

Observatorio
para la mejora
de la equiparación
laboral de personas
con discapacidad

Informe Equipara 2008

EO8

Fundación  Equipara

Informe Equipara 2008

E08

Informe Equipara 2008

Dirección: **Fundación Equipara**

Coordinación técnica: Commo Comunicación & Consultoría

Estudio de campo: Salvetti & Llompart

Corrección: Automatic Trans

Fotografías: Programa Equipara, disCAPACITADOS Expedición Polo Sur,
Ramón Vilalta, Ramón Pomerol, Stockxpert

Producción gráfica e impresión: Esparbé SA

Edita: Fundación Equipara

Vía Augusta, 17 1º 3ª

08006 Barcelona

Tel. +34 93 517 21 41

www.equipara.org

Colabora: **BBVA**

Accesibilidad: el diseño de este informe se ha realizado con criterios basados en las recomendaciones de accesibilidad en textos impresos, para personas con deficiencia visual, elaboradas por la ONCE.

La encuadernación con sistema espiral responde a la voluntad de facilitar la accesibilidad de los contenidos a las personas con dificultades motrices.

Primera edición Junio de 2008

Depósito Legal B-31.392/2008

	Presentación	6
	Introducción	10
1	El colectivo de personas con discapacidad hoy en España	
	· Introducción	17
	· Situación general de la discapacidad	18
	· La discapacidad en números	26
	· La Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)	38
	· La Ley de Dependencia	46
	· Entorno normativo en los principales países de la Unión Europea y a nivel mundial	48
2	Los beneficios de la inserción laboral	
	· Introducción	63
	· Beneficios fiscales y ayudas económicas para las empresas según tipo de contrato firmado con el trabajador con discapacidad	64
	· Empleo con apoyo	76
	· Beneficios sociales	79
	· Altos niveles de rendimiento y motivación en la empresa	83
3	El caso español, resultados del estudio de campo	
	· Introducción	91
	· Trabajo de campo.	92
	· El escenario español de la integración laboral de las personas con discapacidad	96
	· El caso español detallado: resultados del estudio de campo	100
	Conclusiones	166
	Bibliografía	175

“Fundación Equipara
tiene que ser vanguardista
del cambio social”

Federico Mayor Zaragoza

Patrono de Honor de la Fundación Equipara

“El Informe Equipara 2008 es la primera piedra de un largo camino”

La Fundación Equipara nace en el año 2007 con la misión de potenciar la conciencia de igualdad de oportunidades en el acceso y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad, mediante la investigación y el análisis de instrumentos eficientes de integración laboral.

Por ello, nuestros objetivos son los siguientes:

Ante las instituciones:

Promover la mejora y el desarrollo de políticas públicas y marcos normativos de integración laboral de los profesionales con discapacidad.

Ante las organizaciones de profesionales con discapacidad:

Orientar a los profesionales con discapacidad sobre los mejores instrumentos para incorporarse al mercado laboral: empresas, centros especiales de empleo, bolsas de empleo, programas de desarrollo, etc.

Crear instrumentos que potencien y den visibilidad en el mundo empresarial a las asociaciones y centros especiales de empleo relacionados con la discapacidad.

Ante las organizaciones laborales y empresariales:

Ofrecer instrumentos que faciliten la labor de integración de los profesionales con discapacidad en el entorno empresarial: informes, indicadores, métodos de integración, etc.

Perseguimos el sueño de convertirnos en una institución de referencia por su contribución en la generación de cambios en la cultura de igualdad de oportunidades, en integración y desarrollo profesional de las personas con discapacidad tanto en Europa como en América Latina.

Pero al equipo de la Fundación Equipara, sus patronos y sus profesionales, no nos vale conseguir este sueño de cualquier manera. Para nosotros tan importante es lo que consigamos, como el estilo con el que lo hagamos, por eso hemos definido los valores que marcarán todas nuestras actuaciones:

Innovación: Capacidad de generar soluciones diferentes y con valor añadido en beneficio de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Pluralidad: Capacidad de aglutinar pensamientos y propuestas desde todas las corrientes ideológicas.

Transparencia: Capacidad de informar, de todas las actuaciones, a todos los colectivos y grupos de interés.

Excelencia: Capacidad de impulsar y participar en proyectos de un alto nivel de calidad.

Con este planteamiento y con mucha emoción, te presento uno de los primeros proyectos de la Fundación Equipara: el INFORME EQUIPARA 2008 que ahora tienes en tus manos. Es la primera piedra de un largo camino que vamos a andar con determinación, energía y mucha, mucha ilusión, para hacer de nuestra visión una realidad.

Y en este camino queremos contar contigo, porque juntos podremos llegar más lejos.

José Ignacio Rivero

Presidente de la Fundación Equipara

“Es necesario un cambio cultural transversal en todos los ámbitos de la sociedad”

Este informe está dirigido a todos los miembros de la sociedad y en especial al colectivo de empresarios, directores y gestores de personas decisores en la contratación de trabajadores.

Veintiséis años después de la entrada en vigor en España, el 7 de abril de 1982, de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), las tasas de actividad y de empleo entre el colectivo de personas con discapacidad siguen siendo bajas, al igual que la calidad y la retribución de sus puestos de trabajo.

Para poder determinar más exactamente esta realidad que ya intuíamos, creamos el Observatorio de la Fundación Equipara con la finalidad de diagnosticar la situación actual e identificar y proponer a la sociedad oportunidades de mejora para la inserción e integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

Desde el Observatorio de la Fundación Equipara, hemos analizado minuciosamente esta situación, revisando la documentación existente en la actualidad sobre la materia y entrevistando a los principales agentes involucrados. Todo ello queda reflejado en este primer Informe Equipara donde

identificamos las principales causas de la baja integración laboral de este colectivo, condicionadas por un marco legal poco conciso y por una insuficiente sensibilización. Nuestro posicionamiento al respecto queda reflejado en las conclusiones de este informe y entre las que me gustaría destacar la falta de accesibilidad de los entornos laborales, la insuficiente información entre el colectivo de personas con discapacidad, la escasa concienciación social y empresarial y la falta de comunicación entre los agentes que participan en la inserción laboral.

Ante esta realidad se hace necesario un cambio cultural importante que afecte de forma transversal a todos los ámbitos de la sociedad. De ellos puede que el más importante y urgente sea el del modelo educativo, por la capacidad que tiene de influir en los valores de los políticos, empresarios y trabajadores de las generaciones futuras.

Este informe se elabora, consecuentemente, con el objetivo de cubrir, en la medida de lo posible, las necesidades de información del empresario y de los gestores de personas. Para ello, se han entrevistado 1.319 decisores en la contratación de personas con discapacidad de empresas españolas con más de 50 empleados obligadas a cumplir la LISMI. El estudio recoge también la visión de la Administración Pública, de los legisladores y de las entidades asociativas más relevantes, como fundaciones o agencias de empleo especializadas en la ocupación y la búsqueda de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Por último es de justicia un especial reconocimiento a la entidad que en su día creó el Programa Equipara y que ha sido el germen de la Fundación Equipara, y por lo tanto de este informe. Mutua Intercomarcal ha tenido la generosidad de ceder su esfuerzo y su conocimiento para que Fundación Equipara sea un proyecto independiente y un claro ejemplo de hasta dónde puede llegar la responsabilidad corporativa de una empresa.

Lluís Torra

Secretario general de la Fundación Equipara

Introducción

Con carácter general, hasta finales del siglo XVIII las personas que padecían algún trastorno mental o físico eran apartadas de la sociedad en la creencia popular errónea de que se trataba de seres poseídos por espíritus malignos o bien el resultado de un castigo divino. En no pocos casos, el infanticidio formó parte de la respuesta social, así como la reclusión de por vida de las personas afectadas en orfanatos, manicomios o asilos, sin ninguna clase de asistencia médica o sanitaria y con la carencia de los mínimos recursos necesarios.

Esta situación fue posible a causa de la combinación de varios factores: por un lado, el bajo nivel de formación de la mayoría de la población, incluidos buena parte de sus dirigentes; por otro lado, la presencia generalizada de ideas basadas en la superstición y en creencias torpemente interpretadas y, fundamentalmente, por una muy deficiente consideración, cuando no desprecio absoluto generalizado, de la vida y de la dignidad humanas.

En el siglo XIX, a partir del avance de las ciencias y de los cambios derivados de la “humanización” de la conciencia social y gracias también al progreso en los niveles de instrucción de las clases dirigentes, aparecieron instituciones destinadas a internar a las personas con alguna discapacidad psíquica, siempre bajo la consideración de enfermos mentales.

Esta situación se prolonga hasta entrado el siglo XX, durante la mayor parte del cual persiste el rechazo social bajo formas diversas: pureza genética, compasión, sobreprotección, beneficencia, etc. Es también conocido que las personas con discapacidad fueron uno de los colectivos víctimas de la doctrina aplicada por el régimen nazi y objeto de horrendas e inhumanas prácticas pseudocientíficas y de eliminación física institucionalizada bajo excusa eugenésica. Más tarde, en países como Suecia, a mediados de la década de los 70, las personas con determinadas discapacidades de origen genético o de tipo psíquico fueron sometidas, también de forma institucionalizada, a esterilización sin su consentimiento y, en no pocos casos, sin su conocimiento.

Es a principios de los 80 cuando aparecen las escalas de inteligencia y nacen algunos términos: deficiencia mental, minusvalía, discapacitado o retraso mental.

Con el tiempo, arraiga la aceptación de la diversidad de capacidades, se empieza a cuestionar el concepto de “normalidad”, se va tomando plena conciencia de la igualdad radical de estas personas y la sociedad incorpora nuevos conceptos matizando los ya existentes. Expresiones como “tarado”, “tullido”, “subnormal”, “inválido” y, más recientemente, “minusválido” han pasado a engrosar la lista de las definiciones no aceptables socialmente.

Otros signos de normalización fácilmente visibles hoy en día son también la proliferación de asociaciones específicas para cada tipo de minusvalía o discapacidad y la inclusión de la integración de personas con discapacidad en el catálogo de prácticas de prestigio empresarial y corporativo.

En este contexto nace la Fundación Equipara, con el fin de proponer un salto de calidad desde la movilización y el compromiso de recursos empresariales y profesionales y, superando la idea de aceptación, alcanzar la plena inclusión.

Con este propósito se ha elaborado el Informe Equipara 2008, como el primero de una serie de trabajos que tienen como finalidad facilitar la información y los elementos de reflexión necesarios para promover la equiparación laboral de las personas con discapacidad a partir de políticas empresariales, del desarrollo del marco normativo y de las políticas públicas.

El Informe presenta los resultados obtenidos en cada una de las siguientes áreas temáticas prefijadas:

- Información y datos básicos actualizados sobre la discapacidad en España. Una aproximación al marco legal, centrado en el análisis de la LISMI y destacando la información relevante para las empresas.
- Determinación del estado actual de la integración laboral a partir de entrevistas realizadas a más de 1.300 directores del departamento de recursos humanos y empresarios.
- Resultados de una investigación específica basada en dos trabajos de campo, experiencias y sugerencia de posibles líneas de mejora.

Objetivos:

El objetivo principal de esta publicación es ofrecer una herramienta práctica y de fácil uso que proporcione información a empresas, organizaciones y técnicos, así como poner a disposición de los responsables de las administraciones públicas y de los legisladores una muestra de la percepción empresarial sobre las actuaciones realizadas en esta materia y acerca de posibles líneas de actuación.

Procedimiento metodológico:

Para alcanzar los objetivos prefijados, se ha seguido un procedimiento metodológico centrado en la elaboración de:

- Un análisis de la información disponible sobre la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) y el colectivo de personas con alguna discapacidad. Se ha recopilado información tanto de fuentes públicas como privadas.

- Un estudio de campo estructurado en dos fases:

- a) CUALITATIVA: realización de 20 entrevistas cara a cara con guión semiestructurado. La muestra se ha compuesto por decisores en RR.HH. responsables en selección de personal. Todas las empresas debían tener 50 empleados o más. La zona geográfica se centró en las ciudades de Barcelona, Valencia, Madrid, Sevilla y Bilbao.

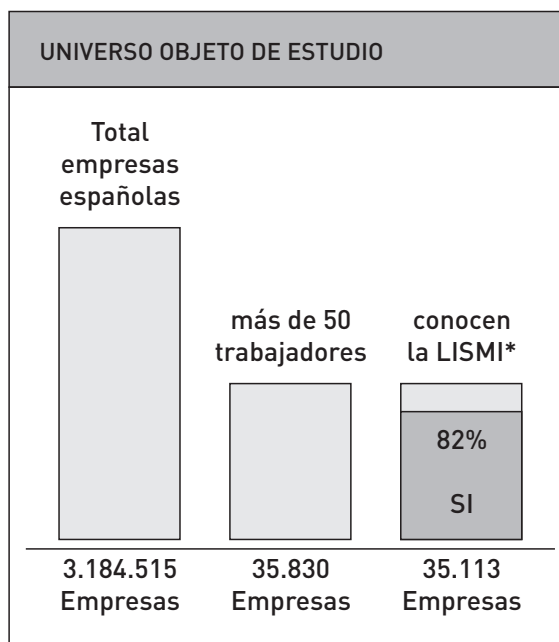
Parte de la muestra contaba con personas con discapacidad en la plantilla de la empresa. Todos los entrevistados debían conocer la LISMI y los procedimientos que se deben seguir para cumplirla.

Las principales entidades asociativas nacionales y la administración pública también fueron entrevistadas, en un total de 8 entrevistas.

- b) CUANTITATIVA¹: de un universo de 35.113 empresas, se ha entrevistado a 1.319 responsables de RR.HH. o de contratación de personal a través de entrevistas telefónicas. Se hizo uso de un detallado cuestionario estructurado previamente. Todas las empresas debían contar con 50 empleados o más. Todos los entrevistados debían conocer la LISMI y los procedimientos que se deben seguir para cumplirla. Se han abarcado todas las CC.AA. de España (incluidas las comunidades insulares).

CC.AA.	ENTREVISTAS	ERROR MUESTRAL
Andalucía	72	11,4%
Aragón	65	11,7%
Asturias	60	11,9%
Baleares	65	11,6%
Canarias*	65	11,9%
Cantabria	35	15,7%
Cast. y León	65	11,8%
Cast.-La Mancha	46	14,0%
Cataluña	231	6,3%
C. Valenciana	82	10,7%
Extremadura	24	19,4%
Galicia	65	11,9%
Madrid	230	6,4%
Murcia	65	11,7%
Navarra	61	11,9%
País Vasco	65	11,9%
La Rioja	23	19,2%
Total	1.319	2,7%

* Error muestral agregado



* El 2% de las empresas españolas de más de 50 empleados no conocen la LISMI, a pesar de estar obligadas a cumplirla. Dato extraído de la fase aleatoria del estudio de campo.

Fuente: Elaboración propia a partir del estudio de campo realizado

El estudio de campo ha sido realizado por Salvetti & Llombart y, a partir de éste, el análisis y el estudio del contexto han sido elaborados a petición de la Fundación Equipara por la consultora commo.

La versión en inglés del Informe Equipara 2008, estará disponible en formato PDF en la web de la Fundación Equipara (www.equipara.org) a partir del segundo semestre del 2008

Andreu Cruaños

Director general de la Fundación Equipara

1.- El margen de error de esta fase es de +/- 3,1%

1

El colectivo
de personas
con discapacidad
hoy en España



Introducción

Este primer capítulo propone facilitar una visión general de la integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad y de todas aquellas cuestiones relacionadas con el entorno laboral de los discapacitados. Para ello, se ha estructurado en varios apartados:

- ➔ En el primero, se facilita la definición y visión del siglo XXI sobre el concepto de discapacidad, las dificultades y las limitaciones que viven cuando quieren formar parte del entorno laboral.
- ➔ El segundo, titulado: **Análisis cuantitativo de la integración laboral actual**, ofrece una visión numérica del colectivo de discapacitados, revelando así la situación de éste a nivel nacional. Se debe mencionar que los datos a los que se hace referencia se han extraído de la última encuesta sobre discapacidad existente, realizada por el Instituto Nacional de Estadística en 1999.
- ➔ El tercer capítulo se aborda desde una visión práctica, analizando la legislación laboral española respecto a las personas discapacitadas, teniendo como punto de referencia la Ley de Integración Social de los Minusválidos (en adelante LISMI) y facilitando la información más relevante para el empresario.
- ➔ En el cuarto y último apartado se compara la normativa existente que regula la inserción laboral del colectivo de discapacitados en los principales países europeos y en EE.UU.

El objetivo de estas páginas es proporcionar un conjunto de información que sirva de marco para entender los factores que inciden en la promoción del empleo de las personas con discapacidad y el cambio de rumbo de la política de empleo y de gestión de personas dirigida hacia el colectivo.

Situación general de la discapacidad

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos, aunque, en la práctica, la sociedad se ha estructurado de forma que resulta difícil que puedan disfrutar de estos derechos sociales, civiles, políticos, económicos y culturales.

Durante los últimos años, la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral ha cobrado especial relevancia en las políticas de integración social. La Unión Europea (UE) promueve los Planes Nacionales de Acción para el Empleo². Estos Planes tratan de articular una nueva estrategia que enfatice las medidas antidiscriminatorias y en la promoción laboral de los colectivos que se encuentran en situación de desventaja en el mercado de trabajo. No estamos únicamente ante un cambio de rumbo en materia de políticas de empleo, sino que este cambio es también un resultado de la evolución de las políticas nacionales de los países miembros de la UE y de la concienciación operada en el mercado de trabajo.

España cuenta con más de 3,5 millones de personas (un 9% de la población total española) **con algún tipo de discapacidad**, según datos recogidos en la Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud 1999 (EDDES³), de las que tan **sólo un 29,0% están ocupadas**. Se trata de un número elevado de trabajadores que cada día debe superar muchos obstáculos que les impiden conseguir la plena integración social, disfrutar de oportunidades y vivir en igualdad de derechos.

Queda mucho camino para conseguir una verdadera integración profesional de este colectivo, teniendo en cuenta que la inserción laboral es una de las mejores vías para favorecer su integración en la sociedad. Por este motivo nos enfrentamos a un tema complejo, donde es vital estudiar el marco social y laboral de las personas con discapacidad.



Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos

2.- Plan de acción para el fomento de empleo del reino de España

3.- Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (EDDES), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La EDDES suministra información sobre los fenómenos de discapacitados, dependencia, envejecimiento y estado de salud general de la población residente en España. Se trata de una macroencuesta realizada en 1999 (79.000 hogares y 220.000 personas).

a) Qué es la discapacidad?

Existe un amplio debate sobre qué significado tiene exactamente el término discapacidad, por su proximidad semántica con otras palabras y por su difícil delimitación conceptual. En este sentido, en la 54ª Asamblea Mundial de la Salud, celebrada en mayo de 2001, se aprobó la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), nuevo miembro de la familia de clasificaciones internacionales de la OMS, que describe cómo viven las personas su estado de salud. Además en las definiciones, el CIF se encarga de integrar el concepto médico y social, ya que existen factores ambientales que afectan a las dimensiones de la salud. Los cambios conceptuales que se introducen con la CIF, afectan principalmente a 18 definiciones, entre ellas los conceptos de deficiencia y discapacidad:

Deficiencia: es la anormalidad o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica. Las funciones fisiológicas incluyen las funciones mentales. Con "anormalidad" se hace referencia, estrictamente a una desviación significativa respecto a la norma estadística establecida (ej. La desviación respecto a la media de la población obtenida a partir de normas de evaluación estandarizadas) y sólo debe usarse en este sentido.

Discapacidad: es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales.

Por tanto, actualmente se considera que **las dificultades y desventajas de las personas con discapacidad no se deben a sus propias limitaciones sino a carencias, obstáculos y barreras que hay en el entorno social**. En definitiva, las soluciones a la discapacidad consisten en apoyar, mediante ayudas técnicas y servicios especializados, la vida de las personas con discapacidad para que puedan vivir lo más normalmente posible. Esta equiparación se tiene que dar en todos los entornos, con especial importancia en el laboral.

En España la ley que hoy se encuentra en vigor, la LISMI, hace referencia constantemente al término de minusvalía, definiéndolo como “toda persona cuyas posibilidades de participar en la educación, el trabajo o la vida social se ven reducidas como consecuencia de una deficiencia física, mental o sensorial, congénita o adquirida, que se presenta como permanente”.

Aunque cabe destacar, que a partir del 2006, año que entra en vigor la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en situación de Dependencia, las Administraciones Públicas utilizan el término de “persona con discapacidad”, quedando en desuso conceptos como “minusválido” o “personas con minusvalía”. Además, España ratificó el 3 de diciembre del 2007 la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, donde se reconoce que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que es el resultado de la interacción entre la deficiencia de una persona y los obstáculos tales como barreras físicas y actitudes imperantes que impiden su participación en la sociedad. Cuantos más obstáculos hay, más discapacitada se vuelve una persona.”

Se entiende que son personas con discapacidad a los efectos de su integración social y laboral:

- 1) Aquellas personas que tienen reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- 2) Pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como los pensionistas de clases pasivas que tienen reconocida una pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.



Cualquier tipo de discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano del cuerpo

b) Tipos de discapacidad

De los 36 tipos de discapacidad existentes (englobados en 10 grupos), en el siguiente punto se recogen los más importantes. En conjunto, todos los tipos y grupos de discapacidad presentan un mismo modelo de mayor cifra absoluta de mujeres, mayores tasas femeninas y fuerte crecimiento con la edad. Cualquier tipo de discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano del cuerpo.

Se considera que se encuentra disminuida en un tercio la capacidad de una persona, en el orden educativo, laboral o de integración social, cuando presente al menos alguna de las siguientes deficiencias en las áreas psíquico-mental, física y/o sensorial:

1) Las discapacidades psíquicas o mentales: se caracterizan por limitaciones tanto en la inteligencia como en las habilidades de adaptación social y práctica. Las personas con discapacidad mental pueden aprender, llegar a valerse por sí mismas, trabajar en empleos bien dirigidos y ser aceptadas por la sociedad; sólo necesitan tiempo, buena orientación y educación. Su rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la OMS. Algunos de los trastornos mentales más conocidos por la sociedad son, por ejemplo: retraso mental, autismo, esquizofrenia, trastornos psicóticos...

2) Deficiencias sensoriales: son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación, que disminuyen como mínimo en un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada.

3) Deficiencias físicas: se considerará que la persona tiene deficiencia física cuando padezca anomalías orgánicas en el aparato locomotor o las extremidades (cabeza, columna vertebral, extremidades superiores y/o inferiores). También se consideran discapacidades físicas las deficiencias del

sistema nervioso como paraplejas y tetraplejas, y los trastornos de coordinación. Y por último, las discapacidades de las alteraciones viscerales son consideradas un subgrupo de las deficiencias físicas (deficiencias o malformaciones en el aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, sistema inmunitario...)

Asimismo, vemos los diferentes grados de incapacidad permanente que se clasifican en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades aprobada en los siguientes grados:

Incapacidad permanente parcial: es aquella que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual.



Incapacidad permanente total: es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas las tareas de su profesión habitual o las fundamentales, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Incapacidad permanente absoluta: es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión.

Gran invalidez: Es la situación del trabajador que necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, como por ejemplo vestirse, comer, caminar...



La discapacidad en números

En España, la información estadística disponible en materia de discapacidad se ha conseguido a partir de dos relevantes encuestas: la primera en 1986 y la segunda en 1999. Los resultados registrados en una y otra presentan grandes diferencias. Las razones que llevan a esta divergencia radican, principalmente, en las diferencias metodológicas que han sido utilizadas. Para realizar este apartado, los datos se han extraído de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (1999), realizada por el Instituto Nacional de Estadística. En esta encuesta, los valores a la hora de determinar la presencia de algún tipo de discapacidad fueron más exigentes que en la de 1986. Otro importante factor que dificulta la posible comparativa de los datos de España con otros países es la falta de una definición homogénea de la discapacidad. Todo ello lleva a una pérdida de la perspectiva (temporal y espacial) de los datos tan detallados de la encuesta de 1999.

Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, en España hay 3.528.221 personas con alguna discapacidad o con limitaciones que han causado o pueden llegar a causar discapacidades⁴. Con relación al total de la población española, este número representa casi un 9% de los españoles. Cabe mencionar que la falta de metodología homogénea en las diferentes encuestas realizadas en España y en otros países, hace que esta afirmación deba ser considerada cautelosamente, pero no las realidades que se encuentran detrás de ella y que a continuación se presentan en forma de tablas y gráficos.

4.- Encuesta realizada a todos los grupos de edad. En los menores de 6 años se han estudiado las limitaciones que han causado las discapacidades o que pueden llegar a causarlas. El número de niños menores de 6 años con alguna de estas limitaciones asciende a 49.577.

POBLACIÓN TOTAL, ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESPAÑA, ENCUESTA 1999.		
POBLACIÓN TOTAL	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	
	NÚMERO	PORCENTAJE SOBRE POBLACIÓN TOTAL
39.247.019	3.528.221	8,99%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados”. Madrid, INE, 2002.

El número de personas con algún tipo de discapacidad aumenta conforme avanza la edad, a causa del aumento de la esperanza de vida, puesto que éste incrementa la posibilidad de exponerse a un riesgo que se haya podido concretar en alguna discapacidad.



NÚMERO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ESTIMACIÓN DE PREVALENCIA DE LAS SITUACIONES DE DISCAPACIDAD POR EDAD. ESPAÑA 1999.		
GRUPO DE EDAD	PERSONAS CON DISCAPACIDAD	PORCENTAJE SOBRE POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD
0-5 años	49.576	2,2%
6-14 años	61.337	1,7%
15-24 años	110.285	1,9%
25-34 años	185.906	2,8%
35-44 años	230.251	4,0%
45-54 años	305.909	6,4%
55-64 años	512.304	13%
65 años y más	2.072.652	32,2%
Total	3.528.220	9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados”. Madrid, INE, 2002.



El número de personas con algún tipo de discapacidad aumenta conforme avanza la edad

Desde principios de la década de los 70 hasta diciembre del 2000, el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y las comunidades autónomas recogieron información sobre las características de los ciudadanos que disponen del certificado oficial de minusvalía otorgado por los órganos administrativos competentes de cada comunidad autónoma. A finales del 2000, 1.770.000 personas habían acudido a alguna de estas entidades con el fin de que se les valorara el grado de discapacidad; de todas éstas, a 1.550.000 se les reconoció la condición legal de persona con minusvalía⁵.

PERSONAS VALORADAS EN LOS CENTROS BASE DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, POR GRADOS DE MINUSVALÍA Y SEXO. ESPAÑA 2000*.					
%	NÚMEROS ABSOLUTOS			PORCENTAJES	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
MENOS DE 33%	105.964	110.241	216.205	49,00%	51,00%
DE 33% A 64%	407.034	337.797	744.831	54,60%	45,40%
DE 65% A 74%	204.782	265.778	470.560	43,50%	56,50%
75% Y MÁS	140.468	199.572	340.040	41,30%	58,70%
Total	858.248	913.388	1.771.636	48,40%	51,60%

* Estos datos comprenden desde la década de los setenta hasta diciembre del 2000

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados”. Madrid, INE, 2002

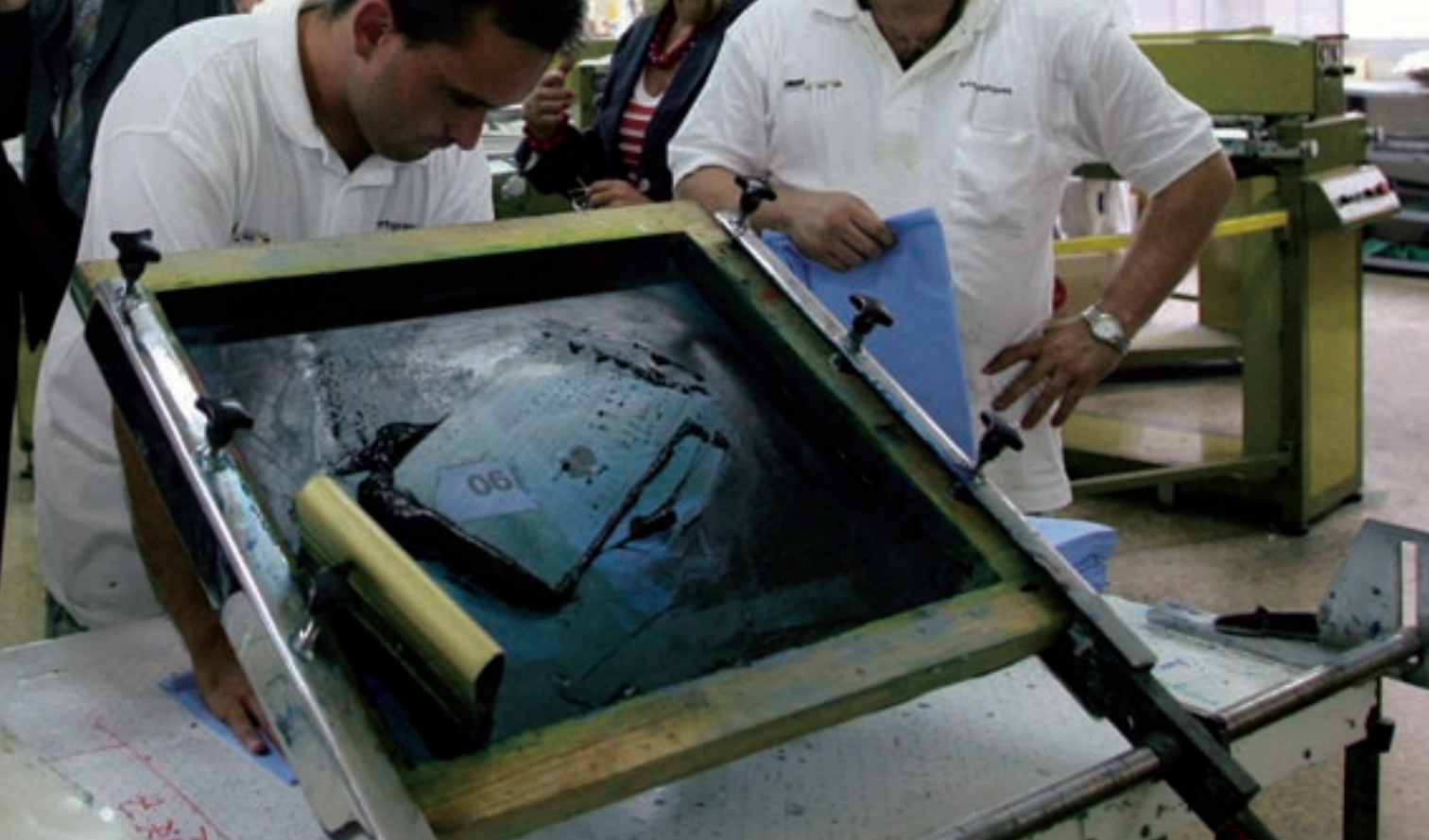
5.- La expresión “minusválido” se ha utilizado únicamente en aquellos casos en los que está incluida en los títulos de normas, contratos o documentos oficiales.

**PERSONAS CON UN GRADO DE MINUSVALÍA SUPERIOR
AL 33%, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y SEXO.
CC.AA. DE ESPAÑA 2000***

CC.AA.	NÚMEROS ABSOLUTOS			PORCENTAJES	
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Andalucía	94.639	82.529	177.168	53,4%	46,6%
Aragón	29.144	31.012	60.156	48,4%	51,6%
Asturias	62.341	54.277	116.618	0,5%	46,5%
Baleares (Islas)	14.497	16.187	30.684	0,5%	52,8%
Canarias*	–	–	–	–	–
Cantabria	11.669	13.616	25.285	46,1%	53,9%
Castilla y León	70.333	82.057	152.390	46,2%	53,8%
Cast-La Mancha	35.744	51.981	87.725	40,7%	59,3%
Cataluña	108.996	108.710	217.706	50,1%	49,9%
Com. Valenciana	83.400	80.961	164.361	80,7%	49,3%
Extremadura	27.050	51.465	78.515	34,5%	65,7%
Galicia	32.126	34.013	66.139	48,6%	51,4%
Madrid	95.095	84.250	179.345	53,0%	47,0%
Murcia	47.725	75.597	123.322	38,7%	61,3%
Navarra	18.327	15.200	33.527	54,7%	45,3%
País Vasco	9.017	6.798	15.815	57,0%	43,0%
Rioja (La)	7.823	7.498	15.321	51,1%	48,9%
Ceuta	2.244	3.828	6.072	37,0%	63,0%
Melilla	2.114	3.168	5.282	40,0%	60,0%
Total	752.284	803.147	1.555.431	48,4%	51,6%

* No se dispone de la información correspondiente a Canarias

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados”. Madrid, INE, 2002



La discapacidad es aún hoy un factor que frena a las empresas en el momento de la contratación

A pesar de registrar un 9% de la población con discapacidad, no todos disponen de un certificado oficial o quieren que se les reconozca o se haga pública su discapacidad, ya que aún hoy es un factor que frena a las empresas en el momento de la contratación.

Según la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999, 1.099.402 de personas están en posesión de dicho certificado, lo que viene a suponer el 2,8% de la población española.



**PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PORCENTAJE
DE LAS QUE TIENEN CERTIFICADO OFICIAL DE
MINUSVALÍA. ESPAÑA 1999**

GRUPO DE EDAD	TOTAL POBLACIÓN	POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD	% DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y CON CERTIFICADO
0 - 5 años	2.209.504	49.577	20,2%
6 - 9 años	1.576.851	29.782	44,5%
10 - 16 años	3.131.719	50.478	51,7%
17 - 24 años	4.914.920	91.361	51,6%
25 - 29 años	3.309.304	78.275	51,0%
30 - 34 años	3.223.411	107.631	47,3%
35 - 39 años	3.025.007	115.171	44,2%
40 - 44 años	2.715.952	115.080	42,0%
45 - 49 años	2.435.621	135.075	34,7%
50 - 54 años	2.326.383	170.834	30,3%
55 - 59 años	1.982.866	210.962	25,7%
60 - 64 años	1.960.949	301.342	23,5%
65 - 69 años	2.028.910	386.338	18,6%
70 - 74 años	1.732.278	457.268	13,4%
75 - 79 años	1.293.297	476.926	10,0%
80 - 84 años	780.565	370.701	8,5%
85 y más	599.475	381.418	5,5%
Total	39.427.010	3.528.220	21,1%

Elaboración propia a partir de la “Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999”

Además se analizó el nivel de estudios de este colectivo, un factor influyente directamente en la tasa de ocupación.

Si se comparan los perfiles educativos por sexo y edad de los ciudadanos españoles con discapacidad y totales del resto de los componentes de la sociedad, en ambas poblaciones se detecta una mejora de acceso a la educación escolar y universitaria, y se percibe una mayor precariedad educativa en el caso de las mujeres.

Si se analiza con detenimiento la información obtenida para el colectivo de personas con algún tipo de discapacidad, el nivel educativo está estrechamente ligado a ésta. Los niveles más altos se dan entre las personas con discapacidades sensoriales y las mayores carencias se concentran en las personas con discapacidades de la conducta, la comunicación y el aprendizaje.



Las personas con discapacidades que afectan a la movilidad son las que se encuentran en el grupo intermedio; en función del órgano o extremidad afectada el nivel educativo es mayor o menor.

A continuación se presentan unas gráficas y tablas que muestran una síntesis de los datos más relevantes sobre el nivel de educación y la tasa de actividad y paro.

PERSONAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD DE 10 A 64 AÑOS SEGÚN EL TIPO DE DEFICIENCIA Y EL NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS (PORCENTAJES BASE 100)						
TIPO DE DEFICIENCIA	ANALFA-BETO	SIN ESTUDIOS	PRIMARIOS	SECUND.	ESTUDIOS PROF.	UNIVERSIT.
MENTALES	29,4%	27,8%	27,2%	11,8%	2,0%	1,8%
VISUALES	8,8%	23,0%	34,7%	23,3%	5,7%	4,5%
DEL OÍDO	6,7%	21,1%	42,2%	20,5%	5,4%	4,2%
DEL LENGUAJE, HABLA Y VOZ	14,0%	19,2%	46,5%	10,0%	3,0%	7,4%
OSTEOARTICULARES	7,3%	27,3%	39,1%	17,9%	5,0%	3,4%
DEL SISTEMA NERVIOSO	13,8%	21,0%	35,0%	20,4%	6,4%	3,5%
VISCERALES	9,2%	26,2%	43,7%	16,0%	2,8%	2,0%
OTRAS DEFICIENCIAS	11,2%	31,2%	34,3%	18,8%	1,9%	2,8%
NO CONSTA	7,2%	16,6%	44,8%	21,5%	5,4%	4,5%
TOTAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD*	10,8%	24,3%	37,4%	19,0%	5,0%	3,6%

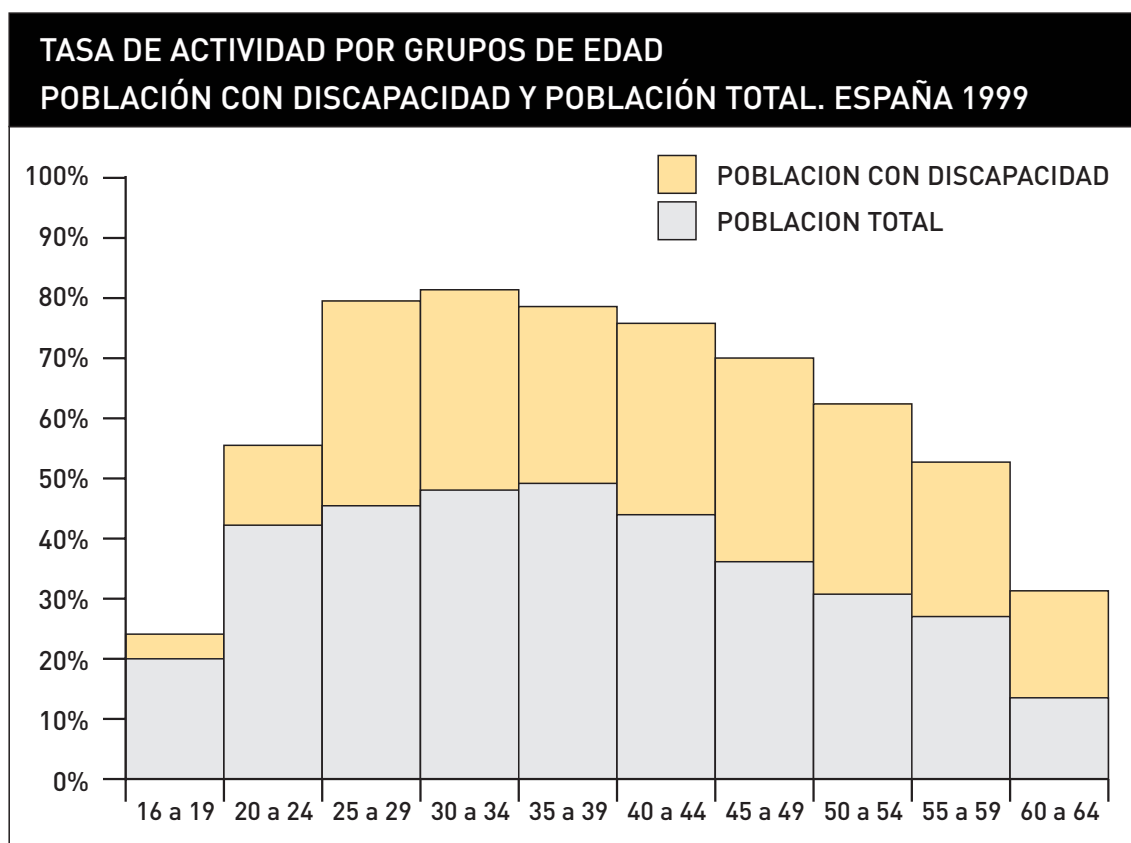
* Una misma persona puede estar en más de una categoría de discapacidad

MEDIA POBLACIÓN ESPAÑOLA* (16-64 AÑOS)	1,2%	7,1%	19,8%	44,8%	11,3%	15,9%
---	-------------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------

*Datos registrados en julio del 2007

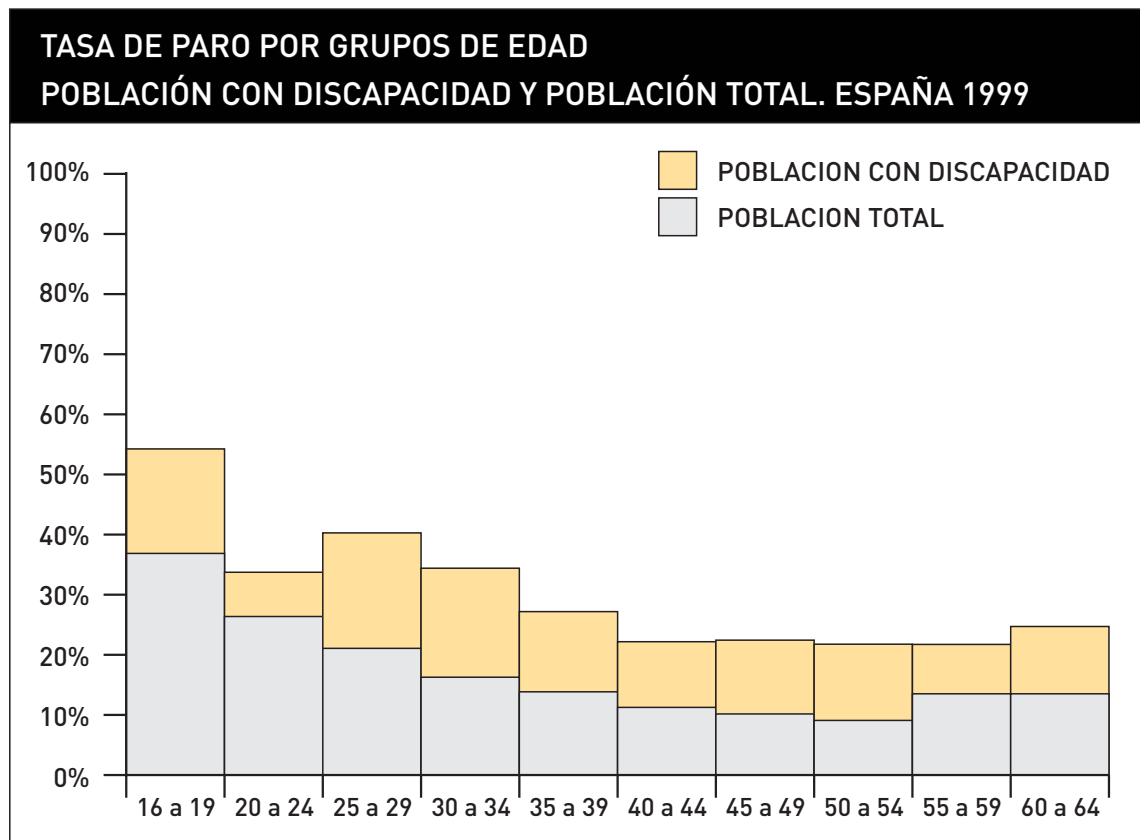
Fuente: Instituto Nacional de Estadística, “Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados”. Madrid, INE, 2002

Es importante tener en cuenta que muchas personas devienen discapacitadas durante su vida laboral, y son muy pocas las que retoman su actividad. La mayoría tiende a buscar ayudas sociales. Para cambiar esta práctica, los empleadores deben apoyar a sus empleados que resulten discapacitados en el curso de su vida laboral. Un período de licencia combinado con capacitación adicional, cambio de sus funciones o alternativas para las asignaciones de las



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados". Madrid, INE, 2002

mismas, son acciones que pueden facilitar la reincorporación del empleado, con lo que se verán beneficiados el trabajador y el empleador (se ahorra tiempo de búsqueda de un nuevo trabajador y enseñarle el funcionamiento del puesto de trabajo). Si se tienen en cuenta estas acciones, la consideración social de una persona discapacitada y sus capacidades para trabajar cambiarán a mejor, acercándonos más al objetivo de igualdad en el empleo.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, "Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Resultados detallados". Madrid, INE, 2002

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

En el artículo 35 de la Constitución Española, se establece que todos los españoles tienen el derecho y el deber de trabajar. Además, la Constitución Española hace referencia explícita a las personas con discapacidad en el artículo 49, que encarga a los poderes públicos la realización de "una política de previsión, tratamiento, readaptación 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...". Por otro lado, el artículo 14 establece el principio de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, prohibiendo la discriminación por razones de origen, sexo, religión o "cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

En enero de 2007 se aprobó Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de Dependencia (en adelante Ley de Dependencia), un nuevo instrumento que pretende mejorar los mecanismos de prevención y ampliar los servicios de atención. Para ello, la norma contempla el reparto de ayudas económicas a las personas dependientes, según su grado de dependencia. En concreto, el artículo 2.2 de la Ley reconoce como beneficiarios a quienes presenten una dependencia "de carácter permanente" por "razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial".



**Todos los españoles tienen el derecho
y el deber de trabajar**

artículo 35 de la Constitución Española

Contenido y aplicación de la LISMI

En cuanto a la legislación laboral respecto a las personas discapacitadas, encontramos como primera referencia la LISMI.

Esta legislación impone al Estado garantizar la prevención de la discapacidad y las atenciones médicas y psicológicas, la rehabilitación, la educación, la orientación y la integración profesional de las personas con discapacidad, así como un mínimo de derechos económicos, legales y sociales, y la seguridad social.

En política de empleo, la LISMI establece como principal objetivo el acceso de las personas con discapacidad a la formación profesional y al sistema de empleo convencional o, si no es posible, al trabajo protegido.

La integración laboral incluye un sistema de cuotas, la igualdad de trato, la concesión de subvenciones económicas y créditos a las empresas que contratan discapacitados, una bolsa de trabajo y la prohibición de cualquier tipo de discriminación en el mundo laboral. Además, en esta ley se definen diversas fórmulas para favorecer la equiparación e integración laboral de las personas con discapacidad:

Cuotas de reserva en puestos de trabajo para la contratación directa: el artículo 38 de la LISMI establece la obligación para las empresas públicas y privadas con plantilla igual o superior a 50 trabajadores, a tener al menos un 5% o un 2% (respectivamente) de personas trabajadoras con discapacidad. No es necesario que las empresas cumplan con la cuota del 2% en cada uno de sus centros. Basta con que exista ese porcentaje de trabajadores discapacitados, tanto concentrados en un solo centro de trabajo, como repartidos en varios.

Alguna empresa se plantea si es posible cumplir el 2% en el conjunto del propio grupo empresarial, pero la norma especifica que la cuota la debe cumplir cada una de las empresas del grupo de forma individual (ver tipología de contratación directa en capítulo 2).



Existe la posibilidad de no cumplir esta normativa cuando así se recoja en acuerdos dentro de una negociación colectiva sectorial de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, o por opción voluntaria del empresario, el cual deberá comunicarlo a la autoridad laboral siempre y cuando se declare alguna de las medidas alternativas y la autoridad laboral lo declare conveniente.

En el momento que se solicita la excepcionalidad, la resolución tardará dos meses; en caso de silencio administrativo se considera que se aprueba la resolución. La duración de la excepcionalidad tiene una vigencia de 3 años.



Medidas alternativas a la contratación directa:

Celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo (CEE) o con un trabajador autónomo con discapacidad para:

- a) El suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes necesarios para el normal desarrollo de la actividad de la empresa que opta por esta medida. El importe del contrato deberá ser mínimo de tres veces el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%.
- b) Prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa. El importe del contrato deberá ser en igual importe de tres veces el IPREM anual por trabajador dejado de contratar.

En el caso de optar por cualquiera de estos dos tipos de contrato, la empresa deberá solicitar la aplicación de esta medida alternativa con carácter previo a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad, donde el contratista deberá consignar el objeto de contrato, el número de trabajadores a los que equivale la contratación y el importe y duración de la medida.

Realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad, cuando la entidad beneficiaria de dichas acciones de colaboración sea una fundación o una asociación de utilidad pública cuyo objeto social sea, entre otros, la formación profesional, la inserción laboral o la creación de puestos de trabajo y, finalmente, la integración en el mercado laboral. El importe anual deberá ser, mínimo, de 1,5 veces el IPREM anual por cada trabajador con discapacidad dejado de contratar por debajo de la cuota del 2%. En este caso, la empresa debe comunicar con antelación a la realización de esta medida alternativa la fundación o asociación de utilidad pública destinataria, el número de contratos con trabajadores con discapacidad a los que vaya a sustituir y el importe de la medida.

La constitución de un enclave laboral (célula de personas con discapacidad que se desplaza a la empresa, para desarrollar servicios o una actividad principal de la empresa), previa suscripción del correspondiente contrato con un CEE. El importe del contrato deberá ser en igual importe de tres veces el IPREM anual por trabajador dejado de contratar.

Ante la aplicación de esta medida alternativa, la empresa debe comunicar con antelación los datos identificativos del CEE con el que se suscribirá el correspondiente contrato, el número de trabajadores con discapacidad que se van a ocupar en el enclave laboral y el número de trabajadores con discapacidad dejados de contratar por debajo de la cuota del 2% a los que equivalen.

A continuación se presentan los diferentes importes⁶ del contrato con el que deberá incurrir una empresa que opte por alguna de estas medidas alternativas:

CUOTAS PARA LA EMPRESA SEGÚN EL TIPO DE MEDIDA ALTERNATIVA APLICADA			
	CONTRATO MERCANTIL O CIVIL	DONACIONES Y ACCIONES DE PATROCINIO	ENCLAVE LABORAL
Importe	18.608,40 €	9.304,2 €	18.608,40 €

Elaboración propia a partir del libro “La equiparación laboral de las personas con discapacidad” (autor: Antonio Benavides).

En los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM⁷, la cuantía anual del IPREM será de 7.236,60 euros.

La LISMI establece que “los empresarios están obligados a **adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa**, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”.

En el art. 37 de la LISMI, modificado por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se modifican las obligaciones de los empresarios, sumándose a las anteriores **el reforzamiento de la política de empleo para los trabajadores con discapacidad y la igualdad de trato** (ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en la discapacidad).

El incumplimiento empresarial en la cuota de reserva para trabajadores discapacitados o la no aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional, implican una acción u omisión considerada infracción administrativa en el orden social, que está tipificada y calificada como grave en el artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La citada infracción se sanciona con una multa de 300,52 euros a 3.005,06 euros.

6.- Importe calculado sobre el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) del 2008 estipulado en el Real Decreto-Ley 1/2008, de 18 de enero - BOE 19/1/2008, en el que las normas se refieren al salario mínimo interprofesional que excluyen las pagas extraordinarias.

7.- En aplicación de lo establecido en el Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio

La Ley de Dependencia

La Ley de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, más conocida como “Ley de Dependencia”, es una ley española que asienta las bases para construir el futuro Sistema Nacional de Atención a la Dependencia, que financiará los servicios que necesitan las personas dependientes, bien a causa de una discapacidad congénita o sobrevenida o al llegar a la vejez.

Esta ley inició su andadura gradual el 1 de enero de 2007. La Ley pretende ser universal y da prioridad a la teleasistencia, la ayuda a domicilio y los centros de día, y es excepcional el pago de un sueldo al cuidador familiar, una vez se haya dado de alta en la Seguridad Social.

PROYECCIÓN DEL NÚMERO DE PERSONAS DEPENDIENTES PARA LAS ACTIVIDADES DE LA VIDA DIARIA POR GRADOS DE NECESIDAD DE CUIDADOS (ESPAÑA, 2005-2020).				
PERSONAS DEPENDIENTES				
GRADOS	2005	2010	2015	2020
GRADO 3 (GRAN DEPENDENCIA)	194.508	223.457	252.345	277.884
GRADO 2 (DEPENDENCIA SERVERA)	370.603	420.336	472.461	521.065
GRADO 1 (DEPENDENCIA MODERADA)	560.080	602.636	648.442	697.277
Total	1.125.190	1.246.429	1.373.248	1.496.226

Fuente: Libro Blanco de la Dependencia

La Ley establece tres tipos de dependencia:

Grandes dependientes: aquéllos que necesitan ayuda las 24 horas del día.

Dependientes graves: aquéllos que necesitan ayuda dos o tres veces al día.

Dependientes moderados: aquéllos que sólo necesitan ayuda una vez al día.

En España, y según los datos del Libro Blanco de la Dependencia (basados en el INE 1999), se calcula que hay más de 1.125.000 personas dependientes, aunque las previsiones auguraban un aumento de esta población.



Entorno normativo en los principales países de la Unión Europea y a nivel mundial

Desde hace muchos años, la Unión Europea ha reconocido la necesidad de luchar por una cohesión laboral a la vez que el mercado común se desarrollaba. Desde entonces se han producido numerosas acciones, tales como el Tratado de Roma (1957), el Tratado de Bruselas (1965), el Tratado de Maastricht (1992), el Tratado de Ámsterdam (1999), la Comunicación de la Comisión Europea de 1996 sobre “Igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías – Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalías” y la del año 2000 “Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad”. Ambas comunicaciones recogen las ideas básicas que inspiran las políticas europeas a favor de la igualdad de este colectivo. Además, también se celebró la Cumbre de Lisboa o la Cumbre de Niza (2001); todas estas acciones se han realizado con la intención de luchar contra la exclusión social, fomentar el pleno empleo, la justicia social y reforzar la relación estrecha entre los Estados miembros.

A nivel internacional, destacan la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1996. Concretamente, en materia de discapacidad destacan 3 acciones: “Declaración de los derechos de las personas con discapacidad” (1975), “Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” (1993) y Convenio Internacional para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2001) (hasta la fecha se han realizado 8 sesiones).

Finalmente, es motivo de celebración la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, que entró en vigor el 3 de mayo del 2008**, tan sólo un año y medio después de su adopción en diciembre de 2006, tras obtener la vigésima ratificación que precisaba para ello.

El objetivo de la estrategia de la Unión Europea sobre discapacidad es tratar de acoger los derechos a la dignidad, la igualdad de trato, la vida independiente y la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, garantizando así la igualdad de oportunidades. La actuación de la UE fortalece el conjunto de valores económicos y sociales, fomentando que las personas con discapacidad aprovechen su potencial y participen en la sociedad y en la economía.

La competencia sobre temas legislativos en materia de discapacidad recae sobre la UE. Ésta promueve actividades específicas y programas destinados al fomento de la contratación de personas con algún tipo de discapacidad. Las medidas relacionadas con la discapacidad son competencia de los Estados miembros, pero las políticas y acciones comunitarias repercuten de diversos modos en la situación de las personas con discapacidad. El Consejo de la UE así lo ha reconocido, y ha recomendado a los Estados miembros que tengan en cuenta el plan de acción al desarrollar sus políticas nacionales referente a temas de discapacidad. Estos difieren en el momento de aceptar y aplicar el número y tipo de programas de empleo propuestos por la UE.

Respecto a las dotaciones presupuestarias que destinan los Estados miembros a los programas de empleo, los datos difieren según el número y tipo de programas puestos en funcionamiento y los costes que han generado. Los Estados miembros gastan⁸ entre el 0,8% y el 4,6% de su PNB y entre dos tercios y tres cuartos de los gastos totales que se destinan a programas pasivos en la mayoría de los países.

Se han estudiado y analizado las normativas vigentes y la legislación de la inserción laboral y social de las personas con discapacidad en países de la Unión Europea y EE.UU.

8.- Datos obtenidos del estudio "Programas activos de empleo para las personas con discapacidad", editado por CERMI en el año 2004.



El resultado revela que todas las definiciones de discapacidad reconocidas por países como España, Francia, Alemania, Italia, Reino Unido o EE.UU., comparten el principio básico de que ésta tiene una causa médica y supone limitaciones en el ejercicio de las actividades cotidianas, como el trabajo. Sin embargo, no hay unanimidad para una definición específica. Una de las diferencias principales entre un país y otro reside en si la definición de discapacidad depende de la existencia de una deficiencia (física) o de una reducción de la aptitud para el trabajo.

En cuanto al tanto por ciento que cada país establece para limitar la discapacidad, tampoco se puede considerar que sea un dato unánime. En algunos países, como España, el límite está fijado en un 33%; en otros países (Alemania) varía entre un 30% y un 50% (en el caso que la persona tenga dificultades para encontrar o conservar el empleo) y en otros casos (como Francia) establecen categoría A, B o C para determinar el grado de discapacidad.

Países como **Noruega o Suecia** sí tienen definición sobre la discapacidad, pero no tienen especificado un marco legal por el cual las empresas públicas o privadas estén obligadas⁹. El sistema de cuotas nunca ha existido ya que lo consideran incompatible con su principio de igualdad de trato.

RESERVA PUESTOS DE TRABAJO		
	CUOTA %	PLANTILLA (Nº TRABAJADORES)
ALEMANIA ¹	6	16
AUSTRIA ¹	4	25
FRANCIA ¹	6	20
GRECIA ¹	8	50
ITALIA ¹	6,6	15
	5,5	35
	7	50
LUXEMBURGO ¹	4	25
	2	50
	4	300
REINO UNIDO ¹	3	15
ESPAÑA ²	2	50

Fuente: Informe Extraordinario de la institución de Arateko al Parlamento Vasco de mayo 2003.

1 Real Patronato sobre Discapacidad. Empleo privado de las personas con discapacidad. 61/2002.

2 Real Patronato sobre Discapacidad. Políticas para la discapacidad. 52/99.

Las disposiciones específicas para las personas con discapacidad pueden tener como efecto su diferenciación con respecto al conjunto de la población activa. Además, estos países argumentan que la adaptación del entorno debe tener la prioridad frente a las medidas particulares relativas a una categoría específica de ciudadanos.

Ambos países han integrado en la sociedad la idea de responsabilidad social e igualdad de oportunidades laborales, y se han convertido en un referente

9.- Real Patronato sobre Discapacidad. Legislación relativa a la política para la discapacidad. 51/99.

europeo de la materia sobre discapacidad, por alcanzar el máximo objetivo: igualdad social y laboral.

Volviendo a las medidas dirigidas a favorecer la inserción de las personas con discapacidad en el medio laboral ordinario, los países europeos regulan con carácter más o menos específico una serie de medidas, pero lo hacen atendiendo a distintas formulaciones.

Algunos de ellos –como Finlandia, Grecia, Italia y Portugal– optan por incluir este asunto en el texto constitucional. Otros, como Dinamarca e Irlanda, se decantan por regular esta materia en el marco de normas antidiscriminatorias de carácter genérico, que se refieren a diversos colectivos y que abarcan diversos ámbitos, sin limitarse al laboral. Alemania, Bélgica o Luxemburgo elaboran normas que regulan expresamente las medidas de fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Francia o Reino Unido tienden a seguir las normas antidiscriminatorias adoptadas por países como Suecia, EE.UU. o Australia, aplicadas desde 1990. Estas normas se basan en la realización y aplicación de planes específicos que faciliten la integración (ejemplo: las bibliotecas deberían ofrecer materiales en braille para personas con deficiencias que afecten la vista).

A continuación se presentan más detalladamente algunas de las políticas llevadas a cabo por países de la UE:

Alemania es uno de los países más avanzados respecto a temas legales sobre personas discapacitadas. El artículo 10 del Código Social alemán, reconoce el derecho social de los discapacitados a la integración. La Ley sobre las Personas con Minusvalías Graves de 1974 constituye la base actual de la política de empleo de personas con discapacidad. Esta legislación contempla dos niveles de acción: por un lado, los talleres protegidos para las personas excluidas del mercado laboral, y por otro, el empleo abierto mediante la exigencia de una cuota obligatoria de contratación a las empresas privadas y públicas y mediante la protección contra el despido, la defensa de los intereses y otras posibilidades de asistencia especial.



Las bibliotecas deberían ofrecer materiales en braille para personas con deficiencias que afecten la vista

El **Reino Unido** incorpora en su normativa un plan específico destinado a promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el medio ordinario. Es el denominado «New Deal» para las Personas con Discapacidad¹⁰, que se enmarca en una estrategia más amplia dirigida a la inserción laboral y a la disminución de las tasas de desempleo del conjunto de la población, pero en particular de los colectivos más desfavorecidos. Los programas “New Deal for disabled people” (NDDP) y “Plan estratégico 2001-2004” de la “Disability Right Commission” (DRC) establecen objetivos cuantitativos en materia de personas que se incorporan al trabajo.

Suecia, como se ha mencionado anteriormente, es un país modélico al no establecer obligaciones legales para la integración de los discapacitados en el mercado laboral. Su integración queda recogida en textos específicos, en particular en párrafos contenidos en las disposiciones legales. Una innovación de la política sueca de integración es la designación de un Ombudsman para las personas discapacitadas, que tiene como misión la defensa de los intereses de los minusválidos y el asesoramiento del gobierno, acerca de los aspectos que la legislación trata de forma insuficiente.

Francia, al igual que Suecia o Reino Unido, opta por disposiciones antidiscriminatorias de carácter específico. También dispone de instrumentos normativos que regulan expresamente los medios de inserción (reserva de puestos de trabajo, incentivos a la contratación, medidas destinadas a la adaptación de puestos de trabajo...).

10.- Más en concreto en el “New Deal for Young people”(para jóvenes), “New Deal -25 plus” (para mayores de 25) y en menor medida en el “New Deal for lone parents” (para familias monoparentales). Los programas New Deal son soluciones integrales cuya característica común es una gestión individualizada de los expedientes con el objetivo de alcanzar la activación a través de asesoría y orientación personalizadas prestadas por consejeros personales que identifican las medidas de apoyo (incluyendo las medidas de formación si es necesario) para los beneficiarios y que les garantizan apoyo y ayuda en la búsqueda de empleo.



Entre los años 1999 y 2001, la Agencia Nacional de Empleo lanzó un programa llamado “Nouveau Départ pour l'Emploi” con el fin de promover la inserción de 180.000 demandantes de empleo con alguna discapacidad.

Se puede apreciar una evolución en las políticas y las acciones llevadas a cabo por los diferentes países. Observados en conjunto, estos cambios parecen marcar dos grandes tendencias. Por un lado, la cada vez más frecuente adopción de normativas no discriminatorias, ya sean de carácter general (como es el caso del Reino Unido), ya de carácter específico, bien por el sujeto (las personas con discapacidad), bien por la materia (el acceso al empleo), bien por ambos, como es el caso de Francia o Suecia.

El segundo fenómeno son las políticas activas de empleo y la incorporación a las mismas de los colectivos más desfavorecidos, entre ellos las personas con discapacidad, como colectivos de acceso prioritario a los programas de promoción de la inserción laboral o como colectivos cuya contratación genera para el empresario un incremento de las ayudas económicas correspondientes. Ejemplos muy claros de esta fórmula son los empleos-solidaridad¹¹ o los contratos de iniciativa-empleo, aplicados en Francia, o el New Deal para las Personas con Discapacidad aplicado en el Reino Unido desde el año 1999.

11.- Contratos con ayudas por parte del gobierno, establecidos en Francia o Reino Unido desde 1990. El objetivo de estos es fomentar la inserción laboral de jóvenes entre 18 y 25 años que tienen dificultades para acceder a puestos de trabajo.

Situación del colectivo y una ley regulatoria a nivel mundial

La legislación internacional en lo que respecta a las personas con discapacidad se basa en dos documentos: "La Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, de 20 de diciembre de 1971, y "la Declaración de los Derechos de los Minusválidos", de 9 de diciembre de 1975, emitidos ambos documentos por la Asamblea General de las Naciones Unidas; se subraya la necesidad de proteger, en igualdad de condiciones, a los deficientes mentales o minusválidos a través de medidas asistenciales, educativas, rehabilitadoras y de equiparación de oportunidades.

Destacar, también, el "Programa de Acción Mundial para Personas con Discapacidad", aprobado por Resolución 37/52, de diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas; cuyos objetivos son promover medidas operativas para la prevención de la deficiencia, la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y plena participación en el desarrollo social.

Finalmente, destaca la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (anteriormente citada). Hasta el momento 17 países, entre ellos España, la habían ratificado, y otros países como Túnez, Jordania y Ecuador se han sumado recientemente a esta lista. Los países que se unen a la Convención se comprometen a elaborar y poner en práctica políticas, leyes y medidas administrativas para asegurar los derechos reconocidos en la Convención y abolir las leyes, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyen discriminación.

12.- La ADA (1990) es una ley federal americana de derechos civiles diseñados para evitar la discriminación y permitir a las personas con discapacidades participar de todos los aspectos de la sociedad. Se aplica a empresas con 15 o más trabajadores.

Por lo que respecta a Estados Unidos, los americanos se rigen por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)¹². Esta ley prohíbe la discriminación por razones de discapacidad en el empleo, el gobierno estatal y local, los lugares públicos, los establecimientos comerciales, el transporte y las telecomunicaciones. También se aplica al Congreso de los Estados Unidos. Para ser amparado por la ADA, se debe tener una discapacidad o tener una relación o asociación con una persona que tenga una discapacidad. La ADA define a una persona discapacitada como aquella que tiene una discapacidad física o mental que limita considerablemente una o más de sus principales actividades vitales; una persona que tiene un historial o antecedentes de una discapacidad; una persona que es percibida por otros como alguien que tiene una discapacidad. No menciona específicamente todas las discapacidades que están amparadas. Una de las webs de empleo más utilizada y que ofrece respuestas, tanto a empresarios como al colectivo de discapacitados, es: **DisabilityInfo.gov**. En esta web se tratan temas como: recursos para empleadores, contratos federales, empleos en el gobierno federal, recursos para personas que buscan trabajo y para empleados, formación para el trabajo, empleo autónomo e iniciativa privada, rehabilitación profesional, trabajo en el extranjero y juventud. Cada uno de estos sitios presenta listas concretas de recursos.



La inserción laboral
de personas
con discapacidad
es una tarea pendiente



En Canadá se aprobó en el 2003 el Acuerdo Marco Multilateral para el mercado de trabajo de personas con discapacidades (Multilateral Framework for Labour Market Agreements for Persons with Disabilities, LMAPD), cuyo objetivo es mejorar la situación de empleo de los canadienses con discapacidad, potenciando e incrementando las oportunidades de empleo. El gobierno de Canadá contribuye a financiar los programas y servicios provinciales dirigidos a promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. De acuerdo con la PALS¹³, uno de cada ocho canadienses (el 12,4% de la población) tiene alguna discapacidad, lo que supone un total de 3,6 millones de personas. Por grandes grupos de edad, la proporción de personas con discapacidades es del 3,3% entre los menores de 15 años, del 9,9% para la población de entre 15 y 64 años y del 40,5% para los de 65 años o más.

La discapacidad es un aspecto de los derechos humanos, y éste debería ser el punto de partida de toda política en la materia. El contraste entre la realidad y los derechos es patente en gran número de los países analizados. Aun así, destaca España, donde la inserción laboral de personas con discapacidad es una tarea pendiente. Según los últimos datos presentados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) publicados en el año 2005, España ocupa el penúltimo puesto en el ranking de la Europa de los 25, solamente por delante de Polonia. En estos datos se refleja que sólo cuatro de cada diez personas con discapacidad encuentra trabajo en España. Uno de los factores más determinantes que explica esta situación, es el retraso que arrastra España respecto al resto de Europa en la aplicación de las políticas activas de inserción laboral.

13.- PALS: Participation and Activity Limitation Survey. Encuesta realizada en el 2001 a nivel nacional, para recoger información sobre las personas con discapacidad en Canadá. Aborda aspectos como la prevalencia de diversas discapacidades, los perfiles de empleo, los ingresos y los niveles de participación social. Su fase de campo se realizó entre septiembre de 2001 y enero de 2002.



Los beneficios de la inserción laboral



Introducción

El acceso a puestos de trabajo para personas con alguna discapacidad es fundamental para su autonomía, su inserción laboral y también social. Históricamente este colectivo ha sido alejado de la realidad laboral, ya que muchas personas impregnan la discapacidad de ciertos prejuicios sociales que dificultan y llegan a impedir la inserción laboral y social de las personas con discapacidad. Los constantes cambios legislativos en materia de inserción y equiparación laboral plantean nuevos retos a las empresas, y son cada vez más los que se atreven a afirmar que, para alcanzar un mundo laboralmente justo para todos los colectivos, los empresarios son los que deben tomar decisiones más sociales y comprometerse con una realidad que se manifiesta día a día.

En este capítulo **se presentan todos aquellos beneficios que comporta la integración laboral de las personas con discapacidad**, comentando tanto los que afectan a la empresa como al colectivo de discapacitados. Se analiza la importancia que adquiere el empleo para los discapacitados, así como las distintas medidas que existen para impulsar y conseguir su integración laboral, tales como las diferentes modalidades de contratación, las particularidades de cada modalidad y los incentivos empresariales, entre otras. También se consideran los beneficios sociales que surgen al contratar una persona discapacitada, ya que, gracias a su integración en el mundo laboral, el discapacitado pasa a ser una persona que vive disfrutando de todos sus derechos como ciudadano.

Se pretende, así, fomentar en la sociedad el conocimiento necesario para eliminar los prejuicios y temores de la inserción del colectivo de personas con discapacidad y facilitar toda la información legal necesaria para llevar a cabo la contratación de un trabajador con alguna discapacidad.

Finalmente, se ofrecen 11 buenas razones para contratar a personas con discapacidad, acompañadas de comentarios de empresarios que han valorado la experiencia que tienen ante la inserción de personas con discapacidad en su plantilla de trabajadores.

Beneficios fiscales y ayudas económicas para las empresas según tipo de contrato firmado con el trabajador con discapacidad

Los empresarios desconocen en muchos casos las ventajas (subvenciones o ayudas para la eliminación de barreras) e incentivos fiscales que la ley concede a quienes contratan como trabajadores con discapacidad.

Este apartado trata de aportar toda la información para que los responsables de contratación de personal actúen como agentes activos a la hora de facilitar a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de un derecho tan fundamental como el trabajo.

La LISMI determina distintas medidas o ayudas destinadas a su contratación. El grado mínimo de discapacidad que genera derecho a estos beneficios establecidos a la hora de contratar, así como para su contratación en prácticas o para la formación, es un 33%.

Con el fin de disminuir el índice de desempleo de las personas con discapacidad, la mejora de la empleabilidad y el acceso a puestos de trabajo dignos y de calidad, la Ley establece una serie de ayudas y subvenciones para las empresas que integren en su plantilla a trabajadores con algún tipo de discapacidad.

Estas ayudas pueden consistir en:

- 1) Subvenciones o préstamos para la adaptación de puestos de trabajo.
- 2) Eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su acceso y movilidad en la empresa.
- 3) Pago de cuotas a la Seguridad Social.

Todas estas medidas están definidas por ciertas condiciones en función del tipo de contrato que se realice al trabajador. Cabe mencionar que hay contratos específicos para personas con discapacidad y que dispongan del certificado reconocido oficialmente por el organismo competente. Sin embargo, estos trabajadores pueden trabajar con un contrato no especial, si lo desean, lo cual implica que la empresa no pueda computarlos como parte del 2% de la plantilla reservada a personas con discapacidad, porcentaje fijado en la LISMI (5% en el caso de la Administración Pública).

A continuación, se resumen las características de los principales contratos especiales que se pueden acordar exclusivamente con un trabajador con una minusvalía igual o superior al 33%:

Contrato indefinido (común o de fomento de empleo), contrato a tiempo parcial, contrato de interinidad, contrato de formación y contrato de prácticas.

la Ley establece una serie de ayudas y subvenciones para las empresas que integren en su plantilla a trabajadores con algún tipo de discapacidad.



CONTRATOS	INCENTIVOS
INDEFINIDO COMÚN	Subvención de 3.907 € por contrato formalizado a tiempo completo. En el caso de jornada a tiempo parcial, dicha subvención se reduce proporcionalmente a la jornada pactada. Bonificación de las cuotas empresariales de la S.S., incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la duración del contrato, en las siguientes cuantías: · 70% por trabajador contratado menor de 45 años. Si es una mujer, el porcentaje será del 90%. · 90% por trabajador contratado mayor de 45 años. Si es una mujer, el porcentaje será del 100%. Subvención de 901,52 € para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal. Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
OBJETO	
No establece límites de tiempo en la prestación de los servicios	
TRABAJADOR	
Disponer del certificado oficial de minusvalía. Estar inscrito en el INEM.	
DURACIÓN	
Por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.	



CONTRATOS	INCENTIVOS
INDEFINIDO DE FOMENTO DE EMPLEO	Reducción del 75% de la cuota empresarial a la S.S., por contingencias comunes, durante la vigencia del contrato.
OBJETO	Si la contratación se realiza con mujeres, las empresas tendrán derecho a bonificaciones en la cotización empresarial por contingencias comunes:
Fomenta la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo.	· 90% con edad igual o superior a 45 años. · 80% en caso de que sea menor de dicha edad.
TRABAJADOR	Si es el primer trabajador de plantilla desde el 1-1-2005, la reducción de la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes será del 100%.
Disponer del certificado oficial de minusvalía.	Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
Estar inscrito en el INEM.	Si la empresa amortizara puestos de trabajo por despido improcedente o expediente de regulación de empleo, perderá automáticamente el derecho a la reducción de cuotas a partir del momento en que se haya producido la amortización.
DURACIÓN	
Por tiempo indefinido a jornada completa o parcial.	



Quedan excluidos aquellos trabajadores que:

Tengan relaciones laborales de carácter especial, contrataciones por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado.

Hayan trabajado 24 meses anteriormente en la empresa o hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de 3 meses previos al contrato indefinido.

Especial para el contrato de fomento: No podrán acogerse a reducciones aquellos que hubieran estado contratados en la misma empresa con posterioridad al 1 de enero de 2005.

CONTRATOS	INCENTIVOS
A TIEMPO PARCIAL	Los contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial dan derecho a las bonificaciones de la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes, previstas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, para los colectivos indicados en la citada norma. (Ver información sobre contratos indefinidos.) Los porcentajes de bonificación aplicables son los señalados para cada uno de los colectivos bonificados, aplicados proporcionalmente a las bases de cotización correspondientes en función del tiempo efectivo del trabajo.
OBJETO	
El trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un número de horas inferior al 85% y superior al 25% de la jornada a tiempo completo.	
TRABAJADOR	
Disponer del certificado oficial de minusvalía. Estar inscrito en el INEM.	
DURACIÓN	
Jornada continua o partida Por tiempo definido o determinado.	

CONTRATOS	DURACIÓN
DE INTERINIDAD	Mientras dure la reserva del puesto de trabajo al trabajador sustituido. Mientras dure el proceso de selección.
OBJETO	Jornada completa excepto: Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o el puesto a cubrir se vaya a realizar a tiempo parcial. Cuidado de menores de 6 años o disminuido físico o psíquico, o reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.
TRABAJADOR	INCENTIVOS
Disponer del certificado oficial de minusvalía. Estar inscrito en el INEM.	Se tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la S.S. incluidas las de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.



CONTRATOS	DURACIÓN
DE FORMACIÓN	Ni inferior a 6 meses ni superior a 2 años salvo por Convenio Colectivo.
OBJETO	Si el contrato es menos de 6 meses, se puede hacer hasta 2 prórrogas con duración mínima de 6 meses.
La formación necesaria para el desempeño de un puesto de trabajo que requiera una acreditación formal o una base de calificación de cada ocupación en el sistema de clasificación de la empresa.	Expirada la duración máxima del contrato, el trabajador no podrá ser contratado bajo la misma modalidad y para la misma formación por ninguna otra empresa. Jornada completa sumando trabajo más formación.
TRABAJADOR	INCENTIVOS
Sin límite de edad. Ser trabajador discapacitado. No tener la calificación requerida. No haber trabajado en la misma empresa anteriormente por un tiempo de 12 meses. No agotar los periodos de aprendizaje.	La cotización a la Seguridad Social será del 50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

CONTRATOS	DURACIÓN
EN PRÁCTICAS	Ni inferior a 6 meses, ni superior a 2 años. No podrá haber un contrato en prácticas de más de 2 años en la misma o distinta empresa en virtud de la misma titulación. En el supuesto de prácticas a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará que el contrato se presuma a jornada completa, salvo prueba que acredite el tiempo parcial.
OBJETO Facilitan la obtención de la práctica profesional a nivel de estudios por los trabajadores con título reconocido oficialmente.	
TRABAJADOR	INCENTIVOS
Ser trabajador con discapacidad. Disponer de algún título: universitario, ingeniero, arquitecto, diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico, técnico superior de FP equivalente a técnico especialista o técnico auxiliar. No haber pasado más de 6 años desde la terminación de los estudios.	Durante la vigencia del contrato, derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial de la S.S. correspondiente a las contingencias comunes, siempre que el contrato sea a tiempo completo. Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

Periodo de prueba:

Este periodo es optativo y deberá estar por escrito en el contrato. Su duración máxima se establecerá según el Convenio Colectivo y, en su defecto, la duración no podrá exceder de:

- 6 meses para los técnicos titulados.
- 2 meses para el resto de los trabajadores.

Durante este periodo de prueba, se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto contrario.

No se podrá establecer periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

Incentivos para la transformación de contratos a indefinidos:

Bonificaciones del 25% de la cuota empresarial a la S.S. por contingencias comunes, durante los 24 meses siguientes a dicha transformación, salvo que ésta afecte un contrato celebrado con un trabajador mayor de 45 años; en este caso, esta bonificación se prolongará durante la vigencia del contrato acordado. La nueva jornada laboral deberá ser como mínimo igual a la del contrato temporal que se transforma.



Empleo con apoyo

La integración necesita de un constante apoyo y seguimiento. Según el tipo de discapacidad del trabajador, se puede facilitar su integración preparando a la persona para el puesto determinado, con la ayuda y asistencia personal de un preparador laboral.

Tras cada jornada laboral, se debe analizar su tiempo de trabajo y, progresivamente, el monitor se va retirando del entorno laboral hasta que el trabajador está totalmente integrado, meses después. Es decir, un trabajador de empleo con apoyo tiene como escuela directamente la empresa, un aula de formación profesional óptima.

Estos métodos se utilizan exclusivamente con el propósito de que la persona con discapacidad acceda al mundo laboral en la empresa ordinaria.

Concepto de empleo con apoyo¹⁴

Trabajo remunerado en las empresas ordinarias de la comunidad, con contrato laboral individual, para aquellas personas con discapacidad que necesitan apoyo y seguimiento.

Un sistema de apoyo individualizado, con retirada progresiva del preparador laboral, que da oportunidades a las personas con discapacidades significativas para facilitarles su inclusión en el mercado laboral ordinario.

Un concepto que hace posible, en la práctica, la igualdad de oportunidades para aquellos ciudadanos que tienen más necesidades de apoyo.

14.- 29 ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO. Carta abierta al Defensor del Pueblo. Barcelona, septiembre 2001.



Una línea de intervención social que nace para dar oportunidades de empleo a las personas que se consideran no aptas para trabajar en los talleres especiales productivos.

Promoción y «empowerment» de los participantes. El empleo con apoyo busca, además de la colocación de las personas, su promoción personal en la empresa y en la comunidad.

La consecuencia de un planteamiento filosófico radical a favor de las personas con discapacidad, que invierte en apoyos y en investigación de sistemas eficaces de acompañamiento de ciudadanos.

Un concepto que supone una revolución en el planteamiento de los servicios sociales y que conduce a su reconversión: de los programas basados en centros o edificios hay que pasar a ofrecer programas de integración real basados en la comunidad.



Beneficios sociales

Hoy en día, el trabajo es el medio más eficaz para conseguir una plena integración en la sociedad y el principal factor de autonomía personal. Las personas con discapacidad se encuentran en un grupo muy vulnerable y con mayor riesgo de exclusión laboral, y más aún si entendemos que una de las razones principales de la exclusión social que sufren se produce con la falta de empleo. Es por este motivo que, **en el caso de las personas con discapacidad, el trabajo adquiere una vital importancia con un significativo peso social, ya que es gracias a este valor que estas personas adquieren independencia económica y, lo más importante, consolidan el derecho a una plena integración social.**

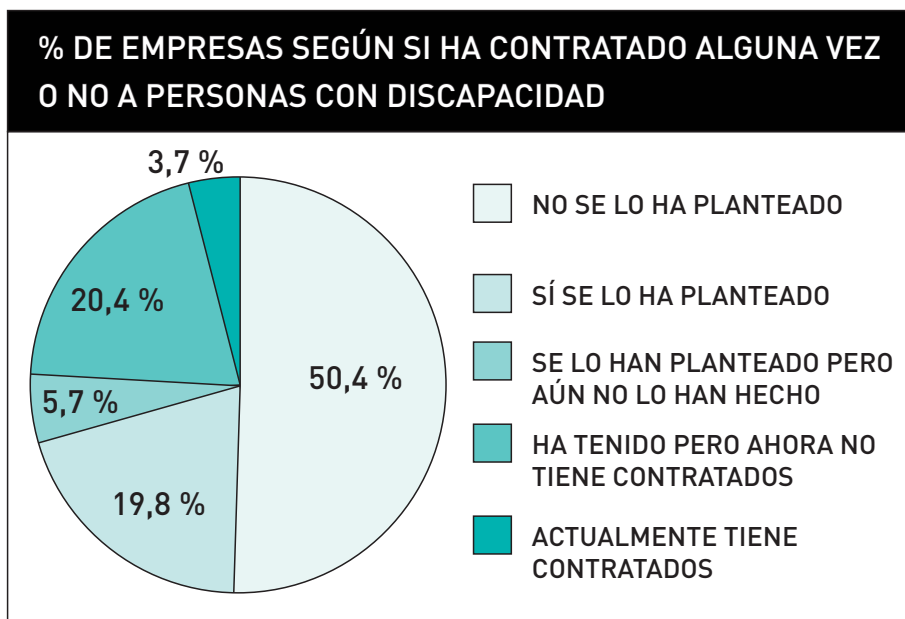
Históricamente, el colectivo de personas discapacitadas ha recibido ciertas distorsiones e informaciones erróneas derivadas del desconocimiento de los diferentes tipos de discapacidades y de las características de los puestos de trabajo que pueden ocupar. Estos prejuicios y el rechazo de parte de la población debilitan su autoestima e imagen social. Las personas con discapacidad muestran un nivel de motivación muy alto al conseguir un empleo. Este aspecto se refleja en el buen resultado de su trabajo. La incorporación de personas con discapacidad como medida de acción social refuerza la dimensión social y ética de la empresa y mejora su imagen ante la sociedad y sus clientes.

Cuando una persona con discapacidad se encuentra en un puesto de trabajo adecuado, su rendimiento y calidad de ejecución son iguales a los de otro trabajador. Además, la relación que establecen las personas con discapacidad con los compañeros es más que correcta, se muestran dispuestos a colaborar y mantienen altos índices de integración en la empresa en que trabajan.

Productivamente, las personas con discapacidad se suelen organizar bien las tareas y los empleadores califican de muy satisfactorio su nivel de producción. Las personas con discapacidad tienen que luchar, muy a menudo, con

reticencias de la sociedad que muchas veces son fruto de una imagen distorsionada y limitada en cuanto a información, hecho que provoca que el entorno empresarial desconozca el enorme potencial de los discapacitados y los puestos de trabajo que son susceptibles de ocupar.

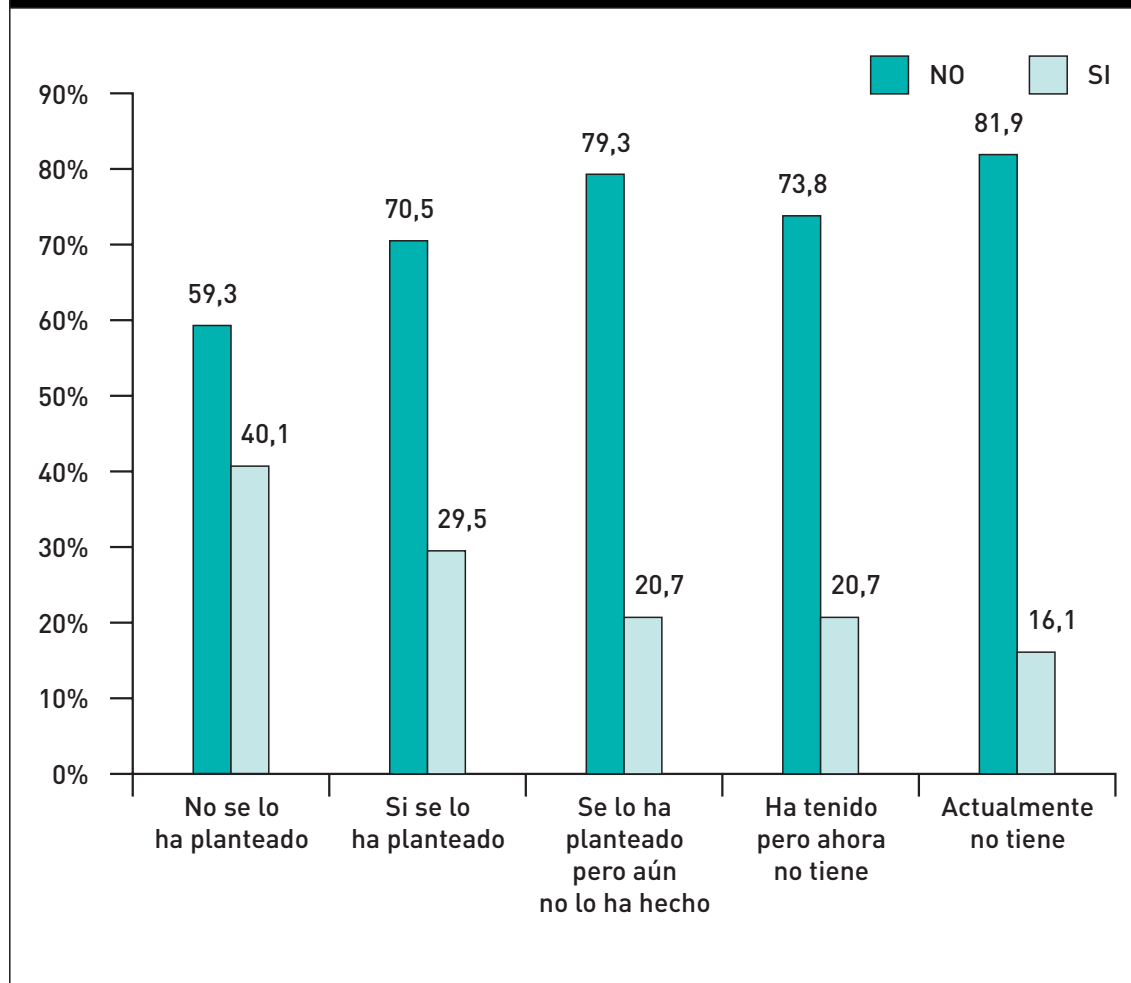
A los trabajadores con discapacidad se les reconocen características como las de ser personas con gran espíritu de superación, metódicos, ordenados, responsables y muy fieles a la empresa.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del estudio de campo, con base de 1.319 empresas.

El grupo de empresas que no se han planteado contratar personas con discapacidad (50,4%) obtienen el mayor índice, en tanto que creen que las personas con discapacidad conllevan problemas dentro de la empresa y su rendimiento es diferente respecto a los otros trabajadores. Por lo tanto, existe un grupo donde los prejuicios ante las personas con discapacidad se encuentran más instalados. También se observa que estos índices disminuyen cuando la empresa ha tenido discapacitados en plantilla.

OPINIÓN DE TODOS LOS ENTREVISTADOS ANTE LA CUESTIÓN ¿UNA PERSONA CON DISMINUCIÓN COMPORTA PROBLEMAS EN LA EMPRESA?

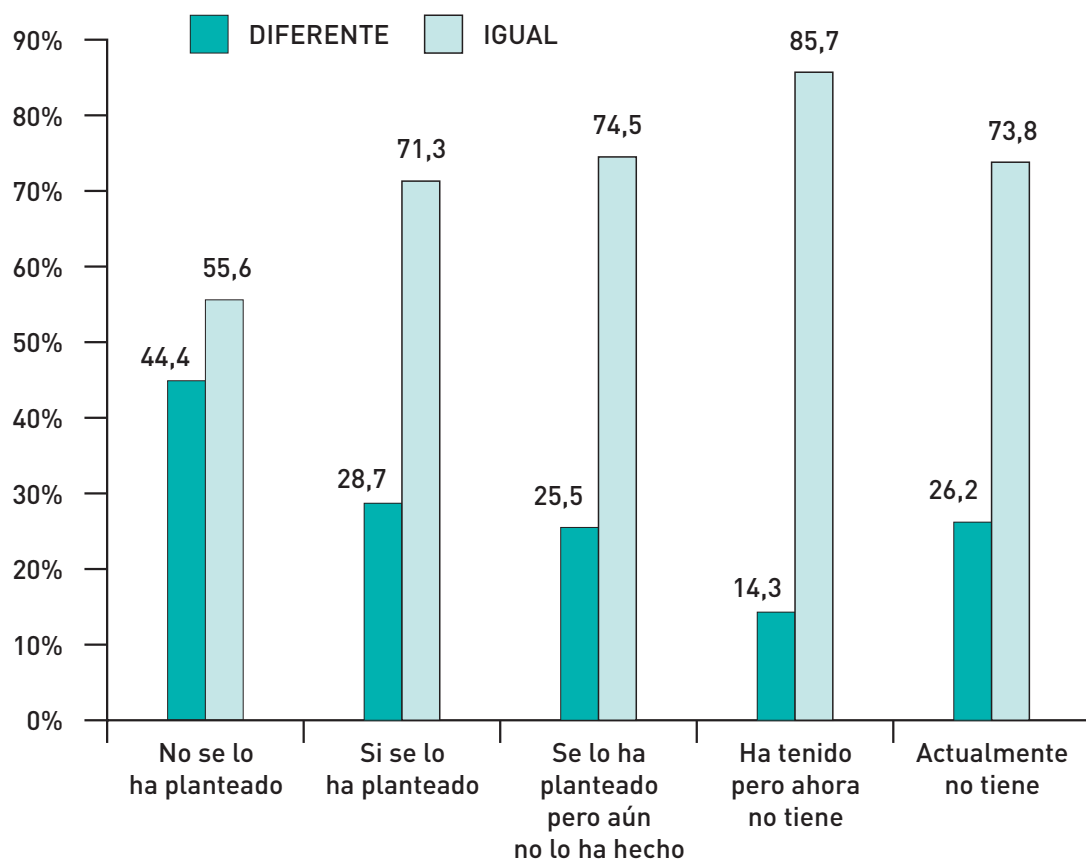


Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del estudio de campo

Nota: Datos en %

Con esta tabla queda reflejado que desde hace más de 10 años, a pesar de que la inserción laboral de este colectivo es muy escasa, la consideración que de ellos se tiene no varía; sus resultados laborales son altamente satisfactorios y los empleadores no consideran que supongan un problema añadido para la empresa.

EXPECTATIVAS DE RENDIMIENTO LABORAL SEGÚN LA ACTITUD DEL EMPLEADOR FRENTE A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (%)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del estudio de campo

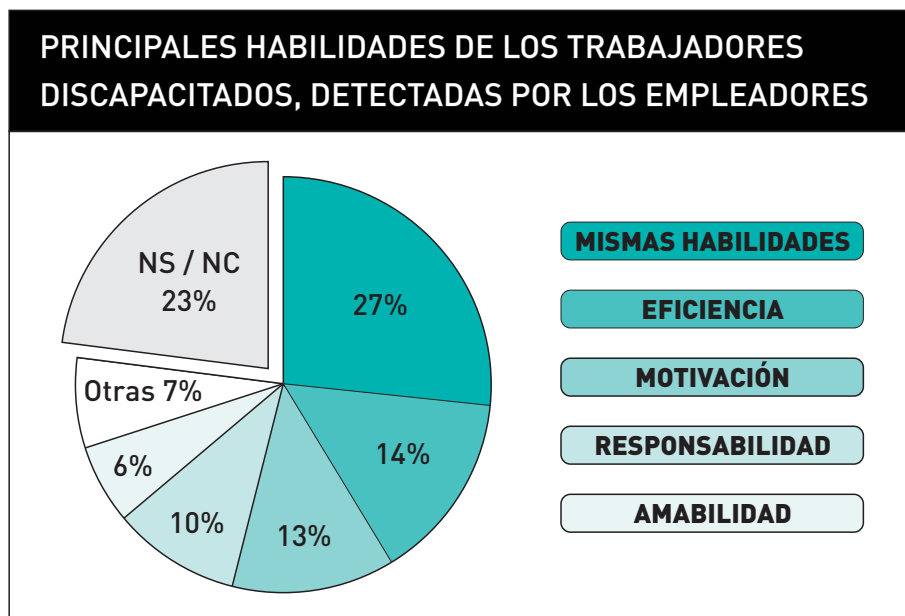
Nota: Datos en %

Debe quedar constancia de que una persona con discapacidad no es incapacitada global y que, por lo tanto, a cada una se le debe tratar de manera individual para así conocer sus capacidades y facilitar su desarrollo profesional.

Altos niveles de rendimiento y motivación en la empresa

Para la gran mayoría de las empresas, realizar una distinción entre trabajador discapacitado y no discapacitado no tiene sentido ya que todos se rigen por criterios muy similares. Aun así, la gran mayoría valora de forma muy positiva la experiencia de integrar personas con discapacidad en su plantilla.

Si se destacan dos palabras que definan al discapacitado por parte del mundo empresarial, estas son **“eficiencia”** y **“motivación”**.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos extraídos del estudio de campo



La integración del colectivo de personas con discapacidad en el entorno empresarial supone unos altos coeficientes de rendimiento (a veces incluso superior a otros trabajadores) y una elevada implicación y entrega por aprender y realizar bien su trabajo. Además, las empresas subrayan que no existen barreras en el entorno laboral entre los discapacitados y los no discapacitados; aun así, puntualmente se producen casos donde algunas personas con discapacidad se autolimitan potencialmente, debido a problemas de sentimiento de inferioridad o por su condición de timidez, un estado que frena el desarrollo social de este colectivo.

Las experiencias positivas de las empresas que integran discapacitados pueden provocar que a lo largo de los años se manifiesten más a menudo los procesos para cumplir la ley por parte de todos los empresarios. De hecho, dichas experiencias demuestran que este alto nivel de solidaridad con personas que no disponen de las mismas oportunidades que otros no sólo comporta compensaciones sociales y emotivas, sino también laborales.

Aun así, hoy en día queda patente el problema del no cumplimiento de la LISMI, en el que todos los agentes que participan deberían activarse y considerar en su agenda la integración sociolaboral del colectivo.

Se tiene que participar de forma conjunta para conseguir cambiar el actual sistema, ya que ha quedado patente que no funciona.

Por un lado, el Estado debería ejercer mayor control sobre las empresas y sancionar aquellas que no cumplan la Ley; sin embargo, aun así es preferible realizar campañas de sensibilización y promocionar la inserción de la persona con discapacidad en el mundo laboral. Por otro lado, las empresas deben eliminar el tabú de la discriminación positiva y pedir expresamente que se incluya a los discapacitados en todos los procesos de búsqueda de candidatos.

Los agentes sociales, considerados el principal vínculo entre el Estado y las empresas, desempeñan un papel activo al ofrecer a sus miembros información y asesoramiento acerca de la contratación de personas con discapacidad y de la conservación en el empleo de trabajadores que sufren una discapacidad.

Los agentes sociales pueden aprovechar los ámbitos donde están presentes para pedir y promover acciones dirigidas a la inserción laboral de estos ciudadanos. Además, son los más cercanos al colectivo para motivarlo a que salga a la búsqueda de empleo y se presente a las ofertas.

Por otra parte, es necesario un acercamiento entre las organizaciones empresariales y las entidades de personas con discapacidad, de forma que se conozcan y se supere esa ignorancia mutua.

“Se les contrató porque se consideró que eran las personas más capacitadas para el puesto y trabajan con las mismas condiciones laborales que cualquier otro”

(Líder de gestión de personas. Bilbao, asistencia domiciliaria)

“Hemos comprobado que no es imposible ser socialmente responsable como organización con obtener resultados”

“Ves que le ponen ilusión, se esfuerzan y quieren aprender”

(Responsable de RR.HH., Valencia, gran empresa de la alimentación)

“...no hemos ido a buscarlos, son ellos los que han venido y se les ha contratado como a un trabajador cualquiera, con el mismo sueldo y el mismo tipo de contrato”

(Responsable de personal y RR.HH., Valencia, construcción)

“Muchas de las empresas que han acudido a nosotros han tenido una muy buena experiencia contratando a personas con minusvalías, y con los años, han seguido contratando a más trabajadores discapacitados”

(Fundación privada, ámbito de actuación: España)

“Con una formación básica y un mínimo de seguimiento, cualquier persona discapacitada encuentra trabajo y, además, las empresas nos comunican un alto grado de satisfacción, tanto por las tareas que realizan, como por el ambiente que generan”

(Organismo público a nivel de ciudad)

“De la experiencia de trabajar con discapacitados destacaría las ganas de trabajar que tienen y lo contentos que se muestran”

(Técnico de selección, Valencia, empresa de telemarketing)



3

El caso español,
resultados
del estudio
de campo



Introducción

El Informe Equipara 2008 se ha concebido con la misión de concienciar a los empresarios de la necesidad y beneficios de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Como se ha mencionado anteriormente, este informe se basa en un trabajo de investigación exhaustivo, centrado en las problemáticas y las necesidades de la empresa como agente clave para la integración laboral del colectivo de discapacitados. Por ello, se ha llevado a cabo en base a 3 grandes objetivos:

- ➔ **Concienciar** la sociedad sobre la problemática actual y más concretamente el colectivo empresarial.
- ➔ **Facilitar** información a los agentes que intervienen en la inserción laboral de las personas con discapacidad y de forma más especial a los empresarios.
- ➔ **Conectar** los diferentes agentes para poder sumar intereses y construir así un puente de comunicación entre ellos.

Trabajo de campo

Para recoger la información necesaria, se ha llevado a cabo un estudio de mercado a nivel nacional y se ha estructurado el trabajo en dos fases: la primera, a partir de entrevistas en profundidad, permitió acercarse a las inquietudes y visión del empresario, y asentó las bases de la segunda fase.

Esta última se llevó a cabo entre los meses de abril y septiembre del 2007, y consistió en la realización de entrevistas telefónicas con un guión muy concreto y completo.

En la primera fase se realizaron más de 30 entrevistas a:

- Directores de RR.HH. de empresas de más de 50 empleados.
- Responsables de entidades asociativas de ámbito nacional.
- Administración Pública.



Esta metodología no tiene representatividad estadística (no será posible extrapolar los resultados con precisión), pero permite:

- a) Obtener la información de manera espontánea y sin ningún tipo de sesgo previo.
- b) Destacar aquellos aspectos verdaderamente importantes desde el punto de vista del entrevistado.
- c) Identificar opiniones y/o frenos.
- d) Disponer, en un plazo de tiempo muy corto, de un diagnóstico en profundidad sobre los factores clave, lo que permite gestionar un enfoque inmejorable para este estudio.



Posteriormente se realizó la fase cuantitativa, en la que, de un universo de 35.113 empresas, se realizaron 1.319 entrevistas telefónicas a responsables de la contratación de personal, en empresas españolas de más de 50 empleados:

- De forma segmentada según tamaño de empresa (nº de empleados).
- Cubriendo todas las comunidades autónomas.

ENTREVISTAS TELEFÓNICAS A RESPONSABLES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL		
COMUNIDAD AUTÓNOMA	ENTREVISTAS	ERROR MUESTRAL
ANDALUCÍA	72	11,4%
ARAGÓN	65	11,7%
ASTURIAS	60	11,9%
BALEARES	65	11,6%
CANARIAS	65	11,9%
CANTABRIA	35	15,7%
CASTILLA Y LEÓN	65	11,8%
CASTILLA-LA MANCHA	46	14,0%
CATALUÑA	231	6,3%
C. VALENCIANA	82	10,7%
EXTREMADURA	24	19,4%
GALICIA	65	11,9%
MADRID	230	6,4%
MURCIA	65	11,7%
NAVARRA	61	11,9%
PAÍS VASCO	65	11,9%
LA RIOJA	23	19,2%
TOTAL	1.319	2,7%*

* Ceuta y Melilla no se han considerado en el trabajo de campo. Se ha registrado un error agregado en el estudio de +/- 2,7%.



El escenario español de la integración laboral de las personas con discapacidad

Si se analizan los resultados desde un punto de vista cuantitativo nos encontramos con que:

- 8 de cada 10 empresas de más de 50 empleados conocen de forma espontánea la LISMI.
- De forma espontánea el principal aspecto que se recuerda de dicha Ley es que un 2% de la plantilla debe ser reservada para la contratación de minusválidos. Se confirma lo que se apuntaba de forma cualitativa: no existe concienciación más allá del cumplimiento de la ley.
- Un 74% de las empresas tiene empleados discapacitados contratados, y de éstas, sólo un 14% cumple con el ratio mínimo del 2% (5% para la A.P.). Una posible explicación para este bajo cumplimiento es el escaso número de inspecciones laborales realizadas en los últimos años que han comprobado esta cuestión. Sólo el 24% de las empresas entrevistadas ha tenido una inspección en los últimos 4 años.

A pesar de existir un alto grado de información y fácil acceso a ella, hay una baja concienciación social por parte de las empresas

- La mayoría de las empresas entrevistadas externalizan la búsqueda de candidatos, aunque la selección final es interna. En el 71% de los casos es el propio discapacitado o las organizaciones las que ofrecen el currículum vitae o la bolsa de trabajo a las empresas.

- Algunas empresas actúan de forma egoísta al tener un conocimiento superficial de la LISMI y sólo conocer lo que afecta la empresa.

El conocimiento de la Ley es superior cuanto mayor es el número de empleados contratados: el 93% de las grandes empresas conoce la Ley, el 86% de las de 201 a 500 empleados también, y las que menos, pero aun así alcanzando el 81%, son las empresas de 51 a 200 trabajadores.

- Existe cierta incongruencia entre la opinión de la Administración Pública, las entidades asociativas y las empresas en el momento de valorar la LISMI, puesto que los empresarios, a pesar de puntuarla notablemente, consideran que es una ley poco realista, mientras que las organizaciones y la A.P. opinan que es un gran avance social.

- Además se encuentra otra diferencia: en este caso es la A.P. la que opina diferente, considerando que pone todo su empeño y facilidades para solucionar los problemas a nivel burocrático que se producen en el proceso de contratación de discapacitados.

- En relación con las empresas que tienen empleados con discapacidad contratados, independientemente del tipo de contrato laboral, cabe destacar que en promedio el 51% de las empresas declaran tener contratados a 7 empleados con discapacidad, aunque un 51% de las empresas sólo tienen contratado como máximo 2 empleados discapacitados.

Las empresas de 50 a 200 empleados son las que menos contratan (69%), frente al 96% de las grandes empresas que sí tienen trabajadores discapacitados contratados y al 90% de las empresas de 200 a 500 empleados

- Los principales motivos por los que se contratan personas con algún tipo de discapacidad son porque se considera que laboralmente realizan el mismo trabajo y para cumplir con la LISMI.

A estas causas se suman en el caso de las empresas de 201 a 500 empleados las subvenciones que pueden recibir y la imagen de la empresa, y en las grandes empresas consideran también las reducciones de costes en la Seguridad Social y para poder acceder a concursos públicos.

- En cuanto a los frenos, independientemente del tamaño de la empresa, coinciden en la falta de planteamiento por parte de la organización y en el escaso rendimiento del colectivo. Además, la pequeña empresa destaca que en muchas ocasiones ya tienen cubiertos todos los puestos de trabajo, las medianas (201 a 500 empleados) comentan que muchas veces son los propios trabajadores los que se



autodespiden, y las grandes empresas denuncian la abundante y complicada burocracia que existe en el momento de contratar a personas con discapacidad.

En relación con las características sociodemográficas y tipo de contratos firmados, destacan los siguientes datos:

- El 32,7% de las empresas ha contratado a personas con discapacidad que tienen entre 35 y 44 años.
- Existe una cierta tendencia a la contratación de hombres con alguna discapacidad ya que el 55% de las empresas declaran haber contratado más hombres que mujeres y sólo un 16% de ellas no tiene ninguna empleada con discapacidad.
- Las personas con discapacidad contratadas en las empresas cuentan básicamente con estudios primarios y secundarios. Solo el 25% de las empresas entrevistadas declaró tener contratado algún empleado con discapacidad y con formación universitaria.
- El 57% de las empresas que tienen contratadas a personas con discapacidad manifestaron que han firmado algún contrato especial de minusvalía. Según el tamaño de la empresa, se calcula que un 68% como máximo de empleados con discapacidad ha formalizado un acuerdo laboral con el contrato especial de discapacidad.
- En relación con la remuneración profesional de las personas con discapacidad, ésta es equiparable a la media del mercado nacional.
- Se percibe el elevado grado de satisfacción de las empresas y el buen rendimiento laboral de estos empleados en los datos registrados a partir del tipo de contrato; un 74% de las empresas ha firmado un contrato fijo/indefinido con sus empleados con discapacidad y un 4% lo han firmado en la modalidad de temporal de larga duración.

El caso español detallado: resultados del estudio de campo

De acuerdo con la estratificación inicial sobre las tipologías de empresas, se crearon tres grupos de empresas susceptibles de ser entrevistadas según el número de trabajadores:

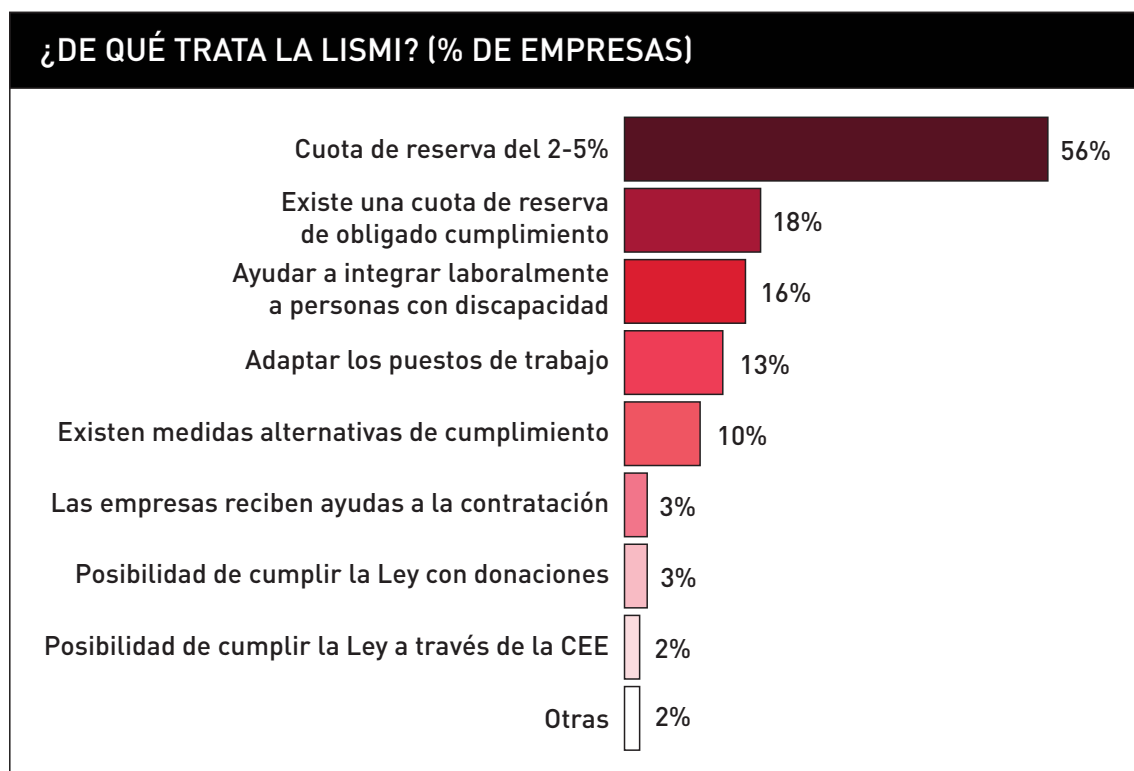
- Pequeña empresa: de 51 a 200 empleados
- Mediana empresa: de 201 a 500 empleados
- Gran empresa: más de 500 empleados

A continuación se presentan los resultados del estudio de campo, habiéndose analizado a nivel global, por comunidad autónoma y según tamaño de la empresa. Se puede adelantar que se dan diferentes comportamientos entre las empresas grandes y los otros perfiles de empresas entrevistadas.

El conocimiento de la LISMI

Existe un conocimiento de la LISMI muy elevado: 8 de cada 10 empresas de más de 50 empleados conocen de forma espontánea la Ley, por el contrario, cuando el entrevistador facilita los principales puntos de ésta entonces su conocimiento se sitúa en el 100%.

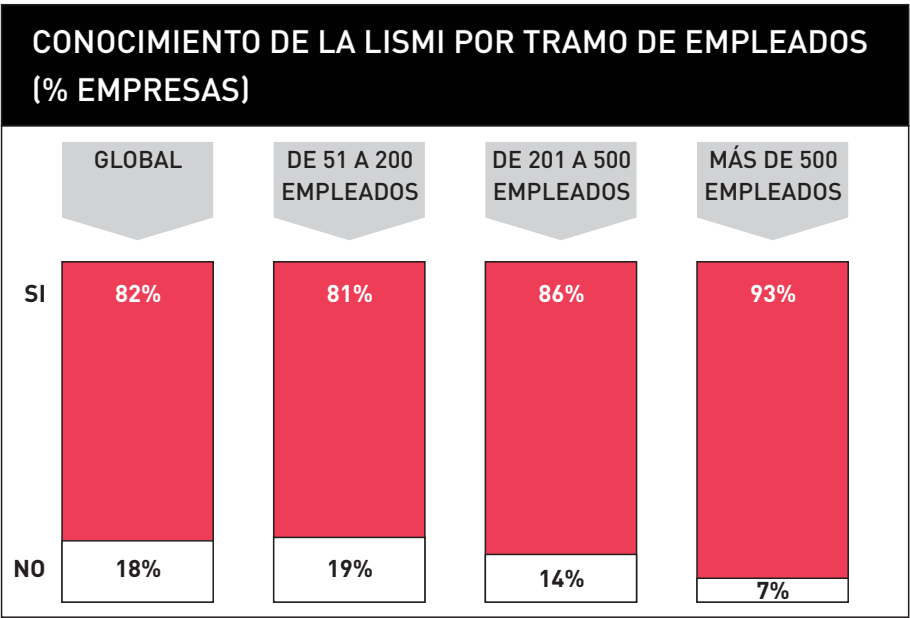
Se percibe así que los entrevistados alegaban no conocer la ley.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo, con base de 1.319 empresas.

El 56% de los entrevistados recuerda sólo la cuota exacta exigida por la LISMI en relación con el personal que debe ser discapacitado (2%-5%). Se percibe un gran salto con el segundo grupo, ya que sólo un 18% tiene presente que existe la obligación de cumplir la cuota de contratación, y un 16% conoce que dicha ley es para fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad.

Analizando el conocimiento de la LISMI según el tamaño de la empresa por tramo de empleados, el 93% de las empresas que superan los 500 trabajadores conocen la cuota mínima del 2% establecida en la LISMI.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo, con base de 1.319 empresas

Este elevado conocimiento puede explicarse por los mayores recursos económicos, que les permiten, muy frecuentemente, disponer de un departamento legal, que les asesora, informa y resuelve dudas en materia legislativa.



Proceso de selección

La incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo puede generarse gracias a la búsqueda activa por parte del trabajador (ya se dirija a la empresa personalmente, o a través de una asociación) o por parte de la empresa, la cual comunica su oferta de trabajo a alguna asociación. El proceso de selección de los candidatos con discapacidad se caracteriza por ser una búsqueda más específica, lenta y complicada.

Para que se produzca el contacto entre las dos partes, debe primar la voluntad de la empresa para cumplir con criterios de aplicación de la Ley.

Se aprecian diferencias en el proceso de búsqueda de personal en función del número de empleados que tenga la empresa.

Por un lado, las empresas grandes externalizan su servicio de búsqueda de candidatos a través de ETT, headhunters y páginas web de búsqueda de empleo. El recurso del “boca-oreja” da buenos resultados en todas las empresas, pero su uso es muy frecuente en las pequeñas empresas.

Según los datos recogidos en el trabajo de campo, las empresas son poco proactivas a la hora de buscar un trabajador discapacitado y afirman que suelen ser los propios interesados los que facilitan su currículum a las empresas.

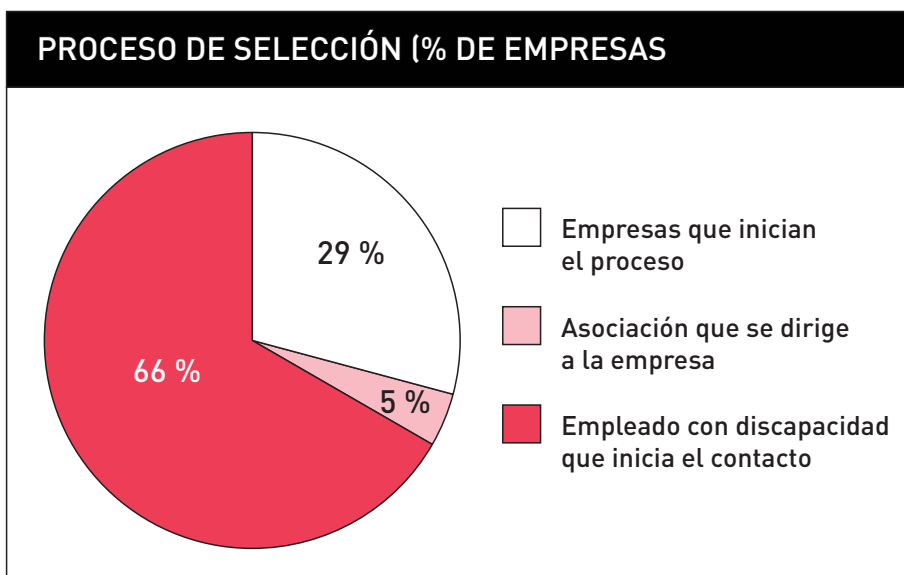
Se han registrado los principales motivos por los que las empresas emprenden un proceso de selección específico o por los que incluyen a trabajadores con algún tipo de discapacidad. Mientras que las pequeñas y medianas empresas lo inician por un mayor grado de concienciación social y para cumplir la LISMI, las grandes empresas comentan los siguientes motivos:

- Simple cuestión de imagen, ya que desde hace unos años el concepto de empresa socialmente responsable (RSC) está muy bien considerado y dota de una mejor imagen a la empresa.



- Evitan ser sancionadas, ya que este hecho podría derivar en una imagen pública negativa.
- Disponen de un mayor presupuesto para hacer frente a las adaptaciones de puestos de trabajo, preparación de infraestructuras...
- Tienen un mayor conocimiento de los beneficios y ventajas fiscales que supone este tipo de contratos, traducidos en grandes ahorros económicos al cabo del año. Esto facilitado por disponer de un departamento jurídico propio o uno de RR.HH.
- Ofrecen una mayor variedad de posibles puestos de trabajo, con lo cual existen más probabilidades de encontrar uno que se adapte a un trabajador discapacitado.
- Disponen de un gran atractivo para las asociaciones de discapacitados, las cuales se dirigen a ellas para darse a conocer y ofrecer su potencial bolsa de trabajo.

Los datos recogidos revelan que en un 70% de los casos la empresa reconoce que es la propia persona con discapacidad la que se dirigió a ellos, bien a título personal (66%) o mediante una asociación de discapacitados (5%). Sólo en un 29% de las ocasiones es la propia empresa la que busca a candidatos discapacitados, dirigiéndose a una asociación de discapacitados (22%) o a una persona con discapacidad en concreto (8%).



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo

En el caso de que la empresa gestione el proceso de selección, tienden a dirigirse a las escuelas profesionales donde se imparten cursos ocupacionales para personas con discapacidad. Sin embargo, si la empresa externaliza el proceso de búsqueda, la mayoría optan por contactar con alguna asociación o fundación que realizan la búsqueda y criba del currículum vitae.

Existen dos principales motivos por los que las empresas optan por realizar un proceso de selección y así integrar a personas con alguna discapacidad en la plantilla:



En el caso de las grandes empresas (500+ empleados) otro factor que interviene en la decisión de iniciar procesos para contratar personas con discapacidad, es la necesidad de cumplir con la LISMI, un requisito indispensable para poder presentarse a concursos públicos.

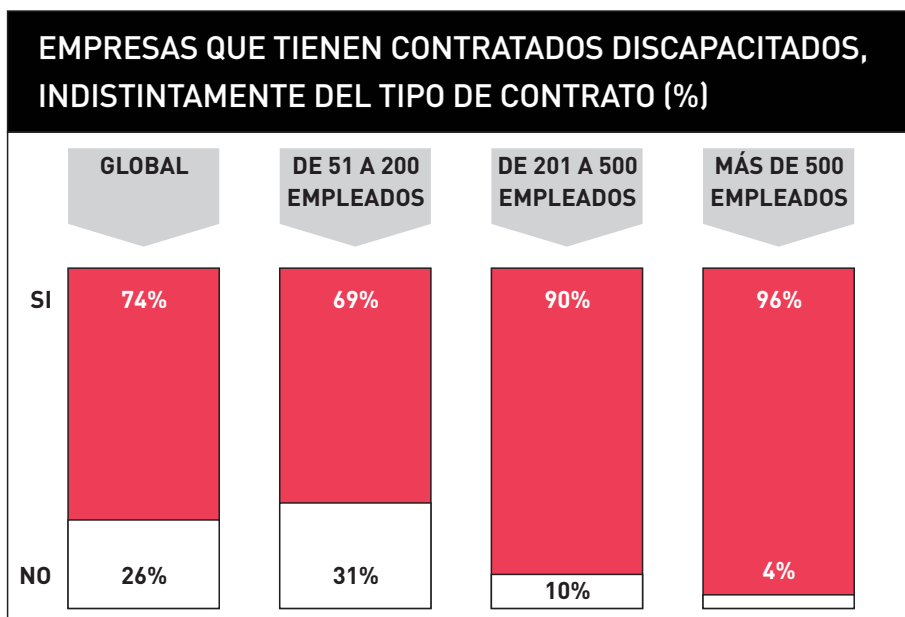


El cumplimiento e implementación de la LISMI

Cabe destacar que alcanzar con éxito un proceso de selección es más fácil cuando existe voluntad para ello. Se debe tener en cuenta y plantear que contratar discapacitados implica, en mayor o menor medida, lo siguiente:

- Informarse sobre aspectos más específicos de la Ley.
- Buscar información acerca de cómo llegar al colectivo de discapacitados.
- Diseñar un puesto de trabajo específico para el discapacitado, definir unas tareas, habilidades y aptitudes que se requieran y acotar para saber exactamente el tipo de discapacidad.

Según los datos registrados en la fase cuantitativa de este estudio, un 74% de las empresas declararon tener en plantilla algún discapacitado contratado, independientemente del tipo de contrato.



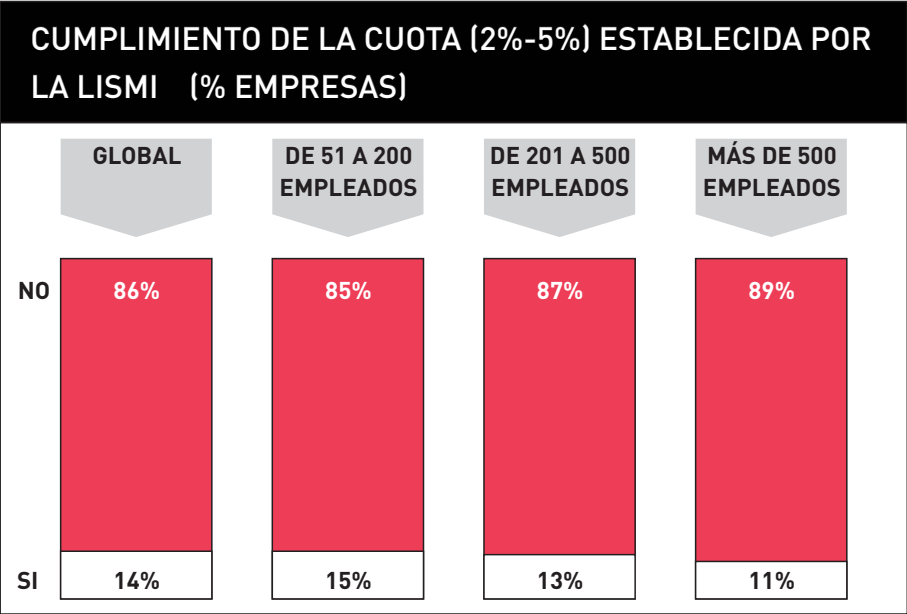
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



De la misma manera que sucedía con el conocimiento espontáneo sobre la LISMI, la contratación de personas con discapacidad va ligada al tamaño de la empresa. Son las empresas con más de 500 empleados las que tienen un porcentaje de contratación mayor, que alcanza casi el 100%, mientras que sólo se registra un 69% de empresas pequeñas con empleados con discapacidad en la plantilla.

Se observa que, a pesar del alto grado de conocimiento de la Ley y de personas con discapacidad contratados, únicamente el 14% de las empresas llega al mínimo exigido (2% y 5% en la Administración Pública) para cumplirla.





Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

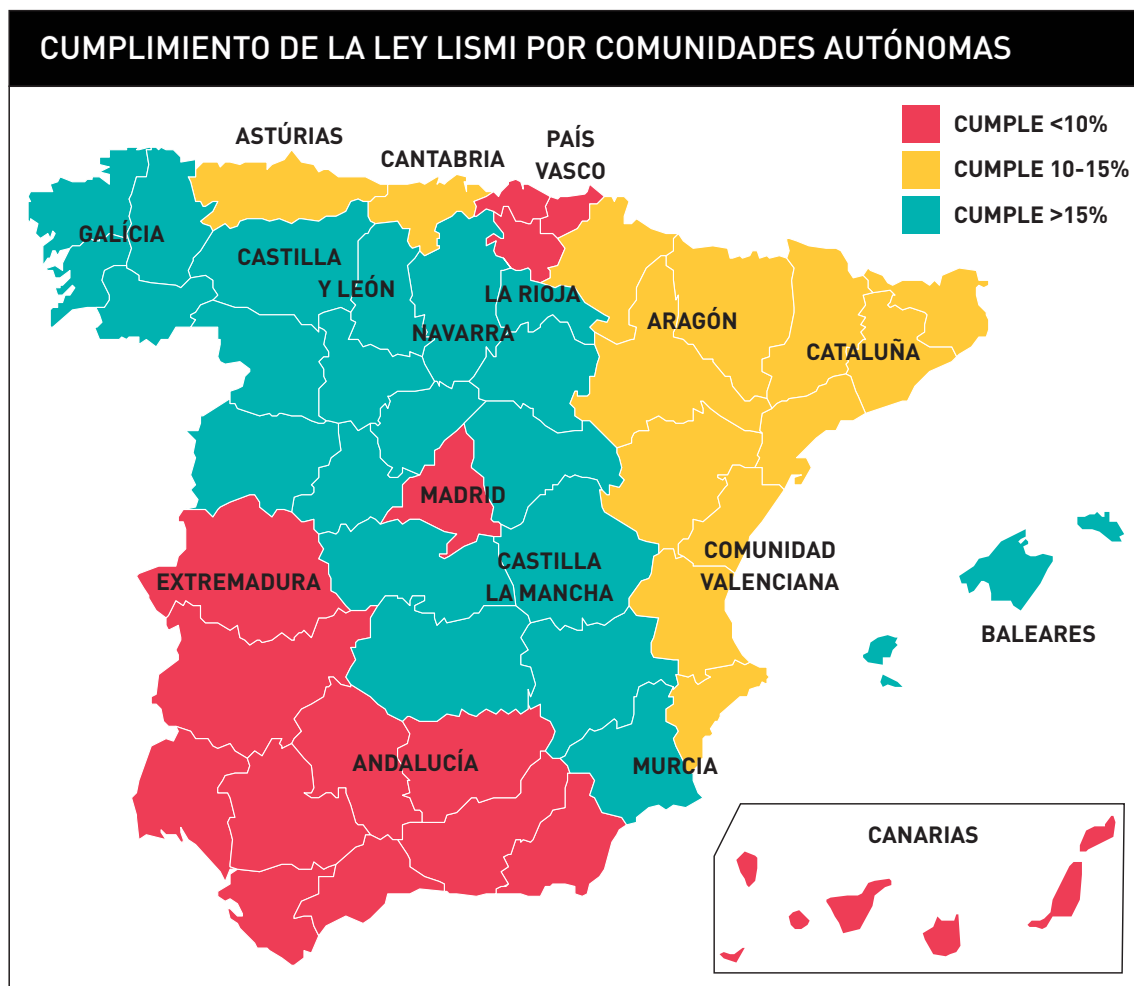
Las medianas y pequeñas empresas cumplen esta cuota con un porcentaje algo mayor que las grandes empresas.

Si analizamos el cumplimiento de la LISMI por CC.AA., se observan grandes diferencias dependiendo de la parte geográfica seleccionada:

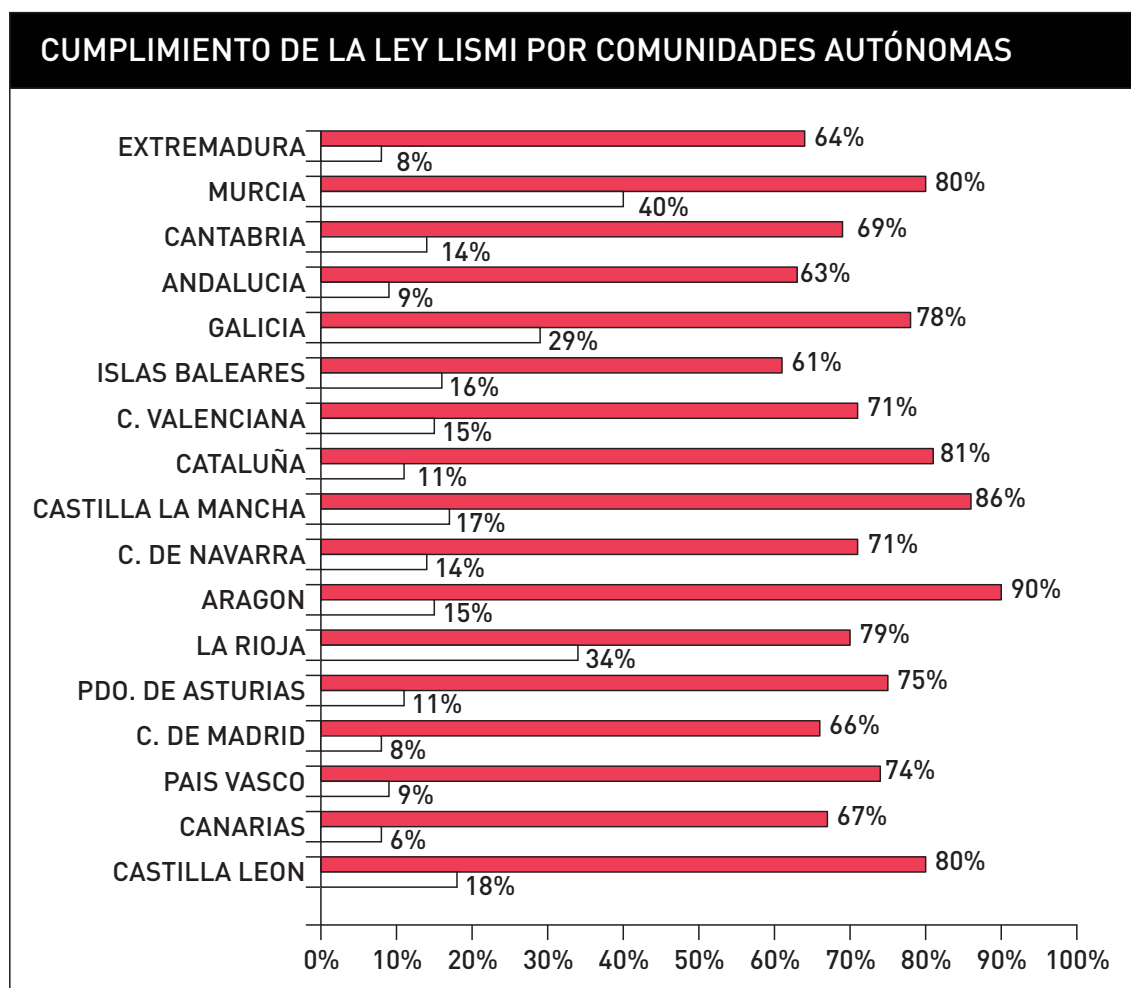
CC.AA. CON MAYOR % DE CUMPLIMIENTO		CC.AA. CON MENOR % DE CUMPLIMIENTO	
MURCIA	40 %	CANARIAS	6 %
LA RIOJA	34 %	EXTREMADURA	8 %
GALICIA	29 %	MADRID	8 %
CASTILLA Y LEÓN	18 %	ANDALUCÍA	9 %
CASTILLA-LA MANCHA	17 %	PAÍS VASCO	9 %

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

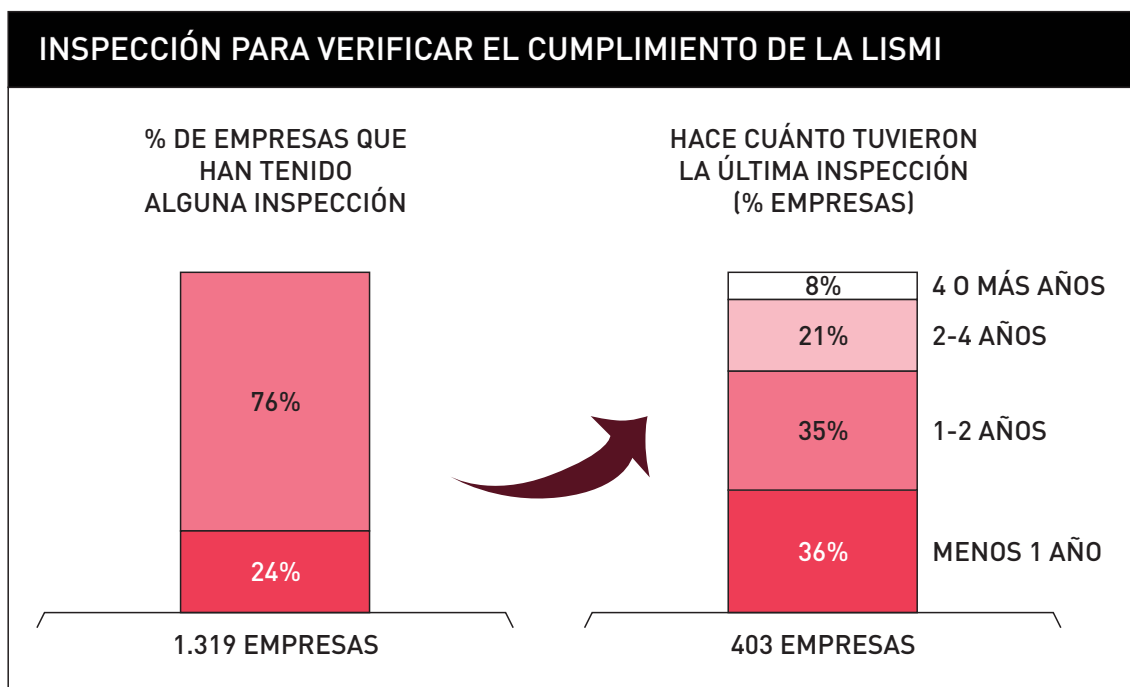
Son las empresas con más de 500 empleados las que tienen un porcentaje de contratación mayor



Sólo se registra un 69% de empresas pequeñas con empleados con discapacidad en la plantilla



El escaso cumplimiento se ve favorecido por un porcentaje excesivamente bajo de empresas que han sido inspeccionadas alguna vez. Sólo una de cada cuatro empresas entrevistadas ha tenido alguna inspección para verificar el cumplimiento de la LISMI, y el 67% de éstas ha sido en los últimos dos años. Fruto de estas intervenciones se logró que un 13% de estas empresas acabaran cumpliendo la ley.

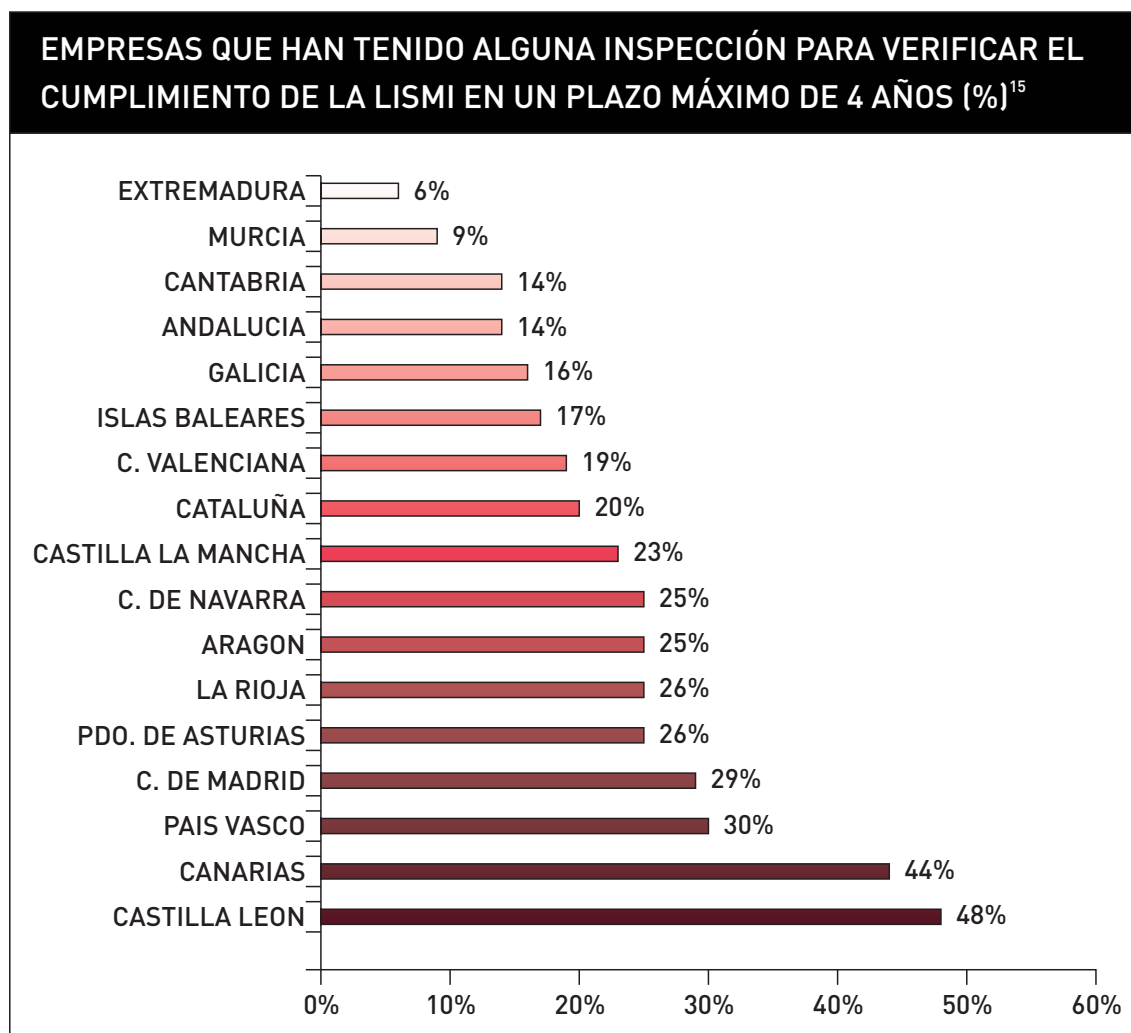


Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Si se realiza el mismo análisis por CC.AA., se detectan resultados muy dispares a causa de las diferentes políticas y medidas de cumplimiento implementadas en cada territorio.

Canarias y Castilla y León destacan por ser las dos CC.AA. que han llevado a cabo un mayor número de inspecciones laborales, seguidas del País Vasco y la

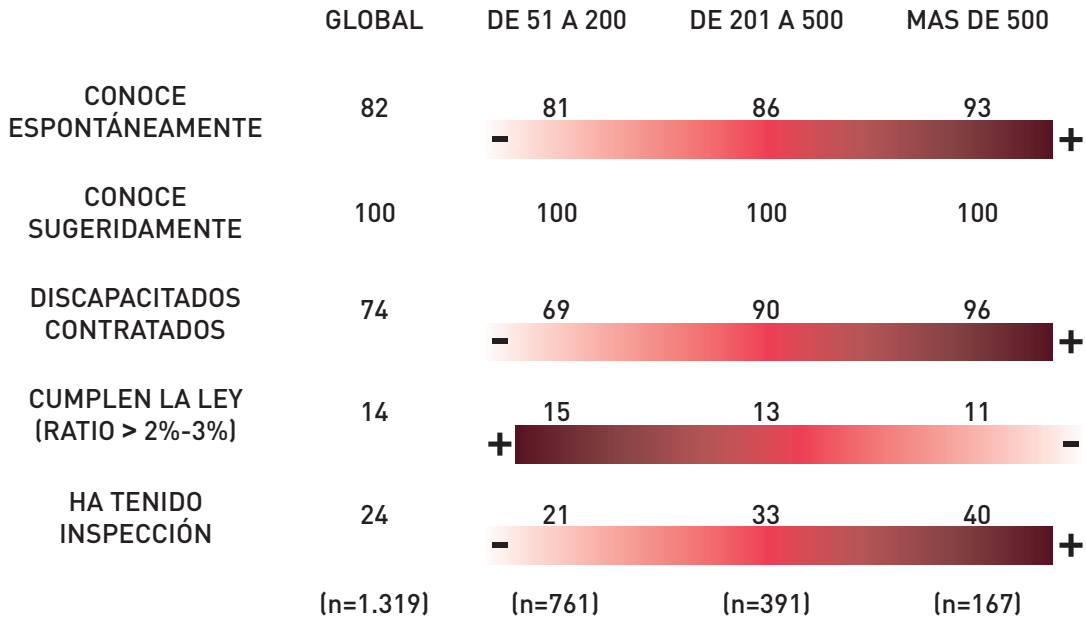
Comunidad de Madrid. Pero, en general, la tendencia es a una ausencia considerable de inspecciones por parte de las CC.AA. Como puede observarse, ninguna comunidad autónoma alcanza el 50% de empresas inspeccionadas, lo que se traduce en una baja voluntad y escaso interés político por fomentar y garantizar una plena integración sociolaboral del colectivo de discapacitados.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

15.- Las comunidades autónomas de Extremadura y Cantabria disponen de un margen de error superior a la media, lo que dificulta la representatividad de sus resultados.

CUADRO RESUMEN PRINCIPALES INDICADORES POR EMPLEADOS



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

El escaso cumplimiento de la LISMI se ve favorecido por un porcentaje excesivamente bajo de empresas que han sido inspeccionadas

Motivaciones a la contratación de discapacitados

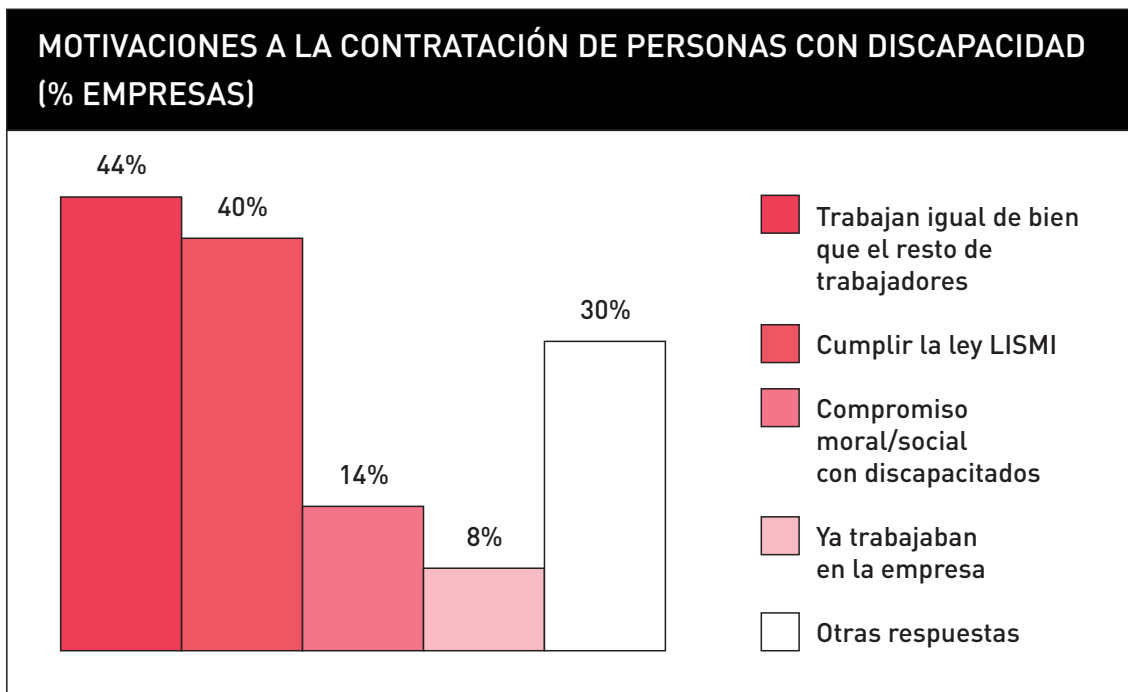
Las empresas contratan a personas con discapacidad por cuestiones legales, o por motivos económicos y/o sociales.

Los motivos más alegados varían según si la decisión es tomada por la concienciación de la compañía o política de empresa, o por la necesidad de cumplimiento.





“Trabajan igual de bien que el resto de trabajadores”



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Si se analiza por tamaño de empresa, esta tendencia es común en los diferentes tramos, aunque según el tamaño de la empresa, destacan otros motivos con lo cual se aprecian diferencias entre pequeñas, medianas y grandes empresas. Las empresas de 51 a 200 empleados destacan el compromiso social; las empresas de 201 a 500 empleados enfatizan motivos de subvenciones y de imagen; y las grandes empresas ensalzan la imagen, las subvenciones, optar a concurso público y la reducción de costes de la Seguridad Social.





Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

VENTAJAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
ECONOMICAS	• Bonificaciones y menores costes de Seguridad Social. • Prestaciones económicas por parte de la Administración autonómica.
LEGALES	• Permite cumplir la ley • Trabajan igual o mejor que los demás
SOCIALES	• Permite sensibilizar todos los estamentos de la empresa • Fomenta la RSC • Es un compromiso social
OTRAS	• Influye positivamente en la imagen de la empresa

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Frenos a la contratación de discapacitados

Existen diversos motivos por los que algunas empresas deciden no contratar a personas con discapacidad: inconvenientes como el incumplimiento por parte del trabajador a un mínimo de permanencia en la empresa, por lo que la empresa tiene que abonar las prestaciones recibidas, los costes de adaptación del puesto o la excesiva y compleja burocracia, además de una discriminación positiva que puede llevar a conflictos internos entre trabajadores.

Del total de entrevistas realizadas, un 26% de las empresas declararon no tener contratado a ningún trabajador con discapacidad. Destaca un principal motivo en el que coinciden más de la mitad de las empresas entrevistadas:

“Es complicado encontrar personas discapacitadas válidas para cubrir el puesto de trabajo”.

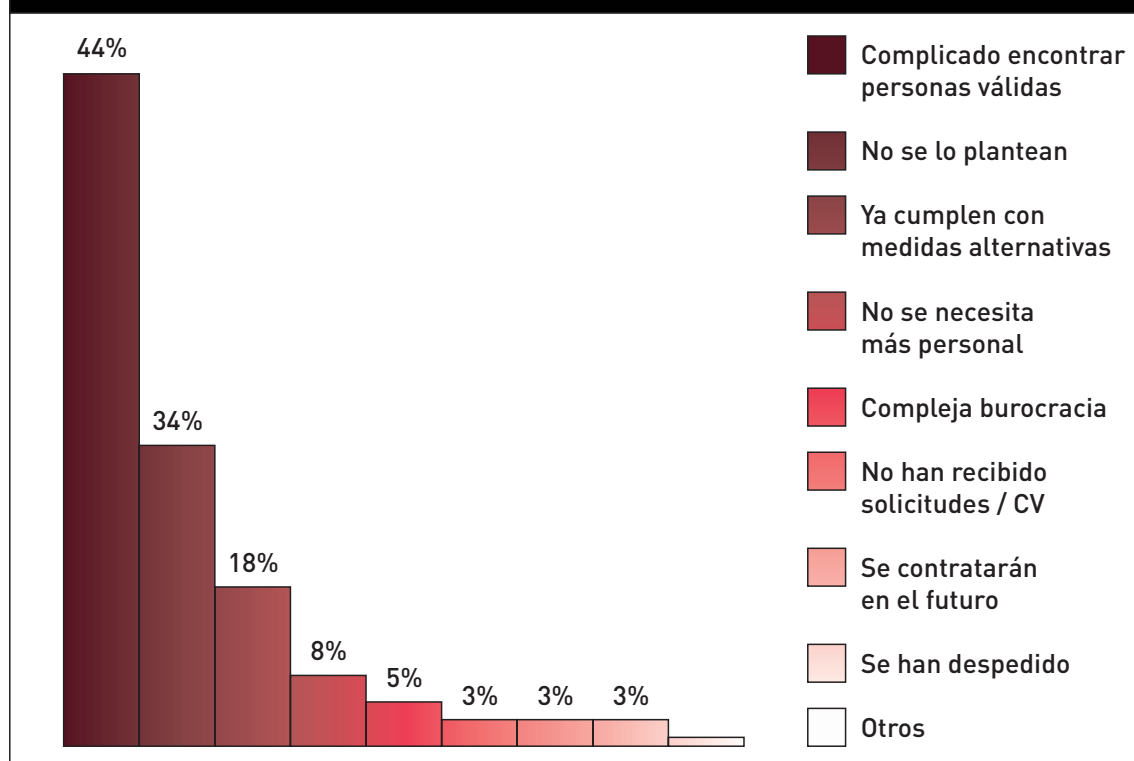
El segundo freno más comentado por el 18% de las empresas:

“No se necesita más personal”.

Un 26% de las empresas
declararon no tener contratado a
ningún trabajador con
discapacidad.



FRENOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (% EMPRESAS)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.
Las empresas tenían opción a respuesta múltiple.



Mientras que las pequeñas empresas comentan no necesitar más personal, las medianas empresas inciden en que ya cumplen con medidas alternativas y que es el propio trabajador discapacitado que renuncia al puesto de trabajo. Por el contrario, las grandes empresas comentan que su mayor freno es la excesiva burocracia para contratar a este tipo de trabajadores.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

INCONVENIENTES A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
ECONOMICAS	• Si no cumplen un mínimo de permanencia, la empresa debe abonar las prestaciones recibidas. • Costes de adaptación del puesto.
LEGALES	• Excesiva compleja burocracia.
SOCIALES	• No apoyan las discriminación positiva, ya que pueden generar conflictos internos entre trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Perfil y características contractuales de los trabajadores discapacitados



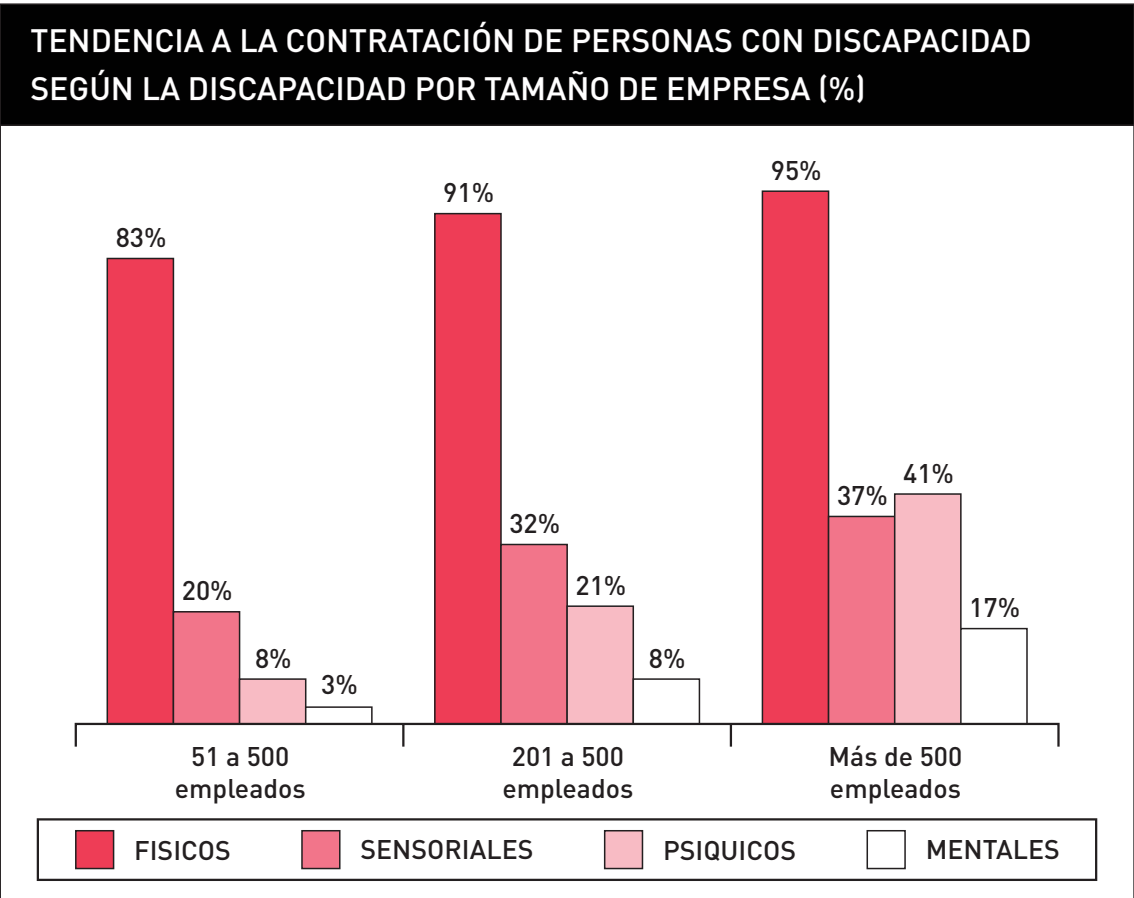
Las personas con discapacidad sufren una tasa de actividad muy inferior al promedio de la población española. Sumado al tipo de discapacidad y a su bajo nivel educativo, existen importantes diferencias en los resultados laborales y en la probabilidad de encontrar un trabajo (destacando la mala situación de los que sufren discapacidades mentales y los que tienen varias discapacidades a la vez).



Perfil sociodemográfico

La gran mayoría de personas con discapacidad que trabajan en las empresas poseen alguna invalidez de tipo físico, ya que aquellas que poseen una discapacidad psíquica y/o mental, se encuentran con mayores dificultades a la hora de buscar trabajo.

En el caso de la segmentación por tramos de empleados destacan las empresas pequeñas y medianas, ya que tienden a contratar a personas con discapacidad de tipo físico; sin embargo, se muestran más reacios a contratar a trabajadores con discapacidades de tipo sensorial.

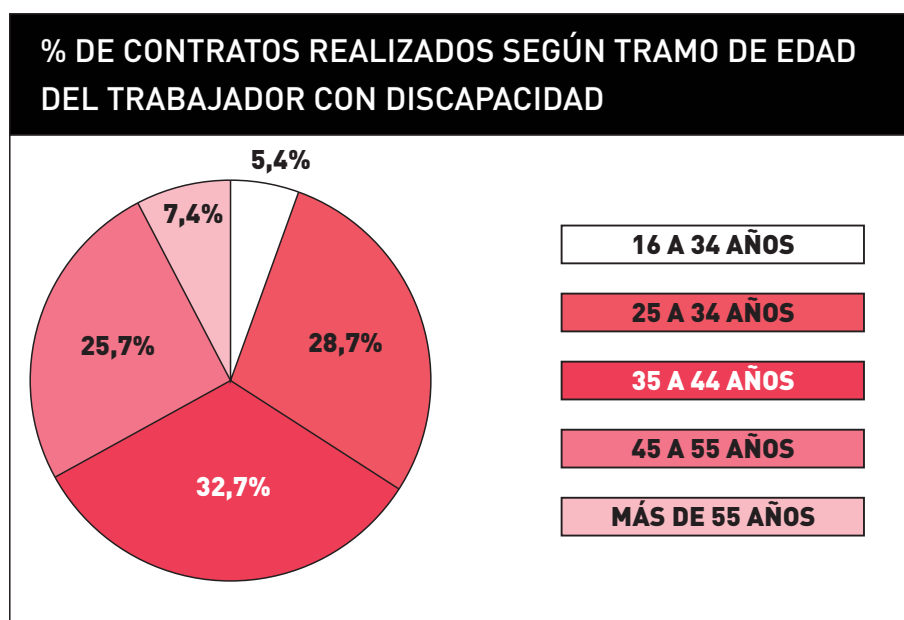


Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

En la vertiente opuesta tenemos las empresas de más de 500 trabajadores; las cuales contratan a trabajadores con alguna discapacidad tanto de tipo sensorial como psíquica o mental. Esto puede explicarse por el elevado número de personal con discapacidad que deben contratar para poder cumplir con la cuota de reserva estipulada en la LISMI.

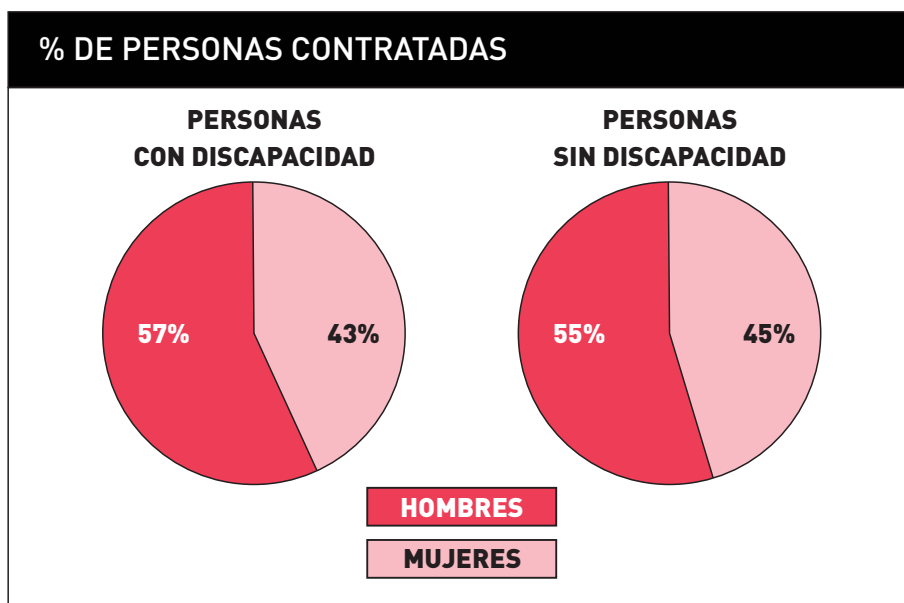
Si se analiza la edad de los trabajadores discapacitados contratados, se observa que un 33% de las empresas tiende a contratar a personal discapacitado de 35 a 44 años; en segundo lugar, destacan el 29% de las empresas encuestadas que contratan personas de entre 25 a 34 años; en tercer lugar, un 26% de las compañías han contratado a personas de edad más avanzada, entre los 45 y 55 años.

En definitiva, las empresas tienden a descartar a los más jóvenes y a los más mayores.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

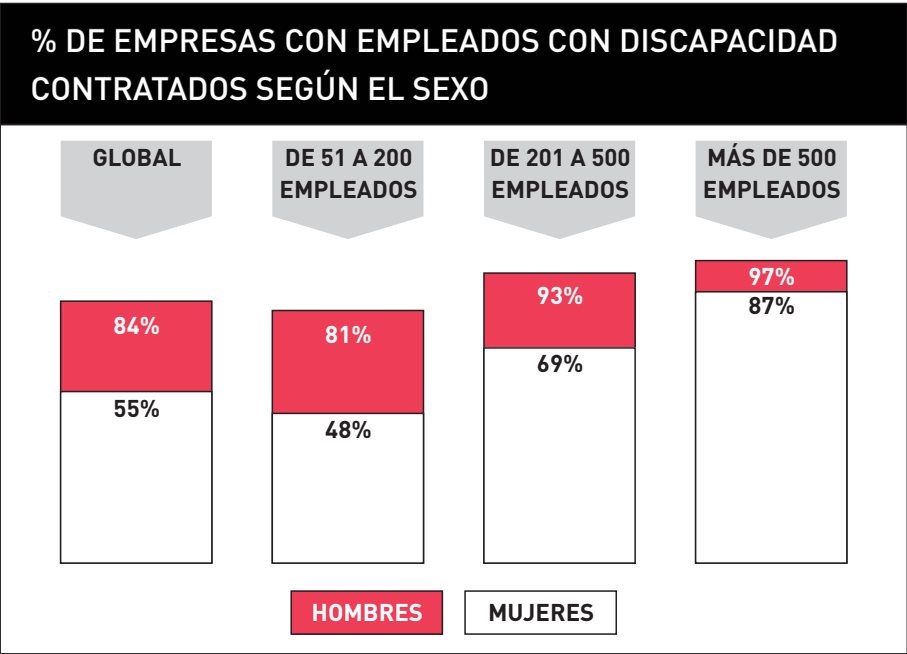
Otro aspecto dentro del perfil sociodemográfico es el porcentaje de personas con discapacidad contratadas según el sexo. Un 57% de los trabajadores contratados son hombres, un porcentaje muy similar a los datos conocidos en el mercado laboral español.



Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999

En España existe un mayor número de mujeres con discapacidad que de varones, aunque es una diferencia que no supera los 5 puntos porcentuales.

Las empresas entrevistadas que sí tienen trabajadores con discapacidad contratados, tienden a contratar hombres, aunque dicha preferencia se va equiparando a medida que aumenta el tamaño de la empresa. A nivel global, el 29% de las empresas tiende a contratar más hombres que mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



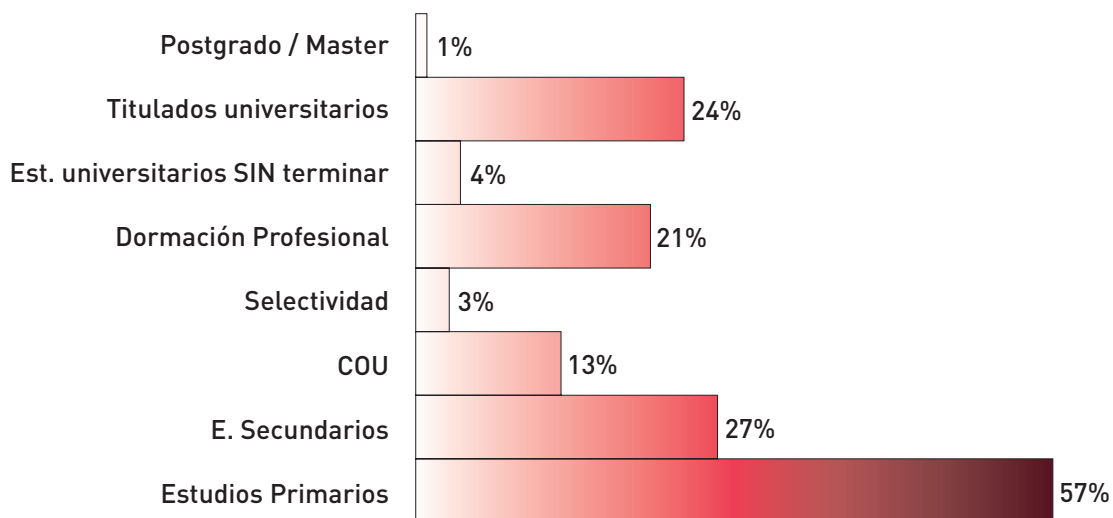
Nivel de estudios de los trabajadores discapacitados

Por lo que respecta al nivel de estudios alcanzado y la relación con el puesto de trabajo, se percibe que dicha relación es estrecha. Cuanto mayor es la formación, existen más probabilidades de que la persona con discapacidad encuentre un puesto de trabajo en un plazo de tiempo no excesivamente largo.

La mayoría de trabajadores contratados, tanto si se trata de forma global como a nivel de CC.AA., disponen de una formación básica de estudios primarios y secundarios, ya que el porcentaje de personas con estudios universitarios es bastante más inferior.



% DE EMPRESAS QUE EMPLEAN A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADOS



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.





El 79% de las empresas entrevistadas sí que tienen a personas con discapacidad contratadas, y de todas ellas sólo el 25% declararon tener empleado a algún trabajador con discapacidad con estudios universitarios finalizados.

Si atendemos al tamaño de la empresa, las conclusiones son similares, con el pequeño matiz de que en aquellas empresas más grandes el número de discapacitados contratados con estudios universitarios es más elevado, pero tampoco sumamente significativo.

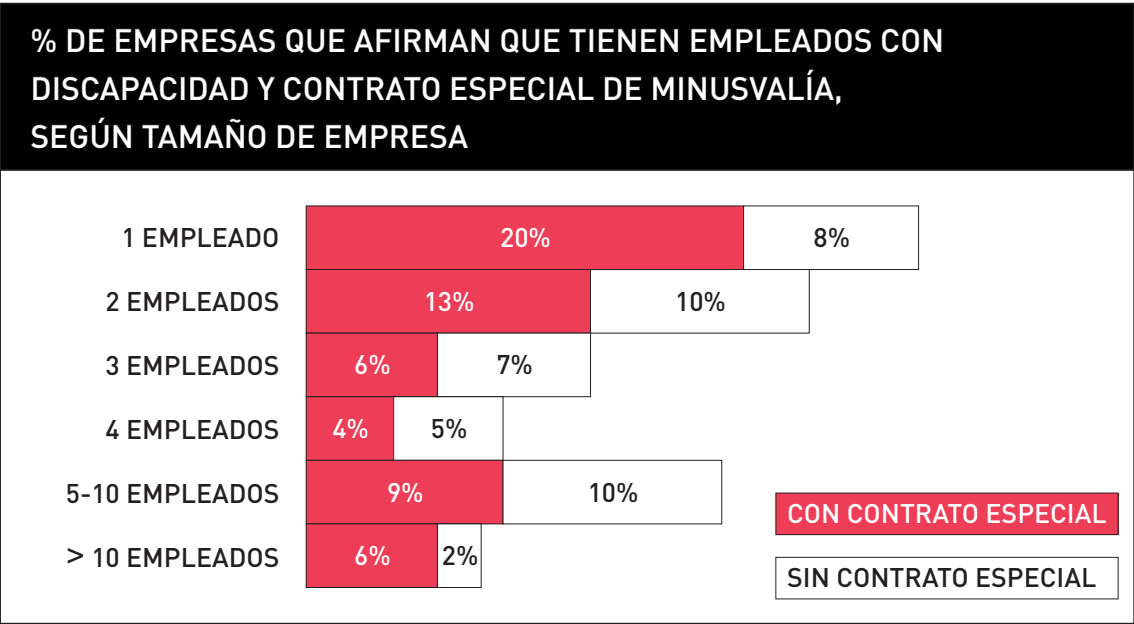


Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo
Nota: La suma de los % es superior a 100 ya que las empresas pueden tener contratado a más de un empleado con discapacidad.

Características contractuales de los trabajadores discapacitados

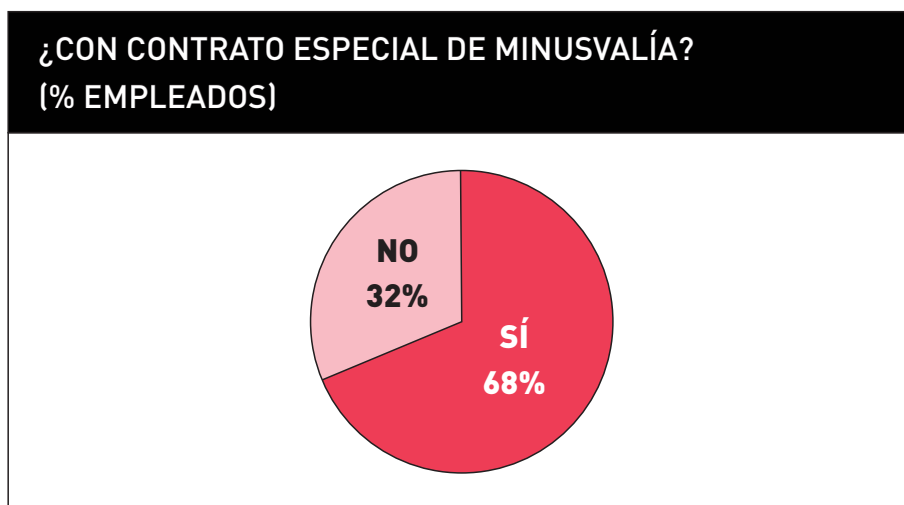
En el estudio de campo realizado, un 74% de las empresas entrevistadas afirmaron tener empleados discapacitados, y de éstas, un 57% ha formalizado la contratación con un contrato especial de minusvalía.

El 81% de las grandes empresas entrevistadas con empleados con discapacidad afirmaron que estos empleados tienen un contrato especial de minusvalía, frente al 54% de las medianas empresas y el 59% de las pequeñas.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Se calcula que, en promedio, cada empresa entrevistada ha contratado un total de 7,6 personas con discapacidad, lo que supone que en este estudio de campo se ha analizado las relaciones contractuales sobre aproximadamente 7.900 puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad. De todos ellos, un 68% como máximo dispone de un contrato especial de minusvalía.

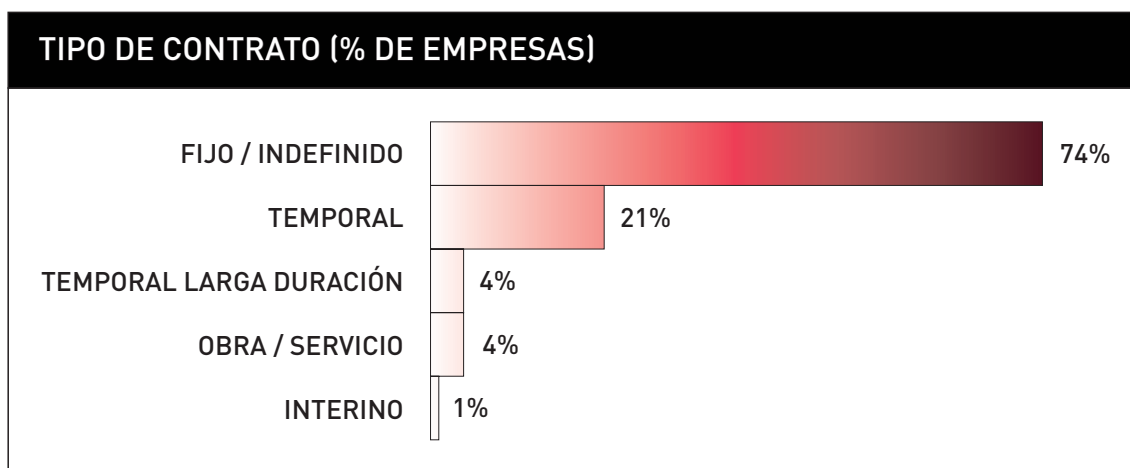


Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



El entorno laboral de las personas con discapacidad no consigue alcanzar la estabilidad definitiva. Hasta el 2001 existían 15 tipos de contratos diferentes; uno de ellos era el contrato de minusvalía, modalidad que fue creada para fomentar la integración laboral de las personas con discapacidad. A partir del 2002 entró en vigor el contrato temporal para trabajadores minusválidos.

Hoy en día el contrato utilizado en el 90% de las empresas que realizan contrataciones de discapacitados es el contrato fijo/indefinido. Teóricamente, las empresas quieren establecer una relación a largo plazo y continuidad en el tiempo con los discapacitados.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

El tipo de jornada laboral que prima es la jornada completa para todas las empresas, independientemente de su tamaño o localización geográfica, puesto que se contrata en el 92% de los casos a trabajadores con discapacidad para que desarrollen sus funciones a jornada completa.

En relación con la remuneración salarial, sí han alcanzado un reconocimiento igual que cualquier ciudadano; efectivamente, encontramos la misma remuneración para todos los trabajadores, sean discapacitados o no, en el ejercicio de tareas y/o funciones iguales o similares, en casi el 100% de los casos.



Funciones, habilidades y problemáticas de los discapacitados

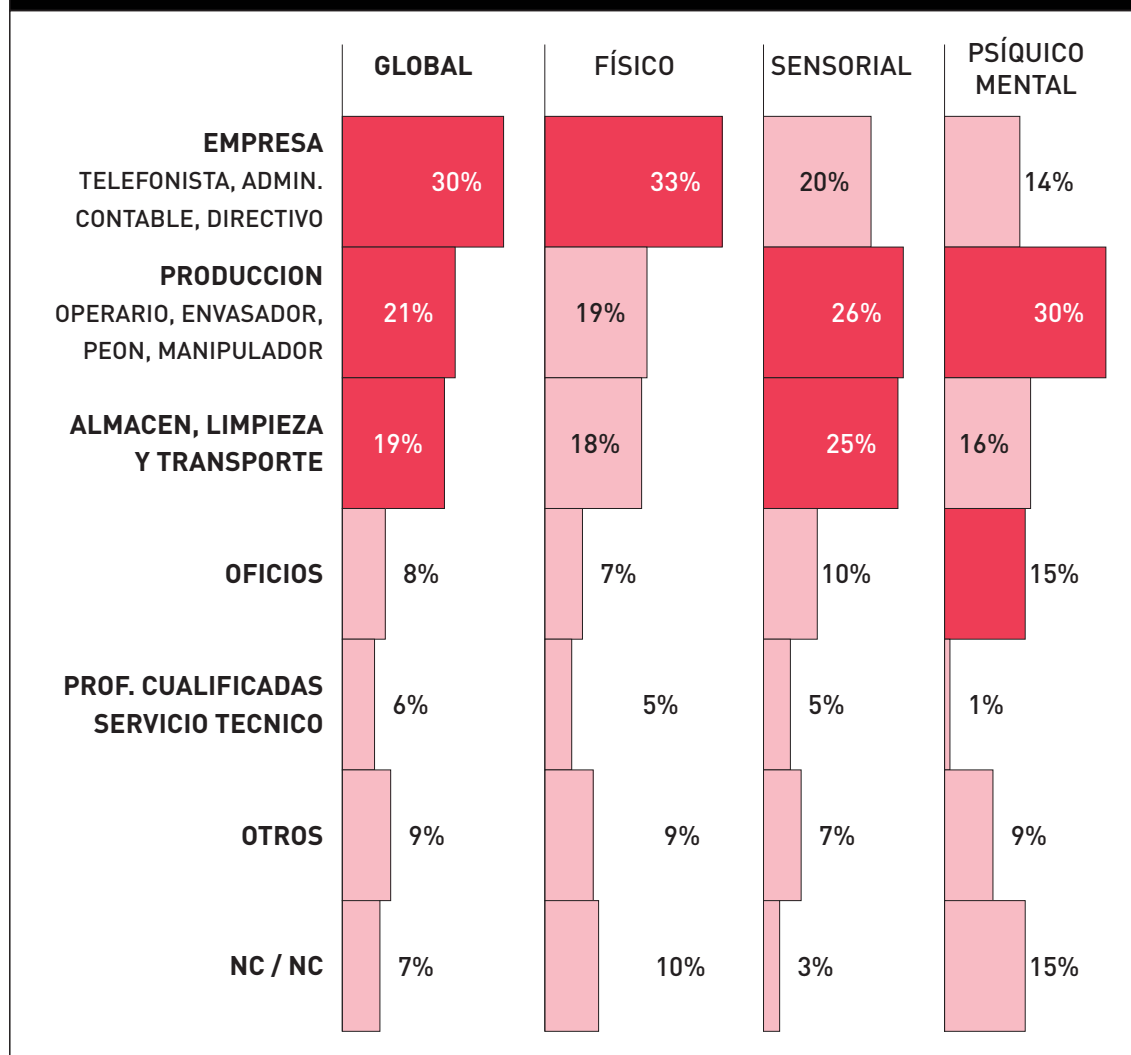
En la encuesta “¿Qué quieres ser de mayor?”, elaborada por la Fundación Adecco a un total de 1.500 niños discapacitados españoles, de edades comprendidas entre 6 y 17 años, se recogieron las aspiraciones profesionales de los menores con discapacidad. Entre ellas destaca “la oportunidad de poder acceder a un trabajo” y no a una profesión concreta, como la mayoría de los niños y niñas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad están más presentes en unas tareas u otras, pero lo que está demostrado es que un trabajo en relación continua con el cliente proporciona una verdadera integración sociolaboral. Un empleo en una cadena de montaje fomenta la responsabilidad y la autoestima, lo que repercute en que estos trabajadores se sientan capaces y útiles. Tras el análisis de los datos extraídos de las entrevistas, se registraron un total de 2.915 puestos de trabajo ocupados por empleados con algún tipo de discapacidad; de éstos se han podido categorizar a grandes rasgos las habilidades y capacidades según el tipo de discapacidad.

¿Qué quieres ser de mayor?

“la oportunidad de poder acceder a un trabajo”

TAREAS Y FUNCIONES DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD (% EMPRESAS)



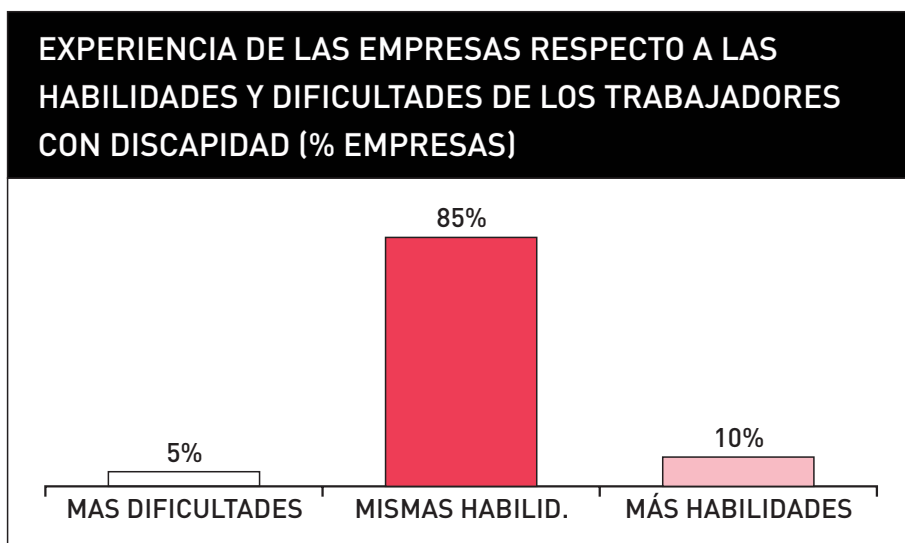
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Las personas con discapacidades físicas suelen realizar tareas de tipo administrativo y destacan en el entorno empresarial por tener las mismas capacidades que los demás trabajadores. En cuanto a las personas con discapacidades sensoriales, éstos suelen realizar tareas de producción y oficios

y destacan por sus altos niveles de motivación (interés en el trabajo, constancia, actitud positiva, se esfuerzan, etc.). Finalmente, los empleados con discapacidades psíquicas/mentales realizan trabajos de producción y almacén, logística y transporte, generalmente en centros especiales de trabajo o en empresas cuya plantilla está compuesta mayoritariamente por personas con discapacidad.

Todas aquellas personas que han tratado o trabajado con alguna persona con discapacidad, han visto que las posibilidades de desarrollo y las capacidades que tienen son mucho mayores de lo que inicialmente se puede pensar. Así lo demuestra el estudio de campo, el cual recoge las opiniones de los empresarios y directores de RR.HH.

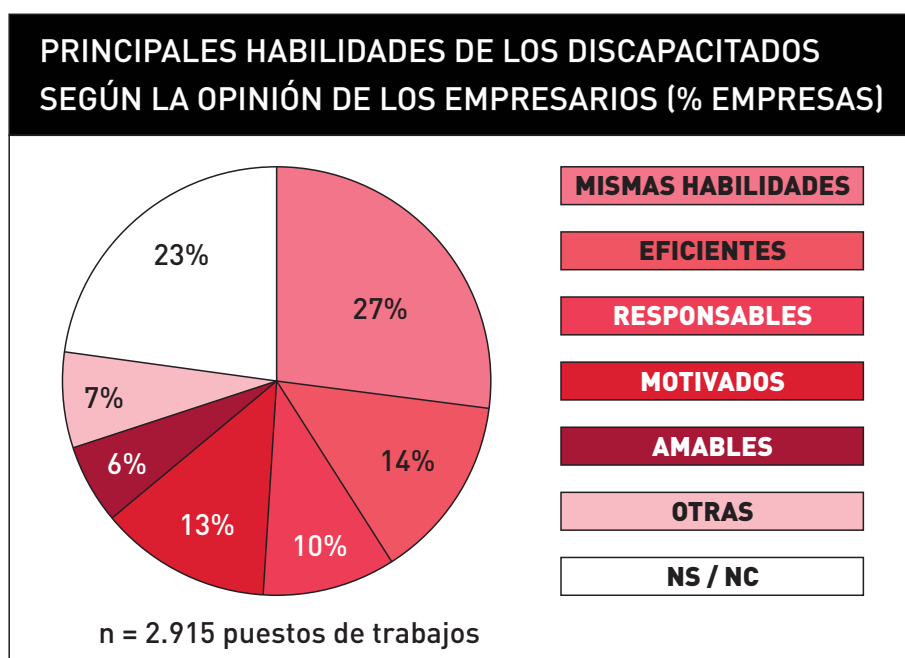
El 85% de las empresas declararon que, a la hora de trabajar, un empleado con discapacidad, si se encuentra realizando una tarea adecuada a su discapacidad, tiene las mismas capacidades que cualquier otro trabajador. Sólo un 5% de las empresas consideró que tienen bastantes o muchas más dificultades, y un 10% afirmó que, al contrario, este colectivo tiene mayores capacidades que una persona sin discapacidad realizando la misma tarea.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



Analizando más a fondo la cuestión, el 85% de las empresas que consideran que las personas con discapacidad tienen las mismas habilidades que cualquier otro trabajador, manifiestan que no sólo muestran la misma destreza a la hora de realizar una tarea, como podría ser la eficiencia, sino que demuestran tener más habilidades sociales y que aportan buen ambiente al entorno laboral. Así mismo destacan la mayor motivación y predisposición al trabajo que tienen.



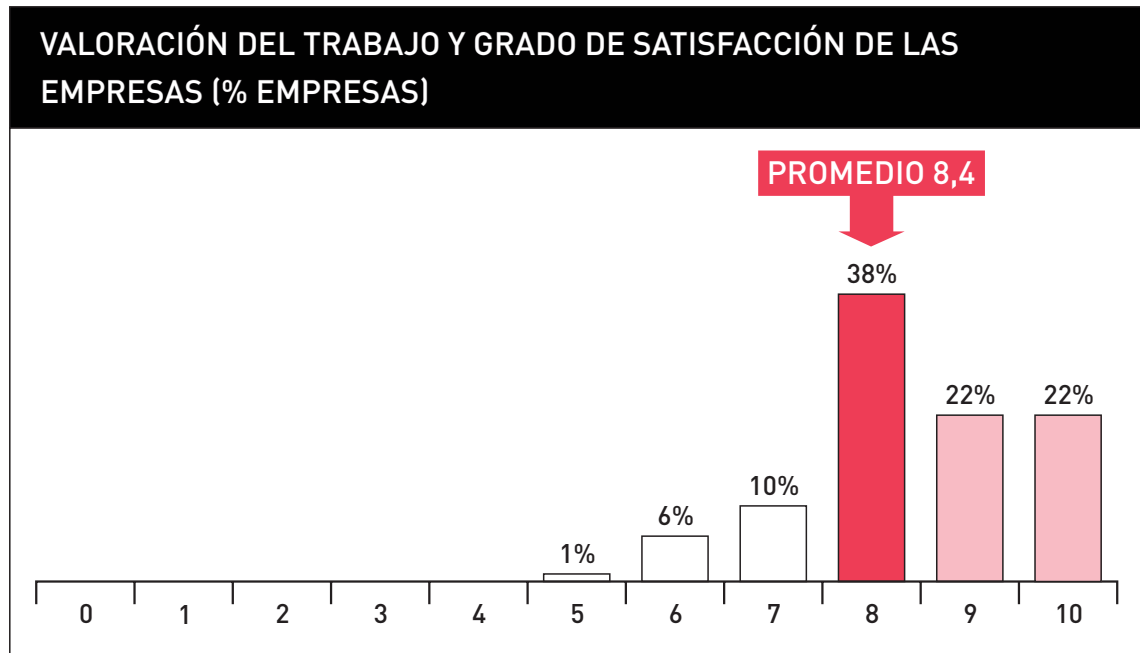
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Si se realiza este análisis por CC.AA. destacan Cantabria, Castilla-La Mancha, Galicia, Extremadura, La Rioja y Andalucía como las autonomías donde más del 90% de las empresas considera que este colectivo tiene las mismas dificultades y habilidades que cualquier otro trabajador.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

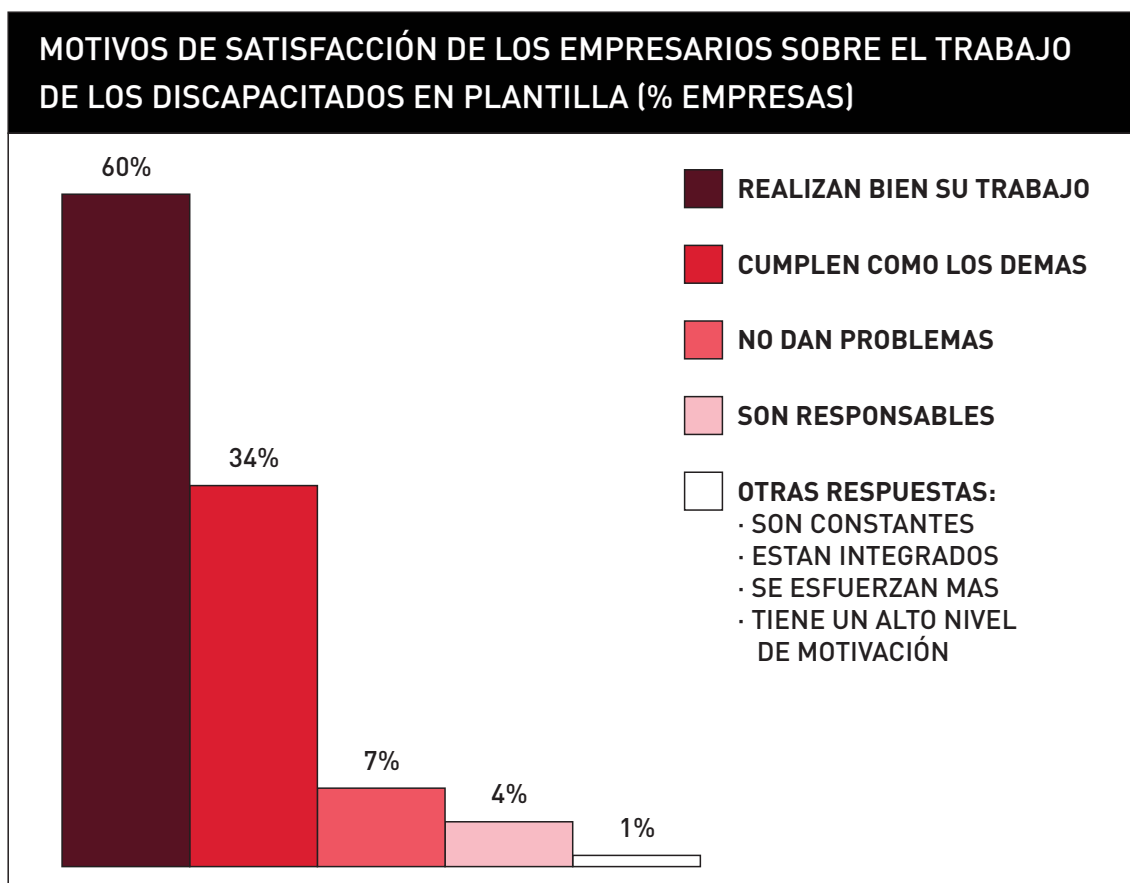
Existe una tendencia general hacia la satisfacción por el trabajo realizado por los empleados con discapacidad. El 100% de las empresas que han tenido contratado algún discapacitado en la plantilla han aprobado la experiencia y cabe destacar que más del 80% la ha evaluado notablemente.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Se demuestra así que, **a pesar de las reticencias que tienen las empresas en contratar a personas con discapacidad, una vez se incorporan a la compañía la opinión y experiencia son muy positivas.**

Los motivos más destacados que comentan las empresas a la hora de manifestar sus sentimientos de satisfacción son principalmente cinco:



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Como se ha mencionado anteriormente, sólo el 5% de las empresas identifican aspectos negativos asociados a la experiencia de la integración de discapacitados. Por ello, aspectos como problemas de autoestima o de relación con otros trabajadores son simples anécdotas.



Adaptación del puesto de trabajo

Por lo que respecta a la adecuación de los puestos de trabajo para los empleados con alguna discapacidad, tan sólo el 7% de las empresas declararon que tras la incorporación de un trabajador con discapacidad han tenido que adaptar el puesto de trabajo.



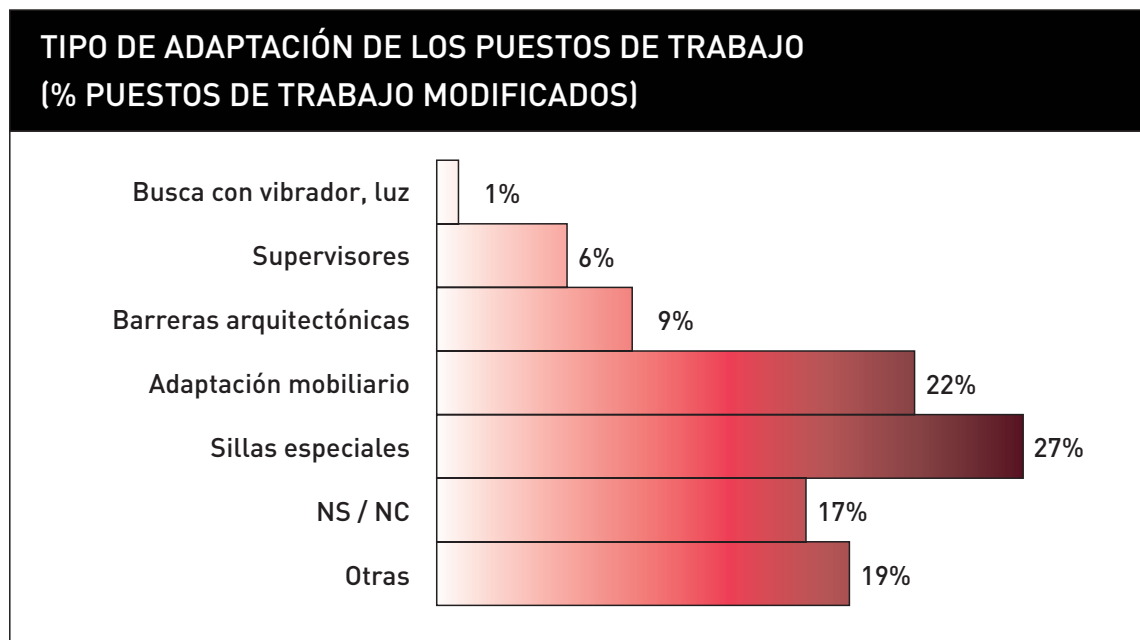
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

La adaptación más común, teniendo en cuenta que casi el 90% de los contratados son discapacitados físicos, es la de facilitar una silla especial.

Los trabajadores discapacitados de tipo sensorial necesitan, según el estudio, adaptaciones más diversas, como la supresión de barreras arquitectónicas, adquirir y adaptar mobiliario especial, teléfonos especiales y llevar consigo un busca con vibrador y luz.



Las personas con discapacidades psíquicas/mentales necesitan, sobre todo, tutores para que supervisen la adaptación del discapacitado.

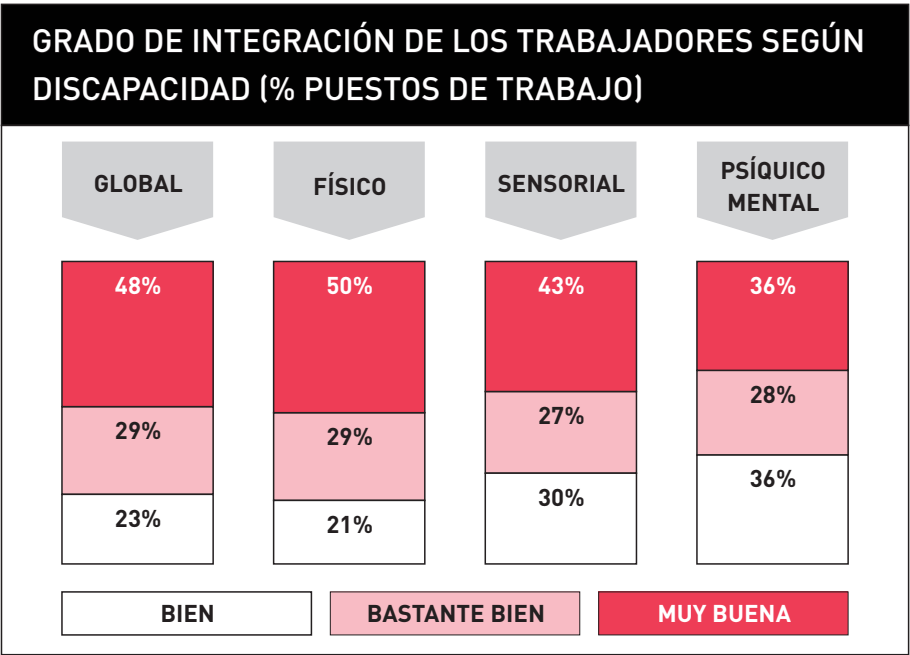


Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Integración en el puesto de trabajo

Respecto a la integración en el puesto de trabajo, el 80% de los trabajadores con discapacidad se ha integrado muy satisfactoriamente en su entorno laboral.

Según el tipo de discapacidad la integración en el puesto de trabajo tiende a ser más elevada: el 80% de los discapacitados físicos se han integrado sin problemas, mientras que en los trabajadores con discapacidades sensoriales y psíquicas/mentales la total inserción es algo superior al 70%.



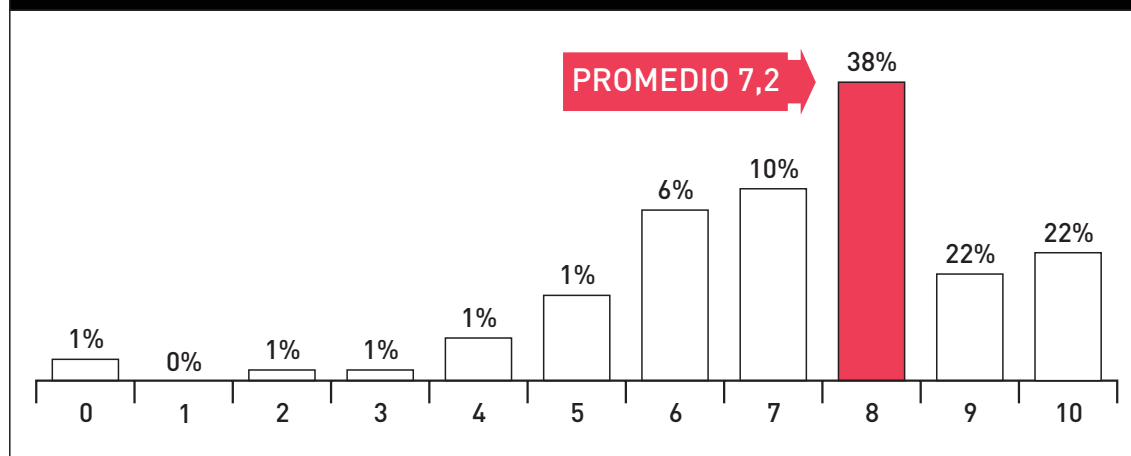
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



La ley de integración social de los minusválidos (LISMI)

Como se ha mencionado anteriormente, sólo el 14% de las empresas cumple con la LISMI, pero cabe destacar que la valoración que hacen de ella es muy positiva, ya que la puntuación de media con un 7,2 sobre 10.

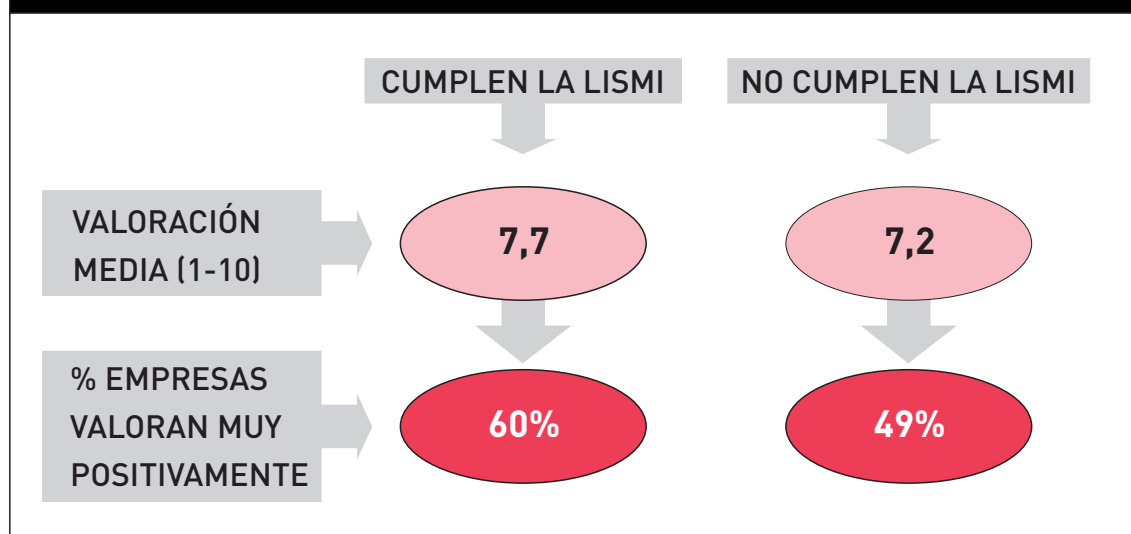
VALORACIÓN DE LA LISMI (% EMPRESAS)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Se observa una relación positiva entre la opinión que les merece a los empresarios la LISMI y el grado de cumplimiento de la misma; a mayor puntuación en cuanto a valoración, mayor es su porcentaje de cumplimiento.

VALORACIÓN DE LA LISMI (% EMPRESAS)



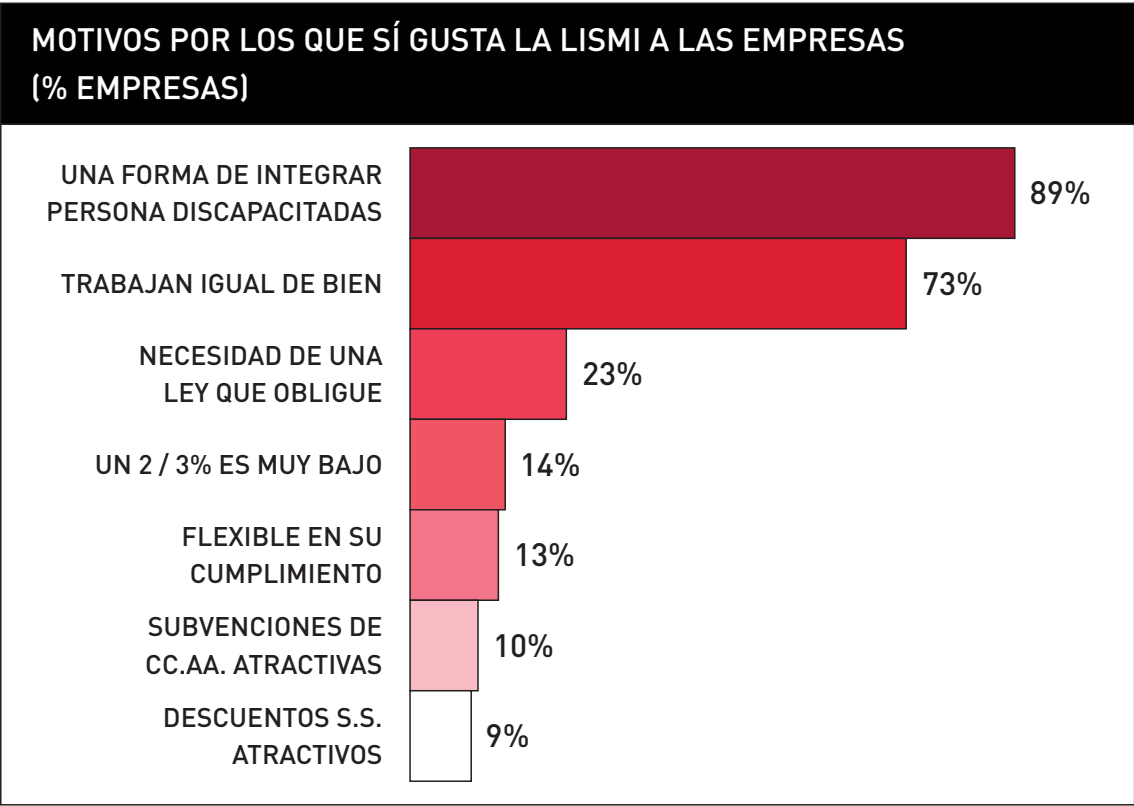
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



Las empresas que han valorado negativamente la LISMI pero que igualmente la cumplen, comentan motivos tales como:

OBLIGACIÓN PARA LA EMPRESA	68%
LEY DEMASIADO FLEXIBLE EN SU CUMPLIMIENTO	19%
COSTES DE ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO	15%
CUOTA MÍNIMA (2%) DE CUMPLIMIENTO MUY ELEVADA	10%

Por el contrario, aquellas que valoran la LISMI de forma más positiva destacan motivos como una forma de integrar a personas con discapacidad y que trabajan igual de bien.

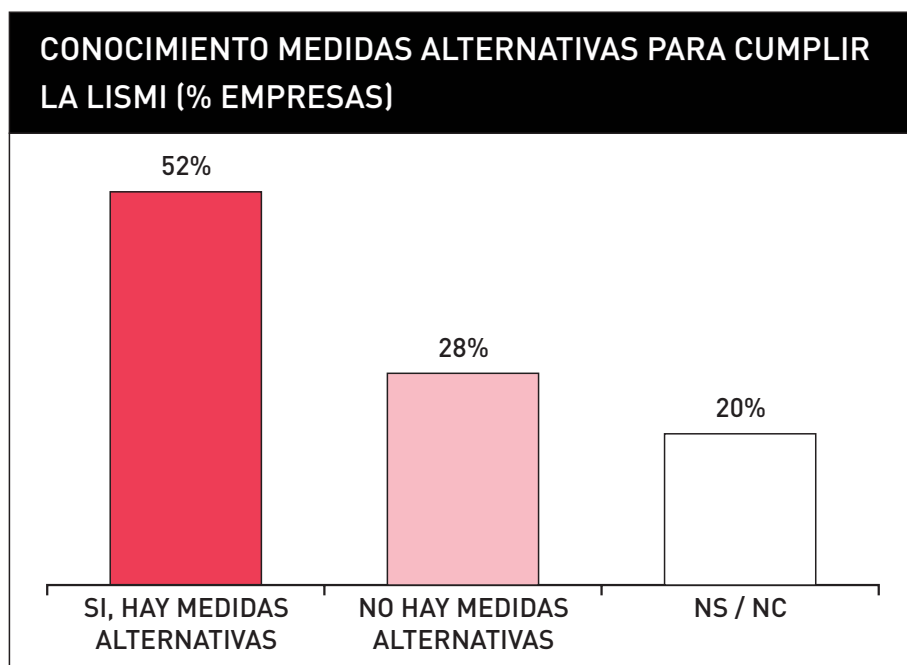


Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Según el tramo de empleados de las empresas, apenas se percibe diferencias en el grado de valoración y opinión de la LISMI.

Medidas alternativas de la LISMI

Algo más de la mitad de las empresas tienen conocimiento sobre la existencia de medidas alternativas a la cuota del 2% integrada en la LISMI. Las empresas de mayor tamaño por empleados son las que conocen en mayor medida las medidas alternativas.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

De entre las medidas alternativas más conocidas por las empresas, destacan las donaciones/patrocinio y el suministro de materias primas.

Medidas alternativas

Donaciones y acciones de patrocinio: actos de carácter monetario para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad a fundaciones.

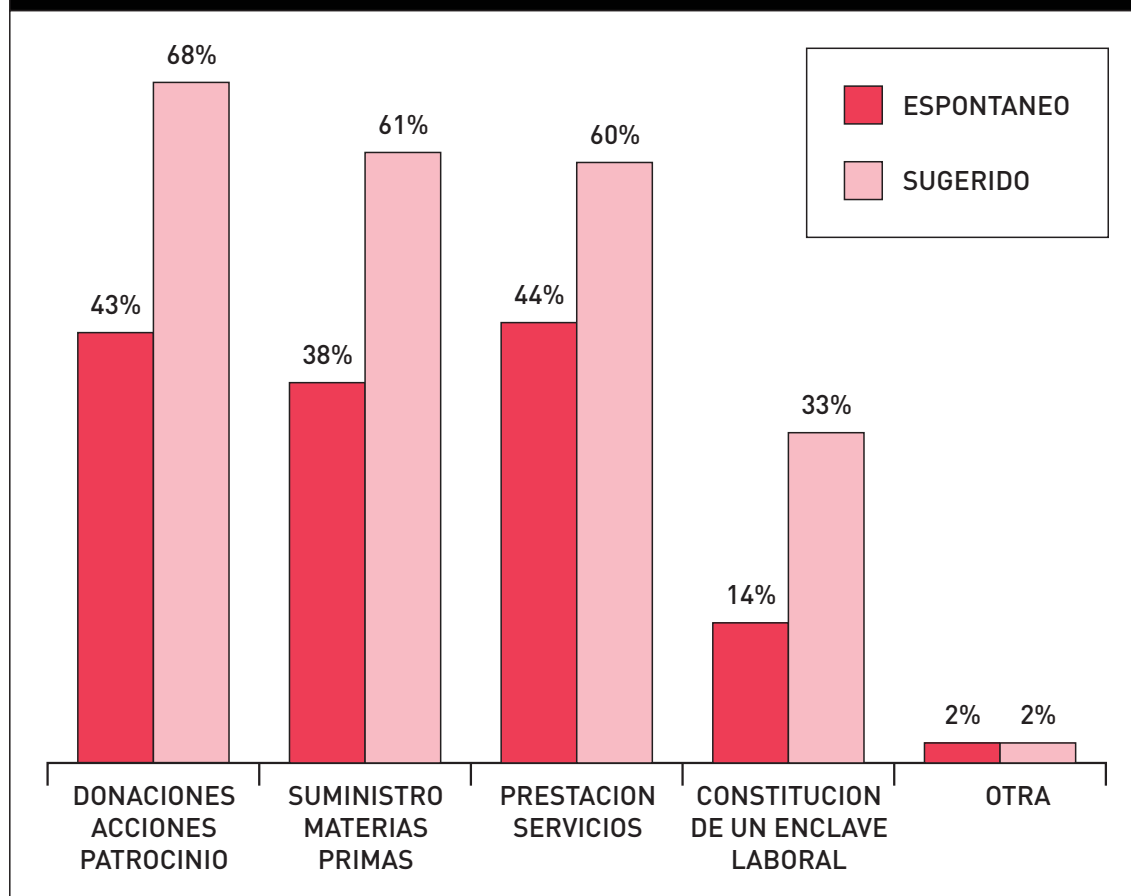
Suministro de materias primas: celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo...

Prestación de servicios: celebración de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo con un trabajador autónomo con discapacidad para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal de la empresa.

Constitución de un enclave laboral previa suscripción del correspondiente contrato con un centro especial de empleo.



CONOCIMIENTO DE LOS TIPOS DE MEDIDAS ALTERNATIVAS PARA CUMPLIR LA LISMI (% EMPRESAS)



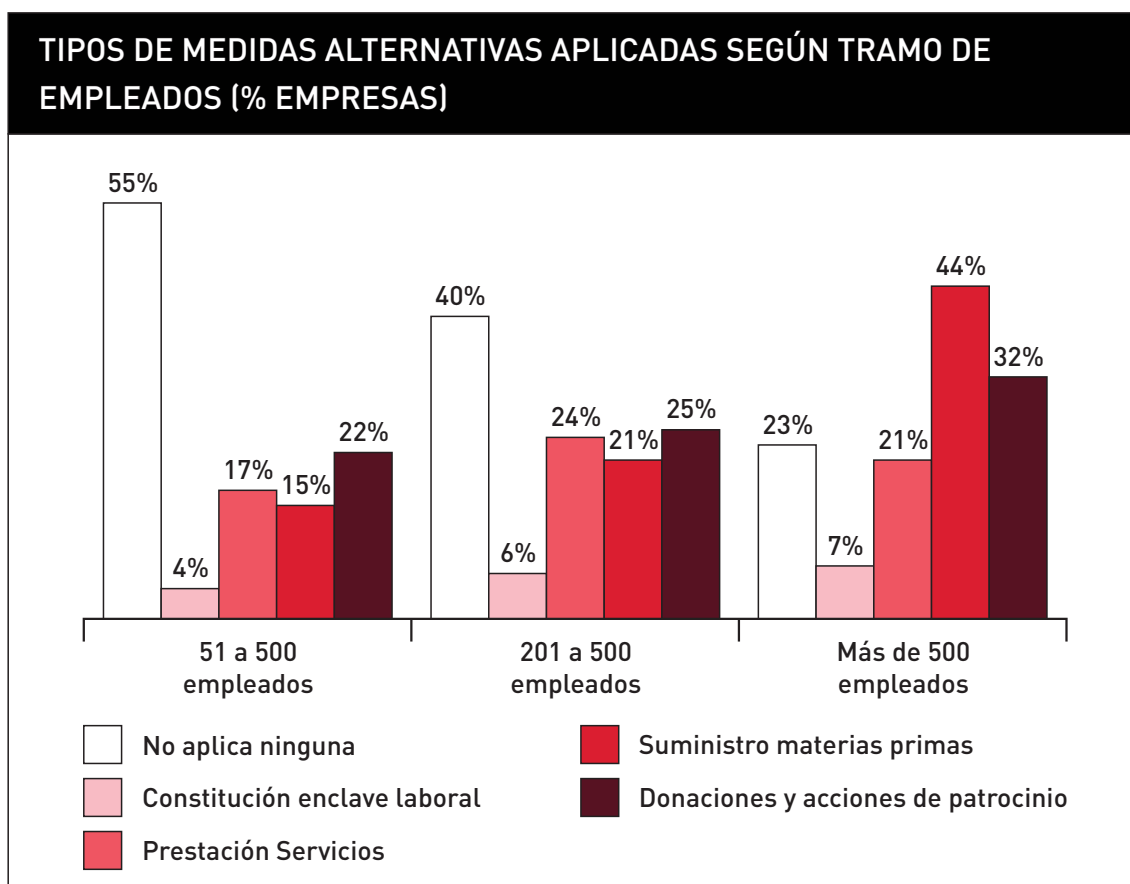
Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.

Estas medidas alternativas permiten la creación de empleo para las personas con discapacidad, potencian su mayor integración en el mercado de trabajo y facilitan el cumplimiento de la obligación de reserva de contratación por parte de las empresas.

Con estas acciones se promueve el empleo de las personas con discapacidad, que por grado o índole de discapacidad presentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral. Además, estas medidas se configuran como una

subcontratación de servicios entre una empresa y un centro especial de trabajo, con lo que se ofrece a la empresa ordinaria una forma de cumplir la LISMI sin tener que realizar cambios en la organización de la empresa o adaptaciones de puestos de trabajo.

Las empresas pequeñas son las más reacias a aplicar medidas alternativas; más del 50% de las empresas pequeñas no aplica ninguna. Por el contrario, las grandes empresas son las que más aplican este tipo de medidas; sólo un 23% de ellas opta por no aplicarlas. En cuanto a las medidas más utilizadas, las empresas medianas optan por la prestación de servicios ajenos y las empresas grandes prefieren el suministro de materias primas que provienen de centros especiales de trabajo, y la realización de donaciones y/o acciones de patrocinio.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos en el estudio de campo.



Actitud ante la LISMI

Gran parte de las empresas inciden en que, además del contrato especial de minusvalía, deberían existir otros medios para certificar oficialmente la contratación de discapacitados y, por lo tanto, el cumplimiento de la LISMI. Esta petición nace tras la situación de impotencia ante la que se encuentran muchos empresarios cuando un trabajador contratado y que tiene una discapacidad no visible o no muy grave, no quiere disponer del contrato especial de minusvalía ya que lo puede considerar injusto o innecesario.

Además, muchas empresas denuncian que la LISMI trata de forma muy general el término “minusvalía” y no diferencia los distintos grados ni tipos de discapacidad.

Consideran que la LISMI debería reenfocarse, ya que detectan una serie de motivos que dificultan su cumplimiento y que, además, a algunos de ellos les motiva a no cumplirla, por considerarla poco social, restrictiva o complicada.

“Todo está orquestado y enfocado cara a las subvenciones y el dinero”

“Se goza de excesiva flexibilidad en la ley (abundantes formas para conseguir no contratar a discapacitados)”

“Ley con una definición de minusvalía muy genérica”

“Inexistencia de un contrato específico para personas discapacitadas y que nos ayude a demostrar que tenemos contratado a personal discapacitado”

Además de estos motivos se han detectado unas causas generales por las que las empresas y la sociedad en general no fomenta la integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

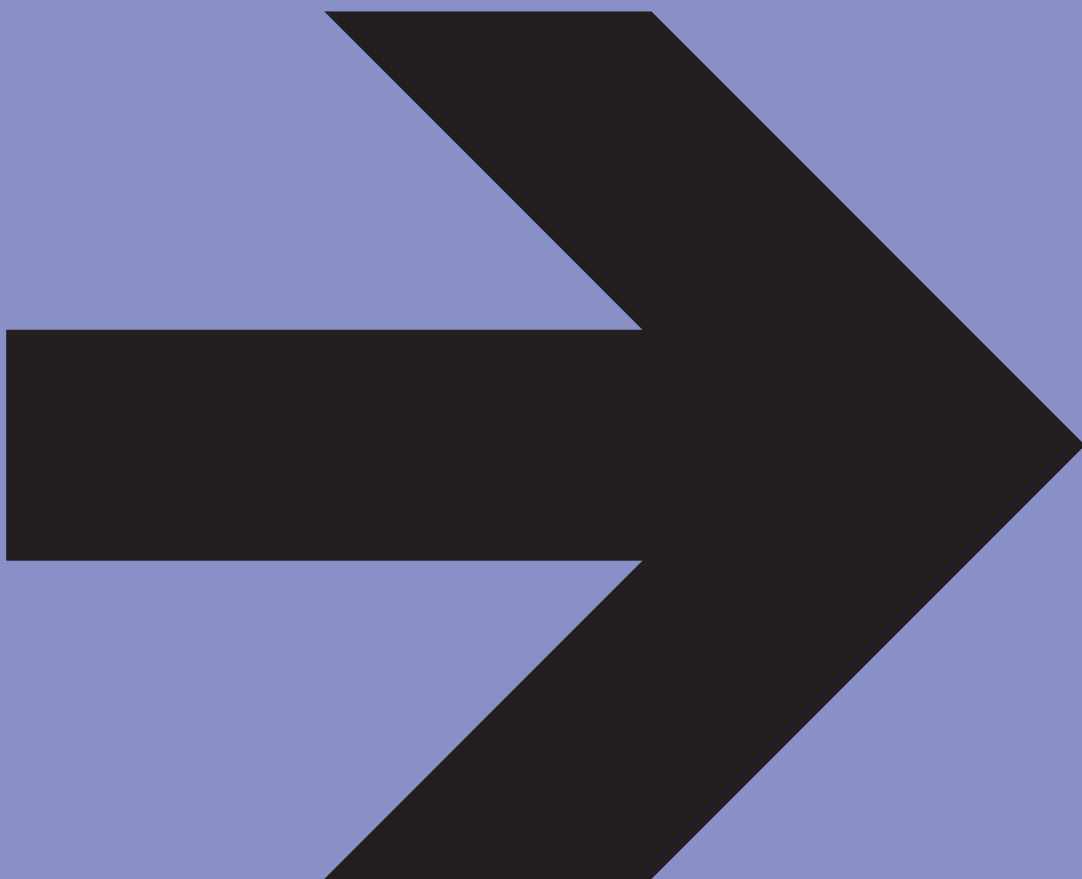
A nivel interno

- Falta de voluntad por parte de la dirección de empresa, sumada a ciertos prejuicios.
- Desconocimiento de las posibilidades laborales de los discapacitados y las implicaciones de los diferentes tipos y grados.
- Se percibe más como un gasto y un problema que como un beneficio, ya que muchos consideran que la contratación implica la adaptación del puesto de trabajo.

A nivel externo

- Dificultades a la hora de encontrar candidatos con la formación necesaria.
- Desconocen dónde dirigirse y cómo contactar con los distintos colectivos de personas con discapacidad.
- Tabú social de la discriminación positiva.
- Como refleja el estudio cualitativo, todos aquellos entrevistados resaltaron que falta seguimiento y sanciones que penalicen las empresas que no cumplen.





Conclusiones

Conclusiones

En la medida que el Informe Equipara se ha llevado a cabo con el fin de diagnosticar la situación actual e identificar y proponer oportunidades de mejora para la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral español, presentamos una serie de constataciones, a modo de conclusión, con el ánimo de que sirvan de base para los trabajos del Congreso Internacional sobre Empresa y Discapacidad, convocado por Fundación Equipara, y destinadas a ser de utilidad para empresas, organizaciones, expertos, administraciones públicas, legisladores y cuantos deseen profundizar en esta cuestión.

01

Existe un **alto grado de conocimiento** en las empresas sobre la existencia de la LISMI¹⁶, en lo referente a la obligación de cumplir con unas cuotas de contratación, aunque **menos del 25% conocen la existencia de medidas alternativas**.

Por otra parte, la necesidad de ofrecer medidas para el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva, implantadas en el año 2000¹⁷, ya indica, como reconoce el legislador, “el **insuficiente grado de cumplimiento**” de la LISMI.

La LISMI recibe una muy buena valoración por parte de las empresas y otros agentes entrevistados, aunque muestra **deficiencias** como:

02

- a) Su **carácter escasamente punitivo** (sanciones bajas en caso de incumplimiento).
- b) **Contrato especial como único medio para cumplir la cuota de reserva de puestos de trabajo.**
- c) **No distingue entre tipos y grados** de minusvalías.
- d) **La existencia de medidas alternativas** para cumplir la ley **no siempre favorece la inserción laboral** de las personas con discapacidad.
- e) **Insuficiente inspección** por parte de la autoridad competente.

16.- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

17.- Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, modificado y complementado por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

03

Únicamente 1 de cada 4 empresas ha sido inspeccionada (4 de 10 en aquellas con 500 o más empleados), **sin que ello influya positivamente en el cumplimiento de las cuotas** (sí, en cambio, en el conocimiento y aplicación

de medidas alternativas). El actual modelo de vigilancia induce, pues, en mayor medida a recurrir al cumplimiento alternativo, por la vía de donaciones o adquisición de bienes y servicios a centros especiales de empleo, que a la generalización de políticas de integración de trabajadores con discapacidad en el mercado ordinario.

A pesar del alto grado de conocimiento y valoración de la LISMI por parte de las empresas y las entidades especializadas, se identifican aspectos concretos de **posible mejora tanto en su definición y difusión como en su aplicación y control** por parte de la Administración:

04

- Existen **diferencias notables entre las comunidades autónomas**, competentes en la ejecución y aplicación de la ley. La aplicación de **políticas diferentes**, reparto de la materia entre los departamentos de trabajo y asuntos sociales se complica, además con la **escasa homogeneidad en materia estadística**.

- Una **oferta poco estructurada**, consecuencia en parte de la disgregación del colectivo y de la complejidad derivada de tipologías, entornos socioeconómicos y formaciones diversas, deviene un freno importante en los procesos de selección y contratación.

05

Se reclama, por parte de los agentes implicados (entidades, empresas, técnicos de las administraciones públicas), **disponer de datos y estadísticas actualizados, homogéneos y fiables** acerca de la realidad y las necesidades de las personas con discapacidad en España.

Es preciso incidir con mayor intensidad en la **información, formación y sensibilización de los gestores de personas en las empresas** y en la **implicación de las empresas de selección, “headhunter”, trabajo temporal,**

“outplacement”, así como de los **profesionales del derecho laboral** (abogados y graduados sociales) **y de los gestores administrativos**, tanto en materia de selección, contratación, ayudas, adaptación y prevención de riesgos laborales, como en el conocimiento de la propia discapacidad.

06

07

Los servicios públicos de empleo deberían jugar un papel más activo en la integración laboral de las personas con discapacidad. Las empresas demandan una atención más personalizada por parte de los SPE en el procesamiento de los

“currículums” de estas personas. La mayor parte de los certificados de excepcionalidad –que dan derecho a acogerse a las medidas alternativas al cumplimiento de la LISMI– se basa en la insuficiencia de candidatos idóneos para cubrir los puestos ofertados en las oficinas de empleo.

08

El informe constata una **alta satisfacción con el trabajo desempeñado por los trabajadores con discapacidad**, tanto por la eficiencia en sus tareas como por su **motivación** y por su **bajo absentismo**.

Este dato coincide, además, con la **menor siniestralidad** laboral de estos trabajadores, que corroboran las estadísticas oficiales, aunque se reconocen **carencias en la formación** del colectivo, lo que afecta su **promoción profesional**.

Se reconoce una **insuficiente adaptación de los puestos y materiales de trabajo** (7%), aunque las empresas consideran que éstos se adecuan correctamente a la discapacidad de cada persona.

09

10

Un **enfoque centrado en las habilidades y competencias requeridas para el desempeño de cada puesto de trabajo**, junto con criterios específicos aplicados a los procesos de reclutamiento y selección en las empresas, contribuirían a facilitar la contratación de personas con discapacidad.

11

Por parte de los mandos intermedios de las empresas, en general menos concienciados que los niveles directivos, la posibilidad de integrar trabajadores con discapacidad suscita **temor a problemas no concretados y perspectivas de menor rendimiento** de los equipos y las unidades de trabajo.

Existe coincidencia general en afirmar que **falta concienciación empresarial, política y social** como factor para lograr un cambio real en la integración laboral de las personas con discapacidad. Esta concienciación debería **incluir información y motivación a las personas con discapacidad** para hacer frente a ideas preconcebidas acerca del mundo del trabajo y para prevenir la frustración y mejorar la autoestima de estos trabajadores.

12



13

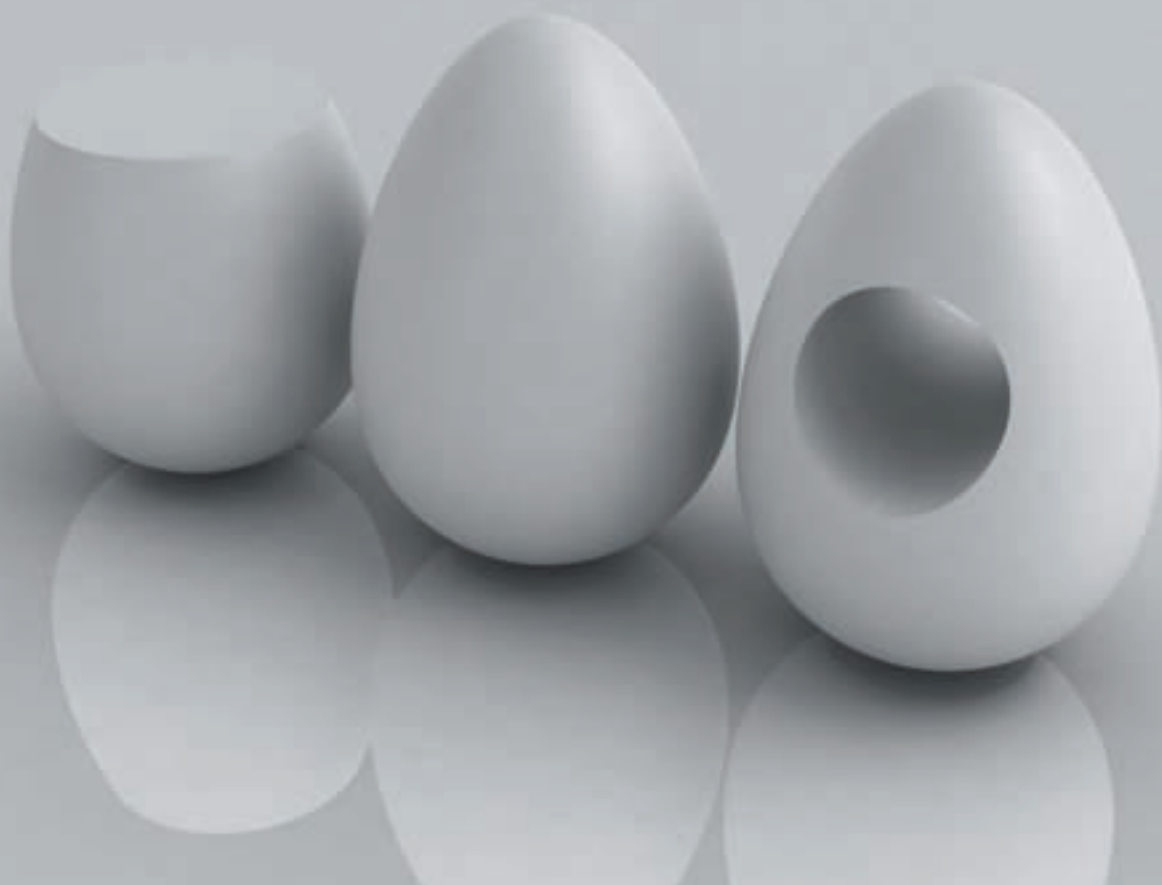
La LISMI se ha mostrado como una **ley avanzada y completa** que ha obtenido una concienciación relativa de la sociedad y las empresas. La imposición de las cuotas de reserva ha servido para iniciar un **camino que debe completarse con un mayor compromiso empresarial** de índole

voluntaria en el cumplimiento excelente de los objetivos señalados en la LISMI. Las medidas alternativas, si bien pueden, en determinados casos, suponer un freno que dificulta el tránsito al mercado ordinario de las personas con discapacidad que trabajan en los centros especiales de empleo, pueden favorecer el acceso al mercado de trabajo y la adquisición de hábitos y competencias laborales de estos trabajadores.

Se reclaman, por parte de empresas y entidades, **acciones que pongan en valor y que difundan, con mayor eficacia, las buenas prácticas empresariales** en materia de integración laboral de personas con discapacidad y que se traduzcan en una mejora de la reputación social de estas empresas y de su competitividad.

14

Se reclaman acciones que
difundan las buenas prácticas
empresariales en materia de
integración laboral de personas
con discapacidad.



Bibliografía

La realización del Informe Equipara 2008 se ha basado, en su mayoría, en el análisis y resultados del estudio de campo encargado por Fundación Equipara. Éste nos ha permitido disponer de datos numéricos y objetivos, así como de opiniones de profesionales y personalidades con gran conocimiento y experiencia en cuanto a la inserción laboral y social de las personas con discapacidad.

Queremos agradecer la ayuda y apoyo durante la realización del Informe Equipara 2008 a todas aquellas personas y organizaciones que han colaborado desinteresadamente y se han comprometido con este nuevo proyecto.

Se han consultado fuentes a nivel nacional (Organismos públicos: INE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, CERMI, Discapnet. Privados: Fundación ONCE, Adecco) e internacional (Disability World, OCDE).

También se han consultado las publicaciones e informes que se enumeran a continuación:

- Benavides, A. “La equiparación laboral de las personas con discapacidad”. Barcelona, Mutua Intercomarcal, Il·lustre Col·legi Oficial de Graduat Socials de Barcelona, 2006.
- Ayuntamiento de Barcelona. “Guía para la contratación de personas con discapacidad”. 2004.
- Secretaria General de Empleo. “La política de empleo en España”. Actualización marzo 2002.
- Instituto Nacional de Estadística. “Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud de 1999”. Resultados detallados. 2002.

El análisis de las fuentes consultadas se ha complementado con los diarios y revistas regionales, nacionales y especializadas que han publicado artículos/noticias sobre la integración laboral de las personas con discapacidad.

Colabora

BBVA