la contratación de monitores laborales

Art. 9: subvención del contrato temporal de fomento de empleo celebrado con trabajadores minusválidos.

El capítulo VIII de este mismo decreto también va dirigido al Apoyo a Centros Especiales de Empleo, donde se especifica:

Art. 17: subvención anual para el apoyo de discapacitados psíquicos y enfermos mentales en Centros Especiales de Empleo.

Art. 18: subvenciones para favorecer el tránsito del empleo protegido al empleo ordinario.

En materia laboral es importante hacer referencia al manual recientemente editado por el INAEM sobre **«Recursos para el empleo de las personas con discapacidad»**, en el que se citan los recursos disponibles para este colectivo en materia de empleo y recoge de manera sistemática toda legislación existente en este ámbito.

Dentro de los programas más importantes que están favoreciendo la integración laboral de las personas discapacitadas, se encuentra el **programa ARINSER** del Gobierno de Aragón, regulado por el **Decreto 33/2002, de 5 de febrero**, que establece que establece ayudas con la finalidad de propiciar la participación en el empleo de aquellos grupos más vulnerables (entre los cuales está el colectivo de discapacitados), ofreciéndoles, de este modo, oportunidades de integración a través de Empresas de Inserción Laboral.

Recientemente se ha publicado la **Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo**, que determina el procedimiento a seguir en la Comunidad Autónoma de Aragón para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional

¹¹ La relación de la legislación existente aparece en la página 158 de *Recursos para el empleo de las personas con discapacidad*, editado por el Instituto Aragonés de Empleo el año 2005.

de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.

No puede dejar de citarse el **AESPA, Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón**. Se firmó por el Gobierno de Aragón, los sindicatos UGT Aragón y CC.OO. Aragón, junto a la Confederación Regional de Empresarios (CREA) y la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPY-ME). Está vigente hasta el 2006 y sus principales ejes son el mantenimiento del empleo estable y una mayor competitividad empresarial. En él hay varias líneas que promueven la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad.

Se finaliza este apartado nombrando el **EQUAL**. Es una iniciativa comunitaria de recursos humanos promovida por el Fondo Social Europeo para el periodo 2001-2006. En Aragón la coordinación de programas de trabajo corresponde al Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Va dirigida a las personas con dificultades de inserción en el mercado laboral. El objetivo es favorecer el acceso a la vida activa de las personas que se encuentran excluidas del mercado de trabajo, entre las que destacan las personas con discapacidad. Al igual que en el anterior acuerdo, participan diferentes agentes y entidades sociales, entre las que se encuentran las asociaciones de discapacitados.

Como conclusión podría decirse que estas leyes, decretos, órdenes, programas,... han supuesto un cambio trascendental para este colectivo y están favoreciendo la inserción laboral y social de las personas con discapacidad, a través de medidas concretas. El camino legislativo que se ha em-

pezado está ayudando al colectivo a acceder a un puesto de trabajo, pero todavía se podría ampliar y matizar más la legislación existente con el fin de que ésta responda de la manera más completa a la realidad del empleo para las personas con discapacidad.

diagnóstico y análisis de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

6.1 Oferta

- 6.1.1. El volumen: ¿cuántos son? Principales características de las personas con discapacidad (provincia, género, edad)
- 6.1.2. Las personas con discapacidad en Aragón en edad laboral (género, edad, formación y provincia)
- 6.1.3. Perfil de la discapacidad (tipo, grado, origen, pronóstico evolutivo)
- 6.1.4. La inserción laboral de los discapacitados
 - Los caminos hacia la inactividad
 - Los caminos hacia el desempleo
 - Los caminos hacia el empleo

6.2 Demanda

- 6.2.1. El empleo protegido
- 6.2.2. El empleo con apoyo
- 6.2.3. El empleo ordinario
- 6.2.4. El empleo público

6.3 Los mediadores sociales

- 6.3.1. Los sindicatos
- 6.3.2. Las asociaciones de discapacitados

6.4 Tres elementos clave en la articulación entre la oferta y la demanda

- 6.4.1. Las nuevas tecnologías como medio de inserción laboral de las personas con discapacidad
- 6.4.2. Entre el empleo y el desempleo: el reconocimiento de la minusvalía
- 6.4.3. La incidencia de la familia en la actividad y en empleo

6 diagnóstico y análisis de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo

Para alcanzar el objetivo de la presente investigación, que se concreta en conocer la situación del colectivo de las personas con discapacidad en relación con el empleo, se ha construido un marco teórico que ha servido para orientar y fundamentar el estudio en cada una de sus fases. En este marco están incluidas las principales variables en torno a la relación entre Empleo y Discapacidad, así como las interacciones que se producen entre ellas.

En las sociedades desarrolladas actuales, el trabajo remunerado actúa como cauce privilegiado de emancipación personal para cualquier persona y, a la vez, como espacio prioritario en el proceso de integración social; en una sociedad mercantilizada como la nuestra, de él depende en gran parte, el nivel y calidad de vida de las personas.

Aunque actualmente sigue siendo una realidad que las personas con discapacidad tienen más difícil su inserción laboral que otros colectivos, sí que se puede constatar que, poco a poco, el mercado de trabajo está dejando de ser un espacio excluyente para convertirse en un lugar en el que los discapacitados pueden ejercer su derecho al trabajo como cualquier otra persona.

Los elementos que inciden en la inserción laboral de los discapacitados se encuentran, en cierta medida, relacio-

nados con la propia definición de discapacidad que se ha realizado en el capítulo anterior (multifactorial). Así, se ha podido comprobar cómo va a depender, por un lado, de aspectos como las propias capacidades (o limitaciones) del individuo, es decir, del tipo y grado de discapacidad que padece. Pero, por otro lado, también son muy importantes los aspectos contextuales, como la estructura social y familiar que posee, o la oferta laboral existente, que vendrá determinada por la demanda de trabajo que hoy existe para el colectivo, bien a través del empleo protegido, ordinario o público, es decir, de sus oportunidades laborales.

El marco interpretativo sobre la estructuración de la oferta y de la demanda es una reelaboración y adaptación a la Discapacidad de la línea de investigación, desarrollada por Colectivo IOE¹², a partir del análisis del sector de la construcción, hostelería y el estudio sobre el trabajo desarrollado por las mujeres inmigrantes.

En este estudio se han superado los enfoques de la economía neoclásica, que piensan en una sociedad constituida por individuos que orientan su acción sólo por el interés de maximizar su beneficio personal en un ámbito puramente económico. Con la finalidad de superar ese estrecho enfoque, se amplió

¹² COLECTIVO IOE (1998): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.; COLECTIVO IOE (1999): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en la hostelería*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid; COLECTIVO IOE (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

el campo de análisis con la incorporación que hace Paola Villa¹³: la estructuración de los mercados de trabajo (hay más de un mercado de trabajo) y el poder social de negociación de los discapacitados. Es decir, la posición que ocupan los trabajadores en el mercado de trabajo dependerá:

- a. De las oportunidades de empleo de que disponen,
- b. Del nivel de aceptación por su parte, de las condiciones de trabajo.

Con esta ampliación ya no sólo se han tenido en cuenta los factores económicos en el análisis de la inserción socio-laboral de las personas con discapacidad, sino que se ha conseguido vincular la estructura del mercado de trabajo y las formas de organización productiva.

En consecuencia, el marco teórico que se ha seguido en el presente estudio ha analizado y explicado las relaciones que se producen en el mercado de trabajo entre la oferta de mano de obra (discapacitados) y la demanda de mano de obra (empresarios), en un contexto regulado por los poderes públicos y en el que intervienen con motivaciones mediadoras¹⁴ variadas instancias de las cuales también es preciso conocer su orientación.

De esta forma, el desarrollo de la investigación ha consistido en analizar con profundidad cómo interviene cada uno



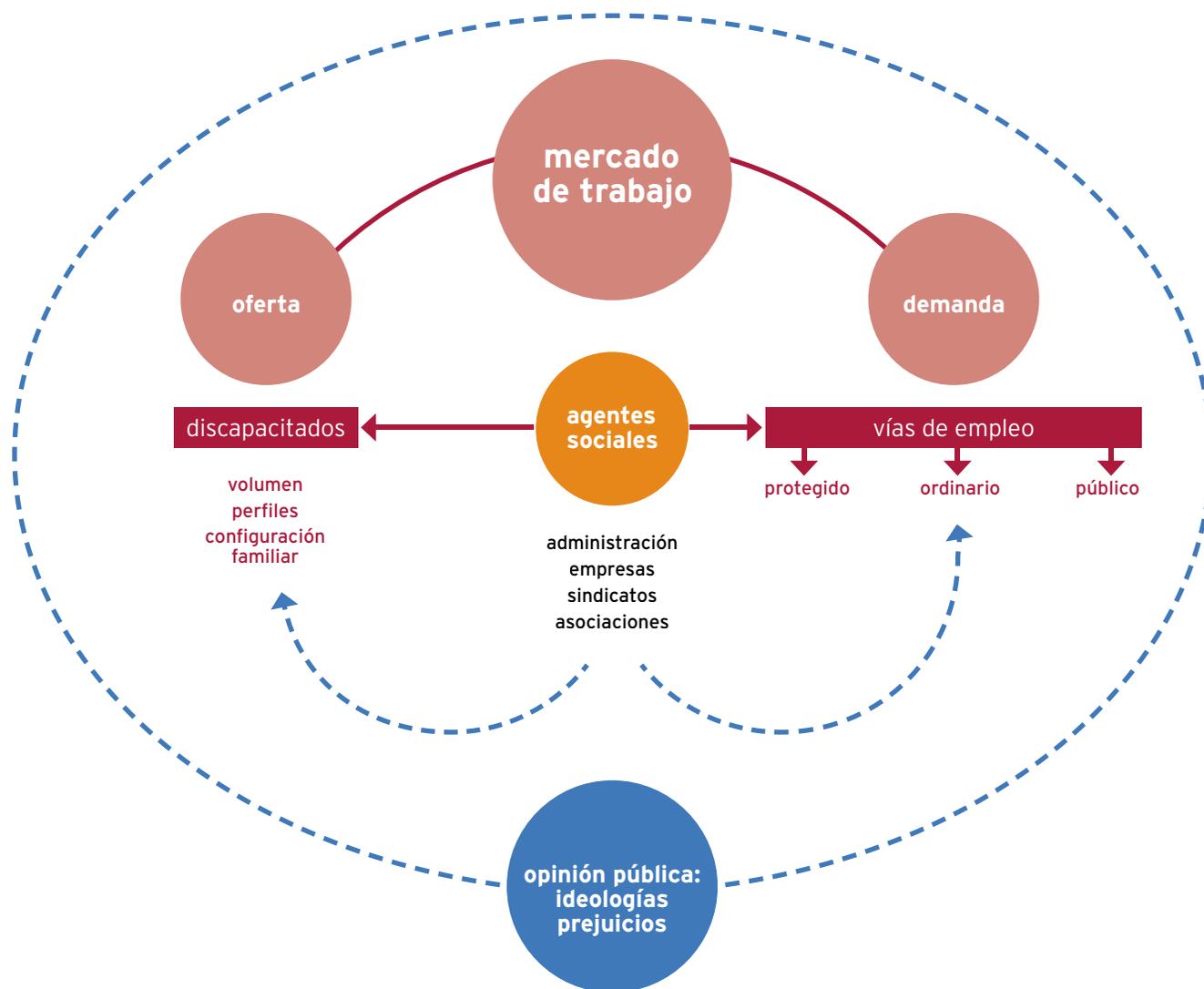
de los agentes, así como en determinar cuál es la lógica final que permite comprender el grado de inserción laboral de los discapacitados y los elementos que intervienen (y en qué sentido) en el mismo.

A continuación se presenta el marco interpretativo seguido para conseguir un diagnóstico y análisis de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo lo más exhaustivo posible; posteriormente se detallan explícitamente los resultados obtenidos, siguiendo dicho marco.

13 VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

14 Es decir, con la intención de facilitar el acceso al mercado laboral de los colectivos discapacitados.

esquema 2: esquema interpretativo: inserción laboral del dis/capacitado



6.1. la oferta

En este capítulo se analizan cuatro apartados clave para el conocimiento de las posiciones de los discapacitados en el mercado de trabajo. El esquema seguido responde a:

6.1.1. El volumen: ¿cuántos son? Principales características de las personas con discapacidad (provincia, género, edad)

6.1.2. Las personas con discapacidad en Aragón en edad laboral (género, edad, formación y provincia)

6.1.3. Perfil de la discapacidad (tipo, grado, origen, pronóstico evolutivo)

6.1.4. La inserción laboral de los discapacitados:

- Los caminos hacia la inactividad
- Los caminos hacia el desempleo
- Los caminos hacia el empleo

6.1.1. El volumen: ¿cuántos son?. Principales características de las personas con discapacidad (provincia, género, edad)

En el presente estudio, la oferta laboral está compuesta por aquellas personas que tienen una discapacidad, tienen reconocida la condición legal de minusválido y están en edad laboral (tal y como ha sido explicado en el apartado conceptual).

En consecuencia, la primera tarea a realizar ha consistido en identificar las variables o dimensiones básicas que permiten conocer y describir la oferta. Para ello se han obtenido datos de las diversas fuentes de información disponibles.

Aunque se han tomado como referencia los datos facilitados por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales y los que obran en poder del Instituto Aragonés de Empleo, también se han consultado otras fuentes estadísticas como ya se ha explicado en el apartado metodológico.

El colectivo de personas con discapacidad, como cualquier subgrupo de población, se define por tener unas características propias en cuanto a género, edad, configuración familiar, etc. Con respecto a estos datos, en las siguientes páginas se observará que se trata de un subgrupo que no se diferencia excesivamente de las características generales de toda la población aragonesa.

Antes de centrar el análisis en la población objeto del presente estudio población discapacitada en edad laboral se compararán los datos de la población aragonesa en su conjunto con los de la población discapacitada, a efectos de observar cómo se ajusta o desequilibra a los estándares generales de la población en cuanto a provincia en la que habitan, género y edad.

Según la información disponible en los distintos Centros de Base del IASS, el número total de personas con discapacidad en Aragón asciende a 65.549, lo que supone un 5,17% de la población.

Provincia de residencia

Siguiendo con el análisis y si se desglosa el número de personas con discapacidad por provincia de residencia, se puede observar cómo más de la mitad de la población

Tabla 4: población general y población con discapacidad según la provincia

provincia	población general	% población general	población discapacitada	% población discapacitada	diferencia
Huesca	215.601	17,01	12.871	18,37	+1,36
Teruel	140.771	11,11	5.920	8,51	-2,6
Zaragoza	910.600	71,87	50.758	72,98	+1,11
Total	1.266.972	100	69.549	100	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005 y Datos Básicos de Aragón, 2005 del IAEST.

discapacitada se aglutina en la provincia de Zaragoza, donde la cifra alcanza las 50.758 personas. Este dato no es demasiado significativo, si se tiene en cuenta que más de la mitad de la población aragonesa se asienta en esta provincia, y más concretamente en Zaragoza capital.

Estos datos reflejan que la provincia de Zaragoza suma casi la tercera parte de la población con algún tipo de discapacidad, concretamente el 72,98%.

Entrando en un análisis más exhaustivo entre el conjunto de la población y el sector de la misma que tiene reconocida la condición legal de minusválido, se observa la existencia de pequeñas desviaciones, no teniendo ninguna provincia ajustada la proporción entre población y población discapacitada. De esta forma, sólo la provincia de Teruel tiene un número de reconocimientos menor, mientras que en las de Zaragoza y Teruel se dan más casos de reconocimientos de minusválidos, aunque no se trata de grandes diferencias.

Estas pequeñas diferencias no acaban de contrastar o refutar las líneas argumentadas por algunos de los agentes sociales entrevistados, los cuales apuntaban cierta falta de homogeneidad entre los Equipos de Valoración y Orientación -EVO- de la discapacidad, ya que aunque parten de criterios comunes, según su opinión, el grado de permisividad no es igual en todas los Centros de Base de la comunidad¹⁵.

Hay que tener en cuenta que a la hora de solicitar el certificado de minusvalía concurren dos realidades, que en su conjunto determinarán el grado total de minusvalía que se le otorgará a la persona. Por un lado, las causas biológicas de la discapacidad, aspecto más objetivo y que está regulado en el *Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre*. Por otro lado, también influyen factores de índole económica y social, aspectos más subjetivos. Estos últimos aspectos son los que pueden explicar las diferencias a la hora de conceder y determinar el grado de minusvalía de las personas que lo solicitan.

¹⁵ Para contrastar este dato y darle cierta objetividad, debería tenerse en cuenta el número de personas que solicitan el certificado en cada centro y ver las que resultan concedidas o denegadas, para hablar con certeza de las posibles diferencias a la hora de conceder la condición legal de minusválido.

Tabla 5: población general y población discapacitada según género

género	población general	población discapacitada	% población general	% población discapacitada
hombres	631.009	35.235	49,80	50,66
mujeres	635.963	34.314	50,19	49,33
Total	1.266.972	69.549	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005 y Datos Básicos de Aragón, 2005 del IAEST.

Género

En cuanto al género, la población aragonesa se encuentra algo feminizada, dado que en su conjunto hay un 49,80% de hombres y un 50,19% de mujeres. Este dato no tiene su reflejo de la misma forma entre la población discapacitada, ya que según los datos aportados por los Centros de Base del IASS, el número de hombres supera al de las mujeres.

Después de comparar los datos entre la población general y la población de las personas reconocidas como minusválidas, se pueden realizar varias puntualizaciones:

- Aunque en Aragón hay más mujeres que hombres, son más los hombres que tienen reconocida la condición legal de minusválido.
- Como la incorporación del hombre al mercado laboral sigue siendo mayor que entre las mujeres.
- Alguna de estas discapacidades han podido ser consecuencia de un accidente laboral, hecho que ha favorecido que aumente los reconocimientos de minusvalía a favor de los hombres.

Edad

En la estructura por edades de la población con discapacidad se observa que es relativamente bajo el porcentaje de personas reconocidas como tales en el grupo de edad con menos de 16 años; también se podría decir lo mismo del grupo que le sigue en edad, el de los 16-35 años, siendo alto en el grupo de los adultos de 35 a 64 años y muy alto en los mayores de 65 años.

Tabla 6: población con discapacidad por grupos de edad

edad	total	%
0-16	1.599	2,29
16-35	6.376	9,16
35-64	25.949	37,31
65 y más	35.626	51,22
Total	69.550	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

La hipótesis de trabajo es que el gran incremento de personas con discapacidad en las franjas de mayor edad puede ser debido a que la mayoría de discapacidades son de origen sobrevenido como consecuencia de aparición de enfermedades, accidentes laborales, de tráfico o domésticos.

6.1.2. Las personas con discapacidad en Aragón en edad laboral (género, edad, provincia y formación)

En las siguientes páginas, el análisis se va a centrar en las personas consideradas discapacitadas y que están en edad laboral, es decir, que tienen reconocido al menos un grado del 33% y que tienen entre 16 y 64 años. En la población objeto de estudio se consideran tanto a las personas con discapacidad que están empleadas, como a las desempleadas o inactivas.

De las personas que tienen reconocida la condición legal de minusválido, un 46,48% se encuentran en edad laboral.

Tabla 7: población general discapacitada en edad laboral

	población discapacitada	en edad laboral	%
Total	69.549	32.324	46,48

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

Aunque se va a tomar como referencia esta cifra, sí que parece interesante hacer un breve inciso y comparar estos datos con los aportados por el resto de fuentes estadísticas disponibles. La Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad recoge un total de 47.391 personas con discapacidad en Aragón; la EDDDES cifra en 31.499 las personas con una minusvalía; y la EPA apunta en 50.200 el número de personas discapacitadas. Esta escasa coincidencia entre unas y otras es debido¹⁶ a:

- El año de referencia es diferente; unas fuentes datan del año 1999, y las más actuales del 2005.
- Los tramos de edad también son distintos; mientras la EPA sólo aporta datos de personas en edad laboral, la EDDDES considera a las personas desde los 6 a los 64 y el IASS y la Base de Datos considera a las personas con discapacidad de cualquier edad.
- No tienen los mismos criterios para considerar a las personas con discapacidad. Sólo la Base de Datos Estatal y los datos aportados por el IASS tienen en cuenta a las personas con la condición legal de minusválido. En el módulo de la EPA se incluyen tanto a las personas con una discapacidad como aquéllas con otros problemas de salud, que lleven más de 6 meses padeciéndolo, mientras que la EDDDES considera a las personas con y sin certificado de minusvalía que residan en el domicilio familiar y lleven enfermas o discapacitadas más de un año.

¹⁶ Aspectos que han sido desarrollados de manera más amplia en el apartado de Metodología.

Tabla 8: población con discapacidad según fuente estadística

bases	año de referencia	tramo de edad	nº de personas discapacidad
base de datos estatal	1999	todos	47.391
EDDES	1999	6-64	31.499
EDDES	1999	16-64	29.314
EPA	2002	16-64	50.200
IASS	2005	todos	65.549
IASS	2005	16-64	32.324

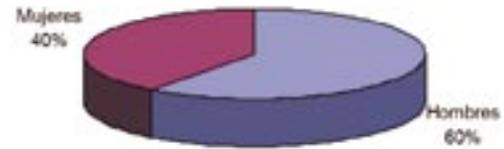
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por las distintas fuentes.

Del IASS se han apuntado estas dos cifras, ya que una hace referencia al conjunto de la población aragonesa discapacitada, y el segundo a la que está en edad laboral.

Género y grupos de edad

Según los datos aportados por el IASS, en Aragón hay 32.324 personas con alguna discapacidad entre los 16 y

gráfico 1: personas con discapacidad según género (16-64 años)



64 años, de las cuales 19.512 son hombres y 12.812 mujeres.

Hay en Aragón más hombres que mujeres que se encuentran en edad laboral y tienen reconocida la condición legal de minusválidos, por lo que podría afirmarse que en la actualidad la población discapacitada en edad laboral se encuentra algo masculinizada. Esta composición de la pobla-

Tabla 9: población con discapacidad en edad laboral según género y grupos de edad

	16-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56-64 años
hombres	1.136	2.653	4.246	5.110	6.376
mujeres	829	1.757	2.769	3.432	4.025
Total	1.965	4.410	7.015	8.542	10.401

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

ción está homogenizada en los diferentes grupos de edad, ya que en todos ellos predominan los hombres por encima de las mujeres.

De estos datos cabe destacar:

- Que la población con minusvalía en edad laboral es mayoritariamente masculina, superando en todos los grupos de edad el número de hombres al de las mujeres.
- Además de las discapacidades de origen congénito¹⁷, hay que destacar que hay un gran número de discapacidades sobrevenidas, entre las que destacan accidentes laborales, accidentes domésticos o aparición de enfermedades, que pueden afectar más a hombres que a mujeres. Pero ésta no puede ser la única causa que explique la mayor propor-

ción de hombres que de mujeres. El ámbito rural o urbano donde vive la persona con discapacidad, el nivel socio cultural de la familia o los recursos personales que dispongan, también van a ser factores que van a influir a la hora de solicitar un certificado de minusvalía, lo que favorece que esta proporción alcance este valor.

Si se compara este dato con la población general¹⁸, se observa cómo se lleva la misma progresión, ya que en los diferentes grupos de edad, también predomina el número de hombres en los intervalos de edad comprendidos en edad laboral. Sólo en el grupo de edad entre los 55 y 64 años es superior el número de mujeres al de los hombres, debido en gran parte, a que la esperanza de vida es mayor para las mujeres, además de puntualizar que la mortalidad masculina es en todos los grupos de edad superior a la femenina,

Tabla 10: población general según género y grupos de edad

género	15-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
hombres	72.406	105.705	100.414	82.115	66.096
mujeres	68.248	94.769	93.737	79.385	67.512
Total	140.654	200.474	194.151	161.500	133.608

Fuente: Datos Básicos de Aragón, 2005. IAEST.

¹⁷ La menor presencia de personas discapacitadas en edades más tempranas puede tener su origen, entre otras razones, en la disminución de las discapacidades de origen congénito. Éstas estarán recibiendo la incidencia del aumento de los abortos debidos al «riesgo fetal», que ha aumentado en España de los 656 del año 1992, a los 2.258 del año 2003.

¹⁸ Los grupos de edad no coinciden totalmente, ya que las fuentes de información son diferentes y no trabajan con los mismos intervalos de edad. Sin embargo, se mantiene la tabla, ya que lo verdaderamente interesante es observar las tendencias.

por lo que lo lógico sería que se tendiese a un equilibrio de la población masculina con la femenina. Si no hay circunstancias anómalas que descompensen la estructura por edades de una población, la tendencia normal es que en el grupo de los menores de 16 años predominen los hombres, el de los jóvenes y adultos con tendencia al equilibrio, y sea en el de los mayores de 65 años el que esté más feminizado.

Provincia de residencia

La mayor parte de la población con discapacidad en edad laboral se sitúa en la provincia de Zaragoza, ya que como se había apuntado, casi la tercera parte de la población discapacitada está ubicada en dicha provincia.

Observando los datos por provincias, se ve cómo la provincia de Teruel tiene la proporción más ajustada y equilibrada entre la población discapacitada en general y la que se encuentra en edad laboral, siendo la provincia de Huesca la que cuenta, en proporción, con un menor porcentaje de

personas con discapacidad en edad laboral, y la de Zaragoza la que tiene más individuos discapacitados que pueden acceder a un puesto de trabajo.

Respecto a la distribución territorial, es interesante observar, finalmente, la comarca de residencia de los discapacitados que tienen reconocido el certificado de minusvalía por el IASS.

“Sólo en el grupo de edad entre los 55 y 64 años el número de mujeres es superior al de los hombres, debido en gran parte, a que la esperanza de vida es mayor para las mujeres”

Tabla 11: población general y población con discapacidad según provincia

género	población con discapacidad	población discapacitada en edad laboral	% población discapacitada	% población discapacitada en edad laboral
Huesca	12.871	5.562	18,37	17,20
Teruel	5.920	2.770	8,51	8,56
Zaragoza	50.758	23.992	72,98	74,22
Total	69.549	32.324	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

Tabla 12: población general y población con discapacidad en edad laboral, según la comarca de residencia (sigue)

comarca	población 2004	% de población	discapacitados	% discapacitados	% discapac. / total población
Jacetania	17.483	1,40	345	1,07	1,97
Alto Gállego	12.749	1,02	311	0,96	2,44
Sobrarbe	6.553	0,52	104	0,32	1,59
Ribagorza	12.549	1,00	199	0,62	1,59
Cinco Villas	31.528	2,52	727	2,25	2,31
Hoya de Huesca	62.417	5,00	2.111	6,53	3,38
Somontano de Barbastro	23.215	1,86	735	2,27	3,17
Cinca Medio	22.609	1,81	583	1,80	2,58
La Litera	18.730	1,50	371	1,15	1,98
Monegros	20.871	1,67	411	1,27	1,97
Bajo Cinca	23.071	1,85	522	1,61	2,26
Tarazona y el Moncayo	15.936	1,28	381	1,18	2,39
Campo de Borja	14.330	1,15	290	0,90	2,02
Aranda	7.992	0,64	145	0,45	1,81
Ribera Alta del Ebro	23.554	1,89	631	1,95	2,68
Valdejalón	25.102	2,01	413	1,28	1,65
D.C. Zaragoza	685.873	54,91	19.405	60,03	2,83
Ribera Baja del Ebro	9.230	0,74	228	0,71	2,47
Bajo Aragón - Caspe	12.895	1,03	281	0,87	2,18
Comunidad Calatayud	40.564	3,25	895	2,77	2,21
Campo de Cariñena	10.230	0,82	183	0,57	1,79
Campo de Belchite	5.442	0,44	75	0,23	1,38
Bajo Martín	7.274	0,58	116	0,36	1,59
Campo de Daroca	6.928	0,55	131	0,41	1,89

Tabla 12: población general y población con discapacidad en edad laboral, según la comarca de residencia (continuación)

comarca	población 2004	% de población	discapacitados	% discapacitados	% discapac. total población
Jiloca	13.761	1,10	214	0,66	1,56
Cuencas Mineras	9.406	0,75	330	1,02	3,51
Andorra - Sierra de Arcos	11.139	0,89	248	0,77	2,23
Bajo Aragón	28.137	2,25	463	1,43	1,65
Comunidad de Teruel	44.141	3,53	967	2,99	2,19
Maestrazgo	3.749	0,30	68	0,21	1,81
Sierra de Albarracín	4.921	0,39	77	0,24	1,56
Gúdar - Javalambre	8.144	0,65	137	0,42	1,68
Matarraña	8.661	0,69	121	0,37	1,40
Sin comarca	106	0,33	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005 y Datos Básicos de Aragón, 2005 del IAEST.

Como se ha señalado anteriormente, la Delimitación Comarcal de Zaragoza es la que más personas discapacitadas tiene residiendo, seguida muy de lejos por las comarcas que incluyen a las otras dos capitales de provincia.

Pero lo más significativo es analizar la prevalencia de situaciones de discapacidad por comarcas, ya que se observa que existen comarcas en las que la presencia de personas discapacitadas es mucho más elevada que en el resto: Cuencas Mineras (3,51%), Hoya de Huesca (3,38%) y Somontano de Barbastro (3,17%).

Nivel de formación

Otro de los elementos que tiene gran trascendencia a la hora de hacer posible (o dificultar) los procesos de inserción laboral de cualquier persona, es el nivel de formación que ha alcanzado.

En la siguiente tabla se pueden comprobar las grandes diferencias formativas que existen entre el nivel de formación alcanzado por la población discapacitada y por el conjunto de la población aragonesa.

Tabla 13: nivel de Estudios. Población general y población con discapacidad. Aragón, personas de 10 a 64 años

población	analfabetos y sin estudios	estudios primarios secundarios de primer ciclo	estudios secundarios profesionales segundo ciclo	estudios profesionales superiores y universitarios
general	5,04%	23,24%	55,32%	16,41%
con discapacidad	22,02%	60,37%	11,37%	6,25%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999). Resultados detallados de Aragón y Censo de 2001 (INE).

Como puede comprobarse, en general, la población discapacitada tiene unos niveles de estudio muy inferiores a los del conjunto de la población aragonesa.

En concreto, hay dos hechos que merece la pena resaltar:

- De una parte, el alto índice de personas discapacitadas que son analfabetas o no tienen estudios (uno de cada cinco discapacitados).
- De otra, el bajo porcentaje de personas discapacitadas que tienen estudios secundarios o superiores (el 17%, en comparación con el 71% de los aragoneses de 10 a 64 años).

Estos dos elementos influyen de manera decisiva, más allá de la propia discapacidad, en las dificultades que se observarán posteriormente en el acceso de las personas discapacitadas al mercado laboral.

La formación es clave en las trayectorias laborales de las personas con discapacidad, ya que un nivel formativo elevado les ayudará a integrarse en el mercado laboral. Y aunque hay muchas personas con discapacidad que realizan cursos de formación, algunos agentes sociales entrevistados creen que ésta no siempre se hace siguiendo un claro itinerario laboral-formativo, sino que asisten a cursos de formación, en algunas ocasiones, como una manera de ocupar su tiempo libre, sobre todo si estas personas están en desempleo *«hay muchos discapacitados que tienen cursos y cursos de formación, pero es una formación absurda, sin seguir ninguna línea»*. Creen que a veces realizan la formación como una forma de llenar su tiempo: *«en casa no puedo estar todo el día, no encuentro trabajo, o no busco, ¿qué hago?, algo gratuito: formación»*. Para estas personas el realizar cursos de formación también puede ser una forma de relacionarse o de pasar el tiempo.

Pero también hay un conjunto importante de personas con discapacidad que son conscientes de su escasa formación. Sin embargo, creen que la oferta existente no responde a sus necesidades o que no la pueden hacer porque no es compatible con la discapacidad que poseen. De esta forma, las personas con discapacidad sensorial participantes en el estudio han manifestado que se formaron en el ámbito en el que existía formación para ellos, pero no él que les gustaba, ni en el que requieren para trabajar en las empresas donde desarrollan una actividad *«hice protésico dental, porque era lo que había, ... pero a mi me gustaría formarme en otras áreas»*. En este caso, recalcan que la falta de intérpretes para personas sordomudas en cursos de formación, limita la oferta para el colectivo.

En distintos estudios e investigaciones que se han realizado ya se han constatado estas realidades. *«El colectivo de discapacitados es consciente de su bajo nivel de cualificación profesional y de que ello es un freno para su inserción laboral. Participa de la idea de que es necesario establecer cursos que faciliten una mejor formación profesional. Sin embargo, no interioriza debidamente la relación formación-empleo y, por ello, lo que pretende en primer lugar es el empleo y no la formación. El tipo de formación se elige en base a los estereotipos vigentes sin tener en cuenta cuales el perfil personal y profesional. El colectivo demanda una formación no tan teórica, sino más práctica en centros de trabajo. Es mayor la preocupación de las barreras arquitectónicas y de la comunicación que del contenido de la formación»*¹⁹.

El bajo nivel formativo es una realidad que dificulta la inserción del colectivo en el mercado laboral y así lo han recalado todos los agentes sociales participantes en el estudio. La formación es percibida como un aspecto muy importante para conseguir una integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, siendo una de sus actuaciones el proporcionar las bases necesarias de socialización para el trabajo, por lo que habrá que apostar por fomentar la formación entre el colectivo de personas con discapacidad, siendo una formación acorde a su discapacidad y su itinerario laboral-formativo.



6.1.3. Perfil de la discapacidad (tipo, origen, grado, pronóstico evolutivo)

A continuación, se va a proceder a presentar cuáles son las características de las personas discapacitadas que residen en la Comunidad Aragonesa. Sin embargo, en este capítulo se va a hacer atendiendo a una de las dimensiones que las definen como tal: el tipo de discapacidad, el grado, su origen y el pronóstico evolutivo.

Tipo discapacidad

Atendiendo a los datos proporcionados por el IASS que tienen como referencia las personas con certificado de minusvalía, y en este caso concreto, entre 16 y 64 años, el tipo de discapacidad²⁰ que poseen los aragoneses responde a la información recogida en la siguiente tabla.

¹⁹ OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (1998): *Empleo y Discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Pág. 83

²⁰ Esta es la clasificación hecha por el IASS, donde no se especifican las personas con discapacidad sensorial.

Tabla 14: tipo de discapacidad

tipo	número	%
física	13.773	42,61
psíquica ²¹	10.511	32,52
mixta	7.360	22,77
otros	680	2,10
Total	32.324	100

Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

En general, el tipo de discapacidad más presente entre los discapacitados aragoneses es la de tipo físico, seguida en importancia por la de tipo psíquico. Sin embargo, hay que llamar la atención sobre la presencia de un volumen cercano al 23% que poseen dos tipos de discapacidad (mixta), con los que las problemáticas asociadas se multiplican.

Tabla 15: tipo de discapacidad según género

tipo	hombres	mujeres	total
física	9.093	4.680	13.773
psíquica	6.046	4.465	10.511
mixta	3.877	3.483	7.360
otros	496	184	680
Total	19.512	12.812	32.324

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

Respecto a la incidencia de los diferentes tipos de discapacidad atendiendo al género de la persona discapacitada, destaca el hecho de que la discapacidad de tipo físico tiene una incidencia mucho mayor entre los hombres (el 46%) que entre las mujeres (36%). Por el contrario, la discapacidad de tipo psíquico tiene más incidencia entre las mujeres (35% frente al 31% de los hombres), de igual forma que sucede con las discapacidades de tipo mixto (que alcanza al 27% de las mujeres discapacitadas, frente al 20% de los hombres).

Tabla 16: tipo de discapacidad según provincia

tipo	Huesca	Teruel	Zaragoza	total
física	2.084	1.235	10.454	13.773
psíquica	1.775	1.181	7.555	10.511
mixta	1.669	307	5.384	7.360
otros	34	47	599	680
Total	5.562	2.770	23.992	32.324

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

En la provincia de Huesca se observa una práctica equidistribución del tipo de discapacidad entre las personas discapacitadas, aunque con una preponderancia de la de tipo físico. Sin embargo, en las provincias de Teruel y de Zaragoza tiene mayor presencia la discapacidad de tipo físico (en torno al 44%), sobresaliendo el volumen de psíquicos

²¹ En los discapacitados psíquicos están contempladas tanto las personas con discapacidad intelectual como las personas con enfermedad mental.

en la provincia de Teruel (43%) y el de personas que tienen una discapacidad mixta en la provincia de Zaragoza (22%).

Origen de la discapacidad

El siguiente aspecto a analizar es la causa que, atendiendo a la información disponible en el IASS, ha estado en el origen de la discapacidad.

Tabla 17: número de discapacidades según provincia. Población de 16 a 64 años

ciudad	1 causa	más causas	total
Huesca	2.426	3.136	5.562
Teruel	1.982	788	2.770
Zaragoza	13.015	10.977	23.992
Total	17.423	14.901	32.324

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

En general, los discapacitados aragoneses en edad laboral tienen una única causa de discapacidad. Sin embargo, se observan grandes diferencias entre territorios provinciales, ya que en la de Huesca se encuentran los menores porcentajes de personas con más de una causa de su discapacidad (56%), mientras en las otras dos provincias dominan las personas con una única causa (54% en Zaragoza y, un dato muy significativo, el 71% en la provincia de Teruel).

Tabla 18: número de discapacidades, según género. Población de 16 a 64 años

género	1 causa	más causas	total
hombres	11.135	8.377	19.512
mujeres	6.288	6.524	12.812
Total	17.423	14.901	32.324

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

Entre las mujeres no hay prácticamente diferencias porcentuales entre las que el origen de su discapacidad se encuentra en una única causa y las que tienen varias causas (51% y 49%, respectivamente).

Sin embargo, entre los hombres sí que hay diferencias resaltables, ya que la mayoría de ellos tienen una única causa de su discapacidad (57%), en comparación con el 43% que tiene un origen múltiple.

Grado discapacidad

Desde el punto de vista de la relación de las personas con discapacidad con el mercado laboral, reviste especial importancia el conocimiento acerca de la severidad de la discapacidad que poseen los discapacitados aragoneses, ya que ésta va a condicionar en gran medida las posibilidades reales de entrar (o salir) en el mercado laboral.

**Tabla 19: grado de discapacidad
Población entre 16 y 64 años**

grado discapacidad	número	%
33-40%	11.426	35,35
41-50%	3.646	11,28
51-64%	2.158	6,68
65-74%	9.572	29,61
75-90%	3.955	12,24
91-100%	1.567	4,85
Total	32.324	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

En la tabla anterior, puede comprobarse que prácticamente un tercio de los discapacitados que tienen certificado de minusvalía se sitúa muy cerca del umbral que permite acceder al mismo (el 33%).

Posteriormente, va descendiendo el volumen de discapacitados conforme aumenta el grado de discapacidad, hasta que se llega al otro umbral que, en determinadas condiciones, da acceso a más derechos para los discapacitados. Ese umbral es el del 66%, en el que, por encima de él, se sitúa, de nuevo, en torno al 30% de los que tienen reconocida la minusvalía.

Estos datos parecen corroborar la hipótesis de que tanto en los profesionales que intervienen en el reconocimiento del

grado de minusvalía, como en los propios discapacitados, existe toda una estrategia por superar ambos umbrales. Una vez superados, el grado concreto que se reconozca (entre el 33% y el 65% o entre el 66% y el 100%), pierde importancia.

Por otra parte, en el primero de los grupos (hasta el 66, no inclusive) se ubica prácticamente la mitad de los certificados de minusvalía (el 53%), mientras que en el otro grupo (a partir del 66%) se sitúa la otra mitad (47% de los discapacitados que poseen certificados).

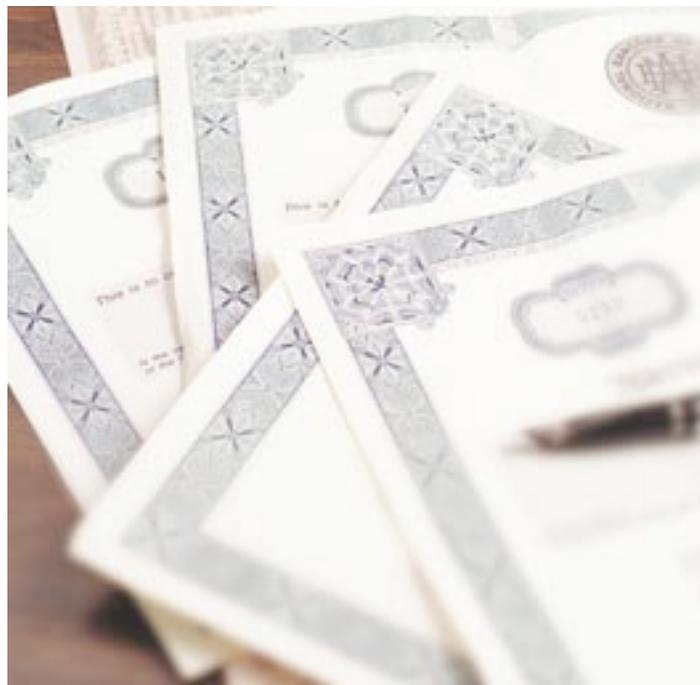


Tabla 20: grado de discapacidad, atendiendo al género. Población entre 16 y 64 años

grado discapacidad	hombres	mujeres	total
33-40%	7.638	3.788	11.426
41-50%	2.142	1.504	3.646
51-64%	1.289	869	2.158
65-74%	5.394	4.178	9.572
75-90%	2.149	1.806	3.955
91-100%	900	667	1.567
Total	19.512	12.812	32.324

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

Hay más hombres que tienen reconocida la minusvalía por el IASS (60,4% de los discapacitados con certificado) que las mujeres (39,6%), sin embargo, el comportamiento al interior de cada grupo presenta algunas diferencias.

Los hombres se sitúan mayoritariamente en el primer grupo de minusvalía, es decir, los que poseen entre el 33% y el 66%, ya que ese reconocimiento afecta a un 56,7%. Sin embargo, las mujeres tienen un mayor grado de minusvalía, ya que la mayoría de ellas (52%) tiene un 66% o más de reconocimiento.

Estos datos llevan a la necesidad de profundizar en próximos estudios sobre las circunstancias que llevan a que las mujeres tengan menos acceso al certificado de minusvalía, pero que, sin embargo, una vez que acceden a él se les otorgue unos mayores grados de minusvalía. Esta lógica es un

contrasentido que puede deberse a causas más o menos objetivas (como por ejemplo, una menor inserción de la mujer en el mercado laboral y en tareas de menor riesgo a la hora de poder sufrir accidentes invalidantes) o a causas culturales (como un freno de la mujer a solicitar el certificado cuando su discapacidad no es profunda, o una discriminación de la mujer en todo el proceso administrativo que da lugar al acceso al certificado).

Tabla 21: grado de discapacidad, según provincia de residencia. Población entre 16 y 64 años

grado discapacidad	Huesca	Teruel	Zaragoza	total
33-40%	1.734	1.043	8.649	11.426
41-50%	707	221	2.781	3.646
51-64%	443	175	1.540	2.158
65-74%	1.874	801	6.897	9.572
75-90%	628	376	2.951	3.955
91-100%	176	154	1.237	1.567
Total	5.562	2.770	23.992	32.324

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por los Servicios Centrales del IASS, Asuntos Generales, Sección de informática. Marzo de 2005.

Si se atiende a los dos grandes grupos que están siendo analizados, el comportamiento de las tres provincias es muy similar. En todas ellas los discapacitados prácticamente se distribuyen proporcionalmente entre los que poseen un reconocimiento del 33% al 65% (Huesca: 51,8%; Teruel: 51,9% y Zaragoza: 54%).

Tabla 22: grado de discapacidad, atendiendo al género. Aragón²²

discapacidad moderada	ambos sexos	varones	mujeres
discapacidad moderada			
sin dificultad alguna	4.590	3.037	1.553
con dificultad moderada	49.446	32.309	17.136
dificultad muy severa			
con dificultad grave	36.041	21.829	14.212
no puede realizar la actividad	42.120	21.528	20.591
no consta	671	435	236
Total	132.868	79.139	53.729

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. Resultados detallados Aragón.

En la siguiente tabla se va a presentar la información acerca del grado de discapacidad, pero atendiendo a la EDDDES, Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, con el fin de disponer de más elementos de juicio.

La Encuesta de Discapacidades utiliza otro método, como ya ha sido explicado. Sin embargo, los resultados de la misma sirven para ir avanzando en el análisis del comportamiento de la discapacidad atendiendo al género.

Por una parte, se vuelve a constatar que, atendiendo a las discapacidades, las mujeres tienen un grado de discapacidad más severo que los hombres (54,8% de las discapacidades que afectan a los hombres, frente al 64,7% de las que afectan a las mujeres).

Por otra parte, aun situándose el análisis en el número de discapacidades, parece evidente que éstas afectan en mayor medida a los hombres que a las mujeres, tal y como se reflejaba ya en los datos del IASS.

La tabla anterior ofrece una información interesante en este sentido, ya que permite comprobar cómo el comportamiento respecto a la discapacidad en función del género tiene una componente en la edad que introduce un factor explicativo.

Tabla 23: discapacidades muy severas según el grupo de discapacidad y la edad. Personas de 6 a 64 años. Aragón

edades	ambos sexos	varones	mujeres
de 6 a 44 años	44.060	27.746	16.314
de 45 a 64 años	34.102	15.612	18.489
Total	78.161	43.358	34.803

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. Resultados detallados Aragón.

²² Esta cifra no coincide con el número total apuntado anteriormente, y es superior porque, una misma persona puede tener más de una discapacidad. El nº total aquí apuntado confeccionado a partir del número de discapacidades.

De esta forma, se puede observar que, aunque en términos absolutos la discapacidad severa afecta más a los hombres²³, éste hecho cambia de cara cuando se presta atención únicamente a las personas que tienen entre 45 y 64 años. En este caso, tanto en términos relativos, como absolutos, las discapacidades afectan más a las mujeres.

En este sentido, parece evidente que la edad como variable fuertemente correlacionada con la discapacidad, tiene mucha más incidencia en las mujeres que en los hombres.

Pronóstico evolutivo

Finalmente, es interesante analizar la información de la siguiente tabla, que analiza las previsiones de evolución de la discapacidad, en función, otra vez más, del género.



Tabla 24: discapacidades según el grupo de discapacidad y el pronóstico evolutivo. Personas de 6 a 64 años. Aragón

estado discapacidad	ambos sexos	varones	mujeres
recuperable	4.619	114	4.505
mejorable con restricciones	5.191	2.403	2.788
estable	70.823	50.784	20.039
puede empeorar	40.188	17.951	22.237
no se puede determinar	10.984	7.060	3.924
no consta	1.063	827	236
Total	132.868	79.139	53.729

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. Resultados detallados Aragón.

En este caso, las diferencias entre sexo son verdaderamente notables:

- De una parte, son las mujeres las que presentan mejores valores en la valoración de la discapacidad como recuperable (8%, frente al 0,1% de los hombres) o mejorable (5%, frente al 3% de los hombres).
- Por otra parte, es también la mujer la que ofrece valores más elevados en cuanto a discapacidades que son consideradas como que «pueden empeorar» (41,4%, frente al 22,7% de los hombres).

23 No en términos relativos, como se ha podido comprobar en la tabla anterior.

- La dimensión que permite conjugar estas diferencias contradictorias se encuentra en la valoración de la situación de «estable». En este caso, se sitúan gran parte de las discapacidades de los hombres (64,2%) y una minoría de las discapacidades de las mujeres (37,7%).

En consecuencia, al ser las discapacidades recuperables o mejorables un pequeño porcentaje del total de discapacidades (7,4%), en realidad las diferencias se encuentran entre las discapacidades «estables», que son gran mayoría entre los hombres, y las discapacidades que «pueden empeorar», que son patrimonio principal de las mujeres. Es decir, la discapacidad de la mujeres no sólo es más grave (de grado superior), sino que atesora un peor diagnóstico respecto a su evolución futura.

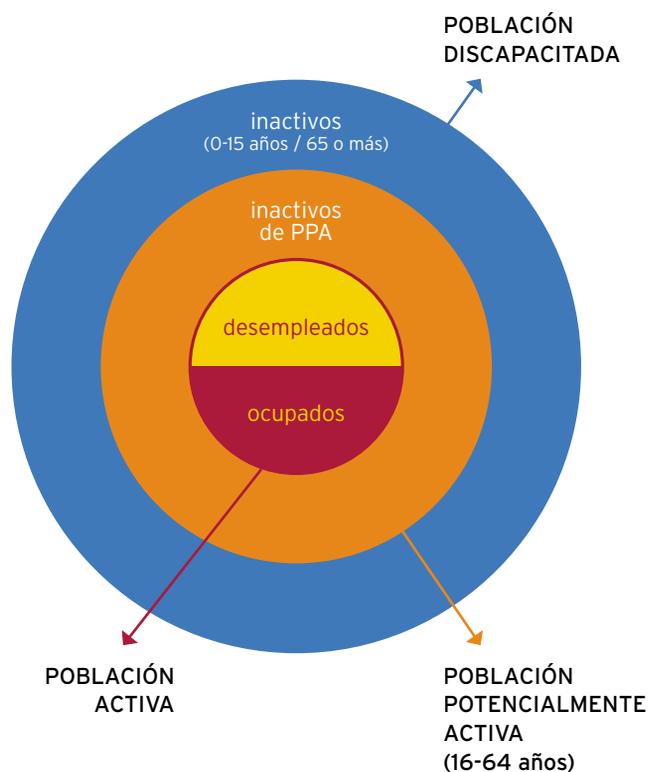
6.1.4. La inserción laboral de los discapacitados

Se aborda a continuación el aspecto central de este capítulo. Una vez que se ha profundizado en el conocimiento de la situación de los discapacitados en cuanto al volumen y principales características, interesa a continuación el análisis detallado de la dimensión que, en realidad, es la principal del presente estudio: la relación de los discapacitados con el empleo y, más en concreto, el análisis de la inserción laboral de los discapacitados.

Para profundizar en este aspecto, se va a seguir un esquema interpretativo que va a tener en cuenta tanto la informa-

ción de tipo cuantitativo como la de tipo cualitativo y que se adapta a las siguientes características:

esquema 3: las personas con discapacidad y el empleo



Parte de la información necesaria para explicar este esquema, ya ha sido ofrecida en epígrafes anteriores. Sin embargo, es conveniente volverla a recordar:

- En Aragón hay 69.549 discapacitados con el certificado de minusvalía. De ellos, 35.235 son hombres (un 50,66%), mientras que 34.314 son mujeres (49,34%).
- De ese conjunto inicial, en Aragón hay 32.324 personas con alguna discapacidad entre los 16 y 64 años, es decir, un 46,48% del total. Esa sería la cifra y el porcentaje que compondrían lo que se ha denominado anteriormente como Población Potencialmente Activa (PPA). De ellas, 19.512 son hombres (60,36%) y 12.812 mujeres (39,64%).
- Para las cifras de actividad e inactividad dentro de ese conjunto de PPA discapacitada, es necesario recurrir a la Encuesta de Población Activa²⁴, realizada en 2002. Según esa encuesta, se encuentra en situación de inactividad el 66,3%, lo que quiere decir que solamente son activas el 33,7% de las potencialmente podrían llegar a serlo.
- De las personas activas, tienen empleo el 84,6%, con lo que el desempleo afecta al 15,4% de las personas discapacitadas activas.

Resumiendo, y con ánimo de clarificar, suponiendo que en Aragón sólo existiesen 100 personas discapacitadas, éstas se distribuirían con relación al empleo de la siguiente manera, tal y como se observa en el siguiente esquema:

esquema 4: distribución de las personas con discapacidad



Por ofrecer unos datos que permitan la comparación con el conjunto de la población aragonesa²⁵, se puede señalar que la

²⁴ Hay que recordar que las personas con discapacidad en Aragón para esa encuesta son 50.200, es decir, 18.000 personas más que para el IASS. La explicación sobre el origen de esas diferencias se puede encontrar en la metodología. En todo caso, en este epígrafe van a ser utilizados los porcentajes de actividad y ocupación referentes al conjunto de España, ya que la significatividad de los datos correspondientes a Aragón baja considerablemente.

²⁵ Los datos referidos a la población aragonesa están extraídos del Censo de 2001, ya que permiten una comparación con los que se han ofrecido de la población discapacitada.

tasa de actividad es superior (71% de la PPA, mientras era el 33,7% para las personas discapacitadas), tanto para hombres (83,5% frente a 39,3%) como para mujeres (56,2% frente a 27%). De igual forma, el desempleo es mucho mayor entre las personas discapacitadas, tanto en los hombres (12,7% de los discapacitados, en comparación con el 7,2% del conjunto de los hombres) como para las mujeres (27% frente a 14,8%).

A continuación, se va a realizar un recorrido por cada uno de estos parámetros, de forma que se puedan llegar a entender las razones que se encuentran detrás de esos valores.

Los caminos hacia la inactividad

Las entrevistas realizadas a algunas personas discapacitadas han servido para extraer lo que serían algunas hipótesis interpretativas de por qué entre ellas son más elevadas las cifras de inactividad.

A los perfiles tradicionales de la inactividad, que estarían vinculados a edades no productivas (menores de 16 años y mayores de 65 años), así como a la menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, hay que añadir un componente nuevo que se ponen de manifiesto en los diferentes trabajos realizados sobre este aspecto: la discapacidad, en sí misma, es un elemento que incide en el aumento de la

probabilidad de que una persona se encuentre en situación de inactividad²⁶.

Además de este hecho general, hay que añadir un elemento que ha salido a colación en las entrevistas con el colectivo de discapacitados, así como con las asociaciones que les representan: si esta discapacidad es de carácter psíquico, la probabilidad de encontrarse en situación de inactividad aumenta considerablemente.

En concreto, podría decirse que la discapacidad es un factor que:

- Dificulta la entrada en la actividad (regular o normalizada), si ésta es de nacimiento o sobrevinida a edad temprana.
- Facilita los procesos de expulsión de la actividad, si ésta se produce cuando se es activo.

En ambos casos, la inactividad puede ser debida a causas objetivas (cuando hay un grado muy elevado de minusvalía que casi impide en la práctica la realización de cualquier tarea y que suele estar ligada al reconocimiento de la invalidez) o a causas subjetivas, como cuando los familiares, principalmente los padres o el cónyuge de la persona discapacitada, adopta una actitud sobreprotectora que tiende a apartar al discapacitado del mercado laboral.

²⁶ Esta conclusión es siempre así en el conjunto de los países de la Unión Europea. Sin embargo, hay que resaltar que las diferencias entre las tasas de actividad de la población discapacitada y del conjunto de la población son mucho más acusadas en España que en el resto de la Unión Europea. Según el Panel de Hogares de la Unión Europea (que, desgraciadamente, vuelve a utilizar otra metodología diferente a la de las otras fuentes de información utilizadas hasta el momento), en España es activa el 29,5% de la población discapacitada, la cifra más baja de los países analizados. En concreto, en Alemania los discapacitados tiene una tasa de actividad del 57,6%, en Finlandia del 52,3%, en Dinamarca del 51,1%, en Holanda del 49,9%, en Grecia del 32,7%, en Irlanda de 32,9% y en Italia del 29,6%. Ver: Garcia Serrano, C. y Malo, M.A. (2002).

En esta última situación, las aportaciones de los informantes entrevistados van en la dirección de afirmar que la probabilidad de que la actitud sobreprotectora de la familia es mayor conforme el tipo de discapacidad va de lo físico a lo sensorial y a lo psíquico. Además, también se mantiene que esta probabilidad es siempre más elevada entre las mujeres discapacitadas que entre los hombres.

De las entrevistas mantenidas con asociaciones y con las personas discapacitadas, así como de las reflexiones aportadas por otros actores sociales, puede concluirse que efectivamente hay una «expulsión» del mercado laboral conforme la discapacidad es más grave y también, como puede comprobarse en la siguiente tabla, según el tipo de discapacidad.

Tabla 25: tipo de discapacidad y relación con la actividad. Población entre 16 y 64 años

tipo discapacidad	% actividad	% desempleo
del oído	45,70	23,05
visuales	42,52	25,37
osteoarticulares	29,97	45,92
del lenguaje, habla y voz	28,28	36,00
otras deficiencias	23,84	29,63
viscerales	16,51	50,07
del sistema nervioso	16,17	48,26
mentales	15,41	54,24
Total	32,28	34,68

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. Resultados Nacionales, INE.

Puede comprobarse cómo las mayores tasas de actividad se dan entre las personas que tienen una discapacidad de tipo oído y visual, mientras que las tasas de inactividad se dan entre los que padecen discapacidades de tipo mental o que afectan al sistema nervioso. Igual situación se produce respecto al desempleo.

A continuación, y a modo de ejemplo, se analizan las trayectorias laborales de dos personas con discapacidad entrevistadas. Ambas están en situación inactiva por motivos diferentes, los cuales acaban de ser apuntados en las anteriores páginas.

Ejemplo 1

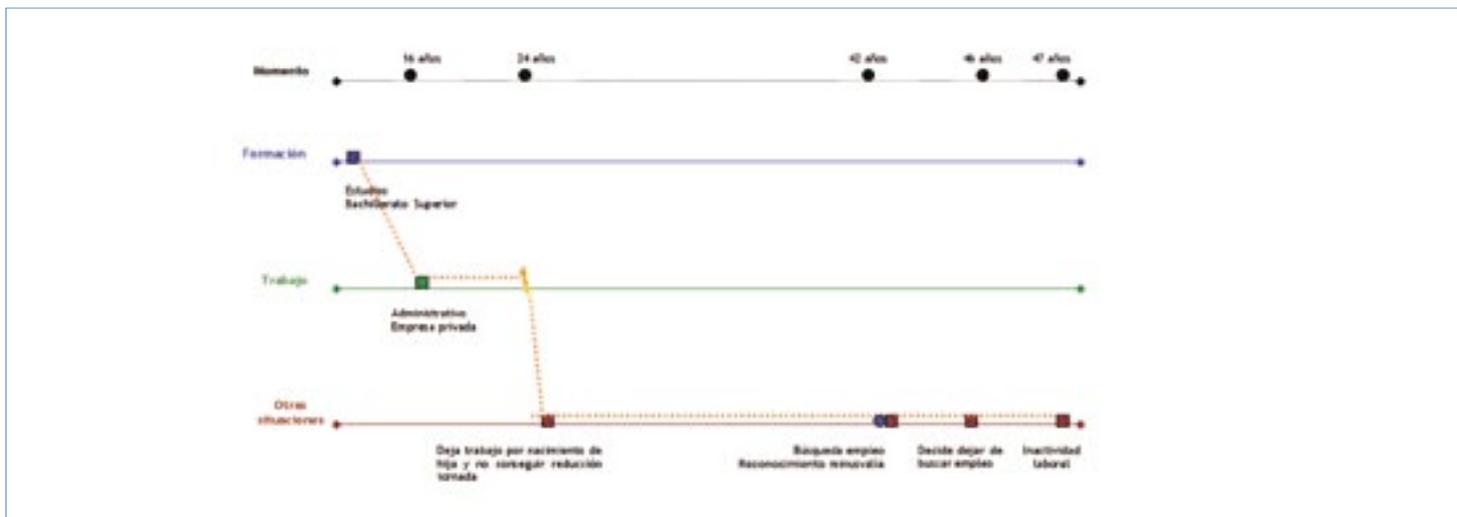
El primer caso responde a una mujer de 47 años, casada y con una hija, padece una discapacidad física de origen congénito del 65%, aunque la enfermedad se le comenzó a desarrollar a los 9 años, a consecuencia de una caída. Las dificultades con las que se ha encontrado para acceder a un puesto de trabajo compatible con su discapacidad, junto con el hecho de ser mujer y de la protección económica y afectiva que tiene por parte de su familia, le hicieron abandonar el mercado laboral, pasando a convertirse en una persona inactiva. No percibe ninguna pensión económica.

Ejemplo 2

El itinerario laboral-formativo de la otra persona inactiva responde al siguiente perfil: hombre de 63 años, casado y con dos hijas, tienen una discapacidad sensorial sobreveni-

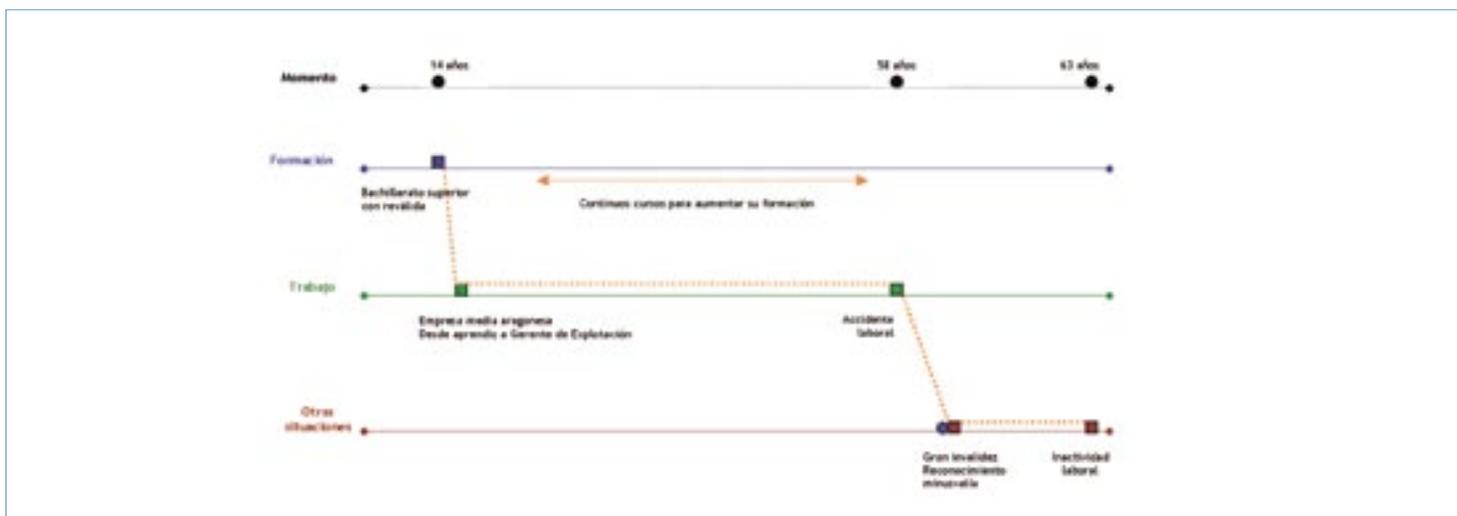
esquema 5: ejemplo 1, itinerario laboral - formativo

mujer 47 años



esquema 6: ejemplo 2, itinerario laboral - formativo

hombre 63 años



da a causa de un accidente laboral. Por este accidente fue excluido del mercado de trabajo. El accidente le ocurrió en la empresa en la que trabajaba; estaba haciendo una reparación cuando un fogonazo de luz le dejó ciego. Desde entonces mantiene una relación de inactividad con el mercado laboral, ya que le concedieron una Gran invalidez, incompatible con seguir estando en el mercado de trabajo de manera activa. Percibe una pensión económica que le permite vivir dignamente.

Los caminos hacia el desempleo

Para comprender en su justa medida la relación entre el empleo (y el desempleo) y las personas con discapacidad, es preciso enmarcar el análisis en las características que definen actualmente el mercado laboral: unas tasas de actividad más elevadas entre los hombres, unas tasas de desempleo más altas entre las mujeres, predominio de los contratos temporales entre los que se firman en un periodo dado y, en consecuencia, unas altas tasas de rotación en los empleos, lo que se traduce en que las personas que se incorporan al mercado laboral, hacen gala de unos itinerarios laborales plagados de entradas y salidas, enlazando periodos de empleo con otros de desempleo.

La rotación en los empleos, con entradas y salidas continuas en el mercado de trabajo, afecta en mayor grado a las personas con discapacidad debido a la exclusión inicial en los procesos de reclutamiento de las empresas debido

al desconocimiento existente y que se pone de manifiesto en el análisis sobre el mercado de trabajo ordinario, que se lleva a cabo en el capítulo siguiente.

Esta realidad provoca que no sea lo más correcto, técnicamente, analizar el mercado de trabajo a través de las tradicionales «fotos fijas»²⁷ del mismo. Más bien al contrario, lo ideal sería poder encontrar una fórmula que permitiese ver los itinerarios que siguen globalmente las personas en su deambular por el mercado de trabajo, con sus constantes entradas y salidas, con la mirada puesta en la búsqueda de la estabilidad.

Un ejemplo de estos procesos puede observarse de la información obtenida de los itinerarios laborales (y de actividad) seguidos por las personas discapacitadas que han colaborado en esta investigación. La riqueza de la información en ellos contenidos, lleva a la conclusión de que es muy arriesgado técnicamente dividir el mercado laboral de las personas activas entre empleados y desempleados, pues las relaciones entre el empleo y el desempleo son tan fuertes actualmente, que no es aconsejable separarlas.

Sin embargo, una vez hechas estas consideraciones y teniendo en cuenta las gráficas que expresan los itinerarios laborales (enriquecidos con los itinerarios laborales y con el reflejo de otros hitos interesantes en la vida de las personas discapacitadas entrevistadas), es cierto que para hablar de grandes números (es decir, de colectivos agregados), sigue

27 Es decir, ofrece la información en un momento dado del volumen de contratación, de empleo y de desempleo.

siendo conveniente desde un punto de vista heurístico separar analíticamente las dos situaciones: empleo y desempleo.

En este sentido, la hipótesis a la que se ha llegado con la interpretación de los datos disponibles es que la circunstancia de discapacidad incide especialmente en la dirección de aumentar las posibilidades de mantenerse en la inestabilidad y en la precariedad laboral de las personas que la padecen.

Las personas discapacitadas entrevistadas han puesto de manifiesto este hecho. Una vez declarada la enfermedad discapacitante, la aventura laboral se convierte en un constante interés por encontrar empleo que, cuando se consigue, siempre está sometido al peligro de su finalización.

Es interesante resaltar que aunque los Centros Especiales de Empleo (CEE) no acaban de cumplir enteramente con la función para la que habían sido creados (como se verá posteriormente), sí que es cierto que hacen posible en muchos casos que la probabilidad del empleo para los discapacitados sea real.

Hay tres factores que aumentan las posibilidades de que las personas discapacitadas se mantengan en situación de desempleo:

- Ser mujer.
- Tener una discapacidad psíquica.
- Tener una baja cualificación profesional y formación académica.



A continuación se van a analizar los datos relativos a las personas discapacitadas aragonesas que se encuentran en situación de desempleo. Para ello, se van a utilizar los datos disponibles en el Instituto Aragonés de Empleo.

A fecha de 30 de abril de 2005, había inscritos en las oficinas del INAEM de la Comunidad Autónoma Aragonesa un total de 2.360 discapacitados en situación de demanda de empleo.

Sin embargo, sólo un porcentaje minoritario (32,25%) pueden considerarse como parados en sentido estricto, ya que el resto se encuentran en otras situaciones (como mejora de empleo) que los excluye de las listas oficiales del paro registrado. Es en este último grupo en el que va a centrarse el análisis a partir de ahora.

Se pueden destacar en la siguiente gráfica algunos datos relevantes de este colectivo, atendiendo a la provincia de residencia:

Tabla 26: colectivo de discapacitados en situación de desempleo.
Algunas variables básicas atendiendo a la provincia de residencia, abril de 2005.

provincia	número total	edad media	% casados	% solteros	% hombres	% reside capital	media de días en desempleo
Zaragoza	588	40 años	26,4%	60,7%	48,1%	80%	655
Huesca	118	40 años	26,3%	63,6%	46,6%	34%	480
Teruel	55	37 años	14,5%	74,5%	58,2%	38%	494
Aragón	761	40 años	25,5%	62,2%	48,6%	62%²³	616

Fuente: INAEM, abril de 2005

La mayor concentración de desempleados inscritos en las oficinas del INAEM en Aragón se encuentra en la provincia de Zaragoza, con el 77% del total de la Comunidad²⁹. Es mucho menor la presencia en la Provincia de Huesca (16%) y mucho menos relevante en la de Teruel (7%).

La edad media de los desempleados discapacitados es de 40 años, bajando únicamente en la provincia de Teruel. Esta singularidad de los turolenses se da también en otras variables, como la del porcentaje de casados (en torno al 25%-26% para el conjunto de aragoneses, excepto para los de Teruel, que baja al 14,5%), el porcentaje de solteros (que siendo elevado para el conjunto de discapacitados desempleados, es significativamente más elevado para los turolenses) y el porcentaje de hombres (que son minoría en todos los territorios, excepto en la provincia de Teruel).

Sin embargo, en los otros dos aspectos analizados, es la provincia de Zaragoza la que presenta diferencias resaltables respecto a las otras dos provincias aragonesas: de los desempleados discapacitados inscritos en las oficinas del INAEM, la mayoría como se ha comentado, residen en la ciudad de Zaragoza. En esta provincia existe la tendencia a que el mayor número de ellos residan en la capital (80%), situación que no se repite en las otras dos, puesto que en la ciudad de Huesca sólo residen el 34% de los inscritos en la provincia, mientras que en la de Teruel sólo lo hacen el 38%.

Otro dato destacable es que la de media de días que llevan en desempleo los discapacitados en Aragón es de 616 días (es decir, cerca de 2 años). Sin embargo, este dato tan elevado se debe al valor que arroja la ciudad de Zaragoza, con 655 días de media. En las otras dos provincias, la estancia

²⁸ En este caso, el porcentaje se refiere a los desempleados discapacitados que residen en la capital de la Comunidad Autónoma de Aragón.

²⁹ En realidad, la mayor concentración se da en un único municipio, ya que la ciudad de Zaragoza reúne a 470 desempleados minusválidos, es decir, el 61,7% de la Comunidad Autónoma.

media en situación de desempleo para los discapacitados es menor (480 días para Huesca y 494 para Teruel)³⁰.

A este respecto, los agentes sociales entrevistados, constatan grandes diferencias entre el medio urbano o rural en el que vive la persona con discapacidad a la hora de acceder a un empleo, teniendo muchas más posibilidades de encontrar un empleo un discapacitado que vive en Zaragoza que en un pueblo. Los motivos son:

1. En la ciudad hay más empresas con más de 50 trabajadores, lo que ya es una garantía legal (aunque a veces no se cumpla). En las zonas rurales hay muy pocas empresas con más de 50 trabajadores.
2. En Zaragoza, también las «ramas o campos de trabajo» son más amplios. La poca diversidad económica en las zonas rurales conlleva una escasez de funciones, por lo que hay poca oportunidad para personas con discapacidades. Todo el trabajo de discapacitados con cualificación media y alta está concentrado en Zaragoza capital.
3. También es diferente la cultura empresarial. En Zaragoza hay más empresas grandes que tienen su departamento de personal y están más sensibilizadas y ven a las per-

sonas con discapacidad como trabajadores capacitados para realizar trabajos. Pero en las empresas rurales, pequeñas, el dueño se encarga de todo: es jefe de personal, jefe de turno, etc., y muchas veces no es consciente de que una persona con una discapacidad puede desempeñar un puesto de trabajo.

Tabla 27: colectivo de discapacitados en situación de desempleo. La formación alcanzada atendiendo a la provincia de residencia.

provincia	% sin estudios ³¹	% certific. escolarid. ³²	% enseñanza básica ³³	% enseñanza postoblig. ³⁴	% titulados ³⁵
Zaragoza	2,6%	30,3%	43,7%	12,7%	10,8%
Huesca	5,9%	31,4%	44,9%	10,2%	7,5%
Teruel	7,3%	34,5%	47,3%	5,5%	5,4%
Aragón	3,4%	30,7%	44,1%	11,9%	9,8%

Fuente: INAEM, abril de 2005

La formación de los discapacitados desempleados que están inscritos en las oficinas del INAEM puede considerarse baja: prácticamente una tercera parte tiene el certificado de escolaridad; un 44% poseen estudios de enseñanza básica

30 Este dato sería interesantísimo compararlo con el conjunto de desempleados.

31 Incluye las situaciones "Sin estudios", "Estudios Primarios Sin certificado", "Aulas ocupacionales" y "FP especial".

32 Incluye "Certificado de Escolaridad" y "Programas de Garantía Social".

33 Incluye "EGB", "Graduado Escolar", "Bachiller elemental", "ESO", "FP 1", y "FP Exp. 2".

34 Incluye "FP 2", "FP Exp. 3", "BUP", "COU", "PREU" y "Bachiller Superior".

35 Incluye títulos medios y superiores y otros títulos no académicos.

(u obligatoria) y sólo un 20% ha superado ese nivel, de los cuales un 9,8% posee titulación universitaria.

Las diferencias entre provincias son relevantes especialmente en lo que hace referencia a la provincia de Teruel, en la que hay más discapacitados inscritos como desempleados que tienen peor nivel educativo y menos que tienen estudios superiores. En el caso contrario se sitúa la provincia de Zaragoza.

Tabla 28: colectivo de discapacitados en situación de desempleo. Tipo de Minusvalía, atendiendo a los códigos del IMSERSO.

provincia	discapac. físicos	discapac. sensoriales	discapac. mentales	otros
Zaragoza	52,9%	18,0%	12,8%	16,3%
Huesca	64,4%	18,6%	14,4%	2,5%
Teruel	49,1%	20,0%	20,0%	10,9%
Aragón	54,4%	18,3%	13,5%	13,8%

Fuente: INAEM, abril de 2005

La mayoría de los discapacitados que se encuentran inscritos en las oficinas del INAEM como desempleados tienen una discapacidad que podría englobarse bajo la categoría de «física». En segundo lugar se encuentran los discapacitados sensoriales (18,3%), seguidos de los mentales (intelectuales y enfermedad mental). Existe un «resto» importante (13,8%) en el que se incluyen todas aquellas enfermedades profesionales que no se pueden contemplar en las situaciones anteriores.

Los dos casos en los que las provincias se desvían los encontramos en la provincia de Huesca, en la que no se dan casi situaciones no catalogables («otros»)³⁶, lo que se traduce en un alto porcentaje de discapacitados físicos. La otra excepción es la provincia de Teruel, para el caso de los discapacitados mentales, que alcanzan la cifra de uno de cada cinco demandantes de empleo.

En las siguientes tablas va a ser analizada pormenorizadamente la distribución de tipos de discapacidad, en cada uno de los grupos comentados:

Tabla 29: colectivo de discapacitados en situación de desempleo. Tipo de Minusvalía de los Discapacitados Físicos (códigos del IMSERSO).

tipo de minusvalía	porcentaje de d. físicos
sistema osteoarticular	54,6%
sistemas nervioso muscular	24,6%
aparato respiratorio	4,8%
aparato cardiovascular	4,6%
aparato digestivo	5,1%
sistema endocrino metabólico	3,6%
sistema hematopoyético	0,5%
aparato genitaurinario	1,7%
piel	0,5%

Fuente: INAEM, abril de 2005

³⁶ En el caso contrario se encuentra la provincia de Zaragoza, en la que el porcentaje de esas situaciones se eleva al 16,3%.

La situación más común entre los discapacitados físicos desempleados es la derivada de una limitación en el sistema osteoarticular, entre las que destacan las limitaciones funcionales en los miembros superiores o inferiores (25,4%) y las «alteraciones de la columna»³⁷. En segundo lugar, se encuentran las disfunciones del sistema nervioso y muscular, entre las que destacan la epilepsia, la paraplejia y paraparesia y la parálisis cerebral.

Tabla 30: colectivo de discapacitados en situación de desempleo. Tipo de Minusvalía de los Discapacitados Sensoriales (códigos del IMSERSO).

tipo de minusvalía	porcentaje de d. sensoriales
aparato de la visión	53,2%
audición y lenguaje	46,8%

Fuente: INAEM, abril de 2005

Los dos grupos que componen las discapacidades sensoriales se encuentran representados prácticamente en la misma proporción entre los discapacitados inscritos en el INAEM como parados. Por categorías, las más representadas entre los que tienen disfunciones en el aparato de la visión, son las de los «defectos graves de la visión» (sin llegar a la ceguera). Entre los de la segunda categoría, pueden destacarse la «hipoacusia» (que son la gran mayoría de los afectados por problemas de audición y lenguaje).

37 Cifosis, escoliosis u otras. Entre todas suman 18,8% del total de discapacidades físicas.

Finalmente, entre los enfermos mentales pueden destacarse las «psicosis» y las «oligofrenias».

Tabla 31: colectivo de discapacitados en situación de desempleo. Nivel profesional.

grado discapacidad	provincia Zaragoza	provincia Huesca	provincia Teruel	Aragón
directores y gerentes	0%	0%	0%	0%
encargados de instalaciones, directores de grandes depart.	0,3%	0%	0%	0,3%
jefes de equipos, capaces, jefes de taller	1,7%	0,8%	1,8%	1,6%
oficial 1ª	3,4%	0,8%	1,8%	2,9%
oficial 2ª	2,0%	3,4%	0%	2,1%
oficial 3ª	0,3%	1,7%	0%	0,5%
ayudantes, auxiliares, especialistas	31,6%	33,1%	32,7%	31,9%
peones	19,9%	12,7%	12,7%	18,3%
aprendices	0,3%	0,8%	5,5%	0,8%
técnicos y varios	40,3%	46,6%	45,5%	41,7%

Fuente: INAEM, abril de 2005

En primer lugar, destaca la poca presencia de discapacitados desempleados que tengan un nivel profesional perteneciente a las categorías más altas. De esta forma, entre los parados no hay ningún «director o gerente», sólo hay «encargados de instalaciones o directores de grandes departamentos»

en la provincia de Zaragoza y hay una escasa presencia de oficiales, sean éstos de primera, segunda o tercera (entre las tres categorías sólo hay un 5,5% de los inscritos).

La mayoría de los discapacitados registrados como parados pertenece a la categoría («técnicos y varios»), siguiendo en importancia la de «ayudantes, auxiliares y especialistas». Entre estas dos alcanzan prácticamente a tres de cada cuatro demandantes discapacitados. La otra categoría en la que se observa una representación elevada es en «peones» (18,3%).

Las principales estrategias de búsqueda de empleo manifestadas por las personas con discapacidad que están en desempleo y que han participado en el trabajo de campo, no varían de las seguidas por cualquier trabajador que se encuentra en situación de desempleo. Estas son:

- 1) Apuntarse en el INAEM, en su oficina correspondiente, como demandante de empleo.
- 2) Dirigirse a las asociaciones de discapacitados de las que son socios o saben que tienen bolsas de empleo donde les pueden ayudar a acceder a un puesto de trabajo.
- 3) Ponerse en contacto con conocidos, amigos de la familia,... a los que comunican que están buscando empleo, con la finalidad de que si éstos saben o se enteran de algún trabajo se lo puedan comunicar.
- 4) Enviar currículums por su cuenta a determinadas empresas en las que les gustaría trabajar, o con las que ya han

mantenido una relación laboral anterior y ésta finalizó por cuestiones de producción.

- 5) Dirigirse a las empresas de trabajo temporal, ya que es otro recurso a través del que pueden acceder al empleo.
- 6) Revisar las secciones de empleo que aparecen en los periódicos.

La estrategia más común a todos ellos es la segunda, manifestando una gran confianza en las actuaciones desarrolladas por las asociaciones como forma de acceder al mercado laboral. La inscripción en las oficinas del INAEM es un requisito imprescindible que les viene exigido desde las propias asociaciones, para inscribirse en las bolsas que ellas gestionan. En este aspecto, los desempleados entrevistados han manifestado que en escasas ocasiones han sido llamados desde el INAEM para participar en algún proceso de selección.

La vía de los conocidos o amigos ha sido apuntada por las personas con discapacidad psíquica, en los que la familia y su entorno juegan un papel importante a la hora de que estas personas accedan al mercado de trabajo.

Las tres últimas vías citadas sólo han sido apuntadas por personas con discapacidad con más recursos personales y que están en estos momentos en desempleo por finalización de contratos, pero para los que la inserción laboral pronto será efectiva. En cambio, las personas con pocos recursos personales en cuanto a formación, experiencia profesional,... sólo ven la vía de la asociación como manera de buscar un empleo.

Las principales dificultades manifiestas por estas personas en desempleo a la hora de acceder a un trabajo son:

- La discapacidad que poseen, sobre todo el tipo y grado. De esta forma, personas con discapacidad intelectual o enfermos mentales tienen muchas más dificultades, siendo muy difícil su acceso al mercado de trabajo. Señalan que no es lo mismo una persona que tiene que utilizar una muleta a una persona que tiene deficiencia visual o que tenga una deficiencia intelectual.
- La edad. Muchas de las personas entrevistadas creen que la elevada edad que tienen, en torno a los 50 años, dificulta en gran medida que encuentren un puesto de trabajo.
- La formación. Como ya se ha visto en los datos cuantitativos analizados, el bajo nivel de formación de los trabajadores con discapacidad actúa en su contra, dificultando que se inserten en el mercado laboral. En este aspecto, apuntan que, aunque realicen cursos de formación, si tienen una edad avanzada, los empresarios van a optar por contratar a personas más jóvenes.

Muchos de ellos también señalan que el hecho de tener el certificado de minusvalía tampoco les ha facilitado su inserción laboral.

Además de estas dificultades, los agentes sociales entrevistados han añadido:

- La escasa experiencia laboral. Muchas de las personas en desempleo discapacitadas carecen de experiencia o ésta es muy escasa.
- La falta de autonomía. Hay personas que, dependiendo del tipo de discapacidad que poseen, no tienen gran autonomía para desenvolverse en su entorno, hecho que dificultará su inserción laboral.
- La aceptación de la discapacidad. Sobre todo en los casos de discapacidad sobrevenida, donde tienen que empezar aceptando las limitaciones que la discapacidad conlleva y que para muchos de ellos es una situación nueva.
- La aceptación de utilizar y reconocer las herramientas que necesita para su desempeño diario. Unido con el aspecto que se acaba de señalar; hay personas que no aceptan su discapacidad y que necesitan la ayuda de soportes técnicos para desenvolverse en la vida diaria o realizar su trabajo.
- La sobreprotección de la familia (aspecto que se desarrolla en las siguientes páginas).
- La influencia del lugar donde viva y los recursos que disponga. Influye mucho si procede de las zonas rurales o de la ciudad. Las personas que viven en el medio rural y no se desplazan a otros sitios para buscar un empleo por razones familiares, de relaciones sociales, amistades,... tienen mucho más difícil su inserción.



- El desconocimiento de herramientas como programas ofimáticos. Las nuevas tecnologías pueden ayudar a las personas con discapacidades a encontrar un empleo, convirtiéndose en un instrumento muy útil que juegue a su favor.

Y para finalizar, apuntar que todas las personas con discapacidad en desempleo entrevistadas están buscando trabajo en ocupaciones que no requieren un elevado nivel formativo. De esta forma prima la búsqueda en empleos compatibles con su discapacidad, siendo los puestos a ocupar por ellos los de peones de manipulados en el sector industrial y el de telefonistas. Señalar que una de las personas entrevistadas con discapacidad intelectual está preparando oposiciones para ordenanza de la Administración Pública. Ninguna de las personas con discapacidad entrevistadas que están buscando empleo, así

como las que están trabajando, optan por el trabajo autónomo como vía de insertarse en el mercado laboral, prefiriendo todas trabajar en una empresa bajo una modalidad contractual.

Los caminos hacia el empleo

Lo dicho en el apartado anterior sirve para comprender gran parte de los elementos que favorecen la inserción laboral de las personas discapacitadas. Pero quizás, el aspecto que más trascendencia tiene en la inserción laboral de las personas discapacitadas es el tipo de discapacidad que padecen y, posteriormente, la formación de que disponen.

La variable nivel de formación tiene una mayor trascendencia en el acceso al empleo que en la población en general. Como se ha observado en las tablas relativas a la formación de las personas con discapacidad, no se ha producido una inflación de títulos educativos, como ocurre en la población general, por tanto, la posesión de un nivel educativo elevado (titulación universitaria) tiene unas ventajas en relación a las personas con discapacidad que lo poseen³⁸.

Las entrevistas han puesto de manifiesto que:

- Cuando la formación es más elevada, la rotación entre las situaciones de empleo y desempleo son menores, en consecuencia, la estabilidad mayor.

³⁸ Por el contrario, como señala Martín Criado (1998: 164 y ss), en España se ha producido una inflación de títulos educativos, lo que conlleva un menor valor en el mercado de trabajo. Si bien, mantienen su diferencial de valor debido a la devaluación general de todos los títulos. No obstante, lo esencial de un título es la calidad social de sus poseedores. Ver Martín Criado, E. (1998): *Producir la juventud*, Istmo, Madrid.

- Cuando la formación es más elevada, es más fácil acceder a un empleo indefinido.

Podría decirse que los mayores niveles de educación formal están relacionados con mejores posibilidades de inserción laboral, especialmente, en cuanto a que se eleva la posibilidad de salir de los mercados secundarios de trabajo, para adentrarse en una promoción laboral en el mercado primario de trabajo.

Por ello, las entrevistas, especialmente las dirigidas a las personas discapacitadas y a las asociaciones que les representan, han hecho mucho hincapié en la necesidad de favorecer el acceso a la formación de las personas discapacitadas a través de fórmulas e instrumentos adaptados que la hagan real. Trabajando por este acceso, se estarán poniendo las bases para una mayor igualdad de oportunidades, lo que redundará en la mayor incorporación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, al margen de las medidas de discriminación positiva que puedan existir.

Otro elemento a tener en consideración es la importancia de los CEE y de las asociaciones como vía de acceso al empleo de las personas discapacitadas, aunque éste sea de carácter protegido. Los Centros Especiales de Empleo y los Centros Ocupacionales, para las personas que poseen un mayor grado de discapacidad, se han revelado como unos «nichos de empleabilidad» que hacen posible, en muchos casos, que el empleo sea una realidad tangible para muchos discapacitados.

En este sentido, hay que volver a poner de relieve el papel de la familia como orientadora de las decisiones acerca de la actividad y el empleo en el colectivo de discapacitados: en algunas situaciones, se ha puesto de manifiesto a través de las conversaciones con los informantes, que las familias con una actitud sobreprotectora, orientan a determinados colectivos (fundamentalmente, mujeres con discapacidad psíquica) hacia el empleo protegido, como forma de «protegerles» ante los peligros que puede encerrar el convivir cotidianamente con otras personas en la empresa normalizada.

Finalmente, de cara a la inserción laboral de los discapacitados y aunque será tratado con más detalle en el apartado siguiente, es importante poner de relieve la incidencia que tiene en la empleabilidad de este colectivo la política laboral de algunas empresas que implementan estrategias de reciclaje formativo y profesional y, en consecuencia, de mantenimiento en plantilla, de aquellas personas que en un momento dado han podido tener una discapacidad sobrevenida (sea o no debida a un accidente laboral o enfermedad profesional).

Con el ánimo de poder ofrecer una pincelada numérica acerca de los procesos de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, se ofrecen a continuación algunos datos sobre los contratos que este colectivo firmó a lo largo de 2004, pero antes se citan las diferentes modalidades de contratación³⁹ que se pueden realizar a los trabajadores con discapacidad:

39 Los requisitos, incentivos y normativa que rige cada uno de los diferentes tipos de contratos se pueden consultar en INAEM (2005): *Recursos para el empleo de las personas con discapacidad*, Zaragoza. Págs.26-33.

- Contratación indefinida para trabajadores minusválidos.
- Contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores minusválidos.
- Contrato para la formación de trabajadores minusválidos.
- Contrato en prácticas para trabajadores minusválidos.
- Contrato de interinidad celebrado con personas discapacitadas.

Respecto a los contratos, éstos se han celebrado tal y como aparece en la siguiente tabla, atendiendo a la distribución provincial.

Tabla 32: contratos celebrados en 2004 con personas discapacitadas. Algunas variables básicas atendiendo a la provincia de residencia

provincia	número total	edad media	% hombres	% reside capital
Zaragoza	1.084	39 años	67,3%	86,5%
Huesca	175	39 años	70,3%	35,4%
Teruel	59	38,5 años	72,9%	33,9%
Aragón⁴⁰	1.350	39 años	68,3%	69,5%³⁵

Fuente: INAEM, abril de 2005.

40 Hay 32 trabajadores en los que no consta el municipio de residencia.

Aunque con valores mínimos, se puede comprobar (comparando con la tabla número 26) que los valores de las variables aumentan en los contratos, respecto de los desempleados. La edad media sube, aumenta el porcentaje de hombres y se intensifica la concentración en las capitales de provincia.

Tabla 33: contratos celebrados en 2004 con personas discapacitadas. Sector de Actividad de los contratos

provincia	sector primario	sector secundario	sector construcción	sector terciario
Zaragoza	1,8%	17,8%	7,4%	73,0%
Huesca	1,7%	18,9%	8,0%	71,4%
Teruel	1,7%	37,3%	16,9%	44,1%
Aragón³⁴	1,8%	18,9%	8,1%	71,3%

Fuente: INAEM, abril de 2005.

En Aragón, la mayoría de los contratos celebrados por personas con discapacidad lo han sido en el sector servicios. Por el contrario, el sector primario prácticamente no tiene incidencia en este colectivo.

Esta tónica general se ve modificada en algunos aspectos por los contratos firmados por discapacitados residentes en la provincia de Teruel: el sector industrial y el de la cons-

trucción adquieren mucha fortaleza en esta provincia, al contrario de los que sucede con los contratos del sector servicios, muy por debajo de la media aragonesa y de las otras dos provincias.

Tabla 34: contratos celebrados en 2004 con personas discapacitadas. Porcentaje de contratos indefinidos sobre el total

provincia	% de indefinidos
Zaragoza	36,1%
Huesca	44,6%
Teruel	54,2%
Aragón	38,0%

Fuente: INAEM, abril de 2005.

Un poco más de uno de cada tres contratos celebrados por personas discapacitadas en Aragón en el año 2004 fueron indefinidos (en total, 513 contratos). Sin embargo, este porcentaje se debe fundamentalmente al comportamiento de la contratación en la provincia de Zaragoza (y, en concreto, en la ciudad de Zaragoza), ya que sube significativamente en la provincia de Huesca y, especialmente, en la de Teruel.

De los 837 contratos que no han tenido carácter indefinido, se dispone información acerca de la duración del mismo sobre 687, es decir, sobre el 82%. Pues bien, la duración media de los contratos atendiendo a diferentes categorías es la siguiente:

Tabla 35: contratos celebrados en 2004 con personas discapacitadas. Media de duración de los Contratos Temporales para algunas variables

	duración media de los contratos laborales
P. Zaragoza	268 días
P. Huesca	211 días
P. Teruel	300 días
hombres	272 días
mujeres	244 días
sector primario	203 días
sector secundario	291 días
sector construcción	267 días
sector terciario	254 días
Aragón	263 días

Fuente: INAEM, abril de 2005.

Se puede observar que la duración media de los contratos es de cerca de 9 meses, es decir, de 263 días:

- Media que asciende significativamente en la provincia de Teruel y que baja en la de Huesca.
- Media que es más elevada para los hombres que para las mujeres.
- Media que es más baja en el sector primario y más alta en el secundario.

Finalmente, por cerrar el círculo argumentativo que se ha llevado en este capítulo, es interesante observar las fuertes interrelaciones que existen entre las diferentes situaciones analizadas.

Tabla 36: personas de 16 a 64 años con alguna discapacidad que han cambiado su relación con la actividad como consecuencia de las discapacidades según el cambio de actividad y el sexo

estado	ambos sexos	mujeres	varones
de trabajando a parado	434	267	166
de trabajando a inactivo	7.167	5.297	1.870
de parado a inactivo	370	50	320
otro tipo de cambio	237	0	237
no consta	1.411	1.151	260
Total	9.618	6.764	2.853

Fuente: Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999. Resultados detallados Aragón.

Aunque no se expresan las situaciones de «mantenimiento» en la misma situación⁴², la encuesta sobre Discapacidades del año 1999 pone de manifiesto que, en general, para los que sí han cambiado de situación, la discapacidad sobrevenida ha provocado en la persona discapacitada el abandono de la actividad; tres de cada cuatro han recorrido ese

tránsito. Este dato es mayor para las mujeres que para los hombres.

6.2. la demanda

La demanda de mano de obra está constituida por el conjunto de empresarios (ya sean públicos o privados y, en este último caso, con o sin ánimo de lucro) que en determinados momentos ponen en el mercado laboral una serie de puestos de trabajo para que sean ocupados por la mano de obra excedente.

En este caso, el análisis de la demanda de mano de obra se complejiza extraordinariamente, ya que la actuación del empresario suele amoldarse a una serie de criterios tipológicos que guían y facilitan los análisis, como son, por ejemplo, el sector de actividad (primario, secundario y terciario y, dentro de ellos, los diferentes subsectores existentes), el volumen de trabajadores (pequeños, medianos y grandes empresarios) o su carácter público y/o privado.

Una investigación que pretendiese acceder a un conocimiento profundo del comportamiento de la demanda, tendría que ceñirse al análisis exhaustivo de uno de los tipos de empresarios descritos, o bien estar sustentada en unos recursos económicos y temporales mucho más amplios. Sin embargo, en la presente investigación, que tiene un carácter exploratorio, se ha tomado en consideración al conjunto de los empresarios y su actitud y comportamiento en torno a la contratación de personas con discapacidad.

42 No se dispone de la información referida, por ejemplo, a las personas que han seguido trabajando después de la discapacidad sobrevenida.

Teniendo en cuenta estas consideraciones previas y la perspectiva fundamental de la presente investigación (el acceso al empleo de las personas con discapacidad), se ha dejado de lado el «tipo» de empresario como variable básica del análisis, para incorporar otra que seguramente tiene un mayor potencial heurístico: la vía de acceso al empleo del discapacitado.

Existen tres vías principales a través de las cuales los empresarios pueden abrir las puertas de su actividad a la participación de los discapacitados en el mercado laboral: el mercado protegido, el mercado ordinario y el mercado público. Cada una de estas tres vías da lugar a un análisis independiente, así como a reflexiones en torno al tipo de empresario que se encuentra mayoritariamente detrás de cada una de ellas.

Por lo tanto, el esquema conceptual propuesto para el estudio se fija, no tanto en la tipología de empresarios, sino en la estructura de la demanda en cuanto «bolsas de trabajo» puestas a disposición de los trabajadores, en las que en unos casos (claramente minoritarios) hay una serie de medidas que tienden a favorecer el acceso de las personas con discapacidad.

En las siguientes páginas se analizan cada una de estas vías de manera concisa con la finalidad de conocer la demanda existente, que corresponde con las vías de empleo por las que puede acceder la persona con discapacidad al mercado de trabajo:

- 6.2.1. El empleo protegido.
 - a. Los Centros Ocupacionales
 - b. Los Centros Especiales de Empleo
 - c. Los Enclaves Laborales
 - d. Las Empresas de Inserción
- 6.2.2. El empleo con apoyo.
- 6.2.3. El empleo ordinario.
- 6.2.4. El empleo público.

6.2.1. el empleo protegido

Con el objetivo de paliar la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo, se han implementado diferentes estrategias que introducen límites a la libre concurrencia en el mercado laboral de los trabajadores en competencia por los puestos de trabajo. En general, se concibe el mercado de trabajo protegido como aquel mercado formado por los puestos de trabajo cuyo acceso o permanencia en los mismos elude total o parcialmente la libre concurrencia con los demás trabajadores.

Los Centros Ocupacionales constituyen el primer estadio en la evolución hacia la integración laboral de las personas con discapacidad, siendo dudosa su inclusión en lo que denominamos empleo protegido, dado que no existe ninguna relación laboral con los discapacitados que reciben los servicios de estos Centros. Actualmente se considera como empleo protegido el dispensado por los Centros Especiales de Empleo, las Empresas de Inserción Laboral y los Enclaves Laborales.

A mitad de camino entre el empleo protegido y el empleo ordinario se encuentra el denominado empleo con apoyo.

La posibilidad de empleo protegido se da en aquellas empresas cuya motivación prioritaria no es el beneficio, sino que tienen una clara función social, convirtiéndose en plataformas de acceso al trabajo y, posteriormente, al trabajo normalizado de las personas discapacitadas. Son los Centros Especiales de Empleo, que actúan como empresas que permiten un primer contacto de los discapacitados con el trabajo y con todas las obligaciones y derechos que ello supone.

Cabe destacar igualmente la figura de los Enclaves Laborales, fórmula avanzada de trabajo protegido de reciente regulación, que suponen un puente hacia el empleo ordinario: el Enclave Laboral se configura como el desplazamiento temporal de trabajadores de un Centro Especial de Empleo a una empresa ordinaria, en donde desempeñan su actividad laboral, pero bajo la dirección y organización de los responsables del Centro Especial de Empleo al que pertenecen. Esta fórmula permite al empresario observar directamente cómo trabaja la persona con discapacidad, estimulando la decisión de contratarla una vez que finalice el acuerdo de colaboración bajo la fórmula del Enclave Laboral. De este modo se cumplirá el objetivo último del Enclave y del Centro Especial de Empleo, que no es otro que servir de puente hacia el empleo ordinario.

Las Empresas de inserción laboral son otra vía de acceso al empleo, aunque no parecen muy utilizadas por el colectivo de personas con discapacidad puesto que dan cabida a

otros colectivos calificados como «*en situación de exclusión o riesgo de estarlo*».

En las siguientes páginas se van a tratar, de manera separada, cada una de estas vías de acceso al empleo.

a. Los Centros Ocupacionales

El análisis de los Centros Ocupacionales que existen en Aragón se ha realizado siguiendo el siguiente esquema:

- Definición, normativa y funcionamiento
- Población a la que se dirigen
- Cuántos son: número y provincia
- El perfil de los trabajadores (género, edad, contrato, tipo de discapacidad)
- Tareas desarrolladas
- Su funcionamiento

Definición, normativa y funcionamiento

Los Centros Ocupacionales constituyen un primer tramo en el itinerario de la integración laboral y, aunque desarrollan cierta actividad ocupacional, ésta supone más que una vía de integración laboral, una herramienta de terapia y rehabilitación para el ajuste personal y social de aquellos discapacitados con acusadas y severas minusvalías que les impiden su inserción a través de fórmulas laborales. Por tanto, los discapacitados integrados en Centros Ocupacionales no son sujetos de ninguna relación laboral, sino sujetos de un servicio social dispensado para facilitarles su



habilitación personal y una mejor adaptación en su relación social.

Los Centros Ocupacionales surgen en los años 60 y 70 a partir de asociaciones de padres y familiares de personas con discapacidad psíquica con una orientación educativa que va convirtiéndose en una orientación laboral, que se concreta en 1978 al crearse la Coordinadora Nacional de Talleres, cuya filosofía se centra en favorecer la integración laboral.

Es la Ley de Integración Social del Minusválido la que define con relativa precisión este tipo de Centros. Así, en su artículo 53 establece que la finalidad de los Centros Ocupacionales es: *«asegurar los servicios de terapia y de ajuste personal y social de los minusválidos cuya acusada minusvalía temporal o permanente les impida su integración en una empresa o en un Centro Especial de Empleo»*. Tres años más tarde, en 1985 se desarrolla específicamente este tipo

de centros y su finalidad. Como ya se ha explicado en otros apartados del estudio, aunque el Centro Ocupacional está dentro del empleo protegido, no existe ninguna relación salarial ni contrato de trabajo para los usuarios que acuden a estos centros.

La normativa que los regula es la siguiente:

- Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los Centros Ocupacionales para minusválidos (B.O.E. nº 294 de 9 de diciembre).
- Resolución de 26 de agosto de 1987, del Instituto Nacional de Servicios Sociales (B.O.E. de 1 de octubre), por el que se regula el régimen de ingresos, traslados y liquidación de estancias en los Centros Residencias para Minusválidos.
- Orden de 4 de junio de 1992, del Ministerio de Asuntos Sociales, por la que se aprueba el Estatuto Básico de los Centros Residenciales de Minusválidos del Instituto Nacional de Servicios Sociales (B.O.E. nº 144 de 16 junio).
- Orden de 30 de septiembre de 1994, del Ministerio de Asuntos Sociales, (B.O.E. nº 243 de 11 de octubre), por la que se modifican determinadas normas del Estatuto Básico de los Centros Residenciales para Minusválidos, aprobado por Orden 4 de junio de 1992.

En la Comunidad Autónoma Aragonesa dependen del Instituto Aragonés de Servicios Sociales. Su principal objetivo

es el desarrollo personal de los discapacitados en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la minusvalía les supone para la integración social y laboral.

A estos centros acuden aquellas personas con un alto grado de discapacidad, que estando en edad laboral, no pueden acceder a una empresa ordinaria o a un Centro Especial de Empleo. Son los equipos multiprofesionales de los Centros de Base del IASS los que califican y valoran la necesidad de que estas personas ingresen en un Centro Ocupacional.

Entre las personas con discapacidad y el Centro Ocupacional no existe una relación laboral, y la contraprestación monetaria que reciben son pequeñas gratificaciones; como los propios discapacitados entrevistados han dicho «me dan una propina de unos 40 euros, de 30...». Gratificaciones que son muy bien valoradas por los propios discapacitados, ya que para ellos, prima más el estar en el Centro y participar en sus actividades, que percibir una cuantía económica mayor. En el Centro se sienten útiles al realizar pequeños trabajos y se refuerza su autoestima. Como casi todas las personas que acuden a estos Centros, tienen el apoyo económico de la familia, por lo que no ven la necesidad de ganar un salario por los trabajos que desarrollan.

Estos Centros, al tener una productividad limitada, dedican un cuarto de la jornada a actividades complementarias no laborales; son servicios de ajuste personal y social que procuran a los discapacitados una mayor habilitación personal y una mejor adaptación en su valoración personal.

Detrás de los Centros Ocupacionales se encuentra una asociación o fundación que trabaja con personas con discapacidad. Son las propias asociaciones las que constituyen estos Centros, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades no cubiertas de un grupo importante de personas con discapacidad, que tienen graves dificultades de inserción en el mundo laboral.

Población a la que se dirigen

La mayoría de estos Centros están dirigidos a personas con discapacidad psíquica, tanto intelectual como enfermos mentales. Este colectivo es el que presenta más problemas de inserción laboral, tanto en la empresa ordinaria como en los propios Centros Especiales de Empleo, más por el tipo de discapacidad que poseen que por el grado que manifiestan. Es una realidad que la inserción de estas personas en empresas ordinarias es prácticamente inexistente, siendo los Centros Especiales de Empleo donde suelen encontrar un hueco laboral. Los que no pueden acceder a estos últimos sólo les queda optar por el Centro Ocupacional.

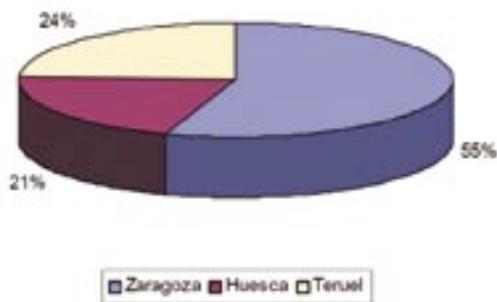
Dado que detrás de estos Centros se encuentra una asociación, éstas hacen un seguimiento exhaustivo de la persona en el Centro, siendo ellas las que valoran en cada momento la posibilidad que tiene de pasar del Centro Ocupacional al Centro Especial de Empleo.

Cuántos son: número y provincia

En la actualidad, Aragón cuenta con 28 Centros Ocupacio-

nales, de los cuales 15 están en la provincia de Zaragoza, 6 en la de Huesca y el resto se sitúan en Teruel.

gráfico 2: centros ocupacionales en Aragón



Pero, en contra de lo que pudiera parecer, el dato verdaderamente significativo no es que más de la mitad se sitúen en la provincia de Zaragoza, hecho por otro lado normal si se tienen en cuenta los datos analizados hasta el momento, sino que la mayoría de los Centros Ocupacionales se ubican en municipios de las tres provincias, siendo claramente minoritarios los que están ubicados en las capitales.

Tabla 37: centros ocupacionales por provincias

provincia	capital	provincia	totales
Zaragoza	7	8	15
Huesca	1	5	6
Teruel	1	6	7
Total	9	19	28

Fuente: INAEM (2005); Recursos para el empleo de las personas con discapacidad. Págs. 149 a 151.

A los Centros Ocupacionales asisten personas con un grado de discapacidad más elevado, con graves dificultades de inserción en el mundo laboral. Son personas, que además, suelen vivir con la familia, no habiendo formado ellas un núcleo familiar propio. Estas dos circunstancias, unidas, hacen que no se desplacen a lugares diferentes a los que viven a buscar un empleo, lugares que suelen coincidir con las capitales de provincia y entorno, por los que los Centros Ocupacionales tienden a crearse en municipios, generalmente cabeceras de comarca. A estos Centros acuden las personas con discapacidad de toda la zona rural, dando respuesta de esta forma, a las necesidades laborales, y sobre todo sociales, de un colectivo importante de discapacitados.

Tareas desarrolladas

Las tareas productivas que desarrollan en los Centros Ocupacionales están relacionadas con el montaje de piezas, juguetería, empaquetado, ensobrado y montaje de centros de flor seca, principalmente. Todas actividades están adecua-

das al tipo y grado de discapacidad de cada persona. Se trata de trabajos rutinarios que no requieren gran dificultad. Están guiados en todo momento por monitores, que son los encargados de distribuir el trabajo y hacer un seguimiento del mismo. Algunos de los monitores entrevistados han coincidido en afirmar que estas personas, cuando aprenden el trabajo son muy constantes y lo realizan sin dificultad.

Su funcionamiento

Las asociaciones que están detrás de los Centros Ocupacionales llevan un seguimiento exhaustivo de las personas que acuden a los mismos. Son las que valoran si estas personas han progresado desde el momento de su incorporación al Centro Ocupacional y si están preparadas para pasar a trabajar a un Centro Especial de Empleo. Algunos nunca van a poder dar este paso, pero otros, aunque sea difícil su inserción en la empresa ordinaria, van a tener posibilidades de entrar a trabajar en un Centro Especial de Empleo. Generalmente, el Centro Ocupacional y el Centro Especial de Empleo suelen depender de la misma asociación, por lo que hacen coincidir y ajustan el momento en el que la persona está preparada y la posibilidad de que pase a trabajar al CEE.

Cuando los responsables de los Centros Ocupacionales proponen a una persona acceder a un Centro Especial de Empleo, se encuentran con que lo deben hablar y negociar con la familia, más que con la persona en cuestión. Como ya se ha apuntado, existe una gran sobreprotección en los casos de discapacidad psíquica (que son los usuarios mayoritarios de estos centros), y no siempre la familia quiere que deje



el Centro y entre a trabajar. Como uno de los participantes dice: *«es que mi hijo no tiene por qué trabajar, no quiero que se burlen de él, mientras yo viva nada le va a faltar»*. Es una actitud de protección excesiva, que dificulta el progreso laboral de las personas.

Pero no se dan muchas situaciones en las que el Centro Ocupacional sea puente hacia el empleo, ya que la mayoría de las personas que acuden a estos centros tienen un grado de discapacidad muy elevado y el acceso al empleo para ellas es muy difícil.

b. Los Centros Especiales de Empleo

El análisis de los Centros Especiales de Empleo se ha realizado en base a las siguientes variables:

- Definición, normativa y funcionamiento
- La evolución (número, provincia, tamaño)

- El perfil de los trabajadores (género, edad, contrato, tipo de discapacidad)
- Los puestos ocupados y las tareas desarrolladas
- Las actividades laborales
- El futuro

Definición, normativa y funcionamiento

Los Centros Especiales de Empleo son *«empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tienen por finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados, a la vez que han de constituir un medio de integración del mayor número de estos trabajadores al régimen de trabajo normal»*⁴³.

Es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, la que establece en España el primer marco sobre el empleo de las personas con discapacidad y establece la diferencia entre empleo ordinario y protegido. La Ley 13/82 establece el objetivo principal de los Centros Especiales de Empleo, objetivo citado en la definición que se acaba de mencionar.

Por tanto, con la citada Ley se pretende que los CEE actúen como elementos integradores de las personas con discapacidad en el mercado normalizado de trabajo, al ofrecer en ellos una experiencia similar a la del mercado

no protegido, (trabajo productivo y mercado) y al dar estos centros, además, servicios de apoyo personal y social.

En un principio, se establecía que la totalidad de la plantilla debía estar conformada por personas con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33%, aparte del personal cualificado necesario para la gestión y atención necesaria a los trabajadores. Tras el acuerdo de 1997, entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos, sólo el 70% de la plantilla debe reunir el requisito de minusvalía para poder ser considerado un Centro Especial de Empleo.

Será tres años después de la entrada en vigor de la ley, cuando se regulen las condiciones específicas de funcionamiento de este tipo de centros, a través de la siguiente normativa:

- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación de carácter especial de las personas con minusvalía que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/82.

Desde las administraciones públicas se han ido estableciendo desde entonces nuevos marcos y líneas de actuación (planes de acción para las personas con discapacidad), así como medidas concretas y apoyos financieros que posibili-

43 INAEM (2005): *Recursos para el empleo de las personas con discapacidad*, Zaragoza. Pág. 37

tan cada vez más la igualdad de oportunidades en materia de empleo.

En Aragón, es al Instituto Aragonés de Empleo al que compete calificar y registrar la creación y funcionamiento de estos centros, así como gestionar las subvenciones previstas para los mismos. Son condiciones imprescindibles para que pueda ser calificado como tal:

- Que en la plantilla haya un 70% de trabajadores con discapacidad.
- Que se justifique su viabilidad económica, técnica y financiera.
- Que se acredite la personalidad del titular del centro.
- Y que exista una previsión de personal técnico y de apoyo cualificado.

A su vez, la Comunidad Autónoma viene exigiendo con carácter general a los promotores de nuevos Centros Especiales de Empleo que en estos proyectos estén implicadas entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la integración de personas con discapacidad con el fin de garantizar así, a la vez, su viabilidad económica y social.

Entre sus objetivos destacan: asegurar un empleo remunerado a las trabajadores discapacitados, prestar servicios de ajuste personal y social a dichos trabajadores y facilitar la integración de los mismos en el mercado ordinario de trabajo.

Cuentan con ayudas y subvenciones que tienen como fin la integración de los trabajadores discapacitados en este tipo de Centros. Estas ayudas consolidan las políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo para luchar contra su exclusión del mercado laboral y promocionar su inserción socio-laboral. Las principales ayudas son:

- Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo a través de la creación de nuevos centros o de la ampliación de las plantillas de los ya existentes. Comprende subvenciones para asistencia técnica, subvenciones parciales de intereses de préstamos, para inversión fija en proyectos de reconocido interés social. La cantidad depende del porcentaje de trabajadores con discapacidad que hay en plantilla y oscila entre los 9.015,18 y los 12.020,24 euros por puesto de trabajo.
- Para ayudar al mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por discapacitados en los centros. Aquí hay subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, subvenciones para adaptaciones de puestos de trabajo, una única subvención para equilibrar y sanear financieramente los centros, subvenciones para equilibrar el presupuesto de centros sin ánimo de lucro que son de utilidad pública y subvenciones para asistencia técnica.
- También, mediante regulación y financiación propia del Gobierno Aragón, se establece a partir del año 2004 una subvención anual para el apoyo de discapacitados psíquicos y enfermos mentales en Centros Especiales de Empleo; se otorgan 4.250 euros si el Centro tiene contratado

entre 3 y 10 trabajadores psíquicos o enfermos mentales, y 400 euros por trabajador con estas discapacidades, que tengan en su plantilla 11 o más trabajadores. Si las contrataciones no abarcan el año completo, los importes se reducirán proporcionalmente al tiempo que reste hasta contemplar los doce meses. El importe anual a percibir no podrá superar el coste salarial anual del trabajador o trabajadores de apoyo.

La evolución (número, provincia, tamaño)

En la Comunidad Autónoma de Aragón existían en 1996, según los datos del Instituto Nacional de Empleo, 19 Centros Especiales de Empleo con un total de 665 plazas, lo cual representaba el 4,35% del total de las plazas de los Centros Especiales de Empleo del Estado Español.

Puede afirmarse que la evolución del empleo en este tipo de mercado protegido ha sido muy positiva, ya que en los últimos años se ha producido una gran expansión, existiendo en la actualidad 53 Centros Especiales de Empleo calificados en la Comunidad Aragonesa, que dan trabajo a 1.656 personas con discapacidad. De esta cifra, 1.481 trabajadores son minusválidos, es decir, tienen reconocida oficialmente una minusvalía igual o superior al 33%, bien sea física, psíquica o sensorial.

Estos centros han sido creados por iniciativa de asociaciones o fundaciones de apoyo al colectivo de personas con discapacidad, centrándose en objetivos emanados exclusivamente de la asociación. En algunos casos es el interés



Tabla 38: plantilla de los CEE

	número
personas con discapacidad	1.481
personal de apoyo	175
Total	1.656

Fuente: INAEM, septiembre 2005.

de individuos concretos por la inserción de personas con discapacidad lo que lleva a la decisión de crear un Centro Especial de Empleo. En otros es la iniciativa de una empresa ya existente, la que lleva a crear un Centro de estas características y dedicándose al mismo tipo de actividad, e incluso en algún caso, ocupando el mismo espacio que la empresa. Pero independientemente del interés por el que fueran creados, el INAEM tiene muy en cuenta, con carácter general, a la hora de calificar un proyecto como CEE, que en el

mismo participen entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la integración laboral de personas con discapacidad, garantizando así un equilibrio entre la rentabilidad económica y la social.

En muchos de los Centros Especiales de Empleo existieron problemas iniciales de adaptación al trabajo, derivados, por un lado, de los problemas que genera la puesta en marcha de una nueva actividad, y por otro, de la presencia de un gran número de mano de obra, ya que muchas de las personas que se incorporan a trabajar a estos centros tiene poca experiencia laboral.

La tercera parte de Centros Especiales de Empleo se sitúa en la **provincia** de Zaragoza, ya que es en esta provincia, y sobre todo en su capital, donde se encuentra la mayor parte de la población aragonesa con y sin discapacidad. De esta forma⁴⁴, 38 estarían en la provincia de Zaragoza, 8 en Huesca y 5 en Teruel.

Tanto los Centros Especiales de Empleo entrevistados, como otros agentes sociales, han constatado la dificultad que tienen las propias asociaciones, entidades o empresas, para constituir Centros Especiales en las provincias de Huesca y Teruel, sobre todo en esta última. La realidad empresarial es mucho menor que en Zaragoza, aspecto que dificulta la creación del Centro, ya que la actividad de éste tiene que ser productiva y en ocasiones, aunque tienen la necesidad

manifiesta de crear un Centro Especial de Empleo, la búsqueda de la actividad impide su creación.

En cuanto al **tamaño** de los Centros Especiales de Empleo, se puede observar que hay desde pequeños Centros que agrupan a menos de 10 trabajadores, a Centros que superan los 50, incluso alguno cuenta con más de 100 trabajadores. Predominan, con un 32,07% del total, los Centros que tienen menos de 10 trabajadores.

Tabla 39: tamaño de los CEE

trabajadores	número	%
menos de 10	17	32,07
11-15	10	18,86
16-50	15	28,30
más de 50	11	20,75
Total	53	100

Fuente: INAEM, septiembre 2005.

La diferencia en el número de las plantillas depende tanto del tipo de actividad como de la capacidad de la asociación o empresa que hay detrás del Centro, que determina la posibilidad de más o menos contrataciones y nuevas inversiones.

44 Esta es la distribución por provincias que aparece en la guía de "Recursos para el empleo de las personas con discapacidad", y que suman un total de 51, ya que no se dispone de datos para esta variable a fecha de Septiembre 2005. De Marzo a Septiembre se han constituido dos nuevos centros de los que se desconoce la provincia en la que se ubican.

En este sentido, hay que remarcar que aunque todos los Centros Especiales de Empleo cuentan con una plantilla más o menos estable de personal, el mantenimiento o la variabilidad del número de puestos a lo largo del año responde a las variaciones de demanda de los productos que fabrican, lo que produce variaciones en el número de personas con discapacidad que trabajan en él.

El perfil de los trabajadores del Centro Especial de Empleo (género, edad, contrato, tipo de discapacidad)

Si se analiza la plantilla según el **género**, se observa cómo los hombres vuelven a contar con una gran parte de los contratos que se celebran en estos Centros, ya que más de la mitad se hacen a personas de género masculino. Se sigue la misma tendencia apuntada en la oferta de trabajo existente para el colectivo, donde además de constatar que había más hombres que tenían reconocida la condición de minusválidos, se comprobaba que eran más los hombres con discapacidad que estaban trabajando, en contraposición a las mujeres, entre las que existe un mayor porcentaje de desempleo.

Tabla 40: plantilla de los CEE según género

género	número	%
hombres	913	61,64
mujeres	568	38,35
Total	1.481	100

Fuente: INAEM, septiembre 2005.

A pesar de ser más los hombres contratados en Centros Especiales de Empleo, es importante señalar que varios de los responsables de los Centros entrevistados en el estudio, que se dedican a trabajos manipulativos, señalaban que las mujeres trabajan mejor y de manera más metódica y ordenada que los hombres, por lo que prefieren contratar a mujeres antes que hombres. Pero constataban la dificultad que tienen muchas veces para contratar a mujeres, ya que son mayoritariamente los hombres quienes demandan un empleo.

Si se tiene en cuenta la **edad**, se observa que la mayoría de las personas con discapacidad contratadas en los Centros Especiales de Empleo son mayores de 25 años, siendo muy bajo el número de personas con discapacidad que entra a trabajar a un Centro con una edad menor. A pesar de que estos trabajadores ya tienen más de 25 años, y podrían contar con cierto rodaje profesional, para muchos de ellos el trabajo en el Centro Especial de Empleo es su primera experiencia laboral.

En este sentido, varias de las personas entrevistadas participantes en el estudio han coincidido en afirmar que el acceso a un contrato en un Centro Especial de Empleo supone su primera experiencia laboral. Esto supone para el Centro un «pequeño problema», ya que antes de que esa persona pueda empezar a trabajar en unas condiciones óptimas, y por lo tanto a ser razonablemente productiva en términos económicos, deben invertir un tiempo en formarla y enseñarle a desarrollar el puesto de trabajo que va a ocupar. Este tiempo vendrá determinado por el tipo de discapacidad, nivel de formación que posee y trabajo a desempeñar.

En la siguiente tabla se puede observar la plantilla de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo según tramos de edad⁴⁵.

Tabla 41: plantilla de los CEE según género y edad

edad	hombres	mujeres	totales
menos de 25	54	37	91
25-34	214	171	385
35-39	148	84	232
40-44	145	78	223
45-49	128	78	206
50-54	121	48	169
más de 54	105	38	143
Total	915	534	1.449

Fuente: Recursos para el empleo de las personas con discapacidad, pág. 16. Obtenidos los datos de: BD AEA -Ayudas al empleo en Aragón- INAEM. Diciembre 2004.

Es el tramo de edad entre los 25 y 35 años, tanto para hombres como para mujeres el que agrupa al mayor número de trabajadores del Centro Especial de Empleo, es decir, la edad de las personas que se incorporan a trabajar al Centro se sitúa en este intervalo, destacado sobretodo para las mujeres, ya que es en esta edad en la que más se incorporan a trabajar a través del empleo protegido.

La causa de la paulatina incorporación de hombres en todos los tramos de edad puede ser las discapacidades sobrevenidas entre éstos por aparición de enfermedades, accidentes de trabajo, de tráfico o domésticos, principalmente. Cuando aparece la discapacidad, la persona que venía desempeñando un trabajo, en ocasiones tiene que dejarlo. Estas personas encuentran en el Centro Especial de Empleo la posibilidad real de seguir en el mercado de trabajo ya que, dada su avanzada edad (en la mayoría de los casos) y su discapacidad, su inserción en una empresa ordinaria se ve dificultada en muchos casos.

Los responsables entrevistados de los Centros Especiales de Empleo vuelven a manifestar que estas personas necesitan un tiempo para adaptarse al trabajo y ser productivas, ya que muchas veces el trabajo que van a desempeñar es diferente a la formación que poseen y a la experiencia laboral con la que cuentan.

De los 1.481 **contratos** celebrados con personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, 864 fueron indefinidos y el resto temporales. Si se pone atención a la edad de los trabajadores, y al tipo de contrato, se puede ver cómo los contratos indefinidos entre los mayores de 25 años son los que en mayor número se formalizan.

Los contratos que se realizan a personas con discapacidad menores de 25 años tienden a presentar un comportamiento similar,

⁴⁵ Este dato sólo está disponible a Diciembre del 2004, por lo que el número total de personas con discapacidad no coincide con el que estamos analizando el resto de variables, pero aún así nos ha parecido interesante incluirlo.

ya que hasta Septiembre del 2005, se puede comprobar cómo el número de contratos en este intervalo de edad es casi el mismo, habiendo sólo una pequeña diferencia de 15 contratos, mientras que entre los mayores de 25 años la diferencia se agranda.

Tabla 42: plantilla de los CEE según tipo de contrato y edad

tipo de contrato	< 25 años	> 25 años	total
indefinido	115	749	864
temporal	100	516	616
sin datos	0	1	1
Total	215	1.266	1.481

Fuente: INAEM. Septiembre 2005.

Por último, se puede señalar que el tipo de contrato va a depender más de la política concreta del Centro Especial de Empleo que del tipo de actividad que éstos desarrollen, ya que en algunos Centros son mayoritarios los contratos indefinidos, mientras que en otros, lo habitual es el contrato temporal.

Otro dato bastante significativo a tener en cuenta a la hora de analizar el personal que está trabajando en los Centros Especiales de Empleo viene determinado por el **tipo de discapacidad de los trabajadores** que están contratados en ellos. De esta forma se puede ver cómo las personas con discapacidad física son las más contratadas, con un 51,54% del total, seguidas de los

psíquicos con un 35,71%. Hay que señalar que en este porcentaje de personas con discapacidad psíquica no se incluyen las personas que padecen una enfermedad mental, ya que en el INAEM están contempladas como otro tipo de discapacidad diferente de la psíquica. Si se sumase el porcentaje de los trabajadores con discapacidad psíquica y enfermedad mental, el porcentaje final alcanza la cifra del 41,04%.

Tabla 43: plantilla de los CEE según tipo de discapacidad

tipo de discapacidad	número	%
física	762	51,45
sensorial	111	7,49
psíquica	529	35,71
enfermedad mental	79	5,33
Total	1.481	100

Fuente INAEM. Septiembre 2005.

En cada Centro Especial de Empleo tienden a trabajar personas con el mismo tipo de discapacidad. Existen Centros en los que sólo hay cabida para trabajadores con discapacidad intelectual; otros sólo trabajan con enfermos mentales y otros Centros contratan únicamente a personas con discapacidad física y/o sensorial. Existen Centros Especiales donde puede haber trabajadores de dos tipos distintos de discapacidad⁴⁶. Sin embargo, es

46 De esta forma, hay Centros en los que la mayor parte de sus trabajadores tienen una discapacidad intelectual, pero también tiene contratados algún discapacitado físico, en el que suele recaer tareas de encargado o coordinador; o Centros en los que trabajan discapacitados físicos y sensoriales.

muy difícil encontrar Centros Especiales de Empleo en los que presten sus servicios trabajadores con múltiples tipos de discapacidad.

La homogeneidad del tipo de discapacidad dentro de un Centro Especial de Empleo viene definida por:

- La entidad sin ánimo de lucro que participa en el mismo; por ejemplo, si se trata de una entidad que trabaja con personas con discapacidad física, el Centro Especial contratará principalmente a personas con este tipo de discapacidad.
- El tipo de actividad que desarrollan. Así, se adecua la actividad productiva con la «minusvalía», consiguiendo que los puestos de trabajo que ocupan las personas con discapacidad estén adecuados a sus capacidades.

Cada tipo de discapacidad tiene unas capacidades⁴⁷ frente al resto de trabajadores:

- Del colectivo de personas con discapacidad física se destaca su mayor rapidez de reacción y su mayor autonomía frente a trabajadores con otra discapacidad, como los psíquicos.
- Del colectivo de discapacitados sensoriales se destaca la no distracción frente al medio, que actuaría como ventaja competitiva de este colectivo frente al resto en

determinadas tareas, aunque en otras se plantean los problemas de comunicación que pudieran existir.

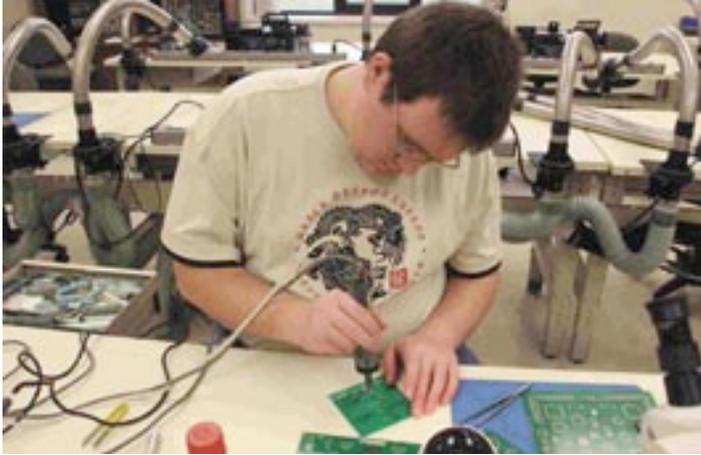
- Del colectivo de las personas con discapacidad psíquica se destaca su obediencia y fidelidad, a pesar de su lentitud en reaccionar ante situaciones imprevistas.

Respecto a las actitudes hacia el trabajo, los trabajadores con discapacidad desarrollan su trabajo de manera adecuada, aunque sus motivaciones y expectativas van a variar en el caso de cada persona. En el desarrollo de las entrevistas se ha podido ver cómo una gran parte de las personas que están trabajando en un Centro Especial de Empleo se encuentra a gusto con el trabajo que realizan y no piensan en buscar otro empleo en la empresa ordinaria. Pero también hay un colectivo de personas que tiene otras expectativas, y manifiestan no querer trabajar en estos Centros, sino buscar un empleo en empresas «con gente normal».

Los puestos ocupados y las tareas desarrolladas

Todas las personas que trabajan en un Centro Especial de Empleo ocupan un **puesto de trabajo** acorde a sus capacidades. Siempre que es posible los trabajadores están desarrollando tareas que pueden hacer, más allá del tipo de discapacidad que padezcan. No obstante, también hay casos en los que se necesita adaptar los puestos para que éstos sean desarrollados. Las más comunes son:

⁴⁷ Estas capacidades son las mismas, independientemente de que trabajen en el empleo protegido u ordinario.



- La subdivisión, modificación o segmentación de las tareas, para que las personas con discapacidad puedan realizar mejor las tareas de acuerdo a sus limitaciones (estar de pie o sentado, movilidad, ...), de tal forma que una mayor parte de discapacitados puedan trabajar en el proceso de producción, independientemente de sus limitaciones.
- La adaptación en el tiempo. Algunos trabajadores deben alternar la realización de distintas tareas cada cierto tiempo, por ejemplo, estar cuatro horas de pie y cuatro sentado.
- Tener elementos físicos adecuados: sillas, mesas, alzas, etc.
- Instalar destellos luminosos. En las máquinas con las que trabajan, en los sistemas de alarma e incendio de

las instalaciones,...; sobre todo para las personas con discapacidad sensorial.

- Dotar de más tiempo. Dependiendo del tipo de discapacidad de la persona, requieren más tiempo para ser desarrolladas.

Pero los Centros entrevistados han manifestado que han tenido que realizar muy pocas adaptaciones de puestos de trabajo, y que las hacen más como forma de prevención de riesgos laborales propios de cualquier empresa, que como adaptaciones por la discapacidad que posee la persona.

Hay que tener en cuenta que cuando un Centro Especial de Empleo contrata a una persona con discapacidad, el IASS debe emitir un informe acerca de la aptitud de la persona discapacitada para ocupar el puesto de trabajo, donde se especifica las tareas que puede y no puede desempeñar la persona valorada, por este informe se guían para adaptar el puesto a la persona. No dejan de manifestar, que todas las personas, sean o no discapacitadas, deben de adaptarse a su puesto de trabajo.

Existe un grupo mayoritario de Centros Especiales de Empleo que desarrollan **tareas** manipulativas en general, actividades relacionadas con el sector de la automoción y de los componentes eléctricos. Estas tareas pueden ser desempeñadas por personas con cualquier discapacidad: si son físicos, se requieren personas con capacidad de movilidad de las extremidades superiores; los psíquicos requerirán montajes no muy complejos y los discapacitados sensoria-

les pueden desarrollar este tipo de tareas sin ninguna dificultad.

También se encuentran Centros Especiales de Empleo que trabajan para el sector servicios, y que dependiendo de las tareas que desarrollen, serán ocupados por trabajadores con uno u otro tipo de discapacidad. Así, en actividades relacionadas con mantenimiento de jardines o lavanderías trabajan más discapacitados intelectuales, mientras que puestos de vigilancia y controlador de parking o conserjes, tienden a ser ocupados por trabajadores con discapacidad física.

Los puestos desempeñados por la mayoría de las personas con discapacidad corresponden a la categoría de peón, con sueldos de acuerdo a los convenios del sector. Son muchos menos los puestos de mayor categoría o cualificación ocupados por trabajadores con discapacidad.

En cuanto a los salarios que perciben los trabajadores discapacitados en los Centros Especiales de Empleo, hay que destacar que casi todos los trabajadores perciben salarios más bajos que los que tendrían en una empresa ordinaria. Este hecho puede jugar como elemento desmotivador de la mano de obra que cuenta con un mínimo de cualificación o que percibe una pensión.

Para la mayoría de tareas que se desarrollan en los Centros Especiales de Empleo, las personas no requieren formación especializada, ni alta cualificación; sólo algunos que desarrollan actividades más específicas necesitan tra-

bajadores con formación de grado medio. Algunos de los responsables de Centros han manifestado que, además de contar con los trabajadores con baja formación, cuando se incorporan a trabajar, como en ocasiones es su primer trabajo, los deben de formar en aspectos de socialización para el trabajo como: sujeción a normas y horario, conocimiento de qué es una empresa, sus derechos y deberes como trabajadores. Esto en ocasiones va unido a la sobreprotección familiar.

Cuando las tareas no requieren más que unas escasas capacidades y habilidades, éstas se adquieren en el propio puesto de trabajo. Suelen ser los propios Centros Especiales de Empleo los que forman a sus trabajadores en las tareas que van a desempeñar. En los casos en que se da formación, ésta se hace a través de la fundación o asociación que participa en el Centro Especial de Empleo, y en algunos casos dentro de los planes de formación de las administraciones, generalmente del INAEM.

La socialización para el trabajo sería el primer elemento a tener en cuenta como elemento de formación para el colectivo de personas con discapacidad, sobre todo para aquellas personas que no han tenido una cierta continuidad en una empresa o en un puesto de trabajado y que además han tenido un entorno sobreprotector.

En general, la formación es un elemento que aumenta la competitividad de la persona con discapacidad, por lo que se convierte en un requisito imprescindible, en una marca de calidad y en un elemento diferenciador.

Las actividades económicas

Las actividades económicas que se realizan en los Centros Especiales de Empleo son muy diversas y con niveles de cualificación muy diferentes. Se pueden clasificar en dos sectores productivos, el industrial (montaje de circuitos eléctricos, montaje de cableados,...) y el de servicios (limpiezas, control y vigilancia de parkings, lavandería industrial...), no encontrando ningún Centro que desarrolle su actividad en el sector primario.

En la mayoría de los casos, los Centros Especiales de Empleo realizan actividades laborales para otras empresas, excepto cuando el Centro Especial de Empleo trabaja directamente para la empresa que lo ha promovido. En estos casos, la política del Centro Especial de Empleo depende de la política de la empresa, que es la que lleva todo el control, de producción, financiero y de personal. Uno de los Centros Especiales de Empleo entrevistados incluso



se encuentra en el mismo espacio físico que la empresa de la que depende, lo cual puede resultar positivo para la socialización de pautas de conducta en el trabajo de las personas con discapacidad.

El trabajar sólo para una empresa acarrea una excesiva dependencia de la empresa cliente, ya que es ésta, indirectamente, la que marca la política general del Centro Especial de Empleo, al fijar la cantidad de producción, o más directamente cuando no sólo establece qué producir y a qué ritmo sino que incluso proporciona los medios de producción como herramientas, máquinas, mesas, sillas, etc. Por este motivo, y para no tener que depender exclusivamente de uno de ellos, todos los Centros Especiales de Empleo entrevistados cuentan con varios clientes, aunque siempre tiende a destacar uno o dos entre éstos, que son los que les proporcionan más trabajo, y de los que depende en gran medida la productividad del Centro.

Aunque muchos de los Centros Especiales de Empleo tienen buenos clientes que les dan trabajo con cierta continuidad, algunos de los responsables de estos Centros han manifestado que si no contaran con el apoyo y las subvenciones aportadas por la Administración, muchos de estos Centros serían deficitarios y estarían abocados al fracaso, terminando por cerrar y no pudiendo ofrecer un puesto de trabajo a la persona con discapacidad. Manifiestan que resulta a veces difícil mantener la productividad, debido a la inestabilidad de los trabajadores y al absentismo laboral, que algunos Centros Especiales de empleo apuntan como muy elevado.

A pesar de las dificultades manifestadas, los Centros Especiales de Empleo quieren y desean continuar con su actividad, cumpliendo de esta forma con la función social con la que nacieron. Pero la expansión o continuidad de algunos Centros Especiales de Empleo (tanto la referida al tipo de actividades, como al incremento de puestos de trabajo) puede verse frenada, en primer lugar, por la falta de formación del colectivo. Esto ocurre en aquellos casos donde se realizan actividades que requieren cierto nivel de formación y cualificación. En esos casos se comenta que con la demanda existente actualmente en el mercado podrían asumir más trabajo, pero se prefiere dar calidad.

En otros casos, independientemente de la cualificación que tengan, la oferta de mano de obra es escasa, por la falta en la zona de personas con discapacidad dispuestas a tra-



bajar en un Centro Especial de Empleo, de tal forma que la expansión en puestos debería ser a costa de personas de poblaciones cercanas.

En lo relativo a la expansión de sus actividades, algunos centros se encaminarían a aumentar las actividades ya existentes. Mientras que en otros Centros lo que se trataría es de abrirse a nuevos mercados, en algunos casos directamente relacionadas con la actividad actual, (abriendo nuevas líneas de producción o servicios del mismo tipo) y en otros con actividades totalmente diferentes, habiendo realizado en un caso experiencias piloto para poder ver su viabilidad.

La decisión de esta expansión en la actividad dependerá de la dirección de la empresa de la que dependen, o se realizará en virtud de las necesidades de los clientes. Ante la saturación en el mercado de determinado producto o servicio, se desea ofrecer al cliente productos o servicios relacionados con las necesidades que ya satisfacen a los clientes actuales.

Como elementos para mantener su posición y su expansión, los responsables defienden la calidad, la eficacia, y la formación de sus trabajadores, igual que ocurre en el discurso empresarial de la empresa normalizada.

El futuro

Las perspectivas de futuro de los Centros Especiales de Empleo desde el punto de vista de sus responsables, son positivas. Como se ha comentado, la mayoría tiene una fuerte

relación de dependencia de otras empresas. De tal manera que el abrirse a nuevos productos o servicios, es una manera de asegurarse el futuro en más de una dirección, para no depender exclusivamente de un solo cliente ni de una sola actividad para poder enfrentarse a las fluctuaciones del mercado, un modo de mantener su existencia mediante estrategias de flexibilidad.

Todos los agentes sociales participantes en el estudio han coincidido en reconocer la dificultad que todavía existe en la contratación de las personas con discapacidad en empresas normalizadas, y además reconocen que no actúan como puente hacia el mercado de trabajo ordinario desde los Centros Especiales de Empleo, a pesar del discurso desde un punto de vista teórico e integrador que mantienen sobre el tema.

De esta forma, se reconoce cierto fracaso en su actuación por no alcanzar la consecución del objetivo principal asignado a los CEE por sus normas reguladoras: el servir de puente para alcanzar la integración en el mercado de trabajo ordinario. Pero también implícitamente se admiten otros fracasos, al no proporcionar tampoco servicios de ajuste personal y social a sus trabajadores discapacitados, tal y como establece la ley. Al final el Centro puede llegar a convertirse en un «ghetto». Pero un ghetto reservado a los más útiles de las personas con discapacidad. Debido a la búsqueda de productividad, los gravemente afectados no llegan a alcanzar una posición ni siquiera en estos centros, por ejemplo las personas con más del 65% de minusvalía, al ser colectivos de baja productividad. Así que dentro del

colectivo, los Centros Especiales de Empleo contratan a los 'mejores'.

Dentro de los motivos por los que no se produce esta incorporación de las personas discapacitadas al mercado ordinario, se pueden apuntar:

- *La cualificación de los trabajadores con discapacidad.*

Al no poseer la mano de obra discapacitada la formación requerida en el mercado ordinario, les resulta más difícil acceder a un empleo normal y sólo les quedan las posibilidades que les ofrece el empleo protegido.

- *El mantenimiento y conservación por parte del Centro Especial de Empleo de sus trabajadores más capacitados y que alcanzan mayores niveles de productividad.*

Generalmente, los trabajadores más productivos abandonan el Centro si son ellos los que encuentran otro trabajo. Sin embargo, desde el Centro no se suele potenciar la promoción exterior de la persona discapacitada.

- *La familia.*

Sobre todo entre las personas con discapacidad intelectual, la familia juega un papel clave, ya que ésta prefiere que su familiar discapacitado siga trabajando en un Centro Especial de Empleo, donde creen que están más protegidos y seguros, no queriendo ni favoreciendo procesos de cambio que hagan que el trabajador

discapacitado pueda optar a un trabajo en la empresa ordinaria, donde conseguiría su plena integración laboral y podría mejorar sus condiciones salariales. Esta visión todavía se acentúa más en el caso de mujeres con discapacidad intelectual.

- *La propia persona discapacitada.*

En muchas ocasiones son los propios trabajadores con discapacidad los que no quieren salir del Centro Especial de Empleo, prefiriendo quedarse en éstos, buscando su estabilidad laboral por encima de sus intereses profesionales y de ascenso. En otros casos, su falta de motivación personal y la falta de asunción de su discapacidad hace que se dificulte dar este paso en su trayectoria laboral.

- *El incumplimiento de la legislación.*

La obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de destinar el 2% de sus puestos de trabajo a personas con discapacidad es un imperativo legal vigente desde la Ley 13/1982. Esta obligación se ha venido incumpliendo sistemáticamente por muchas empresas amparándose en el desconocimiento de la obligación legal y ante la falta de presión de las administraciones competentes.

- *Falta de sensibilización de la sociedad en su conjunto.*

La idea general que queda como poso es que en realidad el Centro Especial de Empleo se configura como un elemento de protección y de separación del colectivo

en lugar de cómo un instrumento integrador, que es en teoría su función principal. Además, este hecho se ve reforzado a veces por la familia o por las propias personas con discapacidad que buscan en el CEE esa protección frente al medio exterior, más competitivo y agresivo.

Pero no hay que obviar el lado positivo de la función del Centro Especial de Empleo, ya que para muchas personas con discapacidad supone la única posibilidad de incorporarse al mundo laboral; para muchas personas que están trabajando en estos centros, si éstos no existiesen, se cerraría su acceso al empleo. Habrá que seguir apostando por el papel integrador del Centro Especial de Empleo, a la vez que se buscan fórmulas que contribuyan al cumplimiento principal del objetivo para el que fueron creados: servir de puente a las personas con discapacidad hacia el empleo ordinario.

c. Los Enclaves Laborales

En este apartado, además de hacer referencia a la definición, normativa y funcionamiento de éstos, se explica el funcionamiento del Enclave Laboral que hay en Aragón en estos momentos.

Definición, normativa y funcionamiento

Se entiende por Enclave Laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo (empresa colaboradora) y un Centro Especial de Empleo, para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de la empresa y para cuya realización un

grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con la finalidad de facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad, aprobó una norma que regula la posibilidad de que unos trabajadores de un Centro Especial de Empleo trabajen dentro de una empresa ordinaria en el mercado laboral, sin vinculación laboral con ella, favoreciendo su posterior incorporación a ésta, ya que la norma crea ayudas para esa empresa. Esta norma es:

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

Nacen con varios objetivos. Por un lado, quieren favorecer el tránsito del empleo protegido al ordinario de los trabajadores con discapacidad con más dificultades de inserción; además, trabajando en un Enclave Laboral el trabajador con discapacidad podrá completar su experiencia profesional al trabajar en una empresa ordinaria. Por otro lado, la empresa ordinaria en la que se realiza el Enclave, conocerá mejor la capacidad y aptitudes de los trabajadores con discapacidad, facilitando posteriormente una decisión favorable a incorporar a su plantilla a los trabajadores del Enclave.

Los Enclaves Laborales también posibilitan el crecimiento de la actividad de los Centros Especiales de Empleo, lo cual repercutirá en la creación de empleo estable para las perso-

“Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.”

nas con discapacidad, así como, al mismo tiempo, facilitan a las empresas de más de 50 trabajadores el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva del dos por ciento en sus plantillas, ya que el establecimiento de un Enclave se considera como medida alternativa a efectos del cumplimiento de la LISMI.

Los Centros Especiales de Empleo que quieran desarrollar Enclaves deberán llevar al menos 6 meses funcionando, y tendrán que seguir manteniendo su propia actividad, además de la que se genere en el Enclave.

El Enclave es temporal: tiene una duración de hasta 3 años, ampliables a 6, si la empresa contrata en su plantilla al menos a uno de los trabajadores del Enclave (si éste tiene menos de 20 trabajadores). El Enclave lo formarán, al menos, cinco trabajadores discapacitados si la plantilla de la empre-



sa es de 50 o más trabajadores, o al menos por 3 trabajadores si dicha plantilla fuera inferior.

El 60%, como mínimo, de los trabajadores del Enclave deberá presentar especiales dificultades para el acceso al mercado ordinario de trabajo, entendiéndose como tales a quienes se incluyan en alguno de los siguientes grupos:

- a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
- b) Las personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.
- c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual

o superior al 33%. Este grupo podrá alcanzar hasta un 50% del porcentaje que hace referencia a los trabajadores con especiales dificultades.

Los demás trabajadores del Enclave deberán ser trabajadores con discapacidad con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

La empresa ordinaria que contrate con carácter indefinido en su plantilla a un trabajador, con especiales dificultades para acceder al empleo ordinario procedente del Enclave ubicado en su planta, tiene derecho a las siguientes ayudas:

- Subvención de 7.814 euros por cada contrato celebrado a jornada completa.
- Bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.
- También hay ayudas por la adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras.
- Si el trabajador discapacitado del Enclave que se incorpora indefinidamente a la empresa no se encuentra incluido entre los «de especiales dificultades», ésta sólo tendrá derecho al régimen general de ayudas previstas para la contratación de trabajadores con discapacidad en la normativa laboral.

Un ejemplo en Aragón

En Aragón sólo opera un Enclave Laboral constituido conforme al Real Decreto 290/2004, de 2 de febrero. Este depende de un Centro Especial de Empleo participado por una fundación que trabaja con personas con discapacidad intelectual. Lo han establecido en colaboración con una empresa del sector secundario que fabrica estanterías metálicas, ubicada en un polígono industrial del término de Zaragoza capital, con la que ya trabajaban, ya que esta empresa era cliente del Centro Especial de Empleo. Como la relación de trabajo entre el Centro y la empresa era muy positiva, el Centro les propuso la implantación del Enclave, a lo que ésta accedió sin problemas.

En estos momentos están trabajando cuatro personas con discapacidad intelectual, todo hombres con edades comprendidas entre los 25 y 30 años, y un monitor de apoyo, que es su responsable y que trabaja con ellos las ocho horas.

Las personas con discapacidad que están trabajando en este Enclave están haciendo un trabajo profesionalizado y la valoración es muy positiva. Realizan trabajos sencillos, repetitivos y rutinarios. Con este tipo de trabajos cogen seguridad en su puesto y, a veces, son más eficientes que una persona con capacidades normales de trabajo, que pueden llegar a aburrirse en esa monotonía.

Los trabajadores del Enclave realizan los siguientes trabajos: uno prepara los pedidos para la industria (embalar perfiles, preparar lotes...), otro prepara las bolsas con los

tornillos, etc. (precintarlos...) y los otros dos están en una cadena de pintura (uno coloca las bandejas en el túnel de pintura y el otro las recoge). El monitor está de apoyo pero también produciendo.

El Centro Especial de Empleo que ha constituido el Enclave cuenta con un Centro de Formación propio, donde además de recibir formación, inician un proceso de «reeducación», antes incluso de entrar a trabajar al Centro Especial, ya que las personas con discapacidad llegan en muy malas condiciones y en experiencias pasadas han sufrido muchos fracasos. Algunos de estas personas han realizado muchos cursos en Centros Ocupacionales pero que no les sirven de nada. Han sido *«un número más en la lista, una lista que hay que completar»*, pero a la larga estos cursos para algunos suponen un fracaso más porque ven a otros compañeros que sí llegan a trabajar y ellos no. Esos cursos habría que hacerlos *«con más cabeza»*.

Esa formación comienza con la adquisición de hábitos laborales como la limpieza en el puesto de trabajo, el orden, la disciplina en la hora de entrada, en la de salida, en la del almuerzo... en definitiva, hay que enseñarles qué es la vida laboral.

A los 2 ó 3 años de estar en el Centro de Formación algunos ya pueden pasar el CEE, pero hay otros que llevan más tiempo en el Centro de Formación y que no podrán llegar nunca «a sacar sus costes» ni en el CEE. Los que pasaron del CEE al Enclave Laboral fueron formados internamente y llevaban un mínimo de 3 meses contratados en el CEE.

Antes de establecer el Enclave, el Centro Especial de Empleo se dirigió a la empresa y estudió qué puestos podían ocupar las personas discapacitadas. Al principio fueron 3 trabajadores con discapacidad y 1 responsable los que se incorporaron al Enclave. Tres ó cuatro meses después se incorporó otro trabajador con discapacidad.

El Enclave Laboral supone la posibilidad de que alguna de estas personas discapacitadas pueda pasar a la empresa privada, ya que ahí están demostrando el valor de su trabajo. Con el Enclave, además mejora la situación económica de estos trabajadores discapacitados ya que allí están como uno más de la empresa. La experiencia del actual Enclave Laboral está siendo muy positiva y hay perspectivas de que todos los trabajadores puedan quedarse en la empresa.

La relación con sus jefes y con los mismos compañeros de trabajo es muy buena. Todos son conscientes de su minusvalía, pero también de sus capacidades. Además, dicen que estas personas *«se dejan querer, no tienen malicia y tienen muchas ganas de trabajar»*.

Como ya se ha apuntado, la normativa general de los Enclaves Laborales señala que éstos tienen un tiempo límite de 3 años, ampliable hasta 6 años si la empresa contrata al menos a un trabajador. En cualquier caso, el empresario no tiene obligación de contratar a los trabajadores del Enclave, por lo que después de los 3 años puede decir que no le interesa mantener en su plantilla a ninguno de ellos, derivando dicha decisión al fin del Enclave. Ante este hecho, sólo hay dos salidas: o los trabajadores del Enclave

pierden su empleo o el CEE los readmite y reincorpora a la situación anterior a su desplazamiento temporal al Enclave. Han sido varias las asociaciones entrevistadas que han manifestado no estar de acuerdo con la actual normativa que regula los Enclaves Laborales, porque creen que el hecho de limitar el tiempo supone que se «cierra una puerta» para estos trabajadores. Si se pudiese ampliar más tiempo se podrían ir incorporando nuevos trabajadores al Enclave.

Aunque sólo hay un Enclave registrado como tal, hay situaciones anteriores a la actual regulación legal que albergan desplazamientos, más o menos indefinidos, de trabajadores de Centros Especiales de Empleo a empresas ordinarias que vienen colaborando al amparo de contratos mercantiles de prestación de servicios y bajo la supervisión y control del Instituto Aragonés de Empleo y de la Inspección de Trabajo y Seguridad. La diferencia estriba en que estas situaciones



previas a la regulación del Enclave no permiten el acceso a las subvenciones previstas en el *Real Decreto 290/2004* para el tránsito de los trabajadores del Enclave a la empresa ordinaria colaboradora.

El Enclave Laboral es una fórmula idónea de empleo protegido, ya que además de dar trabajo a personas con discapacidad, los responsables de la empresa ordinaria ven durante un tiempo, de manera real, cómo trabajan estas personas. Quizás habría que perfilar algunos de los requisitos que marca el Decreto que los regula, con la finalidad de que más Centros Especiales de Empleo pudieran constituir Enclaves Laborales y fomentar de esta manera el acceso a la empresa ordinaria de las personas con discapacidad.

d. Las empresas de inserción

Las variables analizadas en las Empresas de Inserción han respondido a definición, normativa y funcionamiento, para después pasar a explicar las existentes en la Comunidad Aragonesa.

Definición, normativa y funcionamiento

Las Empresas de Inserción realizan un trabajo productivo y participan en las operaciones del mercado y tienen como fin primordial la integración socio-profesional de personas en situación o amenaza de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado y la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral ordinario.

Para ser calificadas como tales, deben estar promovidas y participadas por entidades sin ánimo de lucro cuyo objetivo sea la integración social de personas desfavorecidas o de un colectivo de personas en situación de exclusión social. Tendrán que tener siempre un 30% de trabajadores de la plantilla en proceso de inserción y el número será, como mínimo, de 3.

Entre los trabajadores en proceso de inserción se encuentran el colectivo de personas con disfunciones intelectuales límite, personas con enfermedades mentales, discapacitados psíquicos y discapacitados físicos o sensoriales. Además se incluyen muchos otros colectivos como posibles trabajadores en proceso de inserción: miembros de minorías étnicas, preceptores del Ingreso Aragonés de Inserción, etc.

Las personas de este perfil que trabajan en estas empresas deben estar contratadas por un mínimo de un año y por un máximo de tres, bajo cualquier modalidad de contrato vigente.

La normativa que las regula ha sido establecida por el Gobierno de Aragón, una de las Comunidades Autónomas pioneras en el reconocimiento y apoyo a este tipo de empresas:

- Decreto 33/2002, de 5 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.

- Orden de 15 de abril de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se convocan para el año 2005 las ayudas del Programa ARINSER, establecidas en el Decreto 33/2002, de 5 de febrero.

Las Empresas de Inserción en Aragón

De las 10 Empresas de Inserción que hay en Aragón, nueve están ubicadas en Zaragoza (ocho en la capital y una en un municipio cercano), sólo una en Huesca y ninguna en Teruel.

Las principales actividades laborales que desarrollan son: manipulados; Transformación y venta de materias plásticas; Rehabilitación de viviendas y fachadas; Jardinería; Construcción; Confección; Fabricación de embalajes; Servicios de limpieza; Reparación y venta de muebles usados; Recogida, transformación y comercialización de bienes de segunda mano; Rehabilitación y comercialización de bienes recuperables o desechables.

De todas las opciones de empleo protegido donde puede trabajar una persona con discapacidad, son las Empresas de Inserción Laboral, en las que hay menor presencia de este colectivo, primando otras opciones como los Centros Especiales de Empleo. Ninguna de las personas con discapacidad entrevistadas han trabajado en estas empresas y los agentes sociales participantes en el estudio no parecen tener tan presente esta vía de empleo protegido, quizás porque no es exclusiva de las personas con discapacidad, sino que acoge a otros muchos colectivos.



6.2.2. el empleo con apoyo

El Empleo con Apoyo, se sitúa a mitad de camino entre el empleo protegido y el empleo ordinario. En el estudio se analizan los contenidos referentes a:

- Definición
- Normativa
- La figura del preparador laboral
- Las experiencias en Aragón

Definición

Esta práctica es de aplicación reciente en España y no está desarrollada en todo el territorio nacional. Tiene su origen en Estados Unidos, y *«básicamente consiste en ofrecer a las personas con discapacidad que buscan trabajo remunerado un sistema estructurado de apoyo para que encuentren, aprendan y mantengan un empleo real en una empresa del*

mercado abierto»⁴⁸. Por tanto, se trata de realizar un trabajo real, con igual salario y dentro del mercado ordinario, pero contando con un apoyo en el periodo de adaptación.

Poco a poco se han ido implantando más programas de fomento del empleo con apoyo, un sistema de soporte técnico e individualizado que ayuda a las personas discapacitadas a encontrar y mantener un trabajo remunerado en la empresa ordinaria.

Normativa

La legislación aragonesa aplicable en materia de discapacidad, es el *Decreto 47/2004, de 9 de marzo, del Gobierno de Aragón* para la promoción de la contratación estable y de calidad (BOA 22/03/04), ya comentado, en el apartado sobre la evolución de la política española y aragonesa, el cual hace referencia al empleo con apoyo, (artículo 8). Dicho artículo regula las subvenciones para



la contratación de monitores laborales y expresa lo siguiente:

- Se subvencionarán a aquellas empresas y entidades que, no teniendo la calificación de Centro Especial de Empleo ni de Empresa de Inserción Laboral, contraten a monitores laborales para el acompañamiento en el puesto de trabajo de discapacitados psíquicos y enfermos mentales integrados en sus plantillas. La actividad de estos monitores consistirá fundamentalmente en apoyar, formar y tutelar en su actividad laboral a personas discapacitadas, al objeto de que adquieran y desarrollen hábitos sociolaborales.
- La cuantía será de 400 euros por mes de contrato hasta un máximo de 9.600 euros.
- Como requisitos para acceder a la subvención, el monitor a contratar estará en desempleo estando inscrito en las oficinas del Servicio Público de Empleo; el tiempo mínimo del contrato será de 6 meses; la empresa que lo contrate deberá tener al menos a 2 personas con discapacidad psíquica o enfermedad mental en la plantilla y el monitor contará con la experiencia suficiente para desarrollar su puesto satisfactoriamente.

48 COLECTIVO IOE-CIMOP (1998) *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de migraciones y servicios sociales, Madrid, Pág. 102

La figura del preparador laboral

Esta forma de empleo protegido resulta muy útil en los tipos de discapacidad que requieren un apoyo más intenso en su proceso de iniciación laboral, como el colectivo de personas con discapacidad intelectual.

En el empleo con apoyo juega un papel clave la figura del preparador laboral, que actúa de enlace entre la persona con discapacidad y la empresa ordinaria. Sus principales funciones son:

- Acompañar a la persona con discapacidad que se integra en el nuevo puesto de trabajo durante los primeros meses.
- Formarla sobre las tareas que debe realizar.
- Hacer de mediador entre la persona, el equipo y los compañeros de trabajo.

Las experiencias en Aragón

Algunas de las asociaciones aragonesas entrevistadas trabajan el empleo con apoyo. Optaron por trabajar con la figura del preparador laboral como una vía diferente a lo que se venía haciendo. Se fijaron en modelos catalanes, ya que en Cataluña llevaban doce años trabajando este tipo de empleo. De las experiencias del Empleo con Apoyo cabe destacar la realizada por el Instituto Municipal de Disminuidos de Barcelona que creó en 1985 el Equipo de Asesoramiento e Integración Laboral, que con el fin de favorecer la inserción al mercado

laboral ordinario de la persona con discapacidad, realiza tareas de valoración y orientación personal de los candidatos, asesoramiento legal, formación, búsqueda de empleo y apoyo posterior a través de la figura de los educadores laborales.

Las asociaciones que trabajan con la figura del preparador laboral en una empresa ordinaria han volcado buena parte de sus recursos en desarrollar esta fórmula y han llegado a firmar convenios con las administraciones. Para que los resultados sean lo más óptimos posibles, realizan formación previa con los discapacitados; en las dependencias de las asociaciones hacen prácticas no retribuidas donde enseñan a las personas con discapacidad cómo es un ambiente ordinario de trabajo, normas que exige el puesto de trabajo, funciones a desarrollar, etc.

La siguiente fase ya se desarrolla en la empresa, donde el preparador laboral realiza un apoyo intenso durante los primeros meses, porque como las propias asociaciones han explicado, *«los primeros días los compañeros de trabajo no saben cómo reaccionar, cómo dirigirse a un compañero con discapacidad»*. Además tienen dificultades a la hora de darles órdenes, instrucciones; hay que ayudar a esta persona a tener los tiempos muy bien organizados. El preparador laboral estará en la empresa hasta que aquélla sienta autonomía. Al principio actúa como enlace, pero siempre mantendrán un apoyo con el preparador para solucionar cualquier problema que pueda surgir.

Las asociaciones que trabajan bajo esta fórmula dan charlas, cursos o lo que consideran necesario a las empresas, para orientarles en aspectos tan diversos como la enferme-

dad que padecen las personas que van a trabajar, la forma de tratarlos, qué actitudes y aptitudes fomentar en ellas,...

Muchas entidades que trabajan con el colectivo de discapacitados psíquicos apuestan por trabajar y agrupar sus recursos en la potenciación de esta fórmula, ya que es la que consideran válida para conseguir una integración laboral en la empresa ordinaria con resultados óptimos.

Existen experiencias puntuales de colaboración del Instituto Aragonés de Empleo con entidades que trabajan con el colectivo de discapacitados psíquicos, subvencionando actuaciones concretas en materia de preparadores laborales.

6.2.3. el empleo ordinario

En el análisis del empleo ordinario, como en el resto de puntos anteriores, se ha seguido un esquema que sirve para facilitar el análisis y comprensión de la realidad en torno al empleo ordinario para las personas con discapacidad existente en Aragón. Este esquema responde a los siguientes puntos:

- El cumplimiento del 2%, las medidas alternativas y la normativa que los rige
- Los motivos que llevan a las empresas a contratar o no a trabajadores con discapacidad
- Las dificultades de las empresas a la hora de contratar trabajadores con discapacidad

- La entrada de los trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria
- El perfil de los trabajadores: nivel de formación, puestos que ocupan y tareas desarrolladas
- Adaptación del puesto de trabajo y barreras arquitectónicas en las empresas
- La valoración del trabajo que desarrollan las personas con discapacidad



El cumplimiento del 2%, las medidas alternativas y la normativa que los rige

El empleo ordinario supone el grupo de la demanda de mano de obra más mayoritario. Las empresas ordinarias dirigen las ofertas de trabajo al conjunto de la población parada y, en principio, todos los trabajadores acuden en igualdad de condiciones y posibilidades de acceso.

En este caso, el trabajador con discapacidad puede decidir optar o no por entrar en la carrera de competir por esos puestos de trabajo, aunque todo parece indicar que tiene menos posibilidades que sus compañeros que no padecen la discapacidad. Por este motivo la Ley de Integración Social del Minusválido y otras normas de desarrollo disponen para empresas ordinarias, la obligatoriedad de contratar trabajadores que sufran algún tipo de discapacidad. Se trata de forzar la contratación de un determinado porcentaje de personas con discapacidad, tanto en las empresas privadas, como públicas. Es una fórmula a través de la cual se obliga legalmente a que un porcentaje de puestos de trabajo que tienen que cubrir las empresas que actúan e intervienen en el mercado productivo de una manera claramente competitiva y cuya orientación fundamental es el beneficio, se destine al colectivo de las personas con discapacidad. Así, las empresas privadas que tengan contratados a más de 50 trabajadores estarán obligadas a que entre ellos, al menos, el **2% de la plantilla** sean trabajadores con discapacidad, es decir, que tengan una minusvalía igual o superior al 33%. Esta obligación no deja de ser una forma de discriminación positiva hacia dicho colectivo, y por tanto, de alguna manera crea una modalidad de protección dentro del mercado ordinario.

A lo largo del trabajo de campo, todos los agentes sociales participantes, las personas con discapacidad y algunas de las propias empresas, han puesto en evidencia que esta reserva está siendo incumplida, tanto por parte de la administración, como por parte de las empresas privadas. No consta que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órgano competente en el control del cumplimiento de la normativa laboral, haya perseguido de una forma exhaustiva y sancionadora los incumplimientos en esta materia. Este dato es muy significativo, si se tiene en cuenta que se debería de cumplir desde el año 1982, año en que nació la LISMI y donde queda reflejada esta obligación.

No obstante, a partir del año 2001 desde el Instituto Aragonés de Empleo se viene trabajando para favorecer el cumplimiento de la cuota de reserva o, en su defecto, de las medidas alternativas. Así se han realizado varias Jornadas al objeto de sensibilizar e informar al sector empresarial acerca de sus obligaciones legales en materia de integración laboral de personas discapacitadas y se ha realizado abundante material informativo en forma de folletos, publicaciones y campañas de difusión a través de los medios de comunicación.

Concretamente, durante el último año se ha dado un paso en esta materia y el Instituto Aragonés de Empleo, en estrecha colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha realizado una campaña dirigida a las empresas aragonesas de más de 50 trabajadores en la que, además de informar sobre la obligación y ventajas de incorporar a sus plantillas ese 2% de personas con discapacidad, se ha revi-

sado el cumplimiento o no en esta materia y se ha instado, a través de las actuaciones y visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para su regularización en aquellos casos de incumplimientos detectados. De las 200 empresas seleccionadas contestaron 97: 65 eran de Zaragoza, 19 de Huesca y 13 de Teruel. Sólo en torno a 30 empresas tienen en sus plantillas un mínimo de un 2% de trabajadores con discapacidad y un 2% cumplen con medidas alternativas.

Las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a cumplir este porcentaje, teniendo que dar cuenta anualmente a la Oficina de Empleo del INAEM competente de su provincia, la relación de puestos de trabajo ocupados por trabajadores con discapacidad y los que quedan reservados a los mismos.

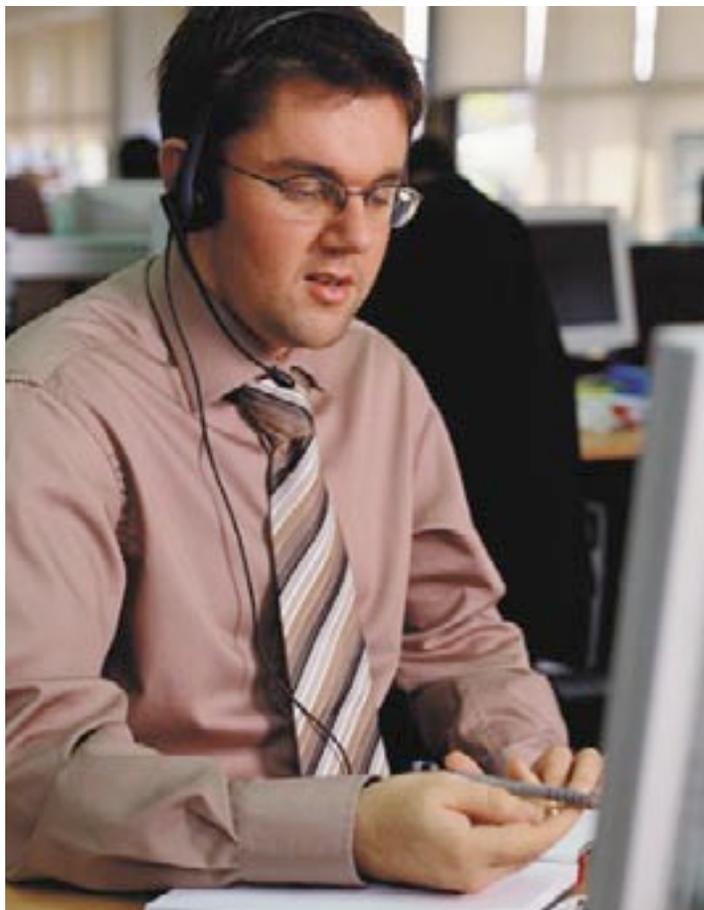
Excepcionalmente, las empresas públicas y privadas pueden quedar exentas de la obligación de contratar a personas con discapacidad, siempre y cuando apliquen algunas de las medidas sustitutivas previstas por el *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril*. La excepcionalidad la deben solicitar al Servicio Público de Empleo competente. En Aragón, desde 2002 la competencia en esta materia corresponde al Instituto Aragonés de Empleo. En este sentido, cabe señalar la reciente aprobación de la Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, del Gobierno de Aragón, que detalla el procedimiento a seguir y los órganos competentes para la tramitación de las solicitudes de excepcionalidad y de aplicación de medidas alternativas para, de este modo, contribuir y facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personas con discapacidad.

Existirá la mencionada excepcionalidad cuando no se puedan cubrir las plazas demandadas por las empresas porque no existen personas con discapacidad con ese perfil o no están interesadas, o cuando la empresa acredite que por cuestiones productivas, organizativas, técnicas o económicas tienen grandes dificultades para contratar a personas discapacitadas en la plantilla de sus empresas.

Las medidas alternativas que la normativa vigente permite aplicar a las empresas en sustitución de la obligación de contratar a trabajadores con discapacidad son las siguientes:

- Realizar un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para suministro de bienes necesarios para el desarrollo de su empresa o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Realizar donaciones y acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a fundaciones y asociaciones que desarrollen actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.
- Realizar Enclaves Laborales con un Centro Especial de Empleo para llevar a cabo obras o servicios de la empresa.

El importe anual de las donaciones y acciones de patrocinio deberá de ser, al menos, 1,5 veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) anual por cada trabajador discapacitado dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. El importe del resto de medidas habrá de ser,



al menos, 3 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota exigida por ley.

Las empresas, previamente a su aplicación y de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, de-

ben solicitar estas medidas al Instituto Aragonés de Empleo, junto con la solicitud de declaración de excepcionalidad.

Por otro lado, las entidades o fundaciones beneficiarias de las medidas alternativas deberán dirigir la cuantía económica recibida a actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo que realicen contratos con empresas acogidas a las medidas alternativas tienen que destinar los recursos a las acciones de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores discapacitados, a promover el paso de éstos a la empresa ordinaria, a realizar formación permanente o a su adaptación a las nuevas tecnologías. Tanto entidades como Centros, deberán presentar una memoria anual en la que queden reflejados las acciones realizadas.

En cuanto a la valoración de este asunto, las asociaciones de discapacitados entrevistadas apuestan más por el cumplimiento de ese 2% de contratación de trabajadores con discapacidad por parte de la empresa ordinaria, que por las medidas alternativas. En este aspecto, apuntan que las medidas alternativas están bien para casos concretos y puntuales de empresas, pero hay que tener cuidado, ya que muchas empresas «pueden abusar» de estas medidas, resultando para ellas más fácil solicitar la excepcionalidad que apostar y hacer un esfuerzo por contratar a trabajadores con discapacidad. La contratación directa de trabajadores discapacitados es la mejor salida para el colectivo de personas con discapacidad, que busca conseguir una plena integración en el mercado laboral.

La normativa específica reguladora de los aspectos comentados hasta ahora es la que se cita a continuación:

- 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 y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos.
- 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.
- Orden Ministerial de 24 de julio de 2000 (derogada en lo que se oponga a lo establecido en el R.D. 364/2005, de 8 de abril).
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad.
- Orden de 14 de septiembre de 2005, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se adapta a la organización de la Comunidad Autónoma de Aragón, el procedimiento establecido en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, para el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. (B.O.A. 19 de octubre de 2005)

A pesar de las diferentes normativas aprobadas que obligan y facilitan la contratación de trabajadores con discapacidad

en la empresa ordinaria de más de 50 trabajadores, en general, se sigue sin cumplir.

Las empresas entrevistadas participantes en el estudio pertenecían a los tres sectores productivos (primario, secundario y terciario). Casi todas tenían más de 50 trabajadores, pero también se ha contado con alguna de menos plantilla que contrataba a trabajadores con discapacidad, a pesar de no estar obligados por ley.

De las entrevistas a las empresas y al resto de agentes sociales, así como a las propias personas con discapacidad se ha obtenido una información que se refleja y se va hilando en las siguientes páginas.

Los motivos que llevan a las empresas a contratar o no a trabajadores con discapacidad

Una de las premisas que no se puede dejar de citar en el estudio, y más concretamente en el análisis de la empresa ordinaria, es que todos los empresarios siempre tienen presente la productividad y rentabilidad económica que busca toda empresa. Habrá que conjugar el objetivo que tiene la empresa con las potencialidades de las personas con discapacidad para que éstas se puedan integrar en el mercado ordinario de trabajo.

Tanto las asociaciones, como los principales sindicatos entrevistados, piensan que la mayor o menor incorporación de trabajadores discapacitados en la empresa ordinaria se centra en las actitudes de los empresarios hacia el colectivo y en la falta de información (no sólo legal) y descono-

cimiento que tienen de las personas con discapacidad. Lo ideal es que los empresarios contrataran a trabajadores con discapacidad no sólo por las ventajas económicas que pudieran tener, sino también por una motivación integradora y ética.

Tanto los agentes sociales entrevistados, como las personas con discapacidad y las empresas que tienen trabajadores discapacitados, creen que cualquier actividad es adecuada para el colectivo de personas con discapacidad, y sólo se trata de llegar a la adecuación entre capacidades y puesto de trabajo *«cualquier puesto puede ser ocupado por trabajadores discapacitados pero hay que encontrar a la persona que encaje; ocurre lo mismo que con el resto de trabajadores»*. Además indican que todas las personas necesitan un tiempo de adaptación cuando empiezan a trabajar en una empresa, independientemente de que tengan o no una minusvalía. Por tanto, la contratación de trabajadores con discapacidad va a depender más de los empresarios que de los propios discapacitados.

El empresario se va a mover entre el temor hacia la contratación de trabajadores con discapacidad y la satisfacción; satisfacción obtenida después de dar ese primer paso hacia la contratación de personas con discapacidad.

En el siguiente esquema se reflejan los motivos por los que la empresa contrata o no a personas con discapacidad, observando cuál es la posición dominante que prima en la empresa ordinaria y las variables que se dan en cada una de las situaciones; posteriormente se desarrollan.

Las entrevistas realizadas a los principales agentes sociales y a las personas con discapacidad coinciden en identificar los **motivos que llevan a la empresa ordinaria a no contratar trabajadores con discapacidad**. Creen que en las empresas todavía no se ha producido ese cambio de mentalidad respecto a la discapacidad y se siguen manteniendo reparos y prejuicios con respecto a la contratación de personas discapacitadas, hecho que motiva que estas personas se sigan sintiendo rechazadas y discriminadas.

Según las entrevistas realizadas, se pueden apuntar los siguientes:

- *Desconocimiento de los incentivos económicos en la contratación de personas con discapacidad.*

Algunas empresas que no contratan a trabajadores discapacitados sí que son conscientes de la obligación que tienen, pero no conocen las ventajas e incentivos económicos que pueden solicitar si los contratan. Sólo creen que van a suponer una carga para ellos, no viendo las posibles ventajas económicas de las que se pueden beneficiar.

- *Desconocimiento de la discapacidad.*

Muchos empleadores siguen identificando de forma estereotipada la discapacidad con una persona en silla de ruedas, no dándose cuenta de las múltiples realidades de la discapacidad que existen en la sociedad. Al ver sólo este estereotipo, opinan que los puestos de trabajo que

esquema 7: La contratación en la empresa ordinaria



se pueden ofertar desde sus empresas no pueden ser desarrollados por estos trabajadores.

- *Duda en el desarrollo del trabajo.*

Muchos empresarios siguen poniendo en duda la capacidad de trabajo de estas personas, pensando que no pueden ser capaces de producir igual que una persona sin discapacidad. Esta actitud les lleva, a veces, a exigirles

un mayor rendimiento, incluso mayor productividad que a una persona sin discapacidad.

- *Miedo al absentismo laboral.*

Las empresas que nunca han contratado trabajadores con discapacidad, creen que en éstas van a ser habituales los períodos de ausencia por incapacidad temporal o visitas médicas.

- *Posibles problemas y costes de adaptación a la empresa.*

Adaptación por la existencia de barreras arquitectónicas en las dependencias de la empresa y/o puesto de trabajo. Y también adaptación al resto de trabajadores de la empresa, que no sepan tratar a la persona con discapacidad, produciéndose problemas de relación laboral entre los compañeros.

- *Miedo a las actitudes de rechazo de los compañeros de trabajo hacia las personas con discapacidad.*

Los empresarios temen que el recelo de la plantilla hacia compañeros con discapacidad pueda perjudicar el ritmo de trabajo, al pensar los propios trabajadores que el trabajador discapacitado va a suponer una carga para ellos por tener que hacerse cargo de sus tareas.



- *Tener las plantillas cubiertas.*

En este sentido apuntan que si una empresa tiene todos sus puestos de trabajo ocupados, no va a despedir a alguno de sus trabajadores, que además «trabaja bien», para contratar a otro con discapacidad.

- *El escaso control de la autoridad laboral.*

Ninguna de las empresas entrevistadas ha tenido una inspección por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar si cumplía con el mínimo establecido por la ley.

Estos motivos todavía se acentúan más en las zonas rurales, donde hay una mayor desinformación en materia de contratación de personas con discapacidad y donde las posibilidades de trabajo son menores para este colectivo. Todos estos miedos iniciales en seguida desaparecen, cuando la contratación se hace adecuadamente, es decir, cuando el puesto de trabajo es compatible con la discapacidad del trabajador, ya que el empresario observa cómo esa persona desarrolla el trabajo sin dificultad. Pero el empresario debe de dar ese primer paso de contratación. Por eso, los agentes sociales piensan que para contrarrestar la tendencia de las empresas a dejarse llevar sólo por la lógica del beneficio, los órganos competentes del Estado y la Administración Autonómica, deberían intervenir favoreciendo y haciendo cumplir ese cupo de reserva, vigente desde hace más de veinte años.

En el estudio realizado por el Colectivo IOE, los empresarios piensan que las estrategias para la integración pasan por la actuación de las Administraciones Estatales y las asociaciones de afectados: *«será el Estado con sus políticas y programas de protección y atención social quien deba encargarse de encontrar espacios sociolaborales adecuados para la inserción, sea mediante los Centros Especiales de Empleo o mediante fórmulas tipo ONCE, etc.»*⁴⁹

Una de las empresas entrevistadas ubicada en una provincia aragonesa ha manifestado que son concedoras del deber que tienen como empresa de contratar a personas con discapacidad, y no se oponen en contratar a estos trabajadores, si la persona puede desarrollar perfectamente el trabajo. Esta empresa cree que ninguno de sus puestos puede ser ocupado por trabajadores de este colectivo, pero argumenta que pudieran existir puestos que ellos no sepan valorar y que podrían desempeñar trabajadores con discapacidad. En definitiva, vienen a señalar que desconocen las capacidades y posibles limitaciones de los trabajadores con discapacidad e indican que *«están muy perdidos»*. A esto se puede unir que los posibles candidatos a trabajar se reducen al pueblo y a la comarca y allí tampoco hay una gran bolsa de demanda de empleo de este colectivo. Indican que muchos de los esfuerzos de las asociaciones, administraciones,... se ciñen a las empresas de las capitales, teniendo un poco olvidadas al resto de las empresas dispersas por el resto del territorio.

Como se ha visto, la situación dominante en la empresa ordinaria es la no contratación de trabajadores discapacitados. Pero a pesar de esta realidad, existen avances en esta materia y ya podemos encontrar a empresas que contratan a trabajadores con discapacidad y que manifiestan que la experiencia de estas contrataciones resultan muy satisfactorias y gratificantes, tanto para la empresa como para los propios trabajadores.

Los motivos por los que la empresa ordinaria contrata a personas con discapacidad son:

- Por la obligación de cumplir con los porcentajes exigidos por ley.
 - Algunas empresas comenzaron contratando a trabajadores discapacitados por que están obligadas por ley.
- *Por los beneficios económicos que tienen como empresa.*

La contratación de este colectivo supone una ventaja frente a la contratación de otros, por lo que la empresa ahorra en costes de mano de obra. No es la existencia de cierta sensibilidad especial hacia este colectivo lo que motiva la contratación, aunque apuntan que si el trabajador discapacitado va a desarrollar correctamente su trabajo, y además la empresa va a obtener beneficios en forma de ayudas públicas, no dejarán de realizar estas

⁴⁹ COLECTIVO IOE-CIMOP (1998) *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, Pág. 390.

contrataciones, de la misma manera que contratarán a trabajadores pertenecientes a otros colectivos que ofrecen ventajas para la empresa en el ahorro de costes.

- *Por el compromiso de la empresa de potenciar su función social.*

La responsabilidad social corporativa es una preocupación que cada vez cobra más fuerza en el sector empresarial y ha llevado a algunas empresas a poner en marcha proyectos de integración de trabajadores discapacitados con sensibilidad social.

- *Por interés personal de los empresarios conocedores en su entorno de la problemática laboral de las personas discapacitadas.*

Algunas empresas se han decidido a contratar a estas personas porque sus responsables tenían algún familiar o conocido con discapacidad, primando esta cuestión por encima de otras como las económicas.

Podríamos resumir este apartado afirmando que la mayoría de las empresas contratarán a personas con discapacidad siempre que puedan desarrollar su trabajo, no les reporten pérdidas o tengan un coste añadido como grandes inversiones en adaptaciones. En definitiva, la contratación deberá ser rentable para la empresa.

No obstante, todas las empresas que tienen en sus plantillas personas con discapacidad están muy satisfechas con

el trabajo que desarrollan y muestran gran interés por seguir contratando a estas personas, después de comprobar la productividad y competencia que muestran a la hora de desarrollar su trabajo.

Las dificultades de las empresas a la hora de contratar trabajadores con discapacidad

Las empresas ordinarias que apuestan por la contratación de personas con discapacidad manifiestan que, en ocasiones, se encuentran con dificultades para contratar a trabajadores de este colectivo.

Aquí se pueden encontrar tres casos muy diferenciados:

- Aquellas empresas que no encuentran personas con el perfil requerido para ocupar el puesto de trabajo. En este aspecto, los agentes sociales que actúan como mediadores entre las empresas y los trabajadores con discapacidad también han recalcado la dificultad que tienen para responder a las demandas de las empresas, a las que no pueden enviar aspirantes a los puestos de trabajo ofertados por carecer de candidatos en determinados perfiles profesionales.
- Aquellas empresas que sólo quieren cubrir el puesto vacante con personas con una discapacidad específica y con determinadas características, excluyendo a otras personas con discapacidades distintas que sí que lo podrían desempeñar. Algunas sólo quieren contratar a personas con discapacidades físicas leves y que no sean visibles, dejando de lado cualquier otro tipo de discapacidad. Están

contratando a discapacitados y están favoreciendo la integración de este colectivo en el mercado laboral, pero siempre y cuando *«no se noten que son discapacitados, porque no se puede poner cualquier persona, hay que guardar la imagen de la empresa»*.

- Aquellas empresas que ven dificultades en la contratación de estas personas porque no alcanzan las exigencias de productividad. A veces es difícil aunar la exigencia de la empresa por la mayor productividad con esta función social que gustaría poder desarrollar más.

La entrada de los trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria

La manera de **conocer las medidas de apoyo a la contratación** de personas con discapacidad varía dependiendo del tamaño de la empresa:

- Las empresas pequeñas se han enterado por medio de las gestorías que les llevan todos los trámites burocráticos; estudiando diversas fórmulas para constituirse como empresa, beneficios de contratar a unos u otros trabajadores, etc, la gestoría les informa y asesora sobre la posibilidad de contratar a trabajadores discapacitados.
- Las empresas más grandes las suelen conocer a través de sus propios departamentos de Recursos Humanos. Estas empresas están en constante actualización ya que, desde su punto de vista, se encuentran en la *«vanguardia laboral»*. Los Gobiernos Estatal y Autonómico dictan diferen-



tes normas y ponen en marcha medidas en esta materia que la empresa tiene la obligación de conocer.

Los canales a través de los que las empresas contratan a los trabajadores con discapacidad se pueden resumir en los siguientes:

- *A través de bolsas de trabajo de entidades que trabajan con el colectivo.*

Las empresas se dirigen a ellas cuando tienen que contratar a personas con discapacidad. Además, muchas de

estas *entidades* suelen ofrecerse como mediadoras entre los trabajadores y las empresas; *«es una fuente de reclutamiento más»*. Con este objetivo, algunas empresas suscriben convenios de colaboración con determinadas *entidades* en los que la empresa se compromete a contratar a personas con discapacidad y las entidades a prestarles apoyo especializado.

- *Bolsa propia.*

Casi todas las empresas cuentan con Departamentos de Personal o Recursos Humanos o, en su defecto, con personas responsables de nuevas contrataciones, por lo que acumulan numerosos currículums de candidatos que han manifestado interés por entrar a trabajar con ellos. En este proceso de recepción de currículum, también llegan algunos de personas con discapacidad, lo que puede desembocar en la contratación directa de estas personas por parte de la empresa sin ser en estos caso precisa la mediación de la *entidad* o del Servicio Público de Empleo.

- *A través del Servicio Público de Empleo.*

Otra forma de contratación de las personas con discapacidad la encontramos a través de la Oficina de Empleo a la que la empresa interesada se dirige identificando el perfil de los trabajadores con discapacidad que necesitan, definiendo el puesto a ocupar, así como las condiciones y capacidades de los posibles aspirantes.

- *Por medio del «boca a boca».*

Otras veces son los propios trabajadores de la empresa los que proponen a personas con alguna discapacidad que ellos conocen para que se les haga una entrevista.

A la hora de contratar, cada empresa sigue su política particular, pero las que están sensibilizadas con la contratación de trabajadores discapacitados afirman que no les dispensan ningún tratamiento especial. Las empresas que apuestan por este planteamiento, cubren sus puestos optando entre todos aquellos candidatos idóneos para cubrirlos, independientemente de si padecen o no una discapacidad. Si la padeciesen, su contratación les permite de paso, cumplir con el cupo del 2% exigido legalmente.

El perfil de los trabajadores: nivel de formación, puestos que ocupan y tareas desarrolladas

Como ya se ha apuntado en un apartado anterior, el **nivel de formación** de las personas con discapacidad es muy bajo, encontrando pocos casos de personas con estudios medios o superiores. La mayoría de puestos de trabajo que desempeñan en las empresas ordinarias no requieren una formación previa, sino que con algún cursillo, casi siempre en el ámbito de la propia empresa, pueden desarrollar su trabajo adecuadamente. En este sentido, las empresas consideran que contar con un nivel de formación elevado no es un requisito imprescindible para realizar las tareas que conlleva su puesto de trabajo. No es algo que les haya preocupado a la hora de contratarlos.

Los trabajos que suelen desempeñar los trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria carecen de especialización, por lo que no requieren una cualificación específica. En consecuencia, las empresas no les han formado para su puesto de trabajo, por lo que han adquirido las habilidades necesarias «sobre la marcha» en el propio desempeño de su actividad laboral. Así, es a partir de su incorporación al puesto de trabajo cuando aprenden las tareas propias del mismo, como cualquier otro trabajador de la plantilla; la única diferencia puede estribar en la necesidad de adaptación del puesto a su discapacidad.

Dentro de la empresa ordinaria no hay una formación distinta para las personas con discapacidad. La formación no se programa atendiendo a la problemática derivada de la discapacidad, sino exclusivamente, al correcto desempeño de los puestos de trabajo. Cuando es necesario impartir una formación complementaria por alguna modificación del sistema productivo se hacen cursos de reciclaje precisos para todos los trabajadores de la plantilla por igual.

A priori, las empresas ordinarias que contratan a trabajadores con discapacidad parece que no reservan, de forma explícita, puestos específicos para ellos, ni que los puestos que éstos ocupan se diferencien en nada con otros similares ocupados por trabajadores sin discapacidad, de manera que los requerimientos básicos son los mismos para unos y para otros.

A continuación se exponen los **puestos de trabajo que ocupan** las personas con discapacidad y las **tareas que desa-**

rollan, especificando la discapacidad que padecen, según el trabajo de campo realizado en el presente estudio. Personas con el tipo de discapacidad señalada son las que mayoritariamente ocupan los puestos indicados, lo que no quiere decir que alguno de estos puestos no pueda ser ocupado por trabajadores con otro tipo de discapacidad. Además están clasificados por género.

Los puestos de trabajo desempeñados más por hombres son los siguientes:

- Peón industrial: trabajo en cadena, montaje de piezas, traslado de materiales. Personas con discapacidad física. Discapacitados sensoriales para la primera y segunda tarea señalada.
- Peón manipulados: montaje de piezas de cableado para automóviles y circuitos eléctricos. Personas con discapacidad física y sensorial.
- Reponedores: reposición de materiales y suministros en tiendas y almacenes. Personas con discapacidad física leve y discapacidad psíquica.
- Vigilante parking: vigilancia, control de accesos y trato con el cliente. Personas con discapacidad física.

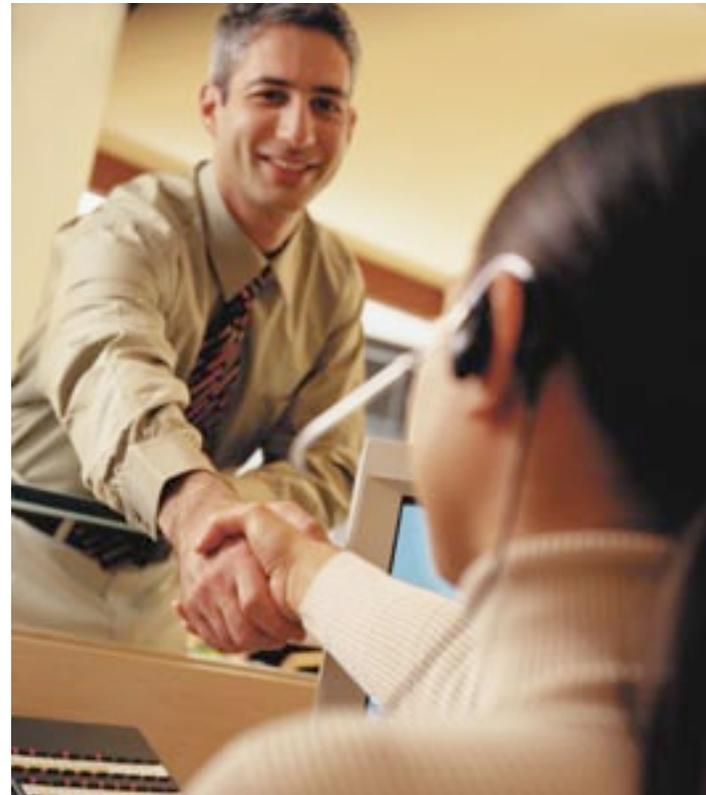
Los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres son los siguientes:

- Recepcionistas: Trato clientes, atención telefónica y re-

gistro de entradas y salidas principalmente. Personas con discapacidad física leve, no visible.

- Administrativos: gestión de nóminas, atención clientes, atención telefónica. Personas con discapacidad física.
- Telefonistas: atención clientes, preparación de albaranes, resolución de consultas. Personas con discapacidad física.
- Cajeras: atención de clientes en tiendas y comercios; manejo de caja. Personas con discapacidad física.
- Limpieza: limpieza de centros de trabajo, residencias,... Personas con discapacidad sensorial y física.

Como se puede observar, en aquellos casos de integración laboral de personas discapacitadas en la empresa ordinaria, predominan las discapacidades de tipo físico y sensorial, siendo escasos los supuestos de contratación de trabajadores con discapacidad psíquica o enfermedad mental. *«El posicionamiento tendencial de los empresarios deja entrever que se da por supuesto el hecho de que a estos puestos laborales que requieren alta cualificación y exigencias sólo pueden optar, dentro del colectivo de personas con discapacidad, aquellos candidatos con una discapacidad o minusvalía que se adecua sin mayores problemas a la tarea a realizar»*⁵⁰ siendo los que cuentan con mayores posibilidades los trabajadores con afecciones físicas y, dentro de



éstos, los que presentan menor grado de minusvalía, además de que no sea degenerativa.

Las empresas justifican la no contratación de personas con discapacidad psíquica en las características de los trabajos a desarrollar. En este aspecto, algunas empresas por

50 COLECTIVO IOE-CIMOP (1998) *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid. Pág. 391

Lo que optan, es por externalizar tareas manuales a Centros Especiales de Empleo que ofrecen trabajo protegido a discapacitados psíquicos, (por ejemplo la preparación de los «kits» de piezas para montaje), argumentando que la empresa en sí misma no dispone de puestos que se adecuen a las posibles capacidades de los discapacitados psíquicos.

En los casos en los que las empresas han contratado personas con discapacidad intelectual, se ha contado con la figura del monitor de apoyo para conseguir que estos trabajadores se incorporasen adecuadamente a su puesto de trabajo y facilitar así una plena integración laboral.

También hay empresas que tienen algún servicio subcontratado a un Centro Especial de Empleo, por lo que generan puestos de trabajo indirectos para personas con discapacidad. Sirva como ejemplo el parking de una empresa entrevistada, que es gestionado por un CEE; en él trabajan seis varones con discapacidad física realizando tareas de vigilancia, control de accesos y atención al cliente.

Y también se encuentran empresas que ofertan muchos puestos de trabajo en los que dicen que es difícil ocupar a personas con discapacidad física porque dichos puestos requieren la realización de esfuerzos físicos, para los que estos trabajadores presentan ciertas limitaciones de movilidad o fuerza.

Las personas discapacitadas pueden acceder a la empresa ordinaria por dos vías: o bien fueron contratadas cuando ya presentaban una situación de discapacidad; o bien fueron

contratadas sin padecerla y, posteriormente, les sobrevino una discapacidad, derivada de un accidente o enfermedad profesional o de otras causas (accidente no profesional o enfermedad común). El primer grupo es el más frecuente en las empresas más jóvenes. Dentro del segundo grupo, algunas de las empresas que han participado en el estudio han manifestado que, siempre que es posible, trabajadores con discapacidad sobrevinida son recolocados en otros puestos de trabajo, finalizando únicamente su relación laboral con la empresa aquellos a los que se les ha reconocido una invalidez que les imposibilita seguir en el mercado de trabajo.

Respecto a la promoción profesional, hay que decir que la de los trabajadores discapacitados dentro de las empresas es la misma que la de cualquier otro trabajador. Hay empresas en las que esta promoción es nula para todos sus trabajadores, independientemente de que sean o no discapacitados, dado que no hay cargos intermedios que puedan ocupar. En estos casos se ocupan puestos de trabajo en los que no cabe la posibilidad de un ascenso.

Adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en las empresas.

Las **adaptaciones de puestos de trabajo** se realizan en función de la persona que va a trabajar en él:

- Los puestos que están ocupados por personas discapacitadas y no necesitan adaptación.

En puestos como recepcionistas de hoteles, vigilantes de parkings, reponedores en tiendas, etc., no es preciso

realizar ninguna adaptación especial, sólo hay que tener en cuenta que la asignación de puestos se ajuste a las capacidades que el trabajador posee.

- Los puestos que necesitan adaptación.

Algunos trabajadores que manejan máquinas requieren que éstas se adapten a su discapacidad. Uno de los ejemplos más claros son las máquinas de aquellos puestos ocupados por personas sordomudas, en las que se deben instalar destellos luminosos; también en los puestos desempeñados por personas con discapacidad visual, se deben instalar los medios necesarios para ampliar su campo de visión.

- Los puestos que dependen de las condiciones físicas y psíquicas de los trabajadores y no necesitan ninguna adaptación material.

Hay puestos que se determinan en función de las capacidades físicas y psíquicas de las personas que los van a ocupar. De esta manera, puestos de trabajo en los que se requiera estar las ocho horas de pie no podrán ser ocupados por personas con problemas de espalda que deban trabajar sentados, o, al menos, se alternará en este puesto con otro trabajador, con el fin de no permanecer toda la jornada laboral de pie. También habrá puestos, que por el grado de complejidad no podrán ser desarrollados por personas con discapacidad intelectual, los cuales requieren tareas más repetitivas y sin mucha dificultad.

Se puede apuntar que, generalmente, el tipo de discapacidad que más adaptaciones materiales requiere en un puesto de trabajo es la sensorial, y se dirigen fundamentalmente a las máquinas y a los equipos y sistemas informáticos con los que trabajan. Por el contrario, las discapacidades psíquicas son las que menos adaptaciones materiales precisan en el puesto de trabajo, ya que suelen desempeñar tareas manipulativas, de reposición... totalmente adaptadas a sus capacidades. Por su parte, las personas con discapacidad física que presentan problemas de movilidad necesitan adaptaciones dirigidas a la eliminación de barreras arquitectónicas que les impidan o dificulten el acceso a su lugar y puesto de trabajo. Es una exigencia común a todos los tipos de discapacidad la adopción de especiales medidas de protección y seguridad.

No obstante, cabe señalar que casi todas las empresas carecen de **barreras arquitectónicas**. Las dependencias de sus centros de trabajo están particularmente adaptadas a las personas con discapacidad, así como al conjunto de trabajadores en general. En este aspecto, las empresas señalan que, independientemente de tener o no a trabajadores discapacitados, la normativa vigente en la materia les obliga a cumplir ciertos requisitos que permiten que la empresa sea accesible a todos. Por ello, las empresas de reciente creación están totalmente adaptadas y carecen de barreras. Las empresas que llevan constituidas muchos años han ido realizando las adaptaciones necesarias en materia de accesibilidad, pero de forma paulatina y aprovechando los momentos de reforma en las instalaciones de la empresa. La mayor preocupación que ha ido surgiendo en los últimos

años por adaptar el entorno laboral y hacerlo más accesible a todos ha provocado, en mayor o menor medida, actuaciones de las empresas en esta dirección.

La valoración del trabajo que desarrollan las personas con discapacidad

Es muy importante resaltar que todas las empresas entrevistadas que cuentan con trabajadores con discapacidad en sus plantillas se muestran muy satisfechas con el trabajo que realizan y no se han encontrado con ningún problema especial en estos años porque el trabajador padezca una discapacidad. La problemática laboral de las personas con discapacidad no es distinta a la del resto de los trabajadores.

“Las empresas entrevistadas que cuentan con trabajadores con discapacidad en sus plantillas, se muestran muy satisfechas con el trabajo que realizan”

Valoran como muy positiva la experiencia, destacan la ausencia de conflictos y definen como bueno el rendimiento en el trabajo. Por ello quieren seguir ocupando a personas con discapacidad ya que, como las mismas empresas consultadas han afirmado *«son rentables para la empresa por las ayudas que se perciben, y si además podemos ayudar, ¿por qué no lo vamos a hacer?»*.

El trato con el resto de compañeros y con los jefes es bueno y no hay ningún problema de integración. Cada trabajador es uno más, no hay diferenciación. Uno de los posibles motivos que se apuntaba por alguna empresa para no contratar a personas con discapacidad es la posible actitud recelosa de los propios compañeros. No obstante, se ha podido observar cómo esos temores se desvanecían y la interrelación entre trabajadores con y sin discapacidad se produce sin problemas, tal y como lo han manifestado los empresarios y los propios trabajadores con discapacidad.

En resumen, todas las empresas que integran en sus plantillas a personas con discapacidad están satisfechas con la contratación de estos trabajadores y, poco a poco, se han ido concienciando sobre la importancia de esta actitud integradora: *«cuando se abre un centro nuevo nadie discute que hay que incorporar a personas con discapacidad»*. La toma de contacto con la mano de obra con discapacidad provoca que se modifiquen las actitudes de recelo de los empresarios hacia este colectivo, de tal manera que esta experiencia positiva les anima no sólo a mantener a estos trabajadores, sino a plantearse además nuevas contrataciones de personas con discapacidad.

Por otro lado, las experiencias negativas se relativizan y los problemas que hayan podido existir se adjudican más a la persona en concreto, que a su condición de discapacitado. Los conflictos en la relación trabajador-empresario son comunes a los que puedan presentarse con cualquier operario de la empresa. De tal manera que son considerados como el resto de trabajadores, valorándose fundamentalmente sus aportaciones a la empresa, así como la satisfacción moral de sus directivos. Creen que si el resto de empresas no contratan a estos trabajadores, es porque no los conocen y no son conscientes de sus capacidades y de su rendimiento igual o superior al de personas sin discapacidad.

Las empresas son conscientes de que la sensibilización social respecto a la evolución del empleo para las personas con discapacidad ha mejorado notablemente en los últimos tiempos, pero también reconocen que no es algo generalizado, ni en la sociedad, ni en el mundo empresarial.

La contratación de trabajadores con discapacidad tiene que ser igual y diferente a la vez que la de personas sin discapacidad. La decisión de contratar a una persona discapacitada vendrá determinada, como para cualquier otro trabajador, por sus capacidades para desempeñar las tareas asignadas al puesto de trabajo para el que es contratado; la diferencia estribará en la discapacidad que presenta y en sus capacidades, que combinadas en un perfecto equilibrio le habrán de permitir desempeñar el puesto asignado dentro de la empresa ordinaria.

6.2.4. el empleo público

El empleo público es una de las posibilidades que tiene cualquier ciudadano para establecer una relación laboral. Además, dada su importancia numérica (en cuanto a volumen de trabajadores), es una puerta abierta al mercado laboral muy importante para las personas con discapacidad.

Los epígrafes que vienen a continuación reflejan las ideas que se desprenden de las entrevistas y reflexiones realizadas a lo largo del trabajo de campo respecto a la relación que las personas con discapacidad tienen con el empleo público. En concreto, los puntos que se tratan son:

- El acceso al empleo público.
- El empleo público en la Administración del Estado.
- El empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma Aragonesa.
- Los trabajadores con discapacidad en la Administración.
- Los turnos independientes para las personas con discapacidad.
- La participación de las asociaciones en el acceso de los trabajadores discapacitados al empleo público.
- Algunas experiencias de personas con discapacidad que están trabajando en la Administración.

- La valoración del empleo público.

El acceso al empleo público

La Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982, en su artículo 38.3 establece que «*en las pruebas selectivas para el ingreso en los Cuerpos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Administración Local, Institucional y de la Seguridad Social serán admitidos los minusválidos en igualdad de condiciones con los demás aspirantes*». Posteriormente, en el caso de que la persona con discapacidad haya logrado el puesto, serán los equipos de valoración competentes los que emitirán un informe que acredite la capacidad de esa persona para desempeñarlo.

También la *Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de diciembre del 2000*, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, promueve la igualdad de oportunidades para todas las personas y la adopción de las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de barrera en el acceso al empleo, entre el que se especifica el de la Administración Pública.

La normativa establece que el acceso al empleo público se lleve a cabo a través de tres vías: la oposición, el concurso-oposición o el concurso. En todos los supuestos se deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de la publicidad de estas convocatorias. A modo simplemente enumerativo, se presentan las características principales de cada uno de ellos:

- Oposición: es la realización de uno o más exámenes, a través de los cuales se determina el conocimiento sobre la materia del puesto a desempeñar, la capacidad y la aptitud de los aspirantes. Otorga una puntuación que fija el orden.
- Concursos: es la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes y también establece el orden de éstos.
- Concurso-oposición: es la conjugación de los anteriores sistemas.

El empleo público en la Administración del Estado

Actualmente, la reserva de cupo para personas con discapacidad en la Administración del Estado está fijada en un volumen no inferior al 5% del total de plazas ofertadas. Estos puestos deberán de ser ocupados por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas, acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad con el puesto a desempeñar.

En el ingreso en los diferentes Cuerpos y Escalas de la Administración Estatal, las personas con discapacidad son admitidas con las mismas condiciones que el resto, con lo que no se establecen exclusiones atendiendo al tipo de discapacidad de los posibles aspirantes. Tanto en las pruebas selectivas, como en los periodos de prácticas y en los cursos de formación, las personas con discapacidad pueden contar con las adaptaciones que requieran para desarrollar adecuadamente sus tareas, y así lo podrán solicitar a la hora de formalizar su solicitud. En cualquier momento,

el Tribunal opositor podrá solicitar a los órganos técnicos competentes la colaboración para la buena marcha del proceso selectivo.

Una vez que el aspirante con discapacidad ha aprobado la oposición, el órgano competente podrá solicitar a los equipos de valoración un informe técnico en el que se detalle la capacidad de esa persona para ocupar el puesto de trabajo. La adjudicación final de puestos se hará en función de las preferencias expresadas por los interesados de entre los puestos ofertados, atendiendo siempre a la puntuación obtenida.

Todos estos aspectos están regulados por las siguientes leyes:

- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados. (modificó la disposición adicional decimoviena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado.

El empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

La Administración de la Comunidad Autónoma Aragonesa dispone de una normativa propia respecto al acceso al



empleo público. En concreto, en las ofertas que realice, se reservará un cupo no inferior al 3% del conjunto de las vacantes para que puedan ser cubiertas por personas con discapacidad de grado igual o superior al 33%. Como se comentaba con ocasión del acceso al empleo en la Administración Estatal, estas personas tiene que superar las pruebas selectivas, acreditar su grado de minusvalía y que ésta sea compatible con las tareas a desarrollar.

Las personas discapacitadas, sea cual sea el tipo de discapacidad que posean, deben de ser admitidas en los procesos de oposición a la Administración de la Comunidad Autónoma en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes, siempre y cuando acrediten la aptitud necesaria para el desempeño de la función.

En las pruebas selectivas se establecerán las adaptaciones necesarias, en cuanto al tiempo y los medios, siempre que la persona con discapacidad así lo solicite. Además, se velará para que estas adaptaciones no desvirtúen el contenido de la prueba, ni supongan una reducción del nivel de suficiencia exigible en la misma.

La Administración Aragonesa está capacitada para realizar convocatorias de turnos específicos, en determinadas Escalas y Clases de especialidad o categorías profesionales, para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, fijándose el número de plazas y las condiciones de la convocatoria en el propio articulado del Decreto de convocatoria.

También puede haber turnos específicos para personas con discapacidad en los procesos de selección de personal funcionario interino y laboral eventual.

La *Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón*, aunque no hace mención expresa a la incorporación de personas con discapacidad, dispone en su artículo 235.3 que en todo lo no previsto en esta Ley, se aplicará la legislación de Función Pública de la Comunidad Autónoma.

La normativa que regula en Aragón la incorporación de personal funcionario con discapacidad en la Administración Pública es:

- Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Decreto Legislativo 122/1986, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, regulador del Instituto Aragonés de Administración Pública y de la selección, formación y perfeccionamiento del personal de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.
- VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral que presta sus servicios en la Diputación General de Aragón.

Los trabajadores con discapacidad en la Administración

En estos momentos la Administración Autonómica no cuenta con un registro adecuado que le permita saber con seguridad el número de personas que trabajan en la misma y tengan una discapacidad reconocida, ya que esos registros no disponen de un código específico que las identifique. En consecuencia, se da la situación de personas discapacitadas que han accedido mediante oposiciones, pero a las que no se identifica de manera distinta al resto de trabajadores.

Es una «laguna» que la propia Administración considera que tiene que resolver, por exigencia legal, y también para velar porque la integración de discapacitados se distribuya por todos los Cuerpos. Por otra parte, la Administración considera que es necesario establecer este registro, pero hay que hacerlo con cierta prudencia, ya que aunque estos datos estadísticos son necesarios, tiene que existir una reserva respecto a cierta información (por ejemplo, la relacionada con la salud), que no tiene por qué conocer nadie más que los responsables correspondientes, en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos.

Un aspecto interesante a la hora de abordar el empleo público, es conocer el grado de cumplimiento del mandato legal sobre el 3% de la Administración. La importancia reside, como han resaltado las asociaciones que representan a las personas con discapacidad, en que si la propia Administración Pública incumple el cupo de reserva para la contratación de personas con discapacidad, difícilmente se dispone de «fuerza moral» para hacer que lo cumpla la empresa ordinaria.

Las personas entrevistadas opinan que las causas que se encuentran detrás de este incumplimiento se deben, unas veces, a la escasa oferta de este tipo de plazas y, otras veces, a la no existencia de gente preparada. En tercer lugar, señalan que hasta hace unos años había una falta de sensibilización incluso en los propios tribunales de las oposiciones, ya que las condiciones de accesibilidad no eran iguales para todos.

Un aspecto muy interesante, que se ha puesto de manifiesto en el trabajo de campo, es que la Administración Autonó-

mica recoloca a los trabajadores con discapacidad sobrevenida, cuando por causa de una enfermedad o accidente no pueden seguir desempeñando el puesto de trabajo que venían ocupando hasta el momento. Este aspecto sí que está regulado y se encarga de ejecutarlo el Servicio de Prevención de Riesgos. En estos casos, en el registro correspondiente sólo se refleja la situación de cambio de puesto de trabajo, indicando «*por motivos de salud*», aunque tampoco en estas situaciones aparecen identificadas esas personas como discapacitadas o no discapacitadas.

Los turnos independientes para las personas con discapacidad

En Aragón, desde el año 2003, tanto el Ayuntamiento de Zaragoza como el Gobierno de Aragón han realizado convocatorias específicas para personas con discapacidad. Este tipo de convocatorias son algo bastante novedoso, ya que hasta ahora, las personas con discapacidad concursaban con el resto de candidatos.

Este cambio de postura parte de una recomendación del Justicia de Aragón, que hacía referencia a los discapacitados psíquicos. El argumento esgrimido por la oficina del Justicia era que en una oposición no sólo se trata de aprobar, sino que la intención del aspirante es la de quedar entre los mejores, puesto que esto tiene una incidencia posterior en la lista definitiva de aprobados y en la prelación a la hora de elegir los puestos de trabajo disponibles. Por esta razón, el nivel de exigencia se eleva, máxime cuando son muchos los candidatos para cada

puesto. En consecuencia, siempre eran suspendidos los discapacitados psíquicos.

Aunque la reflexión se centró en los discapacitados psíquicos, se constataba que no se solían cubrir todos los puestos convocados para personas con discapacidad por el sistema de acceso normal, por lo que la fórmula de realizar las oposiciones por turno independiente se ha aplicado a todas las discapacidades y no sólo a las psíquicas. En consecuencia, actualmente, se convocan separadamente las oposiciones según el tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial).

Además, existe otra razón para realizar convocatorias diferenciadas según el tipo de discapacidad, ya que para cada una de ellas suelen ofertarse puestos de trabajo distintos:

- Discapacitados psíquicos: suelen orientarse hacia los puestos de trabajo que exigen una menor cualificación.
- Discapacitados físicos y sensoriales: cubren todo el abanico de la oferta.

Para determinar las plazas que se ofertan para personas con discapacidad, se parte del número total de plazas de la oferta y después se calcula el 3%. En el caso de la Administración Autonómica, corresponde a la Dirección General de la Función Pública determinar en qué cuerpos y qué puestos concretos va a cubrir ese cupo. En cuanto a los cuerpos, se buscan los que son idóneos según la discapacidad.

Una vez identificados los puestos por categorías y discapacidades, se pasa a la identificación de las plazas concretas, es decir, en qué localidades y centros de trabajo se ubicarán estas plazas. Después, es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales el que tiene que evaluar las condiciones de esos puestos: si hay barreras o no, si ya hay personas con discapacidad para no sobrecargar la plantilla, etc.. Finalmente, una vez que se determinan los puestos, se aprueba la convocatoria.

De los procesos de oposición específicos para personas con discapacidad abiertos en estos momentos en el Gobierno de Aragón correspondiente a la oferta de empleo público del año 2003, sólo ha finalizado el de Administrador Superior, estando el resto de procesos de selección celebrándose en estos momentos o pendientes de su inicio.

En el BOA del 7 de julio de 2004, se publicó la Oferta de Empleo Público para el 2004, concretamente en el *Decreto 158/2004, de 22 de junio, del Gobierno de Aragón*, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2004. En esta oferta se incluyen un total de 295 plazas vacantes en diversos centros de la Administración. El artículo 6 del citado Decreto hace mención especial a las personas con minusvalía, donde, entre otros aspectos, se especifica que del total de las plazas ofertadas se reservará un tres por ciento a personas con discapacidad. Las plazas las determinará la Dirección General de la Función Pública, tras la oportuna evaluación por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una vez escuchadas a las organizaciones representativas de discapacitados y previa negociación con las organizaciones sindicales.

En las bolsas de interinos también se respeta el 3% para trabajadores con discapacidad. Es consecuencia de la aplicación de una norma de la Dirección General de la Función Pública. De cada 30 personas a las que se llama, una tendrá una discapacidad, aunque en la lista pueda encontrarse en un número más alejado.

La Administración valora positivamente este proceso y quiere continuar con él, optando por realizar convocatorias independientes, ya que las condiciones de partida no son las mismas para todas las personas. Desde la Administración se ha manifestado la dificultad de ofertar adecuadamente estas plazas, porque cree que no es fácil determinar las plazas a ofertar y decidir qué tipo de discapacidad puede optar, además de preguntarse hasta dónde se debe o puede afinar para determinar el puesto y el tipo de discapacidad que tiene que tener la persona para poder concursar por esa plaza.

La participación de las asociaciones en el acceso de los trabajadores discapacitados al empleo público

Las asociaciones de discapacitados más representativas de la Comunidad están participando con la Administración Autonómica en la puesta en práctica de los turnos independientes para las personas con discapacidad. De esta forma, han constituido una Mesa de Seguimiento con el Gobierno de Aragón, donde aquéllas asesoran y realizan su valoración sobre los puestos que podrían desempeñar las personas con discapacidad en base al tipo de discapacidad que

posean. Elaboran propuestas, las ponen en común y tratan de llegar a un consenso⁵¹.

Antes de crearse estas mesas de seguimiento, las mismas asociaciones se ofrecían a la Administración para hacer propuestas de adaptación de los puestos de trabajo a las personas con discapacidad que los iban a ocupar, dotándolos y prestando los medios necesarios para el perfecto desempeño del trabajo.

Una de las preocupaciones de las asociaciones que representan a las personas discapacitadas respecto a la incorporación de trabajadores a la Administración Pública es que no sólo promueven que estas personas se incorporen a un puesto de trabajo, sino que luego lo puedan desempeñar bien y que no se genere insatisfacción o rechazo en el entorno. Estas organizaciones no desean que los compañeros que puedan tener los trabajadores discapacitados piensen que se incorpora alguien que va a sobrecargar con más trabajo a los demás, debido a que no lo va a poder desempeñar correctamente. Esto sería un fracaso del proceso de integración. Por todos estos motivos, para las asociaciones es clave determinar y ofertar correctamente las plazas que se reservan para las personas con discapacidad.

Pero no todas las asociaciones entrevistadas tienen la misma valoración positiva respecto a los turnos independientes, ya que piensan que el tipo de plazas ofertadas para determinados colectivos de discapacitados no son del todo

⁵¹ Esta mesa también existe en el Ayuntamiento de Zaragoza.

acertadas. Además, algunas de las asociaciones (las más pequeñas) desconocen el proceso participativo que ha seguido la Administración y se sienten desinformadas.

Algunas experiencias de personas con discapacidad que están trabajando en la Administración.

La Administración Autonómica tiene una experiencia positiva con los trabajadores con discapacidad que actualmente se encuentran en su plantilla. En las entrevistas han manifestado que las razones de esta valoración pueden encontrarse, por una parte, en el empeño personal del trabajador y, por otra, en una previa y buena adaptación al puesto. Además, señalan que los trabajadores cuentan con la formación necesaria requerida por el puesto de trabajo.

Por otra parte, las personas entrevistadas que actualmente están trabajando como funcionarios de la Administración Pública, valoran muy positivamente los turnos independientes para discapacitados, ya que, a su juicio, el hecho de que existan es una manera de potenciar la igualdad de oportunidades entre todos los posibles aspirantes.

A continuación se detallan tres ejemplos de personas entrevistadas que están trabajando en estos momentos en la Administración Autonómica.

Ejemplo 1

Una de ellas tiene una discapacidad física de origen congénito y ocupa un puesto de ordenanza. No ha necesita-

do ninguna adaptación en su puesto de trabajo, ya que su discapacidad es totalmente compatible con las tareas que conlleva el puesto que ocupa. Entre estas destacan: atención al público, atender el teléfono y realizar fotocopias. Aprobó las oposiciones cuando había reserva de plazas para personas con discapacidad, pero no turnos independientes.

Ejemplo 2

La otra persona entrevistada se presentó por el turno independiente para discapacitados y consiguió una de las plazas de nivel superior, reservadas para personas con discapacidad. Tiene formación y capacidad para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo, pero por su discapacidad necesita una serie de adaptaciones. Estas son: una pantalla de ordenador de 21 pulgadas, un programa que amplía las fuentes de los caracteres, una tele-lupa para aquellos documentos escritos a mano con letra pequeña y buena iluminación (reflejos en la mesa, iluminación solar directa, flexo grande de luz fría, etc). La ubicación del puesto de trabajo es importante para determinar cuál es la mesa que más le conviene. La adaptación necesaria al puesto de trabajo la facilita la ONCE, en calidad de préstamo a la Administración.

Esta persona manifiesta que tuvo muchos problemas cuando se incorporó a trabajar en la Administración, ya que su destino no contaba con las adaptaciones que él requería para desempeñar adecuadamente su trabajo (el

ordenador que le facilitaron era muy antiguo y no estaba preparado para instalar los programas que necesitaba). Recalca que él tuvo que tomar la iniciativa para poder solucionar este problema. Hasta que no intervino la asociación no contó con los medios necesarios para poder trabajar. En cuanto a las barreras arquitectónicas de las dependencias dice que son adecuadas, pero manifiesta que necesitaría otro tipo de ayudas, como poner en las escaleras algún tipo de indicación, colocar algunas tiras fluorescentes para saber dónde comienza y dónde termina, pequeños detalles que normalmente se consideran cuestiones menores en cuanto a la accesibilidad a los edificios y que para las personas discapacitadas son trascendentales.

Ejemplo 3

También participó en el estudio una persona con discapacidad intelectual que en estos momentos está preparando oposiciones para la Administración Autonómica y el Ayuntamiento de Zaragoza. Ahora está a la espera de que convoquen los exámenes. Está muy satisfecho con el turno independiente para personas con discapacidad, ya que opina que de esta manera va a competir con personas con las que comparte las mismas circunstancias. En una convocatoria anterior se presentó y, a pesar de hacer un buen ejercicio, no pudo competir con el examen realizado por otras personas que no tenían ninguna discapacidad y que no sólo aprobaron, sino que sacaron la mejor nota, aspecto necesario e imprescindible para obtener plaza.

Decidió estudiar y optar a un trabajo en la Administración Pública, después de haber estado varios años trabajando en Centros Especiales de Empleo o pequeñas temporadas en la empresa ordinaria, pero siempre de manera temporal. Quiere obtener una plaza fija en la Administración y así estabilizar su vida laboral.

Los trabajadores entrevistados han manifestado que se han integrado en sus centros de trabajo sin problemas. La relación con sus compañeros es buena y no se han sentido discriminados por el hecho de ser personas con discapacidad. Dentro del trabajo son uno más.

La valoración del empleo público

La Administración Pública reconoce que hasta ahora las pruebas de ingreso que hacían no eran las más adecuadas, ya que muchas no eran del todo accesibles para personas con discapacidad. Piensan que con los turnos independientes puestos recientemente en marcha, se darán pasos significativos para llegar a cumplir en el futuro el mínimo de ese 3%.

Los agentes sociales también valoran muy positivamente esta opción y, de la misma forma que la Administración, creen que será una vía adecuada para que ésta se acerque al 3%.

Sería positivo que todas las Administraciones Públicas Aragonesas, tanto la Autonómica como las Locales, cumplieren el cupo de reserva, convocando turnos específicos para discapacitados. Aunque la Administración Autonomi-

ca es la que más puestos de trabajo genera, no se puede olvidar que los ayuntamientos de las tres capitales aragonesas y los municipios cabeceras de comarca pueden contratar un número importante de trabajadores, entre los que habría que destinar un porcentaje a los trabajadores con discapacidad.

Para finalizar, recalcar la importancia que tiene el empleo público, ya que por ley cualquier Administración está obligada a reservar un cupo no inferior al 3% de la oferta de empleo público a las personas con discapacidad. Por lo tanto, el empleo público es una gran oportunidad de acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta el importante volumen de trabajadores que dependen en la actualidad de las administraciones.

Con el cumplimiento de este cupo de reserva, la Administración Pública, a través de su actuación, daría un buen ejemplo de las políticas de integración social que trata de impulsar en la sociedad. Por ello, deben ser las primeras en ofrecer cauces reales de acceso al empleo de las personas discapacitadas, removiendo los obstáculos existentes sobre los perjuicios en torno a ellas.

6.3. los mediadores sociales

En los últimos 20 años, en España, al igual que en otros países europeos, se ha llevado a cabo un proceso de institucionalización de la categoría social «discapacitado». En este proceso han jugado un papel importante distintos actores sociales, entre otros, la Administración Estatal y los gobier-



nos autonómicos, los sindicatos, las empresas y las asociaciones de personas con discapacidad. En especial, las asociaciones actúan como mediadores entre los discapacitados

y el mercado de trabajo y juegan un papel central en el proceso de institucionalización de esta categoría social⁵².

La principal manifestación de ese proceso de institucionalización se encuentra, precisamente, en que las personas discapacitadas son tenidas cada vez más en cuenta en las diferentes legislaciones que aprueban las Administraciones competentes. Además, el carácter de las intervenciones y las regulaciones sobre los discapacitados vienen asociadas a una representación social de los mismos. En el apartado sobre «Evolución de la política española y aragonesa sobre discapacidad», se han detallado diversas actuaciones llevadas a cabo por varias Administraciones. Así, las diferentes leyes y planes integrales establecidos conforman la expresión pública de las personas con discapacidad. Es decir, se va constituyendo la externalidad y objetividad de la institución «discapacitado».

No menos importantes son las políticas empresariales de gestión interna de personal y el papel ocupado, en el reclutamiento, por el uso de las normativas existentes para la contratación de personas con discapacidad.

A su vez, los sindicatos, como interlocutores en el marco de las relaciones laborales, inciden en las normativas existen-

tes, desarrollando un control y la puesta en práctica de las mismas.

Como se ha señalado, se debe destacar en este proceso el papel de las propias organizaciones, asociaciones y personas que trabajan con personas con discapacidad. Sus principales cometidos han evolucionado: de una labor asistencial han pasado a desarrollar una función de mediación entre el discapacitado y el mercado de trabajo.

A continuación se detallan en mayor medida las actividades de mediación llevadas a cabo por los sindicatos y las asociaciones de personas con discapacidad, y su contribución al proceso de institucionalización de los discapacitados.

6.3.1. los sindicatos

En el nuevo contexto de relaciones laborales, los sindicatos tienen un papel clave como interlocutores, junto con los representantes de los empresarios y las Administraciones, en los procesos de regulación del empleo de los trabajadores discapacitados. A nivel micro se debe destacar el papel de interlocución con la empresa, sobre todo, a través de las secciones sindicales y los comités de empresa, convirtiéndose en un componente básico en la integración laboral de

52 Corcuff (1998: 81) señala que la categorización social (reintroducir el mundo social en las categorías) permite establecer conexiones entre tres sentidos de la idea de representación: "1) Una representación científica y técnica en el sentido de la representatividad estadística; 2) una representación política..., la de los interlocutores sociales que en una mesa de negociación... representan diversos grupos profesionales de los que son mandatarios, y 3) una representación cognitiva, una imagen mental que también sirve cotidianamente a cada uno de nosotros para identificarse e identificar a las personas con las que se relaciona. Ahora bien, estos tres sentidos remiten a tres operaciones diferentes que tienen en común equiparar a las personas, que, de esta forma, se vuelven conmensurables (mensurables en un mismo espacio, identificables con nociones comunes). De esta forma, el análisis de la elaboración y los usos de las categorías estadísticas revela las relaciones entre el proceso social y político de construcción de una identidad colectiva, la equiparación de personas que establece la nomenclatura y las imágenes mentales de esta categoría". Ver Corcuff, P. (1998) *Las nuevas sociologías*, Alianza Editorial, Madrid

las personas con discapacidad. Su papel, dentro del proceso de institucionalización, se complementa con el desarrollado por otros mediadores sociales: las asociaciones de discapacitados, las actuaciones intervencionistas del Estado y las propias empresas.

Con relación a la situación de la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, la percepción que tienen es que se ha evolucionado positivamente en los últimos años, si bien, los progresos que se han logrado han sido de corto alcance. Esta evolución creen que es debida a que el mercado laboral aragonés ha mejorado en su conjunto, por lo que el colectivo de trabajadores con discapacidad también se ha favorecido de esta evolución. Las empresas, al requerir más mano de obra, se han dirigido también a este colectivo, sobre todo cuando no la han encontrado entre la población sin discapacidad. Apuntan que para el colectivo de personas con discapacidades menos limitantes las opciones de empleo se equiparan con las de cualquier trabajador, pero para las personas con discapacidades más graves (como las enfermedades mentales o intelectuales severas) las posibilidades de acceder a un empleo se restringen, llegando casi a la imposibilidad de optar a un puesto de trabajo.

En el ámbito estatal los sindicatos han planteado una serie de propuestas en las Políticas Sociales y en la mesa de negociación sobre el mercado de trabajo. Son propuestas que parten de dos criterios generales:

1. Que las políticas públicas dirigidas a personas con

discapacidad deben tener un enfoque integral, es decir, tener en cuenta aspectos como el acceso a la educación, a la formación, a la vivienda, a la protección social, al empleo, etc. incluyendo actuaciones de sensibilización y de eliminación de prejuicios.

2. Que el objetivo prioritario de estas políticas públicas en temas de empleo dirigidas a personas con discapacidad debe ser la integración en el empleo ordinario y el cumplimiento de la cuota de reserva del 2 % que plantea la ley. Optan por la integración laboral de los trabajadores con discapacidad en la empresa ordinaria, dejando la opción del empleo protegido sólo para las personas con discapacidades más severas, donde la incorporación en la empresa ordinaria es casi inexistente. También creen que las medidas alternativas deberían limitarse, potenciando en todo momento el acceso a un trabajo para la persona con discapacidad en la empresa ordinaria y considerando las medidas alternativas como una segunda vía.

A continuación se hace referencia a las líneas de trabajo y a las medidas que llevan a cabo los sindicatos como interlocutores válidos entre el mercado de trabajo y los trabajadores con discapacidad. Se pueden resumir en tres palabras: informar, intermediar y sensibilizar.

La labor de información

Los sindicatos informan a las empresas sobre la contratación de trabajadores discapacitados por distintas vías, que son: los departamentos de personal (en empresas

medianas y grandes), las secciones sindicales y los comités de empresa.

Los principales sindicatos aragoneses han podido constatar el desconocimiento que existe entre las empresas sobre las ventajas que tienen por contratar a personas con discapacidad, además de no cumplir con la legislación vigente⁵³. Por ello vieron la necesidad de informar a las secciones sindicales y comités de empresa de las medidas existentes para el colectivo y de señalar cuáles eran más útiles y cuáles no. Esa acción se sigue desarrollando en los sindicatos, realizando actividades de formación, asambleas, edición de materiales etc. sobre este tema, todo ello enfocado a favorecer el acceso al empleo ordinario.

También trabajan en torno al concepto de «responsabilidad social corporativa», donde la integración de discapacitados es clave. Muchas empresas ven este tema como algo secundario, sin embargo, para los sindicatos es prioritario. Algunas empresas sí que le dan importancia, aunque a veces sólo sea por «marketing social», como algo que les ayuda a vender.

La labor de mediación

Los sindicatos actúan como intermediarios entre el trabajador con discapacidad y la empresa. Disponen de bolsas de empleo dirigidas a todas las personas, entre

las que acuden discapacitadas. Cuentan con programas concretos dirigidos a los colectivos de más difícil inserción, entre los que sitúan a los discapacitados de mayor grado. Realizan «acciones positivas», ya que ante una oferta de trabajo estudian si puede ser adecuada para una persona con discapacidad, una mujer o un inmigrante. De ser así, intentan sensibilizar a la empresa, haciéndole ver que esa persona puede desarrollar el trabajo e informándole de los beneficios de contratación que conlleva.

El sindicato ofrece, tanto a las empresas ordinarias como a los Centros Especiales de Empleo, trabajadores cualificados, no porque sean discapacitados, sino porque son «trabajadores cualificados», aunque tengan algún tipo de discapacidad. El sindicato intermedia en la colocación de trabajadores al margen de sus circunstancias particulares, si éstas no afectan al trabajo.

La labor de sensibilización

No se puede dejar de lado el papel de sensibilización que se realiza desde los sindicatos. Las empresas son un reflejo de la sociedad. Los empresarios y los trabajadores también son ciudadanos «de a pie» con unos prejuicios e ideas preconcebidas. Piensan que la cuestión principal estriba en cambiar la forma de pensar y hacer entender que un discapacitado es una persona productiva «*no es un tonto, lisiado e inútil para todo*». *Es un*

53 En el año 2003, U.G.T. y CC.OO. realizaron el estudio *Discapacidad y Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón*, en el que constataron esta realidad

problema de sensibilización en general. Hay que dejar de hablar de «los pobrecitos discapacitados pueden trabajar» y decir que «los ciudadanos discapacitados deben participar con plenitud en la sociedad: en las actividades de ocio, en las actividades políticas, en el trabajo».

En el campo normativo o campo institucional los sindicatos participan en diversos foros, que tienen como fin último favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Los principales foros de participación y seguimiento son:

- El AESPA (Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón). Cada legislatura el Gobierno de Aragón firma este macro-acuerdo con los agentes sociales mayoritarios: CREA y CEPYME (en el campo de asociaciones empresariales) y CC.OO. y UGT (en el campo de sindicatos). En ese macro-acuerdo se definen las líneas empresariales, sociales, de promoción de empleo, etc., prioritarias de actuación y en función de esto se orientan los presupuestos de la legislatura. En el AESPA vigente en estos momentos hay varias líneas que promueven la inserción socio-laboral de los discapacitados. UGT y CC.OO. han estado trabajando para introducir en este acuerdo un articulado que permita la integración socio-laboral de las personas con discapacidad. El tema de la discapacidad estaría entre lo social, el empleo y la formación. El AESPA marca una serie de líneas generales no sólo en temas de ayudas económicas o subvenciones, sino que intenta potenciar otras ayudas.

- Pacto Local de Empleo (PLE). Firmado con el Ayuntamiento de Zaragoza. El PLE tiene el mismo sentido que el AESPA pero en el ámbito local, y ahí también hay diversas líneas para trabajar con discapacitados. Aunque ha estado medio paralizado, se espera que en estos meses comience a reactivarse.

- Plataforma Reivindicativa Sindical. En ella se hacen propuestas claras respecto al colectivo de personas con discapacidad. Pero los sindicatos presentan una plataforma y las empresas otra, o «contra-argumentan» con la de los sindicatos. Generalmente, lo primero que la empresa elimina de la plataforma son las cuestiones sociales. Aquí los sindicatos son conscientes de que la culpa no es sólo de la empresa, sino que los propios trabajadores también tienen parte de responsabilidad, ya que muchas veces siguen negociando de una manera tradicional, dando prioridad a cuestiones como horarios, tablas salariales, etc.

Con respecto a estos acuerdos, los sindicatos tienen una valoración muy positiva, ya que el hecho de que existan muestra la preocupación social de las instituciones por las dificultades del colectivo de personas con discapacidad. Pero piensan que después deben continuar trabajando, haciendo que se cumpla su puesta en práctica. *«Poner por escrito unos compromisos que luego tengan reflejo presupuestario está muy bien, pero no sólo hay que poner normas, hay que hacerlas cumplir si no, no sirve de nada.»*

Las estrategias sindicales no se plantean en abstracto sino con relación a sus bases. Como señala Míquelez⁵⁴ (1999: 204 y ss) *«si están obligados a cambiar y lo quieren hacer, es porque sus bases han cambiado en manera notable en el último periodo»*, ¿los sindicatos serán capaces de incorporar los nuevos colectivos (inestables, jóvenes, parados y mujeres) que están configurando el mundo laboral?

Hasta hace poco, el colectivo de personas con discapacidad no estaba presente en el eje de sus estrategias, si bien, en las entrevistas se señala que *«quizás ahora sería un buen momento para apostar por potenciar y trabajar con el colectivo de personas con discapacidad»*. Pueden seguir el paso ocupado por otros colectivos: mujeres, inmigrantes, etc.

Así, establecen tres frentes para favorecer la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral:

1. En el campo normativo:

Haciendo que las leyes y normas que ya existen se cumplan (revisar convenios, etc.), ya que no siempre lo hacen. Por otro lado, hacer que aparezcan nuevas normas, cambiar las medidas de fomento de empleo hacia líneas más activas, que no sea sólo el subvencionar con dinero.

2. En la empresa:

El sindicato no sólo debe denunciar lo que se hace mal, sino convencer a la empresa de porqué determinados colectivos son «rentables». La lógica de la empresa es económica, por eso piensan que habrá que convencerlos de la rentabilidad económica de estos trabajadores.

3. En los propios sindicatos:

En el trabajo interno de los sindicatos, en su estructura, en su filosofía y en la programación de actividades.

Se puede finalizar este punto señalando que el tema de la discapacidad está presente en los sindicatos, pero no es un tema «estrella» en estos momentos, como lo han sido las problemáticas de inserción laboral de otros colectivos como el de mujer y el de los inmigrantes, a los que también se les suponía problemas de empleo. Los mismos sindicatos apuntan que quizá ahora sería un buen momento para apostar claramente por potenciar y trabajar con el colectivo de personas con discapacidad.

6.3.2. las asociaciones de discapacitados

Como mediadoras entre el mercado de trabajo y las personas con discapacidad, las asociaciones de discapacitados juegan un papel muy importante. A lo largo de los apartados anteriores del presente estudio, se han ido incluyendo alu-

54 Míquelez, F; Prieto, C (1999) *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid.

siones a las posturas de las asociaciones en muchos puntos. A continuación, la reflexión se va a centrar en dos puntos:

- Las funciones que desarrollan estas asociaciones
- Las estrategias que desempeñan como mediadoras entre las personas con discapacidad y el mercado laboral

Principales funciones desarrolladas por las asociaciones

En los últimos años se ha producido un cambio en el papel que desarrollan las asociaciones de discapacitados, ya que han pasado de realizar tareas más asistencialistas a desempeñar un papel de promoción de la persona con discapacidad en su conjunto, tratando de manera integral al discapacitado y trabajando aspectos como el empleo, la educación, la accesibilidad, el tiempo libre, etc. Aún con todo, en Aragón se puede hablar de dos tipos de asociaciones: las de «nueva generación», que trabajan en todos estos ámbitos y las asociaciones de «antigua generación», que son más proteccionistas.

Algunas de las asociaciones se dedican en exclusiva a un tipo de discapacidad, trabajando, por ejemplo, sólo con personas con enfermedad mental, con discapacidades físicas, discapacidades intelectuales o personas con discapacidad visual, mientras que otras trabajan conjuntamente con individuos que tengan una discapacidad, independientemente del tipo del que sea ésta⁵⁵.

Los principales servicios⁵⁶ que prestan, además de los relacionados con el empleo, se exponen en las siguientes líneas. Estos han sido agrupados en tres bloques: los dirigidos a la población discapacitada en general, los dirigidos a personas con discapacidad en edad temprana y los dirigidos al conjunto de la población.

Servicios generales dirigidos a la población con discapacidad en general

- Atención directa a la persona con discapacidad.

Se dirigen a las asociaciones para resolver dudas relacionadas con ayudas, pensiones, empleo, educación, etc. Suelen ser departamentos de Trabajo Social, formados por técnicos cualificados que les asesoran, informan, tramitan y gestionan ayudas.

- Información y asesoramiento familiar.

Dirigido sobre todo a los familiares de las personas con discapacidad, donde se les informa y asesora sobre cualquier aspecto que les preocupa.

- Servicios de accesibilidad.

Tramitan ayudas para la supresión de barreras, informan y asesoran a personas o colectivos para la eliminación

55 Se puede consultar las asociaciones de discapacitados en el manual editado por el INAEM (2005): Recursos para el empleo de las personas con discapacidad.

56 Servicios extraídos de las distintas publicaciones y folletos facilitados por las entidades participantes en el estudio.

de barreras según la legislación vigente, conciencian de la necesidad de suprimir barreras arquitectónicas y obstáculos, implicando a diferentes colectivos para establecer un diseño universal en las áreas de comunicación, arquitectura, etc.

- Servicio jurídico.

Resuelven consultas sobre temas relacionados con las personas con discapacidad como, incapacitaciones, pensiones, tutela, previsión y patrimonio, etc.

- Apoyo psico-social a la persona.

Cuentan con psicólogos, educadores que los orientan y asesoran. Tienen grupos de autoayuda.

- Servicios de fisioterapia y rehabilitación.

Dentro de los recursos y servicios que los centros ofrecen a las personas con discapacidad, se encuentran servicios dirigidos a la mejora y recuperación funcional.

- Departamento de autonomía personal.

Tienen como finalidad desarrollar habilidades encaminadas hacia la vida autónoma de la persona como compras, desplazamientos, manejo del dinero y transporte, utilización de los recursos de tiempo libre, etc.

- Departamentos de formación.

Prestan cursos de formación ocupacional, interna, de reciclaje profesional, etc. Algunas asociaciones también preparan oposiciones. Además, se proporciona a los trabajadores información actualizada sobre la oferta formativa.

- Áreas recreativas (ocio y tiempo libre).

El ocio entendido como mecanismo para la realización y el desarrollo personal; la práctica de ocio aparece como ámbito de entrenamiento de habilidades y conocimientos personales. Realizan actividades que tienen como fin la ocupación del tiempo libre de las personas con discapacidad y los dotan de recursos para que disfruten más y mejor de su ocio, facilitando la participación en actividades de la propia asociación o de cualquier otra entidad. Programan excursiones, salidas, vacaciones, etc.

- Servicios culturales y deportivos.

Organizan y gestionan actividades culturales, lúdicas, o deportivas. Las actividades de estos servicios van desde la información y participación en las que organizan tanto las propias asociaciones, como otras entidades públicas o privadas.

- Servicios de promoción y desarrollo de la calidad de vida de las personas con discapacidad en situaciones desfavorecidas.

Realizan acciones dirigidas a personas en situación de riesgo social y que no tienen grandes apoyos familiares.

- Servicios de promoción y desarrollo del voluntariado.

Casi todas las asociaciones cuentan con un volumen importante de personas voluntarias que participan en los diferentes servicios y actividades de éstas.

Servicios dirigidos a personas con discapacidad en edades tempranas

Son muy pocas las entidades que tienen programas específicos y trabajan desde pequeños con las personas que tienen una discapacidad.

- Atención temprana. Donde desarrollan programas específicos para niños con discapacidad, generalmente de los 0 a los 6 años.

Realizan intervenciones para ayudar a prevenir, disminuir o compensar las dificultades en el desarrollo de los niños, derivadas de su discapacidad y de su situación de riesgo biológico o socioambiental. Cuentan con servicios dirigidos a los propios niños, a sus familias y al entorno en el que viven.

- Servicios de logopedia.

Actúan a partir de las primeras adquisiciones del lenguaje de forma preventiva. Intervienen de manera global y comprensiva, fomentando la comunicación y facilitando que el niño adquiera habilidades lingüísticas a través de la estimulación ordenada de la interacción comunicativa. También realizan apoyos individuales y/o grupales.

- Servicios de apoyo psicopedagógico.

A través de este servicio se potencian y desarrollan estrategias cognitivas, habilidades sociales adaptativas y desarrollo de las capacidades intelectuales superiores; suelen dirigirse a personas entre los 6 y 16 años.

Servicios más generales dirigidos al conjunto de la sociedad

- Actividades de sensibilización y divulgación.

Con la finalidad de dar a conocer las actividades desarrolladas por las asociaciones y la labor que desarrollan, realizan actividades de carácter lúdico, momentos de encuentro social, participación y colaboración en eventos sociales. Difunden información relativa al mundo de la discapacidad, realizan campañas de sensibilización dirigidas a la población en general, etc.

- Centros de estudios: investigación, divulgación.

Las asociaciones desarrollan acciones continuadas o puntuales en esta materia. Suelen participar en charlas, seminarios, conferencias, cursos o jornadas, etc. Editan sus propias publicaciones y en determinados momentos realizan estudios de investigación en áreas que consideran importante analizar para el trabajo que vienen desarrollando.

Las estrategias que desempeñan como mediadoras

A través de las entrevistas realizadas se ha podido observar cómo sus principales funciones coinciden, en su mayoría, con las señaladas en algunos estudios⁵⁷:

- Detectar y conectar a las personas con discapacidad del ámbito de la asociación que se encuentran en situación de búsqueda de empleo, valorar sus capacidades y sus carencias, así como sus expectativas y los apoyos que requieren para poder acceder a empleos potenciales satisfactorios. El método habitual para organizar este objetivo es una ficha personal de cada candidato.
- Conocer la experiencia laboral anterior de los candidatos, que en algunos casos es nula (casi nunca en el caso de discapacidad sobrevenida) y, que en cualquier caso, re-

quiere planificar una etapa previa de formación, a cargo de la asociación o de otras entidades.

- Estudiar las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo de la zona y conectar con las entidades y empresas que pueden facilitar la incardinación laboral de los candidatos.
- Facilitar aquellos medios que son necesarios para acceder a la formación y para incardinarse adecuadamente en un puesto de trabajo.
- Canalizar hacia los asociados toda información posible sobre puestos de trabajo y acompañarles, cuando sea preciso, en su proceso de selección y eventual adaptación al puesto de trabajo.

Las asociaciones están trabajando por la plena integración de las personas con discapacidad, ya que promueven su integración en el mercado laboral, intentado buscar o mejorar su empleo y consiguiendo así una mejor calidad de vida. Realizan distintas actividades para el cumplimiento de esos objetivos:

- a) Con las propias personas con discapacidad:
 - Tienen programas de promoción de empleo, donde registran como demandantes de empleo a las personas con discapacidad.

⁵⁷ COLECTIVO IOE, CIMOP (1998): *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Págs. 461 y ss.

Funciones también señaladas y citadas en NAVARRETE LORENZO, M., PAC SALAS, D. Y SOLANS SOLANO, J.R. (2000): *Las asociaciones de personas con deficiencias físicas: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo*. Revista nº 10 de Acciones e investigaciones sociales, Zaragoza.

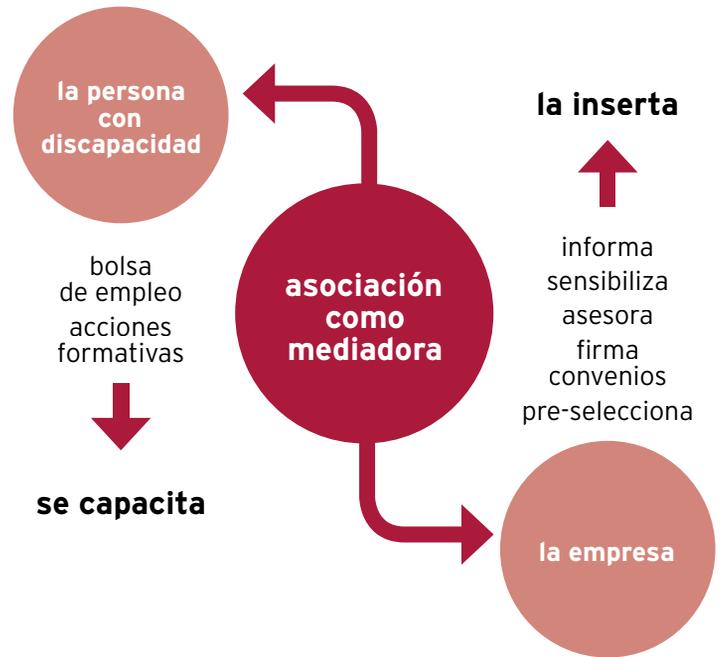


- Las insertan en acciones formativas para conseguir una mayor formación o como forma de reciclaje profesional, ayudándolas y preparándolas para que pueden competir en el mercado laboral como cualquier otro trabajador.

b) Con las empresas:

- Informan a las empresas de la obligación y de las ventajas que tienen en la contratación de personas con discapacidad.
- Sensibilizan a los empresarios de las posibilidades laborales de estos trabajadores a través de campañas, folletos, etc.
- Asesoran de las posibilidades de trabajo que puede ofertar la empresa, informándole de los puestos de trabajo que puede desempeñar cada persona según el tipo de discapacidad que posee.

esquema 8: las actuaciones que llevan a cabo las asociaciones como mediadoras



- Realizan una pre-selección de candidatos. Cuando una empresa solicita a las asociaciones determinados perfiles para trabajar, la asociación envía a estas empresas los posibles candidatos, siendo la empresa la que toma la decisión final.
- Firman convenios de colaboración con las empresas, en las que éstas se comprometen a contratar a personas con discapacidad.

Todas estas actuaciones persiguen el mismo fin: preparar y capacitar al trabajador con discapacidad para que pueda competir con el resto de trabajadores y acceder a un puesto de trabajo, consiguiendo con ello insertarse en el mercado laboral. En el anterior esquema se observa de manera gráfica las actuaciones llevadas a cabo por las asociaciones.

A continuación se explica de forma más detallada las principales acciones que llevan a cabo las asociaciones como mediadoras.

Con las propias personas con discapacidad

Los programas y servicios de empleo que tienen las asociaciones funcionan de manera similar. Generalmente, los usuarios que acuden a ellas no están obligados a ser socios de las asociaciones, sino que pueden utilizar este servicio que les brinda la entidad de manera independiente y suelen ser gratuitos para el usuario, sin ningún coste económico. Los dos requisitos imprescindibles que todas exigen es que la persona tenga el certificado de minusvalía donde se refleje el grado igual o superior al 33% y que estén inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo o en situación de mejora de empleo. En este último aspecto, las asociaciones recalcan que muchos usuarios acudían sin estar inscritos en las oficinas del INAEM, por lo que no constaban como desempleados, y su primera función era precisamente hacerles ir a su oficina correspondiente a que quedaran registrados como demandantes. Algunas de las asociaciones que trabajan con el colectivo de personas con discapacidad intelectual manifestaban que *«muchas de las*

familias no piensan que sus hijos puedan trabajar en una empresa ordinaria, por lo que ni se molestan en apuntarlas como desempleadas».

Hay programas de empleo de asociaciones a los que puede acudir cualquier persona con discapacidad, pero hay otros que son exclusivos para las personas con el tipo de discapacidad a la que se dirige la asociación.

Las personas con discapacidad suelen y pueden utilizar los servicios de empleo que les ofrecen varias entidades, por lo que es muy común que una misma persona esté registrada en bolsas de empleo de diferentes asociaciones. Este hecho no supone ningún problema para las mismas, ya que así pueden aumentar las posibilidades laborales de la persona.

La forma de funcionamiento es bastante similar en todas: la persona discapacitada interesada acude al servicio de orientación laboral, donde se le realiza una entrevista con el fin de conocer su trayectoria laboral, su nivel de formación, tipo de discapacidad que posee y preferencias ocupacionales de la persona. De esta forma, desde estos servicios se evalúa la discapacidad y se decide con qué puestos de trabajo de los que se están ofertando es compatible.

Hay asociaciones que tienen como prioridad exclusiva la integración laboral de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria, dejando las opciones del empleo protegido sólo para las personas que no van a tener otra salida laboral. En cambio, para otras asociaciones, gran parte de

las posibilidades de trabajo para este colectivo se corresponden con los Centros Especiales de Empleo que gestiona la propia asociación, además de tener presente las ofertas externas que les puedan llegar de empresas privadas.

El perfil de los usuarios que acuden a estas entidades es bastante similar:

- Género. Suelen acudir por igual, y si existen diferencias, es a favor de los hombres.
- Edad. Prima un intervalo de edad elevado; entre 40 y 50 años sería la edad de gran parte de los usuarios.
- Nivel de formación. La mayoría tiene estudios primarios; son muy pocos los casos de personas que acuden con estudios universitarios. Los que tienen un mayor nivel de estudios son personas más jóvenes.
- Tipo de discapacidad. Varía en función de la bolsa de empleo de la asociación.

Uno de los objetivos básicos de todas las asociaciones es **proporcionar la formación** necesaria para poder llevar a cabo la estabilización en el mercado de trabajo. Formación que trabajan desde diferentes ámbitos y que se puede diferenciar entre la oferta de la propia asociación y la oferta derivada de otras entidades.

a. Formación interna de la asociación:

- Formación reglada:

Algunas asociaciones tienen centros propios a los que pueden acudir las personas con determinado tipo de discapacidad y formarse en determinadas áreas, entre las que se encuentra la formación profesional.

- Formación sobre búsqueda de empleo, habilidades sociales, entre otros:

Muchos de los usuarios de estas asociaciones son personas con pocas habilidades sociales que no saben dónde buscar un trabajo. Por eso una parte de las acciones formativas que desarrollan se basan en que aprendan a buscar trabajo, en enseñarles a redactar un currículum, mostrarles pautas para entrevistas de trabajo, etc. En este sentido también consideran importante centrarles y hacerles conscientes de sus posibilidades, porque están desorientados, haciéndoles ver qué puestos pueden desarrollar por su discapacidad, *«algunos aspiran a trabajos que no pueden llegar»*, por lo que los cursos de orientación laboral y habilidades sociales cobran gran importancia.

- Tienen servicios de reciclaje en el que la formación va dirigida a personas que llevan muchos años trabajando y necesitan actualizarse.



b. Formación externa de la asociación:

- Ofertan cursos de formación ocupacional que están dirigidos a toda la población, aunque hay algunos cursos que son específicos para discapacitados.
- Ofertan cursos de formación reglada para alumnos con necesidades educativas especiales.

La temática de los cursos suele ser muy amplia y varía según el colectivo con el que trabaja la asociación; de esta

forma se desarrollan cursos en áreas de informática, contabilidad, nóminas, gestión contable, iniciación a la ofimática, edición de páginas web, manejo de Internet, administrativo personal, atención al cliente, etc.

Las asociaciones perciben la formación como un aspecto muy importante para conseguir la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, siendo una de sus actuaciones el proporcionar las bases necesarias de socialización para el trabajo.

Con las empresas

Con respecto al trabajo que realizan con las empresas, una de sus primeras funciones es la de **informar** sobre la obligación que tienen (las de más de 50 trabajadores) de contratar trabajadores con discapacidad y las ventajas y beneficios que tiene cualquier empresa si contrata a estos trabajadores. A pesar del tiempo que lleva vigente la LISMI y otras normativas más actuales, todavía hay muchas empresas que desconocen las posibilidades de contratación en torno al colectivo de trabajadores con discapacidad.

Entre las estrategias de **sensibilización** que desarrollan las asociaciones para favorecer la integración laboral están las campañas, que son periodos en los que intensifican el contacto con las empresas, se entrevistan con ellas y les informan de ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad. Este acercamiento a las empresas lo suele hacer de manera independiente cada asociación; se dirigen a aquellas empresas que potencialmente tienen puestos de trabajo acorde a las características y capacidades de los usuarios que acuden a las mismas. En esta línea, algunas de las asociaciones entrevistadas realizan Galas de Empresas, que son encuentros donde dan a conocer esta temática y en las que participa el Instituto Aragonés de Empleo.

Uno de los objetivos de esta labor de sensibilización es romper estereotipos y diferentes tópicos existentes en tor-

no a la labor que pueden desempeñar los discapacitados, ya que muchos empresarios, como gran parte del resto de ciudadanos, siguen teniendo una imagen del discapacitado estereotipada. Esta imagen que tienen, «a priori», dificulta la inserción de la persona con discapacidad en el mercado de trabajo. Y las discapacidades, como se viene apuntando desde las primeras páginas, son muchas y diversas, y con grandes diferencias entre sí.

Muchas veces se produce ese rechazo social por ignorancia. Donde, como señalan Varela y Alvarez-Uría *«los nuevos usos sociales del cuerpo de la era del narcisismo descalifican aún con mayor fuerza que en tiempos pasados los estilos de vida de las clases subalternas al tiempo que tratan de presentarse como la única forma legítima, sana, natural y placentera de relacionarse con el cuerpo»*⁵⁸.

Uno de los primeros aspectos a destacar, además de la gran diversidad, es la perceptibilidad que tienen de las discapacidades, ya que hay muchas que no son reconocibles a simple vista: discapacidades de columna, enfermedades crónicas respiratorias, diabetes, etc. Discapacidades que no suelen ser reconocidas por la sociedad en su conjunto.

Las asociaciones se dirigen a las empresas, además de para informarles sobre la contratación de trabajadores con discapacidad, **para asesorarles sobre los puestos de trabajo** que pueden ocupar estos trabajadores según sea su discapacidad. Esta labor

58 VARELA, J.; ALVAREZ-URÍA, F. (1988) *Sujetos frágiles. Ensayos de sociología de la desviación*, Paideia, Madrid. Pág. 156.

es esencial para el empresario que desconoce el mundo de la discapacidad y piensa que en su empresa no pueden trabajar estas personas porque no hay puestos susceptibles de ser ocupados por ellas y no saben valorar la adaptabilidad.

Cuando una empresa quiere contratar a trabajadores con discapacidad, una de las vías suele ser a través de las asociaciones. La empresa se dirige a la asociación y le solicita el perfil que necesita. Las asociaciones suelen realizar una **pre-selección** entre los candidatos que cumplen el perfil requerido, que será enviada a la empresa y ésta tomará la decisión sobre quién es el más adecuado. Pero la función de la asociación con la empresa y con el trabajador no acaba con la firma del contrato, ya que muchas hacen una labor de seguimiento y de apoyo técnico, tanto con la empresa como con el usuario. *«Para las personas somos un apoyo pero para las empresas somos la luz»*, porque saben que ante cualquier situación la asociación va a estar allí; les hacen la selección, pero el apoyo continúa posteriormente a la contratación, y se esfuerzan por responder ante cualquier cuestión que se les plantee.

Muchas asociaciones **firman acuerdos** con empresas con la finalidad de que en sus plantillas entren a trabajar personas con discapacidad para promocionar la inserción de éstas. Algunas de las asociaciones entrevistadas han firmado este tipo de acuerdos con empresas como: Alcampo, Carrefour, Barclaycard, BBVA, MRW o Coca-cola.

Estas actuaciones son desarrolladas por todas las asociaciones de manera particular, realizando muy pocas acciones de manera conjunta.

Las asociaciones son conscientes de que, a pesar de las actuaciones que desarrollan las empresas, son muchas las que siguen sin contratar a personas con discapacidad. Entre las razones principales de esta situación destaca el desconocimiento por parte de los empresarios de la discapacidad, lo que impide tener a priori el conocimiento adecuado de la posible ubicación del futuro demandante. En este sentido, las asociaciones transmiten a las empresas que el concepto y los perfiles de discapacidad son muy amplios y que se salen de los márgenes de lo que habitualmente se considera como discapacidad.

La experiencia de las asociaciones con las empresas que contratan a personas con discapacidad es muy buena, cubriendo los candidatos enviados las expectativas, ya que aunque al principio la actitud de la empresa hacia estos trabajadores es de rechazo, una vez que los han tenido en plantilla, ese rechazo se convierte en satisfacción, volviendo todas a repetir la experiencia.

Las asociaciones son muy importantes para los discapacitados, siendo el primer y más importante agente mediador entre ellos y el mercado laboral, además de que pueden contar con ellas para cualquier otro ámbito de su vida: educación, familia, tiempo libre,... Son un estímulo en el momento inicial de diagnóstico de la discapacidad, les asesora en los momentos de incertidumbre, les acoge si se sienten rechazados por la familia. Perteneciendo a ellas hacen más fuerza en la sociedad. En definitiva, trabajan por y para las personas con discapacidad.

6.4. tres elementos claves en la articulación entre la oferta y la demanda

El proceso de investigación ha estado atento a la detección de aquellos elementos que tienen una gran trascendencia en la articulación entre la oferta y la demanda. En concreto, se han identificado tres aspectos que no son específicos ni de la demanda ni de la oferta, sino que actúan como instrumentos de conexión entre ambas, por lo que su relevancia de cara a la inserción laboral de las personas con discapacidad es muy importante.

De esta forma, la incidencia de las nuevas tecnologías en el mercado laboral, el reconocimiento de la condición legal de minusválido y la incidencia de la familia conforman un nuevo apartado que requiere un análisis específico.

6.4.1. las nuevas tecnologías como medio de inserción laboral de las personas con discapacidad

Hoy en día la tecnología se ha convertido en el eje primordial y fundamental en la organización de la producción, en el trabajo, en los productos de consumo y, en general, en la configuración de la sociedad actual. La introducción de nuevas tecnologías en la vida cotidiana, poco a poco está cambiando la vida, el hogar y el trabajo, aspectos que hacen que se genere un nuevo modelo de sociedad.

La aparición de las nuevas tecnologías, junto con el nacimiento de la sociedad tecnológica avanzada, ha facilitado el acceso a la información, el aumento de la participación y la

integración social de los grupos minoritarios de la sociedad, además de favorecer una serie de cambios en las formas de organización del trabajo.

Actualmente, las posibilidades tecnológicas nos sitúan ante el horizonte de un nuevo ciclo que puede traer mejoras para el colectivo de trabajadores discapacitados. Las distancias para la persona con discapacidad pueden quedar acortadas con los nuevos avances tecnológicos, convirtiéndose de esta forma en una herramienta facilitadora de su inserción laboral. Estas nuevas tecnologías van a permitir adaptar los puestos de trabajo, que cada vez más, podrán ser ocupados por personas con discapacidad, haciendo, por otra parte, que trabajen de manera más cómoda y eficaz.

Además, las nuevas tecnologías también pueden dar lugar a nuevas formas de organización laboral para el colectivo. El teletrabajo no representa una forma de trabajo exclusiva para los trabajadores sin discapacidad, sino que puede representar otra vía de inserción para las personas discapacitadas (por ejemplo, para personas con discapacidad física con problemas de movilidad o de transporte), dando la posibilidad a que determinados trabajos puedan ser desarrollados desde casa sin tener que desplazarse al centro de trabajo. Pero el teletrabajo, en la actualidad, no parece una apuesta clara como forma facilitadora de trabajo para el colectivo de discapacitados, no conociendo ninguna situación de este tipo a través de las entrevistas realizadas en el estudio.

Hasta ahora, las nuevas posibilidades tecnológicas se han aplicado mayoritariamente, desde el punto de vista empre-



sarial e industrial, en la mejora y actualización de máquinas y tiempos de trabajo, pero de momento no se han explotado convenientemente en la adaptación de puestos de trabajo orientados a la empleabilidad de los discapacitados.

Los agentes sociales entrevistados piensan que las empresas aragonesas todavía invierten poco en tecnología, limitando

esa inversión a los momentos en los que ven un aumento de la dimensión productiva de su empresa, y no como una posibilidad de inserción del colectivo de discapacitados.

Señalan que las nuevas tecnologías pueden facilitar mucho el trabajo en general a la empresa, y en particular, a las personas con discapacidad a la hora de adaptar los puestos de trabajo. El problema reside en que no siempre se están aprovechando adecuadamente estas nuevas tecnologías, limitándose a una cuestión de «voluntad o no voluntad» que la empresa invierta en ellas.

Hay que tener en cuenta que la tecnología facilita la inserción en determinadas discapacidades como las físicas o sensoriales, pero no en otras, como por ejemplo en la de los discapacitados psíquicos, ya que estos trabajadores realizan tareas más manuales que, a priori, no necesitan de adaptaciones y de nuevas tecnologías para un desarrollo óptimo.

A pesar de las ayudas y subvenciones existentes para que las empresas puedan realizar adaptaciones de puestos de trabajo, no son muchas las que las solicitan. Según datos del INAEM, durante el año 2004 sólo tres empresas aragonesas recibieron una subvención para este fin, mientras que en los años 2002 y 2003 no se otorgó ninguna ayuda. De estos datos se puede deducir:

- Que ninguna otra empresa realizó adaptación de puestos o inversión en nuevas tecnologías.

- Que las empresas asumiesen los costes de las posibles adaptaciones, ya que como alguna ha señalado en las entrevistas, no solicitaron ninguna subvención.

Los avances tecnológicos han favorecido la evolución positiva del mercado de trabajo en su conjunto, ya que además de estar más abierto a todos los colectivos y a todas las actividades, se crean más y nuevas posibilidades de trabajo, costando menos adaptar los puestos de trabajo y el desempeño del trabajo en sí, además de contar con ayudas para la adaptación de los puestos.

Pero todavía hay que hacer una apuesta clara por la utilización de las nuevas tecnologías, sabiéndolas aprovechar en su conjunto y haciendo de ellas un instrumento válido que se transforme en sinónimo de facilitar e integrar. Facilitar y dar más posibilidades al trabajador con discapacidad a la hora de insertarse en un puesto de trabajo. Integrar en definitiva en el mercado laboral, disminuyendo con ello el desempleo entre las personas con discapacidad.

Sobre las adaptaciones de puestos de trabajo se ha hablado en apartados anteriores, donde se han especificado las adaptaciones más comunes que se realizan dependiendo del tipo de discapacidad que posee el trabajador.

6.4.2. entre el empleo y el desempleo: el reconocimiento de la minusvalía

Como se ha comentado en el capítulo introductorio y en el de la política en torno a las personas discapacitadas, existen

una serie de herramientas que son diseñadas con el objetivo de mejorar la inserción social y laboral de las personas con discapacidad. Una de ellas es el reconocimiento del Certificado de Minusvalía (condición legal de minusválido), cuya posesión da lugar a un amplio abanico de beneficios en la contratación de personas con discapacidad.

En concreto, la incentivación se dirige al empleo, por lo que se beneficia la empresa que contrata a un trabajador discapacitado, siempre que tenga reconocida una minusvalía de, al menos, el 33%. Las ventajas para la empresa son de tipo subvención (dinero a tanto alzado), deducciones en el impuesto de sociedades, ayudas para la adaptación de los puestos de trabajo y bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social. Son ayudas tanto para la contratación estable, como para la temporal (en este último caso debe ser al menos por un periodo de un año y por jornada completa).

Como se ha comentado, en principio, el Certificado de Minusvalía es un elemento que está orientado a favorecer la inserción de las personas con discapacidad. Más allá de que se discuta si las ayudas contempladas son o no suficientes, lo importante a destacar en este momento es que en las entrevistas se ha puesto de manifiesto que para las personas discapacitadas, el certificado en muchas ocasiones es visto más como un elemento de «estigmatización» e incluso de dificultad de acceso al empleo, que lo contrario.

Son varias las situaciones que relatan los entrevistados en las que poner de relieve en la entrevista de trabajo la situación de discapacidad y la posesión del certificado de minusvalía,

ha provocado una reacción negativa de cara a la contratación. Esto es así de mayor forma, conforme la discapacidad es más «invisible» y conforme la formación del trabajador es más elevada. En consecuencia, estos trabajadores, tras este tipo de experiencias, optan por probar fortuna escondiendo su situación personal en los procesos de selección.

Además, el empresario en muy pocos casos adopta una estrategia de contratación de trabajadores discapacitados por las ventajas fiscales que obtiene. Lo realmente importante es que el empresario se dé cuenta y se convenza de que la contratación de personas con discapacidad conlleva en algunos casos una productividad igual que la de los no discapacitados y, en otros, incluso mayor. Es en estos momentos en los que, además, el incentivo puede ayudar a dar el paso definitivo a la contratación, pero pocas veces el incentivo se encuentra en el origen de la decisión de contratación.

Por lo tanto, podría decirse que el Certificado de Minusvalía es un instrumento que, en la práctica, se ha convertido en un elemento de engarce entre las expectativas del legislador, las esperanzas y los miedos del discapacitado y la voluntad y los estereotipos del empresario y de la sociedad de la que todos estos agentes forman parte.

6.4.3. la incidencia de la familia en la actividad y en el empleo

Entre las funciones que cumple la familia, para el propósito que interesa en esta investigación, adquiere especial relevancia su función socializadora. A través de mecanismos afectivos, cultu-

rales y educativos, la familia contribuye a que sus miembros vayan adquiriendo los rasgos más relevantes de su personalidad.

Esta función está presente también en las familias que tienen en su seno a personas con discapacidad e influye de manera decisiva en la conformación de la relación que va a tener la persona discapacitada con el trabajo. En concreto, la familia es una mediación fundamental en la construcción de la «orientación hacia el trabajo» de la persona discapacitada, lo que significa que ayuda a formar la predisposición que tiene ésta respecto al trabajo, que se traducirá en una determinada manera de pensar y actuar, en consonancia con la trascendencia que se le otorgue al mismo en la familia.

De esta forma, las entrevistas realizadas a los agentes sociales, hablan de «familias inhibidoras o facilitadoras», ya que en el momento del acceso al empleo, la familia es inhibidora del movimiento, aunque también hay familias que facilitan el acceso de sus familiares discapacitados hacia el empleo.

El comportamiento de las familias viene determinado entre otros factores por el nivel cultural y los recursos de los que dispongan. A veces, hay que fortalecer el trabajo con las familias, ayudándoles a asumir que tienen una persona con discapacidad, pero que con ayuda puede resolver sus problemas y desenvolverse como una persona más.

Además, hay personas con discapacidad que continuamente han estado escuchando su valía o no valía a la hora de enfrentarse al mercado de trabajo «*mi chico esto no, mi chico esto no lo puede hacer, mi chico esto no lo va a saber hacer*». Esto

lo oyen desde que son muy pequeños, con lo que se pone en funcionamiento una estrategia de «etiquetaje» que favorece que el propio discapacitado se crea la valoración que hacen sobre él quienes lo rodean, y se comporten respecto a ese patrón.

La hipótesis de partida de la presente investigación era que la familia *«es la instancia fundamental de mediación entre los individuos con discapacidad y el resto de entramados sociales»*⁵⁹. Siguiendo esta hipótesis, la familia alcanzaría un papel central en los procesos de inserción laboral de los discapacitados. En el nivel más concreto, esto debería traducirse en que la familia (ya sea la de origen o la formada por la persona discapacitada), tendría un papel protagonista en las decisiones que atañen a su vida, tanto en su primera infancia como en las etapas más maduras de su existencia.

Pero, el proceso de investigación, con el trabajo de campo centrado en las diferentes entrevistas a personas discapacitadas, asociaciones, empresarios y sindicatos, ha concluido en matizar la hipótesis de partida que se ha comentado.

Hay una primera decisión laboral en la que la familia sí que adquiere cierta relevancia, aunque ésta se modula en función de algunas circunstancias que es preciso comentar. La decisión es la de que la persona discapacitada se incorpore al mercado laboral de forma activa, ya sea trabajando o en búsqueda de empleo. Es decir, hay un primer momento en el

que la familia tiene cierta trascendencia y que se resume en la decisión acerca de si se es activo o inactivo.

Pero como se ha comentado anteriormente, la probabilidad de que la actitud sobreprotectora de la familia lleve a la persona discapacitada a la inactividad, es mayor conforme el tipo de discapacidad va de lo físico a lo sensorial y a lo psíquico. Además, también esta probabilidad es más elevada entre las mujeres discapacitadas que entre los hombres.

Una vez que la persona discapacitada ha decidido ser un ciudadano activo, hay otro segundo nivel de intervención de la familia en la vida laboral del trabajador discapacitado. Y éste se concreta en que, en determinadas circunstancias, la familia suele dirigir a su familiar al acceso a trabajos protegidos, pero no a otros. De esta forma, se ha observado cómo las familias de discapacitados (normalmente mujeres, es decir, discapacitadas), con discapacidades de tipo psíquico y especialmente cuando éstas son de un grado elevado, suelen orientar a su familiar hacia un empleo de carácter protegido, ya sea en un Centro Especial de Empleo y, en los casos de una discapacidad más elevada, en un Centro Ocupacional.

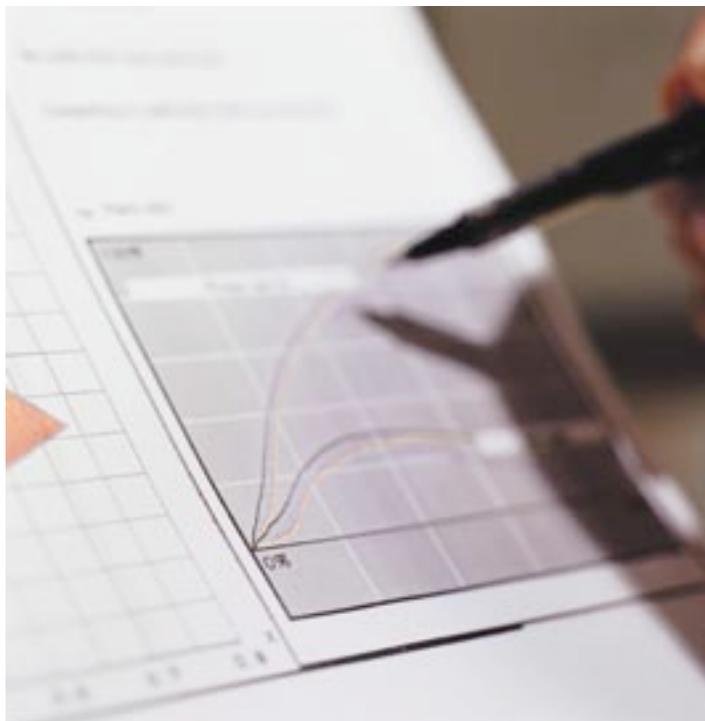
Por el contrario, las entrevistas han puesto de manifiesto que en otro tipo de discapacidades, especialmente cuando éstas son leves y cuando son de carácter físico, el trabajador discapacitado ejerce libremente su facultad de decidir, sin dejarse influenciar por su familia, más allá de lo que se dejaría influenciar cualquier otro ciudadano.

⁵⁹ COLECTIVO IOE-CIMOP (1998): *Discapacidad y trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

7

indicadores del mercado laboral de las personas con discapacidad

7 indicadores del mercado laboral de las personas con discapacidad



Como objetivo específico del estudio, se contempla la necesidad de ofrecer un **sistema de indicadores** que permitan hacer un seguimiento de la relación que tienen las personas con discapacidad con el mercado laboral.

El sistema de indicadores tiene que estar constituido por un conjunto de valores de carácter numérico, lo más concretos posible, que posibiliten de forma sencilla y práctica compro-

bar periódicamente cuál es la evolución del acceso de los discapacitados al mercado laboral.

Los criterios seguidos para seleccionar los indicadores han sido los siguientes:

- En primer lugar, que utilicen información secundaria, es decir, procedente de fuentes de la administración.
- En segundo lugar, que sea información actualizada con una periodicidad de, al menos, un año. No podrán ser fuentes válidas las que tengan una periodicidad mayor, como el Censo, o sean módulos extraordinarios que no vayan a tener más continuidad.
- Y, en tercer lugar, se apuesta porque los indicadores sean accesibles, es decir, se ha buscado que no requieran de un gran esfuerzo técnico para construirlos.

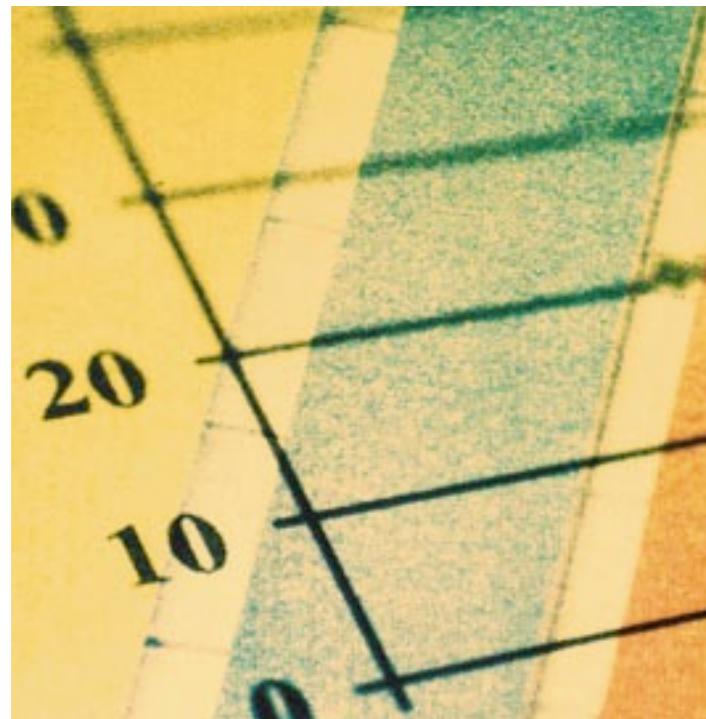
En la investigación se han utilizado varias fuentes para elaborar los diferentes apartados del informe, especialmente en los momentos en los que se ha tratado de «dimensionar» las distintas situaciones analizadas. Sin embargo, no todas las fuentes consultadas cumplen los tres criterios que se han comentado anteriormente. Básicamente, se piensa que hay dos fuentes que pueden ser empleadas: la del IASS (emite los certificados de minusvalía) y la del INAEM (aporta datos sobre desempleados y contratados).

A la hora de construir los indicadores, es conveniente discernir los datos necesarios que pueden ofrecer las fuentes comentadas. Así, partiendo de un conocimiento exhaustivo de las fuentes y de las variables que contienen, es conveniente ir construyendo indicadores que respondan a las necesidades que se pretenden cubrir⁶⁰.

En este estudio, la necesidad, tal y como ha sido explicada en la introducción, es conocer la «relación» entre los discapacitados y el mercado laboral. Pero el término «relación» reviste cierta ambigüedad que es preciso aclarar antes de dar el siguiente paso.

Hay un primer y básico ámbito de conocimiento que consiste en saber cuántos discapacitados con reconocimiento legal de minusvalía hay en cada momento en la Comunidad Autónoma. Ese dato, atendiendo a las decisiones metodológicas que han sido suficientemente explicadas en el transcurso del informe, lo va a ofrecer, con la periodicidad que se desee, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, y vendrá dado por el número de personas que tienen reconocida la discapacidad a través del certificado de minusvalía.

El siguiente aspecto del que interesa disponer de una información periódica y actualizada es el porcentaje de pobla-



ción discapacitada que en cada momento es potencialmente activa (16 a 64 años) y el que no lo es.

En tercer lugar, del porcentaje de población discapacitada potencialmente activa, interesará conocer cuál es activa y cuál es inactiva.

⁶⁰ Aunque es cierto que por el propio enfoque de la investigación ha sido obligatorio ceñirse a las fuentes de información disponibles al respecto en la Comunidad Autónoma de Aragón, también ha servido de gran ayuda consultar dos documentos esenciales en el ámbito de los indicadores sociales dirigidos a las personas con discapacidad:

- *Indicators on integration of disabled persons into social life*, documento elaborado por el ISTAT (Instituto de Estadística de Italia) para la Comisión Europea en 2001. El elenco de indicadores que se utilizan puede encontrarse en <http://www.handicapincifre.it>

- *Final Report of the European Disability Measurement (EDM) project*, Eurostat, 8 de agosto de 2002.

De la población activa interesará saber el porcentaje que está ocupada y el que está desempleada. Y, finalmente, en cada uno de esos dos grupos, se querrá conocer:

- Para los ocupados: sector de actividad, estudios, edad, duración de los contratos y porcentaje de contratos indefinidos.
- Para los desempleados: media de días de desempleo, nivel de estudios, tipo de discapacidad y nivel profesional.

Es importante aclarar que en cada uno de los indicadores construidos, se aplicarán cuatro cortes sectoriales, siempre que sea posible:

- Distribución por tipo de discapacidad.
- Distribución provincial.
- Distribución por sexo.
- Distribución por grandes grupos de edad.

En la construcción de cada indicador se ha seguido la misma pauta, de forma que se facilite su comprensión. Cada uno de ellos contiene la información que ahora se detalla:

- El encabezamiento del indicador recoge la denominación del mismo, que pretende ofrecer de forma rápida y accesible la información que trata de expresar.

- La primera entrada hace referencia a la «descripción», que explica de forma breve y descriptiva la información que contiene el indicador.

- El siguiente punto indica el «objetivo» que se persigue con el indicador.

- La siguiente entrada trata sobre la «definición de discapacidad» que se utiliza en la fuente de información de la que se ha extraído la información.

- A continuación se presenta la «fuente» de la que se recoge la información que se traslada al indicador.

- Posteriormente, se describe la «frecuencia» con la que se puede obtener la información.

- Y, finalmente, se deja un espacio para «notas», que sólo será completado en el caso de que se tenga que dar información adicional.

sistema de indicadores

I.1.: discapacitados en Aragón	
descripción	Porcentaje de discapacitados existentes en Aragón con certificado de minusvalía respecto al conjunto de la población
objetivo del indicador	Representar a través de un valor porcentual la proporción que representa el volumen de población discapacitada respecto del conjunto de la población aragonesa
definición de discapacidad utilizada	Se adopta la definición de discapacidad que utiliza el Instituto Aragonés de Servicios Sociales en el reconocimiento del certificado de minusvalía
fuentes	Instituto Aragonés de Servicios Sociales Padrón de Habitantes actualizado a 1 de enero de cada año
frecuencia	Anualmente
nota	Este indicador tendrá subindicadores que expresen la información a nivel provincial (comarcal), atendiendo al sexo y a la edad
I.1.1.: DISCAPACITADOS EN ARAGÓN atendiendo al tipo de discapacidad I.1.2.: DISCAPACITADOS EN ARAGÓN atendiendo a la distribución comarcal I.1.3.: DISCAPACITADOS EN ARAGÓN atendiendo al sexo I.1.4.: DISCAPACITADOS EN ARAGÓN atendiendo a la edad	
I.2.: población discapacitada potencialmente activa (PPA)	
descripción	Expresa, dentro del conjunto de la población discapacitada, el porcentaje que tiene entre 16 y 64 años, es decir, que se encuentra en edad de trabajar
objetivo del indicador	Se pretende conocer la evolución del porcentaje de personas que, estando en situación de discapacidad, pertenece al colectivo de potenciales trabajadores, excluyendo los discapacitados mayores (más de 65 años) o menores (menos de 16 años)
definición de discapacidad utilizada	Se adopta la definición de discapacidad que utiliza el Instituto Aragonés de Servicios Sociales en el reconocimiento del certificado de minusvalía
fuentes	Instituto Aragonés de Servicios Sociales
frecuencia	Anualmente
nota	Este indicador tendrá subindicadores que expresen la información a nivel provincial (comarcal), por tipo de discapacidad, por grado de discapacidad, atendiendo al sexo y al grupo de edad
I.2.1.: POBLACIÓN DISCAPACITADA POTENCIALMENTE ACTIVA (PPA) atendiendo a la distribución comarcal I.2.2.: POBLACIÓN DISCAPACITADA POTENCIALMENTE ACTIVA (PPA) atendiendo al sexo I.2.3.: POBLACIÓN DISCAPACITADA POTENCIALMENTE ACTIVA (PPA) atendiendo a la edad I.2.4.: POBLACIÓN DISCAPACITADA POTENCIALMENTE ACTIVA (PPA) atendiendo al tipo de discapacidad	

I.3.: tasa de actividad entre PPA

descripción	Porcentaje de personas discapacitadas que tienen entre 16 y 64 años que se encuentra en situación activa
objetivo del indicador	Conocer la presencia de la actividad y la inactividad entre la población discapacitada que se encuentra en edad laboral
definición de discapacidad utilizada	Personas con enfermedad crónica, física o mental o alguna incapacidad o deficiencia
fuentes	Panel de Hogares de la Unión Europea ⁶¹
frecuencia	Periódica, a voluntad del INE, siguiendo las directrices de la Unión Europea
nota	La información podrá obtenerse atendiendo a variables como la edad y el sexo.

I.3.1.: TASA DE ACTIVIDAD ENTRE PPA atendiendo al sexo

I.3.2.: TASA DE ACTIVIDAD ENTRE PPA atendiendo a la edad

I.4.: tasa de ocupación y de desempleo

descripción	De entre las personas activas, porcentaje que se encuentra en situación de desempleo y porcentaje que está ocupada
objetivo del indicador	Conocer a través de este indicador las dificultades que tienen los discapacitados que buscan activamente empleo
definición de discapacidad utilizada	Personas con enfermedad crónica, física o mental o alguna incapacidad o deficiencia
fuentes	Panel de Hogares de la Unión Europea ⁶²
frecuencia	Periódica, a voluntad del INE, siguiendo las directrices de la Unión Europea
nota	La información podrá obtenerse atendiendo a variables como la edad y el sexo

I.4.1.: TASA DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO atendiendo al sexo

I.4.2.: TASA DE OCUPACIÓN Y DESEMPLEO atendiendo a la edad

61/62 Ante la importancia de poder contar con el volumen de población activa, como base imprescindible para hacer el seguimiento de la relación de las personas discapacitadas con el mercado de trabajo, no se ha perdido la ocasión de introducir la tasa de actividad. Se ha introducido la posibilidad de utilizar la encuesta "Panel de Hogares de la Unión Europea", que sí que es periódica y que sí introduce valores sobre la tasa de actividad, muy importantes para poder comparar la evolución en distintos países, como se ha visto en el capítulo sobre la Oferta. Sin embargo, hay que ser conscientes de que la tasa ofrecida parte de una pregunta sobre la opinión que tiene el entrevistado acerca de su estado de salud (con lo que es claramente subjetiva), además de que sólo ofrece datos a escala nacional.

I.5.: sector de actividad en la contratación

descripción	Porcentaje de personas discapacitadas que firman un contrato en un periodo dado, en función del sector de actividad en el que lo hacen
objetivo del indicador	Conocer las tendencias de contratación de las personas discapacitadas por sector de la actividad económica. Además se pretende ofrecer una comparación con el conjunto de la población aragonesa
definición de discapacidad utilizada	Personas que tengan el reconocimiento legal de minusválido y estén en edad laboral
fuentes	INAEM
frecuencia	Mensualmente
nota	Este indicador tendrá estimaciones específicas para los grupos de edad, para el sexo, para el nivel de estudios y para la provincia de residencia del discapacitado

- I.5.1.: SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo al sexo
- I.5.2.: SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo a la edad
- I.5.3.: SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo al nivel de estudios
- I.5.4.: SECTOR DE ACTIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo a la provincia de residencia

I.6.: duración de los contratos

descripción	Duración media de los contratos firmados por personas discapacitadas en un periodo dado
objetivo del indicador	Conocer las tendencias de contratación de las personas discapacitadas en cuanto a la permanencia en el mercado laboral. Además, se pretende ofrecer una comparación con el conjunto de la población aragonesa
definición de discapacidad utilizada	Personas que tengan el reconocimiento legal de minusválido y estén en edad laboral
fuentes	INAEM
frecuencia	Mensualmente
nota	Este indicador tendrá estimaciones específicas para los grupos de edad, para el sexo, para el nivel de estudios y para la provincia de residencia del discapacitado

- I.6.1.: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS atendiendo al sexo
- I.6.2.: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS atendiendo a la edad
- I.6.3.: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS atendiendo al nivel de estudios
- I.6.4.: DURACIÓN DE LOS CONTRATOS atendiendo a la provincia de residencia

I.7.: estabilidad en la contratación

descripción	Porcentaje de contratos de carácter indefinido entre los firmados por personas con discapacidad en un periodo dado
objetivo del indicador	Conocer la estabilidad en la contratación de las personas discapacitadas. Además, se pretende ofrecer una comparación con el conjunto de la población aragonesa
definición de discapacidad utilizada	Personas que tengan el reconocimiento legal de minusválido y estén en edad laboral
fuentes	INAEM
frecuencia	Mensualmente
nota	Este indicador tendrá estimaciones específicas para los grupos de edad, para el sexo, para el nivel de estudios y para la provincia de residencia del discapacitado

- I.7.1.: ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo al sexo
- I.7.2.: ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo a la edad
- I.7.3.: ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo al nivel de estudios
- I.7.4.: ESTABILIDAD EN LA CONTRATACIÓN atendiendo a la provincia de residencia

I.8.: estancia media en desempleo

descripción	Duración media de días de las personas discapacitadas desempleadas que se encuentran en situación de desempleo en un momento dado
objetivo del indicador	Conocer la evolución del grado de cronificación de la situación de desempleo de las personas discapacitadas desempleadas. Además, se pretende ofrecer una comparación con el conjunto de la población aragonesa
definición de discapacidad utilizada	Personas que tengan el reconocimiento legal de minusválido y estén en edad laboral
fuentes	INAEM
frecuencia	Mensualmente
nota	Este indicador tendrá estimaciones específicas para los grupos de edad, para el sexo, para el nivel de estudios, para la provincia de residencia del discapacitado y para el tipo de discapacidad

- I.8.1.: ESTANCIA MEDIA EN DESEMPLEO atendiendo al sexo
- I.8.2.: ESTANCIA MEDIA EN DESEMPLEO atendiendo a la edad
- I.8.3.: ESTANCIA MEDIA EN DESEMPLEO atendiendo al nivel de estudios
- I.8.4.: ESTANCIA MEDIA EN DESEMPLEO atendiendo a la provincia de residencia
- I.8.5.: ESTANCIA MEDIA EN DESEMPLEO atendiendo al tipo de discapacidad

I.9.: desempleados por tipo de discapacidad

descripción	Desempleados atendiendo al tipo de discapacidad
objetivo del indicador	Conocer la importancia que poseen los diferentes tipos de discapacidad entre los desempleados discapacitados
definición de discapacidad utilizada	Personas que tengan el reconocimiento legal de minusválido y estén en edad laboral
fuentes	INAEM
frecuencia	Mensualmente
nota	Este indicador tendrá estimaciones específicas para los grupos de edad, para el sexo, para el nivel de estudios, para la provincia de residencia del discapacitado y para el tipo de discapacidad

I.9.1.: DESEMPLEADOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD atendiendo al sexo
I.9.2.: DESEMPLEADOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD atendiendo a la edad
I.9.3.: DESEMPLEADOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD atendiendo al nivel de estudios
I.9.4.: DESEMPLEADOS POR TIPO DE DISCAPACIDAD atendiendo a la provincia de residencia

I.10.: desempleados por nivel profesional

descripción	Desempleados atendiendo al nivel profesional
objetivo del indicador	Conocer la importancia que poseen los diferentes niveles profesionales entre los desempleados discapacitados
definición de discapacidad utilizada	Personas que tengan el reconocimiento legal de minusválido y estén en edad laboral
fuentes	INAEM
frecuencia	Mensualmente
nota	Este indicador tendrá estimaciones específicas para los grupos de edad, para el sexo y para la provincia de residencia del discapacitado

I.10.1.: DESEMPLEADOS POR NIVEL PROFESIONAL atendiendo al sexo
I.10.2.: DESEMPLEADOS POR NIVEL PROFESIONAL atendiendo a la edad
I.10.3.: DESEMPLEADOS POR NIVEL PROFESIONAL atendiendo al nivel de estudios
I.10.4.: DESEMPLEADOS POR NIVEL PROFESIONAL atendiendo a la provincia de residencia
I.10.5.: DESEMPLEADOS POR NIVEL PROFESIONAL atendiendo al tipo de discapacidad

De esta forma, se han establecido **10 Indicadores Básicos**. A su vez, cada uno de ellos se subdivide según distintos criterios de análisis, dada la información disponible.

En consecuencia, se ha construido un **sistema de indicadores** compuesto por **48** entradas diferentes.



8

conclusiones

8 conclusiones

Las conclusiones deben comenzar recordando el concepto de discapacidad que se ha adoptado en el presente estudio, ya que de esta definición se derivan en gran medida las características del colectivo, así como su volumen y otras variables sociodemográficas relacionadas con la actividad laboral.

Partiendo de la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud* realizada por la Organización Mundial de la Salud en el año 2001, en el estudio se ha entendido por Discapacidad:

El estado de salud en el que, debido a déficits de funcionamiento de las funciones y estructuras corporales, se produce una limitación en la actividad del individuo y una restricción en la participación social, contextualizadas (reforzadas o limitadas) por factores ambientales y personales.

Siendo la población objeto de estudio el colectivo de personas con discapacidad, que tengan reconocida la condición legal de minusválido por el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) en grado igual o superior al 33% y estén en edad laboral, es decir entre los 16 y 64 años de edad.

Una vez fijada esta base de partida, se pasa a enumerar las principales conclusiones de la investigación:

“El mundo de la discapacidad es muy amplio y abarca realidades diferentes. Es un término paraguas bajo el que se refugian realidades muy diferentes las unas de las otras”

- 1) El mundo de la discapacidad es muy amplio y abarca realidades diferentes. Siguiendo el concepto de la Organización Mundial de la Salud, se ha podido comprobar cómo es un término paraguas bajo el que se refugian realidades muy diferentes las unas de las otras.
- 2) De esta forma, bajo el término de discapacidad se encuentran personas con discapacidades físicas, personas con discapacidades sensoriales (deficiencias visuales, personas sordo mudas,...) y personas con discapacidad psíquica, que engloban a su vez dos realidades poco comparables: personas con discapacidad intelectual o personas con enfermedad mental.

- 3) Con todo ello, en el estudio se ha optado por citar al colectivo bajo el término de personas con discapacidad o discapacitadas, teniendo claro las diferentes realidades que agrupa. Este hecho contrasta con el término utilizado todavía por determinados organismos, como por ejemplo a la hora de acreditar la discapacidad de la persona (certificado de minusvalía), donde se sigue utilizando la palabra «minusválido». Este término tiene un componente mucho más peyorativo y está en desuso por parte de las asociaciones que trabajan con el colectivo y de otros mediadores sociales.
- 4) La pluralidad de conceptos, así como la diversidad de situaciones que se dan, favorece que cada asociación denomine al colectivo en función de la discapacidad que padece: físicos, visuales, sordomudos, intelectuales o enfermos mentales. Además, hay una apuesta clara por parte de todos por potenciar y utilizar el término de discapacidad frente al de minusválido.
- 5) La diversidad detectada en la propia realidad social no es recogida de la misma forma por la norma. La legislación tiende a unificar lo que es diferente, dificultando muchas veces las medidas positivas en favor de este colectivo.

La *Ley de Integración Social del Minusválido de 1982* es una ley marco que supuso un gran impulsó para el colectivo de personas con discapacidad en el momento de su aparición, pero han pasado más de veinte años desde su aprobación y desde entonces la realidad del colectivo ha variado, quedándose obsoleta en cuanto al término

que utiliza para referirse al colectivo y las medidas en materia laboral que recoge no responden totalmente a la realidad actual. Se hace necesaria su renovación y total cumplimiento para que se adapte a la realidad del momento.

- 6) Desde la aparición de esta ley han surgido otras normas que han ido completándola. En estos momentos se está trabajando en la futura Ley de Atención a las Personas Dependientes, que será uno de los marcos de referencia legal para el colectivo de personas con discapacidad y también servirá para equiparar a España con los modelos de otros países europeos. La nueva ley de la dependencia englobará a un grupo numeroso de personas discapacitadas que necesitan ayuda para desempeñar las actividades de la vida diaria, pero no a la totalidad del colectivo.
- 7) La normativa reguladora existente en Aragón contiene referencias al colectivo de personas con discapacidad, pero no existe ningún programa o plan que trate de manera conjunta la realidad de las personas con discapacidad en ámbitos como el empleo, la educación, la vivienda o la ocupación del tiempo libre.
- 8) Los agentes sociales participantes en el estudio valoran que a la hora de solicitar y conceder la condición legal de minusválido hay una falta de homogeneidad entre los Equipos de Valoración y Orientación -EVO- de la discapacidad, ya que aunque parten de criterios comunes, apuntan que el grado de permisividad no es igual

en todos los Centros de Base de la Comunidad. En este sentido hay datos objetivos que son valorados igual en todos los Centros, pero luego hay una serie de aspectos más subjetivos como los factores sociales, que son los que pueden marcar las diferencias.

- 9) En la sociedad actual el nivel de vida de las personas depende, en gran medida, del trabajo remunerado. El trabajo actúa como cauce de emancipación personal y se convierte en la principal vía de integración social, adjudicándole funciones de desarrollo personal y social. Por todo ello, el derecho a un empleo y el acceso a éste supone un cauce que medirá la integración socio-laboral de las personas con discapacidad.

“La cuestión es encontrar a cada persona con discapacidad un trabajo adecuado a su preparación, a su capacidad y a sus potencialidades para actuar positivamente a partir de su discapacidad”

- 10) La evolución del empleo para el colectivo de personas con discapacidad ha evolucionado positivamente en los últimos años, pero todavía queda mucho trabajo por realizar.

- 11) La sociedad actual todavía sigue teniendo una visión del colectivo un tanto estigmatizada; se tiene una imagen del discapacitado como el *«señor con las muletas o en la silla de ruedas»*. Es muy difícil romper esa imagen, una imagen que es limitante para muchos trabajos y que no juega a favor de la integración laboral de estos trabajadores. Hay que entender que la discapacidad *«no es un bloque, hay muchos sub-bloques»* y que casi todas las personas tienen alguna pequeña discapacidad, ya que todas hacen cosas bien y cosas mal y están más preparadas para realizar determinados trabajos. La cuestión es encontrar a cada persona con discapacidad un trabajo adecuado a su preparación, a su capacidad y a sus potencialidades, para actuar positivamente a partir de su discapacidad.

- 12) Uno de los aspectos concluyentes a los que han llegado todos los participantes en el estudio es que las personas con discapacidad pueden desarrollar un trabajo, siempre que el puesto que ocupen esté adaptado a su discapacidad, adaptación que necesita cualquier trabajador, independientemente de que tenga o no una discapacidad.

La relación respecto al empleo del colectivo de personas discapacitadas (Oferta), tiene las siguientes características:

- 13) En Aragón hay 69.549 personas con el reconocimiento de minusvalía (discapacitadas), de las cuales 32.324 se encuentran en edad laboral (población potencialmente activa, PPA).
 - 14) Entre la PPA, hay muchos más hombres que tienen el reconocimiento legal de «minusválido» que mujeres, pero las discapacidades de éstas son mucho más severas y tienen peor pronóstico.
 - 15) Además, también hay mayor presencia de las mujeres entre los discapacitados psíquicos, mientras que la presencia de los hombres es más elevada en los de tipo físico.
 - 16) El nivel de formación de las personas con discapacidad es muy bajo, encontrándose la mayoría en posesión de estudios primarios, y siendo muy pocos los que tienen estudios superiores. La formación es un aspecto clave con el que debe jugar la persona con discapacidad para que le posibilite un mejor acceso al empleo.
 - 17) Son las personas con discapacidad física las que más posibilidades tienen de acceder a un puesto de trabajo, tratándose del colectivo con menor tasa de desempleo. Los mayores niveles de desempleo se dan en las personas con discapacidad psíquica, tanto intelectuales como enfermos mentales, las cuales se sitúan en el vagón de cola en lo que se refiere a inserción laboral.
 - 18) Respecto al empleo, la principal característica de las personas con discapacidad es la bajísima tasa de actividad que presentan (33,7% de la PPA, frente al 71% del conjunto de la población).
 - 19) Esta característica es propia de España, en contraste con otros países europeos mucho más sensibilizados y en los que la integración de las personas con discapacidad es mayor.
 - 20) Entre las personas discapacitadas el nivel de desempleo casi duplica al del conjunto de la población activa.
 - 21) En las dos dimensiones analizadas (actividad y empleo) la mujer discapacitada presenta menores niveles de inserción laboral que el hombre.
 - 22) El sector de actividad dónde más se incorporan a trabajar las personas con discapacidad es el de servicios, seguido del industrial. En el sector primario sus incorporaciones laborales son casi inexistentes.
 - 23) Un tercio de los contratos de personas discapacitadas celebrados en 2004 tuvieron carácter indefinido.
- A continuación se presentan las conclusiones relativas a las vías de acceso al empleo de las personas discapacitadas, así como las estrategias que adoptan sus principales agentes (Demanda).
- 24) Las personas con discapacidad pueden establecer su vínculo laboral en el mercado de trabajo a través de un contrato en una empresa ordinaria, a través del empleo

protegido reservado de manera exclusiva para este colectivo, o a través del acceso a la Administración Pública.

- 25) A los Centros Ocupacionales acuden personas con un grado de discapacidad muy elevado para las que el acceso al empleo es muy difícil. En estos centros desarrollan actividades de ajuste personal y social y dedican parte de su tiempo a la realización de actividades ocupacionales no productivas, con un objetivo más terapéutico que laboral.

A estos centros acuden sobre todo personas con discapacidad intelectual elevada y enfermos mentales; también los casos de personas con discapacidades físicas muy elevadas. Además suelen ser personas que no han formado un núcleo familiar propio, y siguen dependiendo de sus familias de origen.

- 26) Muchos de los Centros Ocupacionales se sitúan dispersos en diferentes municipios de la Comunidad Autónoma, siendo menor el número de instalados en las capitales de provincia. Esta realidad contrasta con lo que ocurre con los Centros Especiales de Empleo o las Empresas de Inserción, que fundamentalmente se ubican en las capitales de provincia.
- 27) Los Centros Especiales de Empleo no actúan como puente hacia el mercado de trabajo ordinario, a pesar del discurso teórico e integrador que mantienen sobre el tema. De esta forma, se reconoce cierto fracaso en su actuación, al no cumplir con la función encargada desde la ley: el paso al mercado de trabajo ordinario.

- 28) La idea general que queda es que en realidad el Centro Especial de Empleo actúa más como ámbito de protección y de separación del colectivo que como elemento integrador, al no cumplir su función principal. Además, este hecho se ve apoyado a veces por la familia o por las propias personas con discapacidad que buscan en el CEE esa protección frente al medio de empleo ordinario, que consideran como hostil.

- 29) Pero no hay que obviar la función social que cumplen los Centros Especiales de Empleo, ya que para muchas personas con discapacidad suponen la única posibilidad de incorporarse al mundo laboral; de no existir, algunas personas discapacitadas verían cerradas las puertas hacia el empleo.

- 30) El Enclave Laboral es una fórmula a mitad de camino entre el empleo protegido y el ordinario que permite desplazar temporalmente trabajadores de un Centro Especial de Empleo a una empresa ordinaria. Esta fórmula posibilita a la empresa colaboradora comprobar «in situ» las capacidades de estos trabajadores desplazados y su respuesta frente a un entorno laboral ordinario. En la actualidad sólo existe un Enclave Laboral en Aragón.

- 31) Dentro del empleo protegido, las Empresas de Inserción Laboral juegan un papel poco significativo en cuanto a la incorporación laboral de las personas con discapacidad. En estas Empresas prima más la contratación de otros colectivos en riesgo de exclusión social.

- 32) El Empleo con Apoyo es un sistema de soporte técnico e individualizado que ayuda a las personas discapacitadas a encontrar y mantener un trabajo remunerado en la empresa ordinaria. Esta forma de empleo protegido resulta muy útil para aquellos tipos de discapacidad que requieren un apoyo más intenso en su proceso de iniciación laboral, como el colectivo de personas con discapacidad intelectual.
- 33) Muchas entidades que trabajan con los discapacitados psíquicos apuestan por orientar y agrupar sus recursos hacia la potenciación del empleo con apoyo, ya que lo consideran como la vía más válida para conseguir una integración en la empresa ordinaria.
- 34) El grado de discapacidad va a ser determinante a la hora de conseguir una plena inserción laboral. Aquellas personas con discapacidades más leves van a tener más fácil el acceso al empleo (físicas ligeras y no visibles, sensoriales), mientras que para el grupo de personas con discapacidades de grados elevados o discapacidades psíquicas (intelectual y enfermos mentales) la integración va a ser muy compleja.
- 35) En la actualidad, la empresa ordinaria sigue sin acoger de manera clara y sin prejuicios a los trabajadores que tienen una discapacidad. En esta priman los criterios de rentabilidad económica y productividad, por lo que muchos empresarios creen que no hay cabida para estos trabajadores, ya que todavía siguen viéndolos como poco competitivos.
- 36) El sentimiento de los empleadores dentro de la empresa ordinaria se mueve entre la satisfacción y el temor.
- 37) Temor, como actitud mayoritaria, que se basa en un desconocimiento de las ventajas económicas de la contratación de trabajadores discapacitados, en el desconocimiento de las propias personas discapacitadas (prejuicios y estereotipos), en las dudas acerca de su productividad, en el miedo al absentismo laboral y en la complejidad y gastos que supone la adaptación de los puestos de trabajo.
- 38) Sin embargo, los empleadores que tienen en su plantilla a personas discapacitadas, manifiestan una gran satisfacción y la superación de gran parte de las barreras mentales comentadas más arriba, convirtiéndose las contrataciones de trabajadores discapacitados en experiencias muy positivas.
- 39) En algunos casos, cuando el empleador está concienciado, suele tener dificultades para encontrar trabajadores discapacitados que se amolden a sus necesidades.
- 40) Cualquier Administración Pública está obligada a reservar un cupo no inferior al 3% de la oferta de empleo público a las personas con discapacidad, cupo que asciende al 5% para la Administración Estatal. El empleo público es una gran oportunidad de acceso al empleo por parte de las personas con discapacidad.

“Las diferentes leyes y planes integrales establecidos, conforman la expresión pública de la importancia social que están adquiriendo las personas discapacitadas”

41) La Administración Pública, con su actuación, está obligada a dar ejemplo de las políticas de integración social que se tratan de impulsar en la sociedad. Por ello, debe ser la primera en ofrecer cauces reales de acceso al empleo de las personas discapacitadas, removiendo los obstáculos existentes sobre los perjuicios en torno a las personas con discapacidad. Se reconoce que hasta ahora las pruebas de ingreso no eran las más adecuadas, ya que muchas no eran del todo accesibles para personas con discapacidad. Se espera que con los turnos independientes puestos en marcha ahora, se llegará a cumplir el mínimo de ese 3%.

Y las conclusiones para los mediadores sociales son las siguientes:

42) Son cuatro los mediadores sociales que actúan por conseguir la inserción laboral de las personas con discapacidad: administraciones, empresas, sindicatos y asociaciones de discapacitados.

43) Las Administraciones regulando e interviniendo. Las diferentes leyes y planes integrales establecidos conforman la expresión pública de la importancia social que están adquiriendo las personas discapacitadas. Su orientación es mediar entre el discapacitado y el mercado laboral.

44) Las empresas, ya que son las que contratan a los trabajadores con discapacidad. Las políticas empresariales de gestión interna de personal que desarrollan, y el papel ocupado en el reclutamiento de trabajadores con discapacidad, las convierte en mediadoras entre éstos y el mercado de trabajo.

45) Los sindicatos como interlocutores en el marco de las relaciones laborales, inciden en las diferentes normativas existentes, desarrollando un control y la puesta práctica de las mismas, informando, sensibilizando e intermeditando entre el trabajador discapacitado y la empresa.

46) Pero la discapacidad no es un tema «estrella» en estos momentos en los sindicatos, como lo han sido las problemáticas de inserción laboral de otros colectivos como el de mujer y el de los inmigrantes, a los que también se les suponía problemas de empleo. Los mismos sindicatos apuntan que quizá ahora sería un buen momento para apostar claramente por potenciar y trabajar con el colectivo de personas con discapacidad.

47) Las asociaciones de discapacitados desarrollan un papel clave en la mediación entre el colectivo y su inser-



ción en el mercado de trabajo, siendo el mediador por excelencia desde el punto de vista de la persona con discapacidad.

- 48) Las estrategias de mediación de las asociaciones se dirigen hacia las personas con discapacidad y hacia las empresas. De esta forma acogen al trabajador, lo forman y le informan. A las empresas les informan, sensibilizan, les asesoran, firman convenios de colaboración y realizan procesos de selección con la finalidad de que integren en sus plantillas trabajadores con discapacidad.
- 49) Las asociaciones, buscando la normalidad para el colectivo de personas con discapacidad, pocas veces hablan de personas discapacitadas que buscan empleo, sino que se refieren al colectivo como demandantes de empleo, con ciertas limitaciones debido a la discapacidad que poseen, pero con los mismos problemas con los que se enfrenta cualquier persona que está trabajando o buscando un empleo.

Y para finalizar, apuntar que:

- 50) Las nuevas tecnologías permiten una futura evolución positiva de la relación entre el mercado de trabajo y las personas con discapacidad.

Pero todavía hay que hacer una apuesta clara por la utilización de las nuevas tecnologías, sabiéndolas aprovechar en su conjunto y haciendo de ellas un instrumento para adaptar los puestos de trabajo a los trabajadores con discapacidad.

- 51) El contexto socio-familiar en el que la persona con discapacidad afronta su día a día va a jugar un papel importante en su vida laboral. Sin embargo, en algunos casos, la familia es sobreprotectora, especialmente con las personas que poseen una discapacidad psíquica, papel que todavía se acentúa más si éstas son mujeres.
- 52) Los momentos en los que más incidencia tiene el papel de la familia son, de una parte, cuando se decide si la persona discapacitada es activa o inactiva y, de otra parte, una vez que se opta por su acceso al mundo laboral, cuando se decide si se orienta hacia el mercado ordinario de trabajo o hacia el empleo protegido.
- 53) Las personas que tienen reconocida una discapacidad viven de diferente forma este hecho. Desde la posición ideal de aceptación y normalidad, hasta el rechazo o «el no querer ser consciente» de esa limitación.
- 54) El Certificado de Minusvalía se ha convertido en un icono de las medidas a favor de las personas discapacitadas:

- El Certificado de Minusvalía es un instrumento puesto en valor por la Administración, cuya finalidad es poner en circulación una medida de discriminación positiva para las personas discapacitadas que, por otra parte, pretende tener una incidencia clara en el mercado laboral, apoyando las situaciones que requieren una especial atención.

- Para la persona discapacitada que busca su inserción laboral es, en principio, un elemento valorado positivamente, por las ventajas que ofrece al empresario.
- Sin embargo, en la misma acción en la que se hace valer el certificado (procesos de selección) y ante la baja concienciación social del empresario o empleador, el certificado es un elemento que provoca que afloren los prejuicios y estereotipos que circulan en la sociedad en torno a la persona discapacitada.
- En consecuencia, el Certificado de Minusvalía, en muchas situaciones, pasa a convertirse, en la práctica, en un elemento de discriminación, pues tiende a «descalificar» al candidato en el proceso de selección.
- Cuando la persona discapacitada es objeto de esta discriminación, adopta una actitud «defensiva», que consiste en ocultar su situación de discapacidad. Esta estrategia, evidentemente, sólo puede ser puesta en funcionamiento cuando la discapacidad «no es visible».
- Como corolario, se debe tener en cuenta que una medida que surgió como un elemento de integración laboral, corre el riesgo de convertirse en determinados casos, en la práctica, en un elemento de discriminación.
- Las reflexiones en torno a esta cuestión se realizan con el afán de mejorar en el futuro las medidas en favor de las personas con discapacidad, ya que, aunque nazcan con una voluntad positiva, están insertas

en un medio social que puede trastocar su orientación originaria, convirtiéndose en un factor de discriminación. Esta paradoja habrá de ser tenida en cuenta en el diseño de otras medidas en favor de las personas discapacitadas.

9

recomendaciones

9 recomendaciones

El conjunto del informe, así como las conclusiones redactadas en el capítulo anterior, dan pie a establecer una serie de recomendaciones que se ponen a disposición de la sociedad y de todos los agentes implicados en la inserción laboral de las personas discapacitadas.

- a) Existe una primera y necesaria tarea sensibilizadora que debe reforzar las medidas que actualmente están en marcha, al objeto de reducir la imagen negativa que la sociedad tiene sobre las personas con discapacidad y que reduce significativamente sus oportunidades de empleo.
- b) Los estereotipos alcanzan a todos los agentes implicados: al conjunto de la sociedad, al empleador, a la administración, a los familiares de las personas discapacitadas, en incluso a, las propias personas con discapacidad y asociaciones que trabajan con ellas.
- c) Mientras no se superen los prejuicios y estereotipos con respecto al colectivo de las personas con discapacidad, podrán plantearse situaciones en las que las propias medidas a favor de estas personas, se puedan volver en su contra.
- d) Esta labor de sensibilización, o de cambio de mentalidad, es fundamental para atajar el gran problema al que se enfrentan las personas con discapacidad con relación al empleo: su alta tasa de inactividad. A través de diferentes procesos, en los que las asociaciones de discapacitados

deben tener un papel protagonista, se debe concienciar al propio discapacitado y a su familia de las posibilidades que su situación ofrece de cara a la empleabilidad. También se debe concienciar a los empresarios acerca de las posibilidades y ventajas que ofrece la contratación en varias dimensiones (subvenciones, productividad, mejora del ambiente laboral, ética corporativa, etc.) de un trabajador discapacitado.

- e) En este sentido, hay que reforzar desde las administraciones procesos que posibiliten un acercamiento entre las características de la oferta y la demanda de mano de obra de personas con discapacidad. Una de las actuaciones imprescindibles es propiciar el acceso a la formación (académica y orientada al empleo) de este colectivo. Pero, además, es preciso que esta oferta formativa se diversifique, en atención a las diferentes posibilidades de empleo que ofrece el mercado de trabajo.
- f) Paralelamente, tanto las personas con discapacidad, como las asociaciones que les representan y sus familias, deben adoptar estrategias que optimicen sus esfuerzos. En este sentido, es conveniente que la persona discapacitada diseñe (con la ayuda que sea precisa) su propio itinerario de inserción laboral de manera coherente, de forma que, a partir de ese momento, todas sus actuaciones (formación, búsqueda de empleo, etc.) se orienten en esa dirección.

- g) Las reflexiones surgidas en torno a las conclusiones previas, ponen de manifiesto que la realidad cotidiana de la persona con discapacidad (como la de cualquier otra persona) está mediatizada por un conjunto de sistemas de protección (salud, empleo, educación, vivienda,..), entre los que se producen múltiples interacciones. Por ello, se hace necesaria una política global que aborde de forma conjunta las diferentes problemáticas que afectan al colectivo de personas discapacitadas. Un Plan Integral de la Discapacidad, en el que se tratase y se diese respuesta conjunta a la plural realidad del discapacitado, podría constituir el instrumento para aunar voluntades y actuaciones públicas.
- h) La globalidad en el diseño de la política de acción a favor de las personas discapacitadas, no debe hacer perder de vista una de las conclusiones principales del estudio: la diversidad y pluralidad intrínseca que presenta el colectivo. Por lo tanto, uno de los criterios claves de ese plan debe ser la diversidad, que haga posible respuestas flexibles y adaptadas a las características de cada tipo de colectivo.
- i) Por otra parte, otro de los criterios a tener en cuenta es la diferente situación del territorio aragonés en cuanto a oferta de recursos y de servicios. En el proceso de planificación habría que poner en práctica estrategias de discriminación positiva hacia las zonas más deshabitadas.
- j) El desfase entre la realidad actual y la fecha en la que se aprobó la LISMI (1982), hace necesaria su revisión y actualización.
- k) Pero, además, una vez actualizados los fundamentos y planteamientos de la ley, han de articularse e impulsarse los mecanismos necesarios por parte de los órganos competentes para hacer cumplir las normas exigidas, especialmente en lo que hace referencia a la contratación de personas con discapacidad.
- l) Paralelamente a la puesta en práctica de las medidas anteriores, podría abordarse a medio plazo una revisión del cupo de reserva del 2% entre las empresas de más de 50 trabajadores. El grado de compromiso social exigible a la empresa puede ser distinto en función de diferentes parámetros por los que ésta se mida: plantilla, volumen de negocio, beneficios... Estos y otros parámetros pueden configurar un grado de exigencia mayor o menor en materia de integración de personas discapacitadas.
- m) Igualmente, habría que revisar las obligaciones respecto de la contratación de trabajadores con discapacidad entre las empresas de menos de 50 trabajadores, ya que no es lo mismo una empresa de 4 ó 5 trabajadores que una de 45.
- n) Ofrecer algún apoyo o incentivo a las empresas de más de 50 trabajadores que no tienen contratados trabajadores con discapacidad, al objeto de que en su planificación de nuevos puestos de trabajo definan actividades que puedan ser desempeñadas por personas con discapacidad.
- o) Insistir en la realización de campañas de sensibilización e información sobre la obligatoriedad para las empresas de

contratar a personas con discapacidad, así como acerca de los beneficios que por ello pueden obtener, transmitiendo, al mismo tiempo, una imagen positiva de estos trabajadores.

- p) Explotar el potencial que suponen las gestorías como agentes mediadores y asesores en la contratación de personas con discapacidad por parte de las empresas pequeñas que no cuentan con departamentos de recursos humanos. Además de la mera tramitación, las gestorías pueden informar de las ventajas y beneficios que tienen las empresas si incorporan en sus plantillas a trabajadores con discapacidad.
- q) Potenciar el estudio por expertos, del análisis de los puestos de trabajo que podrían ser ocupados en las empresas por trabajadores con discapacidad, detallando el tipo y grado de discapacidad, las tareas a realizar, la formación requerida, así como las posibles adaptaciones necesarias, principalmente.
- r) Establecer subvenciones o ayudas públicas para el empleo con apoyo, ya que la figura del preparador laboral o tutor es clave para la integración en la empresa ordinaria de colectivos como el de las personas con discapacidad intelectual o con enfermedad mental.
- s) Impulsar la creación y funcionamiento de los Enclaves Laborales, ya que es un puente de inserción válido para que el trabajador discapacitado pase del Centro Especial de Empleo a la empresa ordinaria.



- t) Evaluar los efectos de la actual normativa de los Enclaves Laborales y analizar su escaso éxito como medida integradora. En estos momentos sólo existe uno en Aragón, constituido al amparo de la reciente normativa reguladora de esta materia. No obstante, se ha constatado la existencia de situaciones anteriores a la regulación en el año 2004 de los Enclaves Laborales que, dada la rigidez de la nueva normativa, han optado por no adaptarse a la misma, cerrando así la posibilidad en el futuro de beneficiarse de los incentivos previstos para los supuestos de tránsito del Enclave a la empresa ordinaria.
- u) Potenciar que los Centros Especiales de Empleo sean un verdadero puente de empleo hacia la inserción en empresas ordinarias e impulsar medidas que favorezcan el tránsito de los trabajadores discapacitados desde el CEE a la empresa ordinaria.
- v) Favorecer desde la Administración Pública Autonómica el cumplimiento del cupo de reserva no inferior al 3% de trabajadores con discapacidad en sus plantillas. Son precisas las convocatorias de turnos de acceso independientes para este colectivo, tanto en la Administración Autonómica, como en la Administración Local.
- w) Reforzar la participación de las entidades representativas de las personas con discapacidad en las mesas de seguimiento de oposiciones puestas en marcha por diferentes Administraciones Públicas, ampliando estas mesas a todas las Administraciones Locales.
- x) Dotar de recursos necesarios a la oferta formativa existente para que las personas con discapacidad puedan acceder a una formación adaptada a sus necesidades y capacidades (por ejemplo, interpretes del lenguaje de signos en cursos en los que participen personas sordomudas, etc.) ya que dependiendo del tipo de discapacidad y del grado de la misma no pueden acceder a la oferta general existente.
- y) Introducir en las acciones formativas dirigidas a responsables de recursos humanos un módulo acerca de la contratación de personas con discapacidad y las singularidades de este colectivo.
- z) Seguir contando con las entidades representativas del sector de la discapacidad en el diseño de políticas públicas para la plena integración de este colectivo, así como apoyando la labor de estas entidades que juegan un papel clave en la inserción laboral y social del colectivo.

10

bibliografía

10 bibliografía

ALLUÉ, M. (2003): *Discapitados. La reivindicación de la igualdad en la diferencia*, Edicions Bellaterra, Barcelona.

BARTON, L. (Comp.) (1998): *Discapacidad y Sociedad*, Ediciones Morata, Madrid y Fundación Paideia, La Coruña.

CACERES RODRÍGUEZ, C. (2004): *Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS*, Audito: Revista Electrónica de Audiología, Vol. 2.

COLECTIVO IOE, CIMOP (1998): *Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

COLECTIVO IOE (1998): *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

COLECTIVO IOE (1999): *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en la hostelería*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

COLECTIVO IOE (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

COLECTIVO IOE (2003): *La inserción laboral de las personas con discapacidad*, Colección Estudios Sociales, Núm. 14, Fundación «La Caixa», Barcelona.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1995): *Sobre la situación de las personas con discapacidad en España*, Informes 1995, Madrid, CES.

CORCUFF, P. (1998): *Las nuevas sociologías*, Alianza Editorial, Madrid.

EGEA, C. Y SARABIA, A. (2001): *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*. Boletín del Real Patronato sobre la discapacidad. Artículos y notas.

EUROSTAT (2002): *Final Report of the European Disability Measurement (EDM) project*.

FUNDOSA SOCIAL CONSULTING, (2004): *Observatorio Ocupacional de Empleo y Discapacidad. Análisis de Fuentes Secundarias*, Informe Anual Acumulado 2004, Edita Fundación ONCE, Fondo Social Europeo, Madrid.

GARCÍA SERRANO, C. y MALO, M. A. (2002): *Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea*. Cuadernos Aragoneses de Economía, Volumen 12, año 2002, número 2.

GRUPO CANTABRIA EN DISCAPACIDADES (2003): *Programa docente y de difusión de la CIF. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España, Madrid.

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (2005): *Recursos para el empleo de las personas con discapacidad*, Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón y Fondo Social Europeo, Zaragoza.

INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES, IMSERSO, (2003): *Transición Escuela-Empleo de las personas con discapacidad*, Colección estudios e informes, Serie Estudios núm.12, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

INSTITUTO DE MIGRACIONES Y SERVICIOS SOCIALES, IMSERSO, (2000): *Base de datos estatal de personas con discapacidad*, Colección documentos, Serie Estadísticas, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2002): *Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002*, INE, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, FUNDACIÓN ONCE, (2002): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Resultados detallados Aragón*, Colección estudios e informes, Serie Estudios núm. 12, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, FUNDACIÓN ONCE, (2002): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999*, Colección estudios e informes, Serie Estudios núm. 12, Edita Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.

ISTAT (Instituto de Estadística de Italia), (2001): *Indicators on integration of disabled persons into social life*, documento elaborado para la Comisión Europea. <http://www.handicapincifre.it>

MALO, M. A. (2003): *Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Economía y Sociología, nº 46, 2003, Págs. 99-126.

MARTÍN CRIADO, E. (1998): *Producir la juventud*, Istmo, Madrid.

MÍGUELEZ, F.; PRIETO, C. (1999): *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.

NAVARRETE LORENZO, M., PAC SALAS, D. Y SOLANS SOLANO, J.R. (2000): *Las asociaciones de personas con deficiencias físicas: percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo.* Revista nº 10 de Acciones e investigaciones sociales, Zaragoza.

NAVARRETE LORENZO, M., PAC SALAS, D. (2001): *Encuentros y desencuentros en el mercado de trabajo de las personas con deficiencias físicas.* V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET (Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo), Buenos Aires.

NAVARRETE LORENZO, M. y PAC SALAS, D. (2001): *Discapacidad, formación y mercado de trabajo.* VI Congreso Español de Sociología, Federación Española de Sociología, Salamanca.

OBSERVATORIO DE LA DISCAPACIDAD (1998): *Empleo y Discapacidad,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2001): *CIDDM-2, Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud,* Grupo de Clasificación, Evaluación, Encuestas y Terminología de la Organización Mundial de la Salud, Ginebra (Suiza).

PAC SALAS, D. (2001): *Trabajo y formación en personas con deficiencias físicas.* V Congreso Vasco de Sociología, Bilbao.

PUGA GONZÁLEZ, M^a. D., ABELLÁN GARCÍA, A. (2004): *El proceso de discapacidad. Un análisis de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud,* Edita Fundación Pfizer, Alcobendas (Madrid).

QUEREJETA GONZÁLEZ, M. (2003): *Discapacidad/ Dependencia. Unificación de criterios de valoración y clasificación.* Edita Instituto de Mayores y Servicios Sociales, Madrid.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD. SECRETARIA DE POLÍTICA SOCIAL. (2003): *Estudio: discapacidad y empleo en la comunidad autónoma de Aragón,* Edita UGT Aragón y CC.OO. Aragón, Zaragoza.

VARELA, J.; ÁLVAREZ-URIA, F. (1988): *Sujetos frágiles. Ensayos de sociología de la desviación,* Paideia, Madrid.

VILLA, P. (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia,* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

El objetivo del presente estudio es conocer la situación de las personas con discapacidad en Aragón desde la perspectiva de la relación que mantienen con el mercado de trabajo, diagnosticando sus principales problemas, dificultades y carencias.

El análisis se vincula a la realidad de la Comunidad Autónoma de Aragón: refleja su singularidad territorial, con las diferentes vivencias que afectan a estas personas en función de que residan en la ciudad de Zaragoza o en otros municipios.

En su elaboración se han utilizado registros oficiales y las diversas fuentes estadísticas existentes, pero, sobre todo, se ha profundizado en el conocimiento de las imágenes, motivaciones, actitudes y aptitudes de las personas con discapacidad ante el mercado de trabajo. Para ello, se ha entrevistado a las personas implicadas y a los principales agentes sociales que trabajan para conseguir su inserción laboral. A todos ellos queremos agradecer sinceramente su magnífica predisposición y colaboración en la elaboración de este estudio.